



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

TESIS

**Riesgos psicosociales intralaborales en el potencial humano de la
Autoridad Regional Ambiental (ARMA) – Arequipa, 2015**

Elaborado por:

ROMÁN MOLINA, RODY MIRKO

**Para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología
Humana**

AREQUIPA – PERÚ

2015

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres Jorge y Nanci, a toda mi familia y a mi tío Víctor que en paz descansa, por apoyarme fielmente en un sinfín de oportunidades, estar siempre unida y confiar en mí para ser profesional.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi mayor gratitud y afecto a:

A Dios por darme la vida y guiar mi camino hacia la psicología humana.

La Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa por brindarme las herramientas correctas para desarrollar mi carrera profesional.

Los asesores de investigación por brindarme su apoyo, tiempo y esfuerzo, para conseguir el título profesional de Psicólogo.

Los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental por hacer posible la presente investigación.

RESUMEN

Las organizaciones públicas y privadas, prestan escasa atención a los Riesgos Psicosociales, en este caso las oficinas regionales, están tan absorbidas en el trabajo que se olvidan del bienestar mental como son los factores del trabajo, no obstante se considera este riesgo, uno de los más importantes frente a los diversos agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. La investigación se realizó con todo el personal de la institución (26 colaboradores), entre el mes de agosto al mes de diciembre del 2014. La problemática de la investigación fue realizada en base a que se observó durante el internado de ese año, la existencia en la falta de estudios y seguimiento sobre la ergonomía laboral y la sospecha en la presencia de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral. El objetivo fue precisar los riesgos psicosociales intralaborales que se producen entre los colaboradores de la institución, los principales son el liderazgo y las relaciones sociales, el control sobre el trabajo, las demandas del trabajo y las recompensas. Los resultados mostraron que de forma positiva la existencia de riesgos psicosociales intralaborales, en la cual se detalló la falta de capacidad de liderazgo de forma general y las malas relaciones sociales entre compañeros de trabajo. También se mostró que el personal se siente contento con su puesto laboral y el factor económico, sin embargo se vieron totalmente inconformes con los reconocimientos, debido a que el personal le da un mayor valor de recompensa a un reconocimiento personal y una felicitación que al propio factor monetario. El personal no está capacitado según sus funciones, al ser inexistentes las descripción de las funciones de cada puesto laboral. Es así que la ergonomía laboral se ve afectada de alguna u otra manera por estos distintos factores, teniendo como resultado los propios factores psicosociales intralaborales.

Palabras clave: Intralaboral, extralaboral, riesgos, psicosociales, ergonomía.

ABSTRACT

Public and private organizations pay little attention to psychosocial risks, in this case the regional offices, are so absorbed in the work that they forget the mental well-being as are the factors of labor, however this risk is considered one of the more important against the various physical, chemical, biological and ergonomic agents. The research was conducted with all staff of the institution (26 employees), from August to December 2014. The issue of research was done on the basis that it was observed during the boarding of that year, the existence the lack of studies and monitoring on labor ergonomics and suspicion in the presence of psychosocial risks in the workplace. The objective was to clarify the intralaborales psychosocial risks that occur among employees of the institution, the main are leadership and social relationships, job control, job demands and rewards. The results showed that positively intralaborales the existence of psychosocial risks, in which the lack of leadership in general and poor social relationships between co-workers explained. He also showed that staff feel happy with your job title and the economic factor, but they were totally dissatisfied with the awards because the staff gives you greater reward value to a personal recognition and congratulations to the own monetary factor. The staff is not trained according to their functions, to be non-existent job description for each position. Thus working ergonomics is affected in some way or another by these various factors, resulting in the intralaborales own psychosocial factors.

Keywords : Intralaboral , outside work , risks, psychosocial and ergonomics.

ÍNDICE

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Resumen	IV
Abstract	V
Índice	VII
Introducción	VII
1. Capítulo I: Planteamiento del problema	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Delimitación de la investigación	2
1.2.1 Delimitación temporal	2
1.2.2 Delimitación geográfica	3
1.2.3 Delimitación social	3
1.3 Formulación del problema	3
1.3.1 Problema principal	3
1.4 Objetivos de la investigación	3
1.4.1 Objetivo general	3
1.4.2 Objetivos específicos	3
1.5 Hipótesis de la investigación	4
1.5.1 Hipótesis general	4
1.6 Justificación de la investigación	4
2. Capítulo II: Marco teórico	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.2 Bases teóricas	10
2.2.1 Concepto de riesgos psicosociales	10
2.2.2 Concepto de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	11
2.2.3 Dominios de Riesgos Psicosociales Intralaborales	13
A. Demandas del trabajo	13
B. Control sobre el trabajo	15
C. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	16
D. Recompensa	17
2.2.4 Factores relacionados con el entorno del trabajo	18
A. Condiciones ambientales	18
B. Diseño del puesto de trabajo	18
C. Ritmo de trabajo	19
D. Monotonía / Repetitividad	20
E. Carga de trabajo	20
F. Nivel de responsabilidad	20
G. Desempeño de rol	21

H. Relaciones Interpersonales en el trabajo	21
I. Condiciones de empleo	22
2.2.5 Datos demográficos	22
2.2.6 Datos Laborales	22
3. Capítulo III: Metodología	23
3.1 Tipo de la investigación	23
3.2 Diseño de la investigación	24
3.3 Población y muestra de la investigación	24
3.3.1 Población	24
3.3.2 Muestra	24
3.4 Variables, dimensiones e indicadores	25
3.5 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	25
3.5.1 Técnicas	25
3.5.2 Instrumentos	25
3.6 Procedimientos	27
4. Capítulo IV: Resultados	28
4.1 Resultados	28
4.2 Discusión de resultados	50
Conclusiones	
Recomendaciones	
Referencias bibliográficas	
Anexos	
1. Instrumento	
2. Matriz de consistencia	

INTRODUCCIÓN

La mayoría de organizaciones públicas y privadas, de hoy en día no prestan la atención necesaria a los Riesgos Psicosociales Intralaborales, al no ser considerado uno de los más importantes, frente a los diversos agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos; ya que el potencial humano es la pieza fundamental en la prevención de los riesgos laborales.

Como referencia comparativa, indicamos que en el año 2007 en Colombia, la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, nos transmite que la exposición a agentes de riesgo psicosocial es el factor predominante que afecta a los trabajadores. Los riesgos psicosociales intralaborales se encuentran directamente vinculados con el ambiente de trabajo, su organización, el contenido y realización de las tareas, así como la calidad de las relaciones humanas, las mismas que pueden afectar a la salud física, psicológica y social del trabajador, así como el desarrollo laboral en su desempeño.

Los factores psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo y la salud física, psicológica y/o social del trabajador, pueden generar riesgos como: el estrés laboral, la sobrecarga laboral, mobbing (maltrato entre compañeros de trabajo), entre otros, los cuales pueden potencialmente causar daño psicológico, fisiológico y social.

En ese sentido, la investigación se realizó en 26 colaboradores de la institución de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, viendo la problemática observable de la falta de estudios y seguimientos sobre el diagnóstico en la ergonomía laboral durante el proceso de internado en el año 2014.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Al realizar la investigación se tuvo que aclarar el significado de riesgos psicosociales; “son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador” (Unión General de Trabajadores, 2010), sabiendo esto podemos ver la importancia de que es necesario investigar y prevenir el factor de riesgo en las empresas de cualquier índole.

La complejidad de los factores psicosociales se debe porque, a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las

percepciones y experiencias del trabajador, viendo así la posibilidad de prevenir accidentes que perjudiquen al propio trabajador y a la propia empresa. “Según la Agencia Europea, el estrés es uno de los problemas de salud más comunes en el trabajo y afecta, cerca del 22% de los trabajadores de la Unión Europea. Entre el 50% y el 60% del total de jornadas laborables perdidas estaría vinculado al estrés, viéndose como una potencial variable del factor de riesgo que se produciría en el campo laboral”, haciendo referencia al Ministerio de Salud del Perú, 2012.

Otro de los principales factores, es evaluar los factores de riesgo intralaborales y promover la obligación que se debe dar en cada empresa, puesto que la mayoría de ellas solo cumple con la prevención y dejan de lado la evaluación; no pudiendo en ese aspecto prevenir un accidente laboral, a causa de factores psicosociales intralaborales, así como también la ergonomía que se maneja en cada empresa para el desarrollo complementario tanto a nivel personal, empresarial, institucional, etc. De este modo es preciso establecer los criterios o indicadores que deben guiar en la selección de los distintos niveles de exigencia según el tipo de empresa que lo requiera; poniendo como principal problemática la falta de control de la ergonomía dentro de la institución, evidenciando la existencia de riesgos psicosociales intralaborales.

Por lo tanto, a lo largo de las prácticas pre profesionales en la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, se observó una falta de seguimiento y diagnóstico sobre la ergonomía laboral, además de la sospecha de la existencia de riesgos psicosociales intralaborales, es por este motivo que se decidió realizar la presente investigación.

1.2 Delimitación de la Investigación

1.2.1 Delimitación temporal

La investigación se realizó desde el mes de agosto hasta el mes de diciembre del año 2014.

1.2.2 Delimitación Geográfica

La investigación se realizó en la institución de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, en la ciudad de Arequipa En el distrito de Cercado en la dirección, calle Jacinto Ibáñez N° 450.

1.2.3 Delimitación Social

La investigación se realizó con todo el personal de la institución de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema Principal

¿Existen riesgos psicosociales intralaborales en los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA en Arequipa, 2015?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Precisar los riesgos psicosociales intralaborales que se producen en los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el riesgo laboral liderazgo y relaciones sociales en el trabajo de los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.
- Descubrir el riesgo psicosocial control sobre el trabajo en colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.

- Precisar el riesgo psicosocial demandas del trabajo de colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.
- Describir el riesgo psicosocial recompensas que reciben los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.
- Describir las diferencias de riesgos psicosociales intralaborales según datos demográficos en los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.
- Describir las diferencias de riesgos psicosociales intralaborales según datos laborales en los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.

1.5 Hipótesis de la investigación

1.5.1 Hipótesis general

Es probable que existan riesgos psicosociales intralaborales en los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.

1.6 Justificación de la investigación

El punto de partida de la investigación fue saber cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales que más afectan a los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, esto ayudó a identificar con mayor precisión los factores intervinientes que se producen por los riesgos psicosociales intralaborales, en qué medida se dan y con qué frecuencia se producen, es por esto que se hizo la presente investigación.

Otro punto importante fue también encontrar a los trabajadores de mayor riesgo; como propensos a sufrir accidentes y/o provocarlos dentro de las exigencias de la propia institución.

Identificar los riesgos psicosociales intralaborales permiten prevenir situaciones de riesgo, accidentes laborales, pérdidas humanas y pérdidas materiales dentro del ámbito laboral, en consecuencia mejoraría la calidad de vida del trabajador en la propia empresa y también mejoraría la calidad de vida fuera de ella, mejorando así la productividad dentro de la institución.

Todo el trabajo de investigación se basa en la identificación de los factores psicosociales que producen malestar tanto físico como mental en el trabajador; como fuente de ingreso para la empresa y como prevención de situaciones fatales, viendo como la más grave la pérdida humana y posiblemente provocar accidentes dentro de su área laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” en referencia a la OIT, 1986. Por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global. Se propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986).

La definición anterior expuesta muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho. Se insiste igualmente en que las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Algo más adelante se puede incluir sobre los factores psicosociales, como son: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986).

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Se expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que

debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce por su lado El-Batawi, (1988) (citado por Moreno, B., 2014) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos, sin embargo al ser riesgos psicosociales se verán sólo los aspectos negativos.

Si en la década de 1970 se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la de 1980 cuando se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud (OIT, 1986). Tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores.

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Martín Daza y Pérez Bilbao, (1994), (citado por Cox y Griffiths, 1996) las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Moreno, B. (2014).

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. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son: cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto; falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo; comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del ausentismo de colaboradores que acuden a trabajar cuando están enfermos además de mayores índices de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y el estrés relacionado

con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional.

Dentro de esa orientación el profesor Navarro, M. (1997), (citado por Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2012) experto en Psicometría de la Seguridad Ocupacional de la Universidad de Valencia considera, en un estudio, que “al menos el 80% de los accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano”. El mismo estudio considera que las empresas tienden a obviar el papel del comportamiento, a la hora de establecer planes de prevención de riesgos.

Como referencia comparativa, indicamos que en el año 2007 en Colombia, la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales nos transmite que la exposición a agentes de riesgo psicosocial es el factor predominante que afecta a los trabajadores, “superando incluso a los ergonómicos; siendo las labores de atención al público y el trabajo monótono y repetitivo las que ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados.”

Los factores de riesgo se encuentran directamente vinculados con el medio ambiente de trabajo, la organización del trabajo, el contenido y realización de las tareas, así como la calidad de las relaciones humanas, las mismas que pueden afectar a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Concepto de Riesgos Psicosociales

En las Directivas ILO-OSH 2001 aparece la definición de lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo: Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores

químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

También se indica que el estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. Agrega que: como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo. (UGT Aragón, 2006)

El Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984, plantea la definición de factores psicosociales: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

2.2.2 Concepto de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través

de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox y Griffiths, 1996).

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales.

La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.

En todo caso, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo.

2.2.3 Dominios de Riesgos Psicosociales Intralaborales

A. Demandas del trabajo

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral, y de la jornada de trabajo.

Las demandas cuantitativas son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Las demandas de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.

La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos que se dispone para procesarla.

Demandas emocionales situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del potencial humano.

La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: Entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las

emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área o sección, en la empresa o en las personas que laboran en ésta. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otros fuera del control del colaborador.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico, se hace referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

Son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), del diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

Demandas de la jornada de trabajo, son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

La consistencia de rol se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del

servicio o producto, que tiene un colaborador en el desempeño de su cargo.

La influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral es la condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

B. Control sobre el trabajo

Es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Control y autonomía en el trabajo se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se refieren a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

La participación y manejo del cambio se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los colaboradores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.

La claridad de rol es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

La capacitación se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008)

C. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, además de los aspectos emocionales, como la cohesión.

Las características de liderazgo se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

La relación con los colaboradores trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

La retroalimentación del desempeño describe la información que un trabajador recibe la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Relaciones sociales en el trabajo son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:

- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
- El apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo.
- La cohesión o integración.

Las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008)

D. Recompensa

Éste término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Reconocimiento y compensación es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

2.2.4 Factores relacionados con el entorno del trabajo

A. Condiciones ambientales

Las condiciones ambientales son fundamentalmente los agentes físicos (ambiente lumínico - reflejos, deficiente iluminación -, ambiente termohigrométrico - temperatura, humedad -, ruido, vibraciones, radiaciones...), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes...) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias...) que rodean al trabajador en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, falta de confort e incluso afectar la salud del colaborador. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008)

B. Diseño del puesto de trabajo

El diseño del puesto de trabajo pretende conseguir la correcta adecuación (ergonómica) de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador.

Estos factores ejercen una importante influencia sobre el trabajador, y aunque son considerados generalmente como ergonómicos, si no son los adecuados despiertan tensiones y otros efectos como fatiga mental, estrés, etc. (Secretaría de Acción Sindical Salud Laboral y Medio Ambiente, 1995)

Estos factores son:

- **Equipo de trabajo** (maquinaria, pantalla de visualización, vehículo...)

- **Posición de trabajo** (de pie, agachado, sentado, con los brazos en alto...)

- **Mobiliario** (silla, mesa, dimensiones, color, mate, con brillos...)

- **Espacio de trabajo** (espacio libre bajo la mesa, anchura para realizar movimientos, densidad de ocupación, distancia entre los trabajadores—proxemia—...)

- **Presentación de la información** (complejidad del sistema informático, documentos, definición de pantallas...)

- **Planos y alcance** (elementos que normalmente utiliza el trabajador por contacto visual o directo con manos y pies, pueden ser cortos, largos...)

C. Ritmo de trabajo

Tiempo requerido para la realización del trabajo. Los factores más significativos que pueden estar determinando el ritmo laboral en un puesto son: trabajar con plazos ajustados, exigencia de rapidez en las tareas, recuperación de retrasos, velocidad automática de una máquina, competitividad entre compañeros, normas de producción, cantidad de trabajo a realizar, control jerárquico directo con presiones de tiempo, etc. (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010)

D. Monotonía / Repetitividad

Se ha establecido la existencia de relación entre el trabajo monótono y repetitivo, y la insatisfacción laboral del colaborador. Para que un trabajo sea interesante debe ser variado y debe tener una cierta multiplicidad de tareas y de atribuciones. (Secretaría de Acción Sindical Salud Laboral y Medio Ambiente, 1995)

E. Carga de trabajo

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al colaborador a lo largo de su jornada laboral. Un factor de riesgo presente en muchas actividades laborales.

La carga física se produce cuando se sobrepasan los límites del trabajador en tareas que implican un trabajo muscular, y aparece la fatiga física.

La carga mental se produce cuando las exigencias cognitivas no se adaptan a la capacidad de respuesta del trabajador y se realiza un uso excesivo en tiempo y/o intensidad de funciones cognoscitivas, y aparece la fatiga mental. (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010)

F. Nivel de responsabilidad

Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del colaborador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles. (Secretaría de Acción Sindical Salud Laboral y Medio Ambiente, 1995)

G. Desempeño de rol

El rol de cada trabajador es el patrón de comportamiento que se espera de quién desempeña un puesto de trabajo con independencia de la persona que sea. Es decir, es el conjunto de expectativas sobre conductas asociadas con el puesto laboral, tanto por parte de él mismo como de los demás. (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010)

H. Relaciones Interpersonales en el trabajo

Aunque se tiende a pensar que una buena relación interpersonal en el trabajo es aquella en la que no hay discrepancias entre los colaboradores, lo lógico es que como en otras las relaciones humanas haya divergencias entre los compañeros y entre los subordinados y los jefes, porque se pueden tener visiones distintas acerca de los objetivos, tareas, procedimientos, expectativas; pero si se establece entre los colaboradores una actitud de respeto (tener en cuenta las creencias y sentimientos de los demás), comprensión (aceptar a los demás como personas, con sus limitaciones, sus necesidades, debilidades y características personales) cooperación (unir los esfuerzos hacia el mismo objetivo) y cortesía (mantener un trato amable y cordial) se conseguirá una atmósfera laboral de comprensión y de armonía que facilitará la solución de cualquier conflicto interpersonal y

favorecerá un buen clima laboral. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008)

I. Condiciones de empleo

Las condiciones de empleo y las posibilidades del trabajador para desarrollar su carrera profesional ejercen un peso específico en la motivación y satisfacción laboral. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

2.2.5 Datos demográficos

Demografía, es el estudio estadístico de una colectividad humana, referido a un determinado momento o a su evolución. (*Real Academia Española; 2015*)

Los datos demográficos es, a grandes rasgos, la disciplina social que estudia estadísticamente a la población humana, cómo edad, nivel de estudios, lugar de vivienda, sexo, estado civil, nivel de estudios, profesión, etc.

2.2.6 Datos Laborales

Los datos laborales, son factores intervinientes que afectan a la institución, como son: Tipo de cargo, área de trabajo, tipo de contrato y tipo de salario.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de la investigación

Tipo de la investigación descriptiva, el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Sampieri, Fernández y Baptista, 2010)

En la investigación se utilizó el tipo descriptivo porque es necesario identificar; qué riesgos psicológicos intralaborales, intervienen en la

ergonomía de la institución, para buscar soluciones o alternativas que mejoren la actividad laboral además de la salud de los colaboradores.

3.2 Diseño de la investigación

Diseño no experimental descriptiva transversal.

n: —————> Ox

Donde:

n= Muestra de estudio

Ox= Medición de la variable riesgos psicosociales.

3.3 Población y muestra de la investigación

3.3.1 Población

La población estuvo integrada por todos los colaboradores de la institución ARMA (Autoridad Regional Ambiental), que presentaron las siguientes características:

- Trabajadores de ambos sexos.
- Sus edades oscilan entre 25 – 65 años.
- Su grado de instrucción es de:
 - Primaria
 - Secundaria
 - Superior

3.3.2 Muestra

El tipo de muestra es No probabilístico de carácter censal, debido a que se trabajó con todos los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA.

3.4 Variables, dimensiones e indicadores

Variable	Dimensiones
Riesgos Psicosociales Intralaborales	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.
	Control sobre el trabajo.
	Demandas del trabajo
	Recompensas

3.5 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.5.1 Técnicas

- Observación
- Encuesta

3.5.2 Instrumento

- **Nombre:** “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral” (Forma A)
- **Fecha de publicación:** Julio de 2010
- **Autor institucional:** Ministerio de la Protección social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales; Bogotá – Colombia, 2010.
- **Tipos de aplicación:** Individual o colectiva.

- **Modalidad de aplicación:** Autoaplicación o heteroaplicación.
- **Población a quien se puede aplicar:** Trabajadores en general propensos a sufrir riesgos profesionales, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
- **Objetivo del cuestionario:** Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y determinar su nivel de riesgo.
- **Baremación:** Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la forma B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:

- Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (Forma A).
- Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (Forma B).
- **Tipo de instrumento:** Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
- **Formas:** Dos formas:
 - Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.
 - Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
- **Número de ítems:**
 - Forma A: 123 ítems.
 - Forma B: 97 ítems.
- **Duración de la aplicación:**
 - Forma A: 28 minutos (duración promedio)
 - Forma B: 33 minutos (duración promedio)
- **Materiales:**
 - Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

3.6 Procedimientos

Para la recolección de datos de la investigación se procedió de la siguiente manera:

- **Sistema de coordinación con autoridades**

Se pidió autorización al Gerente de la Institución Aníbal Díaz Robles y a los colaboradores de toda la institución para realizar la investigación.

- **La validación de Instrumentos**

El instrumento presenta validez y confiabilidad.

- **El sistema de recolección de datos**

Se procedió a recolectar los datos, encuestando a cada uno de los colaboradores que cumplían con los criterios de inclusión.

- **Procesamiento de la información**

Obtenida la información y llenado el instrumento usando el SPSS se procedió a analizar la información considerando la hipótesis, objetivo, general, objetivos específicos y operacionalización de variables.

- **La presentación de Resultados**

Los resultados fueron expresados mediante tablas en donde se consideró el número de tabla, título de la investigación, la frecuencia y porcentaje y su interpretación.

- **Formulación de conclusiones, sugerencias y propuestas.**

Finalmente se plantearon las debidas conclusiones y sugerencias de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

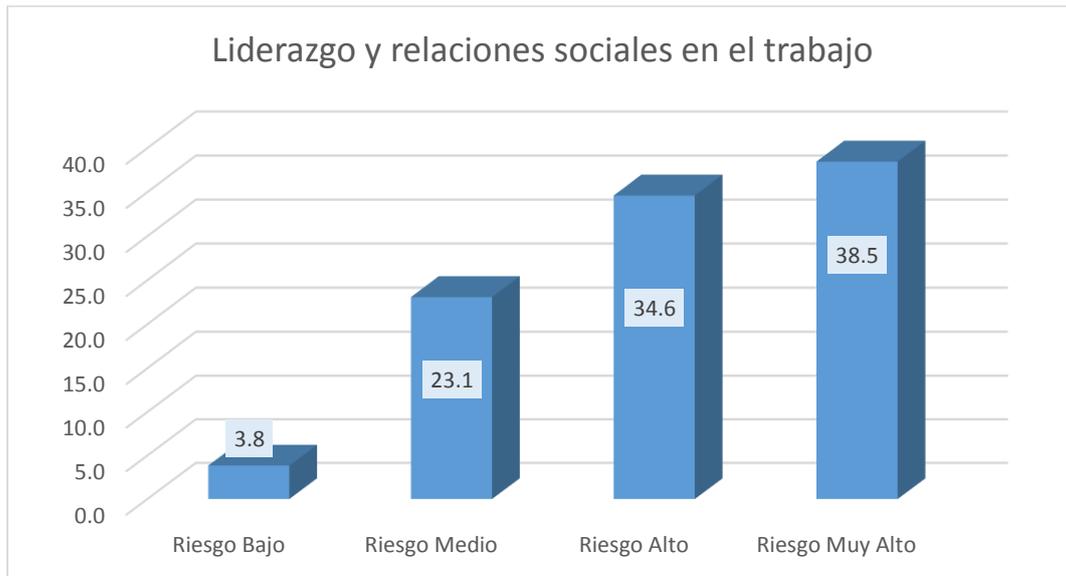
4.1 Resultados

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Niveles	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	1	3.8
Riesgo Medio	6	23.1
Riesgo Alto	9	34.6
Riesgo Muy Alto	10	38.5
Total	26	100.0

Nota: Obtenido del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Intralaborales (Forma A) del Ministerio de la Protección Social (2010)



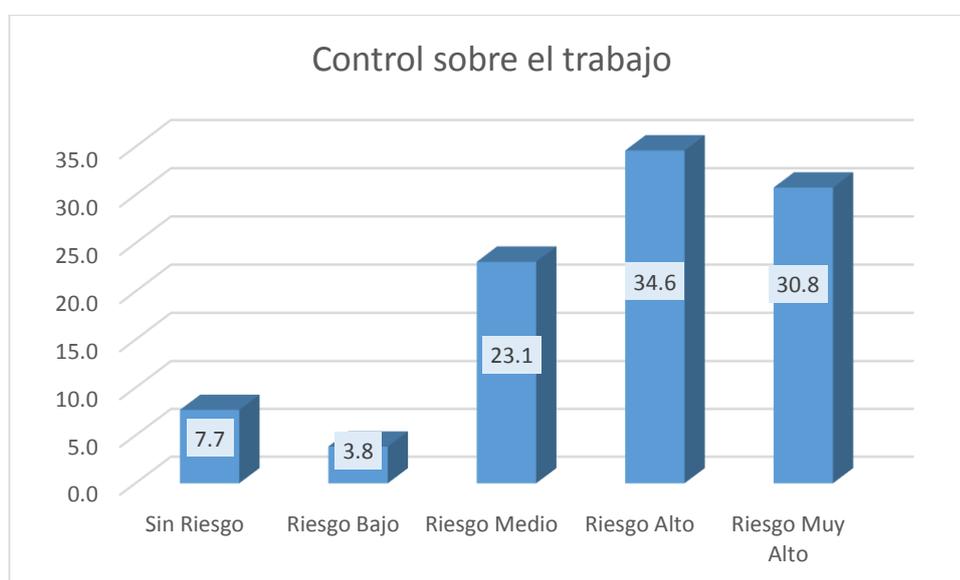
Con respecto al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo existe riesgo entre alto y muy alto (73.1%) en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, es decir, se tiene una percepción de alto riesgo percibiendo el liderazgo como una amenaza, además de no tener adecuadas relaciones de trabajo con los compañeros, provocando como consecuencia que el trabajo sea individual y no representativo a nivel institucional.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de control sobre el trabajo en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Niveles	Control sobre el trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje
Sin Riesgo	2	7.7
Riesgo Bajo	1	3.8
Riesgo Medio	6	23.1
Riesgo Alto	9	34.6
Riesgo Muy Alto	8	30.8
Total	26	100.0

Nota: Obtenido del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Intralaborales (Forma A) del Ministerio de la Protección Social (2010)



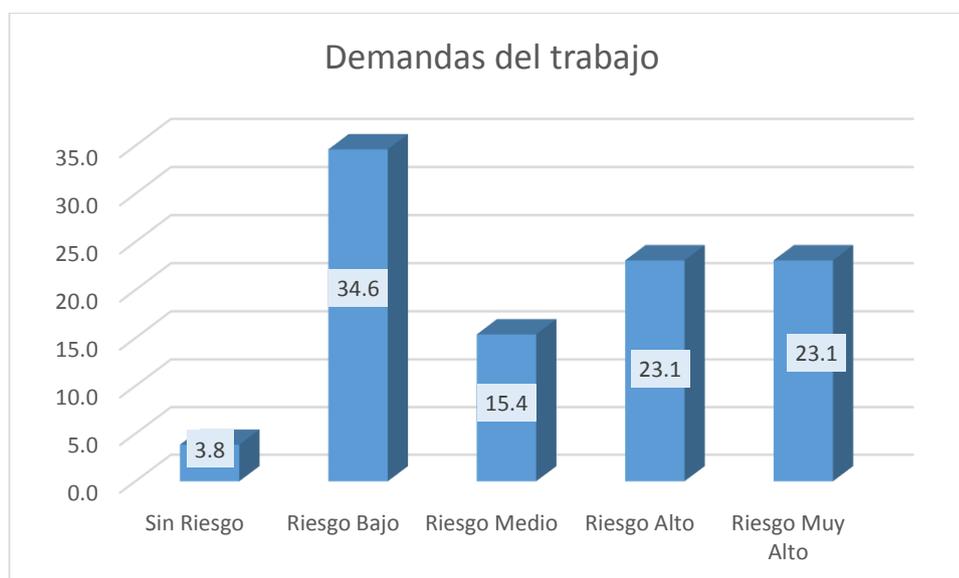
Con respecto al dominio de control el trabajo en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA se encuentran entre riesgo alto y muy alto (65.4%), teniendo una significancia de no existir claridad en los aspectos relacionados a los puestos de trabajo, con consecuencias de perder el control por momentos con los compañeros y la carga laboral que la institución impone sobre los trabajadores.

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de demandas del trabajo en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Niveles	Demandas del trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje
Sin Riesgo	1	3.8
Riesgo Bajo	9	34.6
Riesgo Medio	4	15.4
Riesgo Alto	6	23.1
Riesgo Muy Alto	6	23.1
Total	26	100.0

Nota: Obtenido del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Intralaborales (Forma A) del Ministerio de la Protección Social (2010)



Con respecto al dominio de demandas del trabajo en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, se encontró que el (57.4%) de los colaboradores se encuentra entre riesgo medio riesgo bajo y sin riesgo; estos resultados demuestran que el personal está cómodo y acepta su participación individual con su puesto laboral, o que simplemente la carga laboral se atribuye a los colaboradores que no cumplen con su rol.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de recompensas en el trabajo en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Niveles	Recompensas	
	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	2	7.7
Riesgo Medio	3	11.5
Riesgo Alto	1	3.8
Riesgo Muy Alto	20	76.9
Total	26	100.0

Nota: Obtenido del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Intralaborales (Forma A) del Ministerio de la Protección Social (2010)



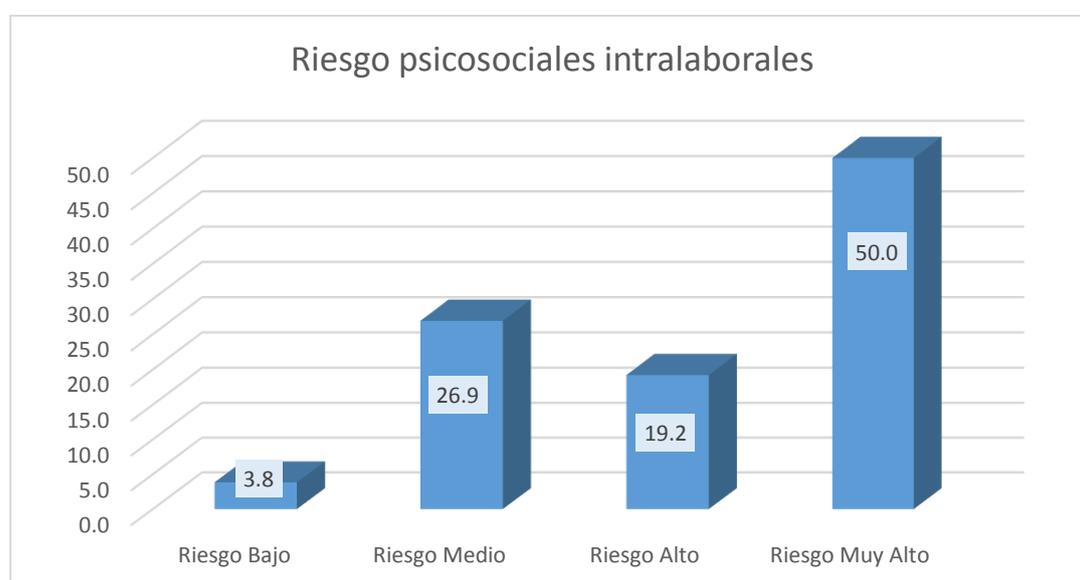
En el dominio de recompensas en el trabajo en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, se encontró que el (76.9%) de los trabajadores se encuentran en riesgo muy alto, debido a que no consideran que su trabajo sea recompensado dentro de la institución, que a su vez carecen de reconocimiento social institucional en su puesto de trabajo.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgos psicosociales intralaborales en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Niveles	Riesgos psicosociales intralaborales	
	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	1	3.8
Riesgo Medio	7	26.9
Riesgo Alto	5	19.2
Riesgo Muy Alto	13	50.0
Total	26	100.0

Nota: Obtenido del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Intralaborales (Forma A) del Ministerio de la Protección Social (2010)



Los riesgos psicosociales intralaborales en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental, son existentes puesto que el (69.2%) de los colaboradores presentan riesgo alto y muy alto, haciendo ver, que más de la mitad de los trabajadores tienen problemas físicos, psicológicos y sociales. Estos mismos trabajadores corren riesgo de sufrir accidentes provocados hacia ellos mismos o sus compañeros.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de liderazgo y relaciones sociales según datos demográficos en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Datos demográficos		Liderazgo y relaciones sociales										Chi
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Sexo	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	4	28.6%	3	21.4%	7	50.0%	X ² =4.137 p=0.247
	Femenino	0	0.0%	1	8.3%	2	16.7%	6	50.0%	3	25.0%	
Estado Civil	Soltero	0	0.0%	1	10.0%	2	20.0%	5	50.0%	2	20.0%	X ² =6.473 p=0.692
	Casado	0	0.0%	0	0.0%	4	30.8%	3	23.1%	6	46.2%	
	unión libre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	
	Separado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	
Nivel de Estudios	Bachiller	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	X ² =33.142 p=0.001
	técnico/tecnológico completo	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	
	Profesional	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%	5	71.4%	
	post grado incompleto	0	0.0%	0	0.0%	3	50.0%	2	33.3%	1	16.7%	
	post grado completo	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	4	57.1%	2	28.6%	
Profesión	Abogado	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	X ² =25.769 p=0.531
	Administrador de empresas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	
	Biólogo	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%	
	Contador	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	
	Ingeniero	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	2	33.3%	3	50.0%	
	Médico Veterinario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	
	Químico farmacéutico	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	
	Relacionista Público	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Secretaria	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	
	Sociólogo	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	

Al analizar el dominio de liderazgo y relaciones sociales según datos demográficos en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, encontramos que no existe diferencias significativas ($p > 0.05$) según sexo, estado civil y profesión, sin embargo existe diferencias significativas con el nivel de estudios ($p < 0.05$). Es decir, que el nivel de estudios varía en el análisis de los grados de post grado completo e incompleto con un nivel de estrés de riesgo muy alto (45.3%) y el grado de técnico con un nivel de riesgo muy alto (40.0%) menores que el grado de profesional con un nivel de riesgo muy alto (71.4%); que demuestran que el personal con grado de licenciatura tienden a estresarse con mayor facilidad que las personas que tienen grado técnico o post grado, en contradicción de la teoría que a mayor nivel de estudios mayor posibilidad de riesgo muy alto de estrés, además de no tener habilidades para liderar en grupo, por no desarrollar sus relaciones sociales entre los colaboradores.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de liderazgo y relaciones sociales según datos laborales en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Datos Laborales	Liderazgo y relaciones sociales										Chi	
	Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Selecciona el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha.	Jefatura-tiene personal a cargo	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	X ² =3.650 p=0.724
	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	0	0.0%	0	0.0%	4	26.7%	5	33.3%	6	40.0%	
	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	2	33.3%	2	33.3%	
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Escriba el nombre del área o sección de la institución en la que trabaja	Administración	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	X ² =16.438 p=0.745
	Evaluación Ambiental	0	0.0%	0	0.0%	2	20.0%	4	40.0%	4	40.0%	
	Fiscalización	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Forestal	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Gerencia	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	
	Recursos Naturales	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	
	Sub Gerencia ZEE-OT	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente	Temporal menos de un año	0	0.0%	0	0.0%	2	22.2%	6	66.7%	1	11.1%	X ² =19.754 p=0.072
	Temporal de un año a más	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	2	33.3%	3	50.0%	
	Término indefinido	0	0.0%	0	0.0%	2	28.6%	0	0.0%	5	71.4%	
	Prestación de servicios	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	
	No sé	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
Seleccione y marque el tipo de salario que recibe	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	0	0.0%	0	0.0%	4	20.0%	6	30.0%	10	50.0%	X ² =9.533 p=0.146
	Una parte fija y otra variable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Todo variable (por producción, por comisión)	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	0	0.0%	

Al analizar el dominio de liderazgo y relaciones sociales según datos laborales en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, encontramos que no existe diferencias significativas ($p > 0.05$), en el tipo de cargo que desempeña, el área laboral, el tipo de contrato y el tipo de salario. Es decir, que el liderazgo y las relaciones sociales no son afectadas o no tienen relación con los datos laborales, en significancia con el estrés laboral. Sin embargo es necesario precisar que el área laboral más afectada por éste dominio es el área de sub gerencia con un nivel de riesgo muy alto del (100.0%), por ser el primer intermediario entre la institución y los usuarios.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de control sobre el trabajo según datos demográficos en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Datos demográficos		Control sobre el trabajo										Chi
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Sexo	Masculino	1	7.1%	0	0.0%	4	28.6%	5	35.7%	4	28.6%	X ² =1.634 p=0.803
	Femenino	1	8.3%	1	8.3%	2	16.7%	4	33.3%	4	33.3%	
Estado Civil	Soltero	1	10.0%	1	10.0%	3	30.0%	3	30.0%	2	20.0%	X ² =8.533 p=0.742
	Casado	1	7.7%	0	0.0%	3	23.1%	4	30.8%	5	38.5%	
	Unión libre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Separado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	
Nivel de Estudios	Bachiller	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	X ² =42.989 p=0.000
	Técnico/tecnológico completo	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	
	Profesional	0	0.0%	0	0.0%	2	28.6%	1	14.3%	4	57.1%	
	Post grado incompleto	0	0.0%	0	0.0%	3	50.0%	1	16.7%	2	33.3%	
	Post grado completo	2	28.6%	0	0.0%	0	0.0%	5	71.4%	0	0.0%	
Profesión	Abogado	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	X ² =32.590 p=0.632
	Administrador de empresas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Biólogo	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%	
	Contador	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	
	Ingeniero	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	3	50.0%	
	Médico Veterinario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Químico farmacéutico	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Relacionista Público	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Secretaría	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	
	Sociólogo	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	

Al analizar el dominio de control sobre el trabajo según datos demográficos en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, encontramos que no existe diferencias significativas ($p>0.05$), en el sexo, estado civil y profesión, sin embargo existe diferencias significativas con el nivel de estudios ($p<0.05$). Es decir, que el grado de post grado que tiene riesgo alto (88.1%) se ve más afectado en el control sobre el trabajo que el grado de profesional con riesgo alto (14.3%), debido a las circunstancias de mayor responsabilidad laboral, además están afectados por el ambiente físico, por no contar con un adecuado espacio de desarrollo laboral (adecuada ventilación, iluminación, disposición de materiales).

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de control sobre el trabajo según datos laborales en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Datos Laborales		Control sobre el trabajo										Chi
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Selecciona el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha.	Jefatura-tiene personal a cargo	1	20.0%	0	0.0%	1	20.0%	3	60.0%	0	0.0%	X2=8.799 p=0.360
	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	1	6.7%	0	0.0%	4	26.7%	5	33.3%	5	33.3%	
	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	1	16.7%	3	50.0%	
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Escriba el nombre del área o sección de la institución en la que trabaja	Administración	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	X2=24.038 p=0.680
	Evaluación ambiental	1	10.0%	0	0.0%	2	20.0%	2	20.0%	5	50.0%	
	Fiscalización	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Forestal	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Gerencia	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	
	Recursos naturales	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	
	Sub gerencia	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
ZEE-OT	1	20.0%	1	20.0%	2	40.0%	1	20.0%	0	0.0%		
Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente	Temporal menos de un año	1	11.1%	0	0.0%	1	11.1%	4	44.4%	3	33.3%	X2=17.035 p=0.383
	Temporal de un año a más	1	16.7%	0	0.0%	1	16.7%	2	33.3%	2	33.3%	
	Término indefinido	0	0.0%	0	0.0%	2	28.6%	3	42.9%	2	28.6%	
	Prestación de servicios	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	
	No sé	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
Seleccione y marque el tipo de salario que recibe	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	1	5.0%	0	0.0%	4	20.0%	7	35.0%	8	40.0%	X2=10.906 p=0.207
	Una parte fija y otra variable	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Todo variable (por producción, por comisión)	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%	

Al analizar el dominio de control sobre el trabajo según datos laborales en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, encontramos que no existe diferencias significativas ($p>0.05$), en el cargo que desempeña, el área laboral, el tipo de contrato y el tipo de salario. Es decir, que el control sobre el trabajo no es afectado o no tiene relación con los datos laborales, en significancia con el estrés laboral. Sin embargo podemos identificar las áreas laborales más afectadas por el ambiente físico que son las áreas de fiscalización, forestal y recursos naturales con riesgo alto (100.0%), por no contar con las adecuadas normas básicas de desarrollo laboral como son; la adecuada ventilación, la correcta iluminación y el adecuado espacio físico para poder desarrollar su labor.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de demandas del trabajo según datos demográficos en la Autoridad Regional Ambiental – ARMA

Datos demográficos		Demandas del trabajo										Chi
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Sexo	Masculino	0	0.0%	3	21.4%	3	21.4%	3	21.4%	5	35.7%	X ² =5.546 p=0.236
	Femenino	1	8.3%	6	50.0%	1	8.3%	3	25.0%	1	8.3%	
Estado Civil	Soltero	1	10.0%	2	20.0%	2	20.0%	3	30.0%	2	20.0%	X ² =10.183 p=0.600
	Casado	0	0.0%	6	46.2%	1	7.7%	2	15.4%	4	30.8%	
	Unión libre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Separado	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Nivel de Estudios	Bachiller	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	X ² =8.746 p=0.924
	Técnico/tecnológico completo	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	
	Profesional	0	0.0%	2	28.6%	2	28.6%	1	14.3%	2	28.6%	
	Post grado incompleto	0	0.0%	2	33.3%	1	16.7%	2	33.3%	1	16.7%	
	Post grado completo	0	0.0%	2	28.6%	1	14.3%	2	28.6%	2	28.6%	
Profesión	Abogado	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	X ² =34.161 p=0.556
	Administrador de empresas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Biólogo	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%	
	Contador	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Ingeniero	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	2	33.3%	3	50.0%	
	Médico veterinario	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Químico farmacéutico	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Relacionista público	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Secretaria	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	
	Sociólogo	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	

Al analizar el dominio de demandas del trabajo según datos demográficos en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, encontramos que no existe diferencias significativas ($p>0.05$), en el sexo, estado civil, nivel de estudios y profesión. Sin embargo cabe destacar que el grado de post grado tiene riesgo muy alto (45.3%) mucho más que el grado de profesional (28.6%) y que el grado de técnico (20.0%), es decir, que la carga laboral que contrae las funciones de la institución es mayor para los colaboradores que tienen post grado a los que tienen sólo el grado de licenciatura; como también tiene la mayor carga laboral la profesión de administrador de empresas (100.0%) de riesgo muy alto, donde en sí se deposita la responsabilidad del manejo de la institución, como son el manejo de sueldo, el manejo de caja y el manejo de administrar en sí la institución.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de demandas del trabajo según datos laborales en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Datos Laborales		Demandas del trabajo										Chi
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Selecciona el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha.	Jefatura-tiene personal a cargo	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	3	60.0%	1	20.0%	X ² =14.396 p=0.072
	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	0	0.0%	4	26.7%	4	26.7%	2	13.3%	5	33.3%	
	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	1	16.7%	4	66.7%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Escriba el nombre del área o sección de la institución en la que trabaja	Administración	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	X ² =18.898 p=0.901
	Evaluación ambiental	0	0.0%	2	20.0%	2	20.0%	4	40.0%	2	20.0%	
	Fiscalización	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Forestal	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Gerencia	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	
	Recursos naturales	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Sub gerencia	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
ZEE-OT	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%		
Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente	Temporal menos de un año	1	11.1%	3	33.3%	1	11.1%	2	22.2%	2	22.2%	X ² =8.340 p=0.938
	Temporal de un año a más	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	2	33.3%	2	33.3%	
	Término indefinido	0	0.0%	2	28.6%	2	28.6%	1	14.3%	2	28.6%	
	Prestación de servicios	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	
	No sé	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Seleccione y marque el tipo de salario que recibe	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	0	0.0%	6	30.0%	4	20.0%	5	25.0%	5	25.0%	X ² =10.833 p=0.211
	Una parte fija y otra variable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	
	Todo variable (por producción, por comisión)	1	20.0%	3	60.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	

Al analizar el dominio de demandas del trabajo según datos laborales en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, encontramos que no existe diferencias significativas ($p > 0.05$), en el tipo de cargo, el área laboral, el tipo de contrato y el tipo de salario. Sin embargo cabe destacar que en el área laboral forestal tiene riesgo muy alto (100.0) debido a que es el área donde se desarrollan la mayoría de proyectos, además de ser la única área de realizarlos, por ende tiene una sobrecarga laboral para entrega contra tiempo, produciéndole un mayor desgaste mental y un nivel de estrés mayor a las demás áreas de la institución.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de recompensas según datos demográficos en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Datos demográficos		Recompensas										Chi
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Sexo	Masculino	0	0.0%	1	7.1%	1	7.1%	0	0.0%	12	85.7%	X ² =1.991 p=0.574
	Femenino	0	0.0%	1	8.3%	2	16.7%	1	8.3%	8	66.7%	
Estado Civil	Soltero	0	0.0%	0	0.0%	2	20.0%	1	10.0%	7	70.0%	X ² =5.003 p=0.834
	Casado	0	0.0%	2	15.4%	1	7.7%	0	0.0%	10	76.9%	
	Unión libre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Separado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	
Nivel de Estudios	Bachiller	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	X ² =12.761 p=0.387
	Técnico/tecnológico completo	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	2	40.0%	
	Profesional	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	6	85.7%	
	Post grado incompleto	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	0	0.0%	4	66.7%	
	Post grado completo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	100.0%	
Profesión	Abogado	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	X ² =24.512 p=0.602
	Administrador de empresas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Biólogo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%	
	Contador	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	
	Ingeniero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%	
	Médico veterinario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Químico farmacéutico	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Relacionista público	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Secretaria	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	2	40.0%	
Sociólogo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%		

Al analizar el dominio de recompensas en el trabajo según datos demográficos en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, encontramos que no existe diferencias significativas ($p > 0.05$), en el sexo, estado civil, nivel de estudios y profesión. Es decir, que las recompensas no están relacionadas a los datos demográficos para tener una mayor significancia. Sin embargo cabe señalar que en las profesiones más afectadas con riesgo muy alto (100.0%) como son; administrador de empresas, biólogo, ingeniero, médico veterinario, químico farmacéutico y sociólogo; creen no recibir algún tipo de recompensa, además del monetario, que sea acorde a su trabajo, además de que creen que en el factor monetario su labor es muy poca remunerada. Contradiendo que la profesión mejor recompensada en la institución sea la de un ingeniero o un biólogo.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de recompensas según datos laborales en la Autoridad Regional Ambiental - ARMA

Datos Laborales		Recompensas										Chi
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Selecciona el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha.	Jefatura-tiene personal a cargo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	100.0%	X ² =6.009 p=0.422
	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	0	0.0%	2	13.3%	2	13.3%	0	0.0%	11	73.3%	
	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	1	16.7%	4	66.7%	
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Escriba el nombre del área o sección de la institución en la que trabaja	Administración	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	X ² =14.892 p=0.828
	Evaluación ambiental	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	9	90.0%	
	Fiscalización	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Forestal	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Gerencia	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	
	Recursos naturales	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	
	Sub gerencia	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
ZEE-OT	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	3	60.0%		
Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente	Temporal menos de un año	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%	1	11.1%	7	77.8%	X ² =10.290 p=0.591
	Temporal de un año a más	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%	
	Término indefinido	0	0.0%	2	28.6%	1	14.3%	0	0.0%	4	57.1%	
	Prestación de servicios	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	
	No sé	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
Seleccione y marque el tipo de salario que recibe	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	0	0.0%	2	10.0%	2	10.0%	0	0.0%	16	80.0%	X ² =5.547 p=0.476
	Una parte fija y otra variable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	
	Todo variable (por producción, por comisión)	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	3	60.0%	

Al analizar el dominio de recompensas en el trabajo según datos laborales en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, encontramos que no existe diferencias significativas ($p>0.05$), en cuanto al tipo de cargo, el área laboral, el tipo de contrato, y el tipo de salario. Es decir, que no existe una relación significativa entre las recompensas y los datos laborales. Sin embargo cabe señalar que todas las áreas de trabajo muestran un descontento parcial o total con las recompensas existentes en la institución, pudiendo ser los diferentes motivos personales o que creen verdaderamente no estar bien remunerados, además de ser reconocidos por sus logros.

4.2 Discusión de resultados

La evaluación de los riesgos psicosociales se considera, como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse.

La evaluación de riesgos psicosociales es parte integral y necesaria del proceso de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y como parte de la evaluación de riesgos, consta de la identificación de los riesgos psicosociales de los trabajadores expuestos a ellos y de la valoración cualitativa y cuantitativa de riesgo psicosocial.

Los riesgos psicosociales intralaborales, se han convertido en foco central de análisis y prevención por parte del estado peruano y el mundo empresario de hoy en día, al intentar mitigar y controlar los impactos negativos que tienen tanto en los trabajadores como en la organización en sí; éste fenómeno de identificación de riesgos se ha marcado debido a las nuevas formas de organización flexible del trabajo caracterizadas por: estructuras administrativas horizontales, sin embargo, en la institución de la investigación se sigue por estructuras administrativas verticales, los cambios en los modos de empleo como el trabajo por horas, el trabajo temporal o la prestación de servicios y el aumento de la flexibilidad laboral, lo que genera desequilibrios en la vida personal, familiar, social y laboral del empleado, es decir el estrés del día a día en el trabajo.

Una vez aclarado el uso e identificación de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, ponemos en evidencia los resultados por dominios.

Con respecto al dominio de liderazgo y relaciones sociales (Tabla 1), se encontró que; la mayoría del personal de la institución no poseía adecuadas relaciones sociales en el trabajo, por ende no existía un claro líder a nivel institucional o a nivel de grupo de trabajo, demostrándose lo ya investigado a nivel de Lima metropolitana (Consejo Regional de

Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana; 2014), presentándose discusiones entre colegas y compañeros de trabajo ya sea por motivos de trabajo, personales o de pertenencia política, además de manera individual se tiene una percepción del liderazgo como una amenaza para su puesto laboral debido a que no encuentran una seguridad laboral.

En el dominio de control sobre el trabajo (Tabla 2), se encontró que no existía un equilibrio laboral, sobrecargando a los colaboradores de la institución, debido a que no existía claridad en los aspectos relacionados a los puestos de trabajo. Perjudicando la salud del trabajador, ya sea de forma física, mental o de manera personal. Ésta investigación se complementa con la investigación realizada en Colombia por (Universidad Pontificia Bolivariana; 2012). Permitiendo ver que los riesgos psicosociales atribuían consecuencias en la salud física o mental, trayendo pérdidas a nivel de las organizaciones o instituciones con el ausentismo del colaborador.

Con respecto al dominio de demandas del trabajo (Tabla 3), se encontró que el personal atribuye la carga laboral a los que no pertenecían al partido político del gerente, sobre todo con las personas que tienen poco tiempo laborando en la institución, esto se complementa con la investigación (Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos profesionales – Colombia, 2007); sin embargo también demuestra que el personal se encuentra cómodo con su puesto laboral y acepta su participación en el área laboral al que pertenece.

En el dominio de recompensas (Tabla 4), se encontró que los trabajadores no tenían retribuciones a sus esfuerzos por parte de la institución, dando como mayor valor a un reconocimiento por un buen trabajo, que a la remuneración salarial, permitiendo ver a su vez la poca identificación con

la institución, estos datos se complementan con el (Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana; 2014)

Las diferencias entre los dominios de riesgos psicosociales intralaborales y los datos demográficos (Tablas 6, 8, 10,12) demostraron que el personal con grado de licenciatura tienden a estresarse con mayor facilidad que las personas que tienen grado técnico o post grado, en contradicción de la teoría que a mayor nivel de estudios mayor posibilidad de riesgo muy alto de estrés, además de no tener habilidades para liderar en grupo, por no desarrollar sus relaciones sociales entre los colaboradores. Además el personal está afectado por el ambiente físico, por no contar con un adecuado espacio de desarrollo laboral (adecuada ventilación, iluminación, disposición de materiales).

La carga laboral que contrae las funciones de la institución fue mayor para los colaboradores que tienen post grado a los que tenían sólo el grado de licenciatura; como también tiene la mayor carga laboral la profesión de administrador de empresas de riesgo muy alto, donde en sí se deposita la responsabilidad del manejo de la institución, como son el manejo de sueldo, el manejo de caja y el manejo de administrar en sí la institución. Las recompensas no estaban relacionadas a los datos demográficos para tener una mayor significancia. Cabe señalar que en las profesiones más afectadas con riesgo muy alto, como son; administrador de empresas, biólogo, ingeniero, médico veterinario, químico farmacéutico y sociólogo; creyeron no recibir algún tipo de recompensa, además del monetario, que sea acorde a su trabajo, además de que en el factor monetario su labor era muy baja, remuneradamente hablando. Contradiendo que la profesión mejor recompensada en la institución sea la de un ingeniero o un biólogo.

Las diferencias entre los dominios de riesgos psicosociales intralaborales y los datos laborales (Tablas 7, 9, 11,13) demostraron que el liderazgo y las relaciones sociales no eran afectados o no tienen relación con los

datos laborales, en significancia con el estrés laboral. Sin embargo es necesario precisar que el área laboral más afectada por éste dominio era el área de sub gerencia con un nivel de riesgo muy alto, por ser el primer intermediario entre la institución y los usuarios. El control sobre el trabajo no es afectado o no tiene relación con los datos laborales, en significancia con el estrés laboral. Podemos identificar las áreas laborales más afectadas por el ambiente físico que eran las áreas de fiscalización, forestal y recursos naturales con riesgo alto, por no contar con las adecuadas normas básicas de desarrollo laboral como son; la adecuada ventilación, la correcta iluminación y el adecuado espacio físico para poder desarrollar su labor. Se puede destacar que en el área laboral forestal tenía riesgo muy alto, debido a que es el área donde se desarrollan la mayoría de proyectos, además de ser la única área de realizarlos, por ende tiene una sobrecarga laboral para entrega contra tiempo, produciéndole un mayor desgaste mental y un nivel de estrés mayor a las demás áreas de la institución. No existió una relación significativa entre las recompensas y los datos laborales.

Sin embargo cabe señalar que todas las áreas de trabajo mostraron un descontento parcial o total con las recompensas existentes en la institución, pudiendo ser los diferentes motivos personales o que creen verdaderamente no estar bien remunerados, además de ser reconocidos por sus logros.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los riesgos psicosociales intralaborales existen en los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, en riesgo alto y muy alto con un 69.2% que no permiten un buen desarrollo laboral, afectando su salud física, su estado mental y social.
- SEGUNDA:** La presencia de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo de los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, fue escasa o casi nula debido a que se percibe el liderazgo como amenaza para el puesto laboral.
- TERCERA:** Se descubrió que el control sobre el trabajo en colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, es recargado, al no existir claridad en las funciones que deben ejercer en su puesto laboral.
- CUARTA:** Las demandas del trabajo de los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, no son equitativas dentro del campo laboral, sin embargo, el personal se encuentra conforme y cómodo con su capacidad dentro del área laboral perteneciente.
- QUINTA:** Las recompensas que reciben los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, son inexistentes con un riesgo de 76.9%, donde la recompensa remunerativa tiene menor valor que la recompensa de reconocimiento por una buena labor.

SEXTA: Las diferencias de riesgos psicosociales intralaborales según datos demográficos en los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental - ARMA, demostraron que el grado de licenciatura es más propenso a sufrir variaciones de estrés, más que los colaboradores que tienen post grado. También se demostró que la profesión más afectada con el 100% de riesgo psicosocial intralaboral fue la profesión de administración de empresas y los ingenieros, al no valorar su función dentro de la institución, que a su vez recae en la falta de claridad de roles por puesto laboral.

SÉPTIMA: Las diferencias de riesgos psicosociales intralaborales según datos laborales en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, demostraron que el área laboral más afectada fue el área de evaluación ambiental, seguida de las áreas de administración y recursos naturales con un 66.7% de riesgo psicosocial muy alto. Las demandas de trabajo fueron mayores para el área forestal con un 100% de riesgo psicosocial intralaboral, donde se centra la mayor actividad laboral de la institución en cuestión de planeamiento y estrategias para cumplir con el trabajo asignado.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** La psicología es parte fundamental en cualquier institución, por ende se recomienda prevenir cualquier riesgo psicosocial con un profesional de la psicología de forma permanente dentro de la institución.
- SEGUNDA:** Se recomienda prevenir el malestar psicológico y manejo psicosocial intralaboral de los trabajadores de la institución, evaluando de forma permanente a los colaboradores para mejora del rendimiento y vigilando el bienestar del propio trabajador.
- TERCERA:** Se sugiere utilizar el instrumento de evaluación “Cuestionario de Factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A”, para hacer un seguimiento al desarrollo del potencial humano en su bienestar psicológico, físico y social.
- CUARTA:** Es necesario seguir con la línea de investigación hecha para encontrar soluciones apropiadas a los factores de riesgo psicosociales, proponiendo, indagando y fomentando la investigación para un mayor bienestar psicológico en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA y en la psicología humana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carayon, Haims y Yang (2001). *Experiencia práctica en prevención de riesgos psicosociales*. Unión Europea.
- Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima, Perú.
- Comité mixto OIT – OMS (1984). *Medicina del trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24*. Ginebra, Suiza.
- Cox y Griffiths (1996). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Recuperado de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml.
- Guzmán M. y Rodríguez J. (2008). *Gestión del talento humano*. Monterrey, México.
- ILO-OSH 2001 (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2008). *VI Encuesta de Condiciones de Trabajo*. Madrid, España.

- Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación en la salud*. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud.
- Mansilla F. y Favieres A. (2010). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Recuperado de <http://www.madridsalud.es/publicaciones/salud.pdf>.
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Madrid, España.
- Ministerio de Salud del Perú. (2012). *Decreto supremo N° 005-2012, Ministerio de trabajo*. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL>.
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2012). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima, Perú.
- Moreno, B. y Baez, C. (2008). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno, B. (2014). *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio – económico*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo (1984). *Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control*. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (1986). *Instrumento de enmienda a la constitución de la OIT*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (1998). *Enciclopedia de la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/sumario.pdf>.

Real Academia Española. (2015). *Ortografía de la lengua española*. Madrid, España.

Sampieri, R, Fernández, C, Baptista. (2010). *Metodología de la investigación (5ta. ed.)*. D.F., México: McGraw Hill.

Secretaría de Acción Sindical Salud Laboral y Medio Ambiente (1995). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral de la UGT Aragón*. España.

UGT Aragón. (2006). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. Madrid, España.

Unión General de Trabajadores. (2010). *Confederación sindical internacional*. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub>.

ANEXOS

ANEXO 1
INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva a contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo:

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑

Respuesta
Definitiva

↑

Respuesta
Equivocada

Tenga presente que el cuestionario **NO** lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus repuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales, o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige entender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la institución					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exigen laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiados					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la institución le ha dado sobre su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la institución					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la institución le facilita para hacer su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
60	La institución me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más Contacto.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el Apoyo entre las personas de su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la institución me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
95	En la institución confían en mi trabajo					
96	En la institución me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la institución					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la institución					
101	La institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la institución es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta institución					
105	Hablo bien de la institución con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la página siguiente.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

SI	
NO	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** omita responder el cuadro y pase al llenado de **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

MASCULINO	
FEMENINO	

3. Año de Nacimiento:

--

4. Estado Civil:

Soltero (a).	
Casado (a).	
Unión libre.	
Separado (a).	
Divorciado (a).	
Viudo (a).	

5. Ultimo nivel de estudios que alcanzo actualmente (marque una sola opción).

Ninguno	
Primaria Incompleta	
Primaria Completa	
Bachiller	
Técnico / Tecnológico Incompleto	
Técnico / Tecnológico Completo	
Profesional	
Carrera Militar / Policía	
Post Grado Incompleto	
Post Grado Completo	

6. ¿Cuál es su profesión u ocupación?

--

7. Lugar de Residencia Actual:

Ciudad / Distrito	
Departamento	

8. Tipo de Vivienda:

Propia	
En Alquiler	
Familiar	

9.

Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar).	
---	--

10. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / Distrito	
Departamento	

11. ¿Cuántos años que trabaja en esta institución?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva mas de un año, anote cuantos años	

12. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la institución?

--

13. Selecciona el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entrego este cuestionario.

Jefatura – tiene personal a cargo.	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo.	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

14. ¿hace cuantos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta institución?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva mas de un año, anote cuantos años	

15. Escriba el nombre del área o sección de la institución en la que trabaja:

--

16. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción).

Temporal menos de un año	
Temporal de un año o mas	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

17. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ Horas de trabajo al día

18. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción).

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (por producción, por comisión)	

ANEXO 2

CUADRO DE MATRIZ DE CONSISTENCIA

RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN EL POTENCIAL HUMANO DE LA AUTORIDAD REGIONAL AMBIENTAL (ARMA) – AREQUIPA, 2015

Dimensión	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Instrumental	Tipo/Diseño	Muestra/Población
General	¿Existen riesgos psicosociales intralaborales en los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA en Arequipa, 2015?	Precisar los riesgos psicosociales intralaborales que presentan los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.	Es probable que existan los riesgos psicosociales intralaborales en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental	Riesgos Psicosociales intralaborales	Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A)	Tipo: Descriptivo Diseño: n: → Ox	Todo el Personal de la Autoridad Regional Ambiental - ARMA
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	¿Existe liderazgo y relaciones sociales en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental?	Identificar el riesgo laboral liderazgo y relaciones sociales en el trabajo de los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.					

Control sobre el trabajo	¿Los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental tienen control sobre su trabajo?	Descubrir el riesgo psicosocial control sobre el trabajo en colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.					
Demandas del trabajo	¿Cuáles son las demandas del trabajo de la Autoridad Regional Ambiental?	Precisar el riesgo psicosocial demandas del trabajo de colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015.					
Recompensas	¿Existen las recompensas en los trabajadores de la Autoridad Regional Ambiental?	Describir el riesgo psicosocial recompensas que reciben los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental – ARMA, 2015					

