

Factores psicosociales y prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos en un Hospital de Huánuco, Perú, 2019**Psychosocial factors and organizational practices of risk prevention and control in a Hospital in Huánuco, Peru, 2019**Edith Palacios-Ramos^{1,a,#}**Resumen**

El objetivo fue determinar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo con las buenas prácticas organizacionales de prevención y control percibidas por los trabajadores de un hospital de Huánuco en el 2019. Fue un estudio descriptivo, de nivel relacional, analítico, prospectivo y transversal en una muestra de 62 trabajadores del Hospital II EsSalud, Red Asistencial Huánuco, las cuales fueron seleccionadas según criterios de inclusión y exclusión, a quienes les fueron aplicados dos cuestionarios de factores psicosociales en el trabajo y de buenas prácticas de prevención y control de riesgos en el trabajo. Los datos fueron ingresados posteriormente a los programas estadísticos Excel y al SPSS V22. Se obtuvieron los resultados de la existencia de relación entre la exposición a las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, el contenido y características de la tarea, las exigencias laborales de la tarea, el papel laboral, la interacción social, los aspectos organizacionales del trabajo, así como la remuneración del rendimiento del trabajo con las buenas prácticas organizacionales, lo que indica que el bajo riesgo de exposición a los factores psicosociales en el trabajo guarda relación con las buenas prácticas organizacionales [$X^2 = 37,1$; $X^2 = 31,2$; $X^2 = 31,2$; $X^2 = 16,5$; $X^2 = 20,9$; $X^2 = 12,6$; $X^2 = 5,2$; con $p \leq 0,05$]. Se concluye que existe relación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y el desarrollo de buenas prácticas organizacionales [$X^2 = 20,9$; $p = 0,00$].

Palabras clave: factores psicosociales en el trabajo, buenas prácticas organizacionales, salud laboral, gestión de recursos humanos en salud.

Abstract

The objective was to determine the relationship between psychosocial factors at work and good organizational practices of prevention and control perceived by the workers of a hospital in Huánuco in 2019. It was a descriptive, relational, analytical, prospective and cross-sectional study in a sample of 62 workers from the Hospital II EsSalud, Red Asistencial Huánuco, who were selected according to inclusion and exclusion criteria, and to whom two questionnaires were applied on psychosocial factors at work and on good practices in the prevention and control of risks at work. The data were subsequently entered into the Excel statistical software and SPSS V22. The results were obtained from the existence of a relationship between exposure to workplace conditions, workload, the content and characteristics of the task, the work requirements of the task, the work role, social interaction, organizational aspects of work, as well as remuneration of work performance with good organizational practices, indicating that the low risk of exposure to psychosocial factors at work is related to good organizational practices [$X^2 = 37,1$; $X^2 = 31,2$; $X^2 = 31,2$; $X^2 = 16,5$; $X^2 = 20,9$; $X^2 = 12,6$; $X^2 = 5,2$; with $p \leq 0,05$]. It is concluded that there is a significant relationship between exposure to psychosocial risk factors and the development of good organizational practices [$X^2 = 20,9$; $p = 0,00$].

Keywords: psychosocial factors at work, good organizational practices, occupational health, human resources management in health.

¹EsSalud, Huánuco, PerúE-mail, ^aedith45@hotmail.comOrcid ID: [#]<https://orcid.org/0000-0001-7326-8786>

Introducción

Los factores psicosociales en el trabajo residen en la interacción entre su medio ambiente, las condiciones de su organización y también, 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 (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2015).

Muchos autores han demostrado que los factores psicosociales relacionados con el trabajo contribuyen a una serie de daños para la salud. En este sentido, demuestran que existe una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes o muy ingratas. Asimismo, integran factores psicosociales positivos propicios para la conservación e incluso el mejoramiento de la salud (OIT y Organización Mundial de Salud – OMS, 1984).

Los factores organizacionales comprenden, según Camacho y Rocío (2017), política y filosofía de la organización, como la relación trabajo-familia, gestión de los recursos humanos, política de seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y estrategia empresarial. Tanto en los países en desarrollo como en los estados industrializados, la importancia de los factores psicosociales desfavorables de origen profesional ha ido aumentando considerablemente (Caplan, et al., 1975).

En su importante estudio sobre las condiciones de trabajo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, comprobó que el 30 % de la fuerza de trabajo consideraba que su trabajo era un riesgo para su salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25 % del total de horas trabajadas, que una de cada tres señalaba que su trabajo era muy repetitivo y monótono, que uno de cada cinco varones y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una “presión de tiempo constante” y que uno de cada cuatro trabajadores soportaba una fuerte carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa más de la mitad de su jornada (Sauter, et al., s. f.).

Entre tanto, la práctica organizacional es el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de bienes y servicios, de modo que hacen referencia a la división del trabajo. En este sentido, intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral (Novick, 2000).

Los riesgos psicosociales y la práctica laboral se encuentran entre los problemas que más dificulta-

des plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, ya que afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales (OSHA, 2019).

Según la encuesta de establecimientos europeos sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2019), los trabajadores tuvieron que lidiar con factores de riesgo psicológico en el trabajo. Se obtuvo que el 60 % trataba con clientes difíciles, el 45 % tenía presión por limitaciones de tiempo, el 22 % tenía horas de trabajo largas o irregulares, el 18 % mala comunicación o cooperación dentro de la organización y el 13 % presentaba miedo a perder el trabajo.

En cuanto a los riesgos de los factores psicosociales en los ambientes laborales del Perú, se obtuvo que el 30,5 % de las respuestas mencionan al estrés laboral como el de mayor presencia en el trabajo, ocupando el primer lugar en todos los sectores encuestados. En segundo lugar, se encuentra la insatisfacción laboral con 27.9 % de las respuestas y el agotamiento laboral, ocupa el tercer lugar con un 14.4 % de las respuestas (Oyarce y Eggerstedt, 2018).

Asimismo, en cuanto al estudio de la prevalencia de factores psicosociales realizado por Graneros (2018) en Lima, se encuentra que las dimensiones de mayor exposición son: carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales y desarrollo de la carrera, con un nivel de exposición de riesgo medio. Las dimensiones: condiciones del lugar de trabajo, interacción social y aspectos organizacionales, mostraron un nivel de exposición de riesgo bajo. Entre los trabajadores de la Red Huánuco, un 60,3 % presentan desgaste laboral y agotamiento emocional, mientras que el 85,3 despersonalización (Silva, 2016).

Ante ello, surge la necesidad de estudiar los factores psicosociales, ya que el trabajo del personal de salud es considerado como una actividad estresante, tendiente a fomentar la aparición del riesgo psicosocial por las condiciones de trabajo propias los servicios hospitalarios y de la labor de los trabajadores; lo cual, puede desencadenar alteraciones o daños en la salud, de tipo físico, mental y emocional (OIT, 2015).

Ante la situación planteada, se analizó la relación entre los factores psicosociales y las prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos de un hospital de Huánuco durante el 2019, ya que existe la necesidad de crear modos de organizarse en el trabajo, de forma que favorezcan los procesos de aprendizaje de los trabajadores y dinamicen el desarrollo de sus competencias.

Material y método

Ámbito

El estudio se realizó en el Hospital II EsSalud, Red Asistencial Huánuco que es una institución de Nivel II, de relativa complejidad, situada en el distrito de Amarilis, parte central del territorio regional de Huánuco.

Población

La población estuvo conformada por 74 trabajadores del Hospital II EsSalud.

Muestra

La muestra fue seleccionada mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple mediante la fórmula de población finita o población conocida.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{i^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot N \cdot p \cdot q}$$

Z_{α} : 0.05 = 1,96

N : 600

P : 0.5

Q : $1 - p = 1 - 0.5 = 0.5$

I : 10 % = 0.1

n : 62

Los criterios de inclusión fueron: los trabajadores del Hospital en condición de trabajadores permanentes y los que firmaron el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión fueron: los trabajadores en condición de ausencia por licencia de algún tipo y aquellos que no firmaron el consentimiento informado.

Nivel de estudio

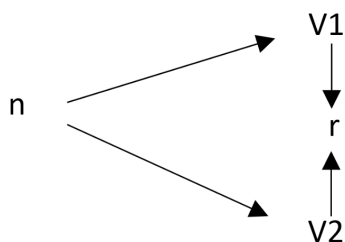
El nivel de la investigación fue descriptivo y correspondió a un nivel relacional, ya que se buscó explicar el comportamiento de una variable en función de otra(s).

Tipo de estudio

El estudio fue de tipo descriptivo analítico, por cuanto no existió intervención alguna sobre las variables; al tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información fue de tipo prospectivo, puesto que la información se recolectó en tiempo presente. Según el número de mediciones, el tipo de estudio fue transversal por lo que se midieron las variables en una sola vez.

Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue correlacional.



Dónde:

n : muestra.

$V1$: factores psicosociales en el trabajo.

$V2$: buenas prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos percibidas por los trabajadores.

R : relación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el estudio se utilizó de la técnica de la encuesta, ya que es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento.

Instrumentos

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo: pautado por Silva (2016) como cuestionario "factores psicosociales en el trabajo académico". Posteriormente, fue rediseñado y validado para su aplicación: la escala de frecuencia consistió en 5 grados, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre). Cuenta con 46 ítems y 7 factores; condiciones del lugar de trabajo (con 9 ítems), carga de trabajo (5 ítems), contenido y características de la tarea (7 ítems), exigencias laborales (7 ítems), papel laboral y desarrollo de la carrera (6 ítems), interacción social y aspectos organizacionales (9 ítems) y satisfacción con la remuneración del rendimiento (3 ítems). Para la valoración final se usó una puntuación de 123 a 184 = factores positivos, de 62 a 122 = mediano riesgo y ≤ 61 = bajo riesgo.

Cuestionario de buenas prácticas de prevención y control de riesgos en el trabajo: es un instrumento basado en las dimensiones de análisis de las prácticas de prevención de riesgos psicosociales por la OIT (2015) que consta de cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia, con 22 ítems, cuya valoración final refleja: de 15 – 22 = desarrollo de buenas prácticas y ≤ 14 = ausencia de buenas prácticas.

Validación de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos pasaron por un proceso de validación para que queden aptos para ser utilizados. Para ello, se realizó la revisión de diversos antecedentes de investigación referidos a las variables en estudio.

Posteriormente, fueron sometidos a la revisión de expertos y jueces, quienes evaluaron de manera independiente cada reactivo considerado en los instrumentos de medición; para lo cual, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad. Al final, los jueces y expertos firmaron una constancia de validación indicando su conformidad con los instrumentos de medición.

Para determinar la consistencia interna del cuestionario de conocimientos se calculó la confiabilidad a través de la prueba alfa de Cronbach (de 0,850).

Procedimientos

En el estudio se realizaron los siguientes procedimientos:

- Se presentó una solicitud al director del Hospital II EsSalud de Huánuco, para la realización de la investigación, luego se planificó la logística para el desarrollo del estudio y se elaboró el consentimiento informado para entregar a los trabajadores seleccionados para el estudio.
- Se realizó la prueba piloto para la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos del estudio.
- Se comenzó con la toma de datos en los días hábiles de la semana, en el horario de 10:00 a.m. a 11:00 am; a continuación, se tabularon y evaluaron los datos, primero en una base de datos del programa estadístico Excel y posteriormente fueron transportados al SPSS V22.
- Para la prueba de hipótesis se empleó la prueba de chi cuadrada, la cual es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio, asumiendo un límite de valor $p \leq 0,05$ para establecer la significancia. Se presentó la información en tablas y gráficos, se redactaron las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Plan de tabulación de datos

Para la tabulación se revisaron los datos a fin de realizar control de calidad de los mismos. Los datos recolectados fueron transformados en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos de recolección de los datos respectivos, según las variables del estudio. A continuación, se realizó la clasificación de los datos de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.

Los datos se analizaron mediante la estadística descriptiva para describir el comportamiento de ambas variables. En cuanto a la comprobación de hipótesis, primero se sometió a las distribuciones de contrastaste con pruebas de normalidad, después la prueba de chi cuadrada para medir la asociación entre las variables en estudio.

Resultados

Respecto a las características sociodemográficas de la muestra en estudio, se observó que más de la mitad eran féminas [54,8 % (34)] y un 45,2 % (28) masculinas. En cuanto a la edad, alrededor de la tercera parte de la muestra tenían entre 43 y 52 años [35,5 % (22)] y una menor proporción entre 53 a 62 años [9,7 % (6)].

En relación al grupo ocupacional, la gran mayoría eran profesionales [87,1 % (54)] y una menor

proporción administrativos [4,8 % (3)]. En cuanto al tiempo de servicio, cerca de la mitad habían laborado entre 6 y 9 años [41,9 % (26)], seguido de quienes laboraban entre 10 y 13 años [29,0 % (18)]. Asimismo, la mayoría eran nombrados [69,4 % (43)]. También se observó que cerca de la tercera parte trabajaban en la unidad de medicina [29,0 % (18)], seguido de los que trabajaban en enfermería [24,2 % (15)] (ver tabla 1).

Tabla 1
Características sociodemográficas de los trabajadores

Características sociodemográficas	N = 62	
	Nº	%
Sexo		
Femenino	34	54,8
Masculino	28	45,2
Edad		
53-62	6	9,7
43-52	22	35,5
34-42	14	22,6
24-33	20	32,3
Grupo Ocupacional		
Profesional	54	87,1
Técnico	5	8,1
Administrativo	3	4,8
Tiempo de servicio		
>13 años	9	14,5
10- 13 años	18	29,0
6 – 9 años	26	41,9
2 – 5 años	9	14,5
Situación laboral		
Nombrado	43	69,4
Contratado	19	30,6
Departamento o unidad de trabajo		
Medicina	18	29,0
Enfermería	15	24,2
Obstetricia	11	17,7
Administrativo	12	19,4
Otros	6	9,7

Fuente: escala de factores de psicosociales en el trabajo percibidas por los trabajadores.

Al observar los factores psicosociales percibidos por los trabajadores en su dimensión condiciones del lugar de trabajo, se obtuvo que el 16,1 % (10) percibía un alto riesgo de exposición a cambios bruscos de temperatura en su área de trabajo. Un 14,5 % (9) percibía la existencia de mala higiene en su área de trabajo, así como que la iluminación de su área de trabajo no era la adecuada. Un 12,9 %

(8) percibía que el ruido interfería sus actividades.

Por el contrario, la mayoría percibían bajo riesgo a la exposición de microbios, hongos, insectos o roedores [91,9 % (57)], a espacios inadecuados en el lugar del trabajo, exposición a polvos, gases, solventes o vapores, y hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar [90,3 % (56), cada uno]; esto quiero decir que las condiciones de trabajo se encontraban adecuadas. En el análisis de los factores psicosociales percibidos en la dimensión cargas de trabajo, se obtuvo que la mayoría catalogaba en un nivel de riesgo bajo la prolongación por más de ocho horas de su jornada de trabajo; además, no percibían exceso de actividades diarias en su trabajo, respetaban los trabajos en fines de semana y durante las vacaciones [90,3 % (56), 83,9 % (52) y 80,6 % (50), respectivamente].

En cuanto a los factores psicosociales percibidos en la dimensión contenido y características de la tarea, en la escala de bajo riesgo se obtuvo que la mayoría participaba en proyectos que son de su interés, los cambios en el ejercicio de las funciones de su responsabilidad eran esporádicas y su trabajo les permitía desarrollar nuevas conocimientos y habilidades [91,9 % (57) y 90,3 % (56), respectivamente].

Con respecto a los factores psicosociales percibidos en la dimensión exigencias laborales de la tarea, en la escala bajo riesgo se encontró que su trabajo requería de creatividad e iniciativa y de esfuerzo visual prolongado [(80,6 % (50)].

En cuanto a los factores psicosociales percibidos en la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera del trabajo, en la escala de nivel alto se

observó una falta de apoyo para mejorar su formación o capacitación, pocas oportunidades para la promoción y dificultades en el uso de programas de cómputo [85,5 % (53), 83,9 % (52), respectivamente].

En los factores psicosociales percibidos en la dimensión interacción social y aspectos organizacionales, en la escala de bajo riesgo se obtuvo que el 75,8 % (47) no tenían dificultades en la relación con compañeros de trabajo, los procesos de evaluación de su desempeño fueron adecuados, los sistemas de control del personal fueron correctos en un 74,2 % (46).

En el factor psicosocial en la dimensión percibido en la dimensión remuneración del rendimiento, se tuvo que el 64,5 % (22) estaban insatisfechos con el sistema de pensiones y prestaciones, y los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica [61,3 % (38)].

En el análisis de los factores de riesgo psicosocial percibidos según dimensiones, se encontró con un nivel de alto riesgo que un 35,5 % (22) de la muestra consideraba que la remuneración del rendimiento del trabajo no era el adecuado, un 27,4 % (17) percibía que la interacción social y los aspectos organizacionales de trabajo eran inadecuados, así como un 24,2 % (15) percibía la frecuencia de exigencias para realizar la tarea. Y en el nivel de bajo riesgo, la gran mayoría percibía que las dimensiones: condiciones en el lugar de trabajo [88,7 % (55)], la carga de trabajo y contenido, y las características de la tarea [85,5 % (53), cada uno] fueron manejados adecuadamente. Asimismo, el 79,0 % (49) opinó como favorable el papel laboral y el desarrollo de la carrera del trabajo (ver tabla 2).

Tabla 2
Factores de riesgo psicosocial percibidos, según dimensiones

Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial	N = 62			
	Bajo riesgo		Alto riesgo	
	N	%	N	%
Condiciones del lugar de trabajo	55	88,7	7	11,3
Carga de trabajo	53	85,5	9	14,5
Contenido y características de la tarea	53	85,5	9	14,5
Exigencias laborales de la tarea	47	75,8	15	24,2
Papel laboral y desarrollo de la carrera del trabajo	49	79,0	13	21,0
Interacción social y aspectos organizacionales de trabajo	45	72,6	17	27,4
Remuneración del rendimiento del trabajo	40	64,5	22	35,5
Total	49	78,8	13	21,2

Fuente: escala de factores de psicosociales en el trabajo percibidas por los trabajadores.

Según la medición del nivel de riesgo que ejercían los factores psicosociales, se obtuvo que el 78,8 % (49) opinaron por un nivel de riesgo bajo y el 21,2 % (13) por un nivel de riesgo alto (ver tabla 3).

Tabla 3
Nivel del riesgo de los factores psicosociales percibidos

Nivel del riesgo del factor psicosocial	N = 62	
	N	%
Alto riesgo	13	21,2
Bajo riesgo	49	78,8
Total	62	100

Fuente: escala de factores de psicosociales en el trabajo percibidas por los trabajadores.

Al analizar las buenas prácticas de prevención y control de riesgos en el trabajo según dimensiones, se observó que en la dimensión exigencias psicológicas y en la escala de prácticas saludables, la gran mayoría eliminaban todas las formas de discriminación y mejoraban los sistemas de comunicación [90,3 % (56) y 77,4 % (48) y 72,6 % (46), respectivamente].

Con respecto al trabajo activo y las posibilidades de desarrollo percibidas, en la la escala de saludable, el 88,7 % (55) incrementaban el desarrollo de habilidades y conocimientos, el 83,9 % (52) evitaban el trabajo monótono, repetitivo e

incrementaban el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición.

En las compensaciones laborales percibidas, la mayoría practicaba el respeto y trato justo, garantizaban la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.) [90,3 % (56) y 88,7 % (55), respectivamente].

El apoyo social y la calidad de liderazgo en el Hospital en estudio, se obtuvo que más de la mitad de los trabajadores facilitaban el apoyo entre el personal de la empresa, eliminaban la competitividad entre compañeros o departamentos y fomentaban la integración y el apoyo del grupo [96,8 % (60) y 93,5 % (58), respectivamente].

En el análisis de la dimensión doble presencia, se encontró que el 90,3 % facilitaban la cohesión del grupo de trabajo, fijando espacios y tiempos de encuentro y el 77,4 % (46) promocionaban facilidades para la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

Sobre las buenas prácticas de prevención y control de riesgos en el trabajo percibidas según dimensiones, en la escala saludable, el 85,9 % (53) tenían compensaciones laborales, el 83,9 % (52) trabajo activo y posibilidades de desarrollo y el 74,2 % (46) apoyo social, calidad de liderazgo y doble presencia (ver tabla 4).

Tabla 4
Buenas prácticas de prevención y control de riesgos en el trabajo percibidas, según dimensiones

Buenas prácticas de prevención y control de riesgos en el trabajo	N = 62			
	Saludables		Nocivas	
	N	%	N	%
Exigencias psicológicas	45	72,6	17	27,4
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	52	83,9	10	16,1
Compensaciones laborales	53	85,9	9	14,1
Apoyo social y calidad de liderazgo	46	74,2	16	25,8
Doble presencia	46	74,2	16	25,8
Total	45	72,6	17	27,4

Fuente: escala de factores de psicosociales en el trabajo percibidas por los trabajadores.

Según la medición del nivel de desarrollo de las prácticas percibidas, se obtuvo que el 87,1 % (54) tenían practicas saludables (ver tabla 5).

Tabla 5
Nivel de desarrollo de las prácticas organizacionales percibidas

Desarrollo de prácticas	N = 62	
	N	%
Saludables	54	87,1
Nocivas	8	12,9
Total	62	100

Fuente: escala de factores de psicosociales en el trabajo percibidas por los trabajadores.

Comprobación de hipótesis

En cuanto a los factores de riesgos psicosocial y al desarrollo de buenas prácticas organizacionales, se encontró que el 67,7 % (42) estaban en bajo riesgo y, a su vez, percibían la existencia de prácticas organizacionales saludables. Al contrastar estos resultados, se halló un valor calculado de $X^2 = 20,9$ para 1 grado de libertad y con $p = 0,00$, siendo significativa; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se admite la existencia de relación entre dichas variables. Todo lo cual indica que los factores de riesgo psicosociales están relacionados con el desarrollo de prácticas organizacionales saludables percibidas por los trabajadores en estudio.

En el análisis de la exposición a factores de riesgos psicosocial en la dimensión condiciones del lugar de trabajo y el desarrollo de buenas prácticas organizacionales, se encontró que el 75,8 % (47) se encontraban en bajo riesgo y, a su vez, percibían la existencia de prácticas organizacionales saludables. Se halló un valor $X^2 = 37,1$ para un grado de libertad y con $p = 0.00$, siendo significativa; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se admite la existencia de relación entre dichas variables. Todo lo cual indica que el factor condiciones del lugar de trabajo de nivel bajo está relacionado con el desarrollo de prácticas organizacionales saludables percibidas por los trabajadores en estudio.

En el análisis de la exposición a factores de riesgos psicosocial carga de trabajo y el desarrollo de prácticas organizacionales saludables, se encontró que el 74,2 % (46) estaban en bajo riesgo y, a su vez, percibían la existencia de una práctica organizacional saludable. Se obtuvo un valor de $X^2 = 31,2$ para 1 grado de libertad y con $p = 0.00$, siendo significativa; por lo que se rechazó la hipótesis nula y se admite la existencia de relación entre dichas variables. Todo lo cual indica que los factores de carga de trabajo de nivel bajo están relacionados con el desarrollo de prácticas organizacionales percibidas por los trabajadores en estudio.

En el análisis de la exposición a factores de contenido y características de la tarea y el desarrollo de prácticas organizacionales saludables, se encontró que el 74,2 % (46) estaban en exposición de bajo riesgo y, a su vez, percibían la existencia de prácticas organizacionales saludables. Se halló un valor de $X^2 = 31,2$ para 1 grado de libertad y con $p = 0.00$, siendo significativa; por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se admite la existencia de relación entre dichas Variables. Todo lo cual indica que los factores de contenido y características de la tarea de nivel bajo están relacionados con el desarrollo de prácticas organizacionales saludables, percibidas por los trabajadores en estudio.

En el análisis de la exposición a factores de exigencias laborales de la tarea y el desarrollo de prácticas organizacionales, se encontró que el 64,5 % (40) estaban en exposición de bajo riesgo y, a su vez, percibían la existencia de una práctica organizacional saludable. Se halló un valor calculado de $X^2 = 16,5$ para un grado de libertad y con $p = 0.00$, siendo significativa; por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se admite la existencia de relación entre dichas variables, Todo lo cual indica que los factores de exigencias laborales de la tarea de nivel bajo están relacionados con el desarrollo de buenas prácticas organizacionales saludables percibidas por los trabajadores en estudio.

En el análisis de exposición a factores del papel

laboral y desarrollo de la carrera del trabajo, y el desarrollo de prácticas, se encontró que el 67,7 % (42) se encontraban en bajo riesgo y, a su vez, percibían la existencia de una práctica organizacional saludable. Se halló un valor calculado de $X^2 = 20,9$ para 1 grado de libertad y con $p = 0.00$, siendo significativa; por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se admite la existencia de relación entre dichas variables. Todo lo cual indica que los factores del papel laboral y desarrollo de la carrera del trabajo de nivel bajo están relacionados con el desarrollo de prácticas organizacionales saludables, percibidas por los trabajadores en estudio.

En el análisis de la exposición a factores de interacción social y aspectos organizacionales del trabajo y el desarrollo de prácticas organizacionales, se encontró que el 61,3 % (38) se encontraban en bajo riesgo y, a su vez, percibían la existencia de una práctica organizacional saludable. Se halló un valor calculado de $X^2 = 12,6$ para un grado de libertad y con $p = 0.00$, siendo significativa; por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se admite la existencia de relación entre dichas variables. Todo lo cual indica que los factores interacción social y aspectos organizacionales de trabajo del nivel bajo están relacionados con el desarrollo de prácticas organizacionales saludables, percibidas por los trabajadores en estudio.

En el análisis de la exposición a factores de remuneración del rendimiento del trabajo y el desarrollo de prácticas, se encontró que el 54,8 % (34) se encontraban en bajo riesgo, y, a su vez, percibían la existencia de una práctica organizacional saludable. Se obtuvo un valor calculado de $X^2 = 5,2$ para un grado de libertad y con $p = 0,028$, siendo significativa; por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se admite la existencia de relación entre dichas variables. Todo lo cual indica que los factores de la remuneración del rendimiento del trabajo de nivel bajo están relacionados con el desarrollo de prácticas organizacionales saludables, percibidas por los trabajadores en estudio.

Discusión

El presente estudio, parte de la dinámica de la gestión del microcrédito oferta Cáritas-Perú y empoderamiento económico de mujeres comerciantes del mercado. Cuya, asociación se encuentra estratégicamente ubicadas a nivel nacional, y nos preocupamos en desarrollar alianzas con organismos de cooperación internacional, empresas privadas, instituciones, entidades públicas y fondos contravalor.

En un primer momento, se encontró que las mujeres comerciantes del grupo caso logra un empoderamiento y mejor capacidad en generar ingresos y ahorros económicos ($p = 0,000$). Hecho

Tabla 6
Prueba de relación entre los factores psicosociales y las buenas prácticas organizacionales percibidas

Dimensiones		Desarrollo de buenas prácticas				χ ²	gl	p-valor
		Saludables		Nocivas				
		fi	%	fi	%			
Factores de riesgo psicosocial	Bajo riesgo	42	67,7	7	11,3	20,9	1	,000
	Alto riesgo	12	19,4	1	1,6			
Condiciones del lugar de trabajo	Bajo riesgo	47	75,8	8	12,9	37,1	1	,000
	Alto riesgo	7	11,3	0	0,0			
Carga de trabajo	Bajo riesgo	46	74,2	7	11,3	31,2	1	,000
	Alto riesgo	8	12,9	1	1,6			
Contenido y características de la tarea	Bajo riesgo	46	74,2	7	11,3	31,2	1	,000
	Alto riesgo	8	12,9	1	1,6			
Exigencias laborales de la tarea	Bajo riesgo	40	64,5	7	11,3	16,5	1	,000
	Alto riesgo	14	22,6	1	1,6			
Papel laboral y desarrollo de la carrera del trabajo	Bajo riesgo	42	67,7	7	11,3	20,9	1	,000
	Alto riesgo	12	19,4	1	1,6			
Interacción social y aspectos organizacionales de trabajo	Bajo riesgo	38	61,3	7	11,3	12,6	1	,000
	Alto riesgo	16	25,8	1	1,6			
Remuneración del rendimiento del trabajo	Bajo riesgo	34	54,8	6	9,7	5,2	1	0,028
	Alto riesgo	20	9,7	2	3,2			

Fuente: escala de factores de psicosociales en el trabajo percibidas por los trabajadores.

que se sustenta por (Chino y Vilchez, 2016) quienes determinaron que las socias en el microcrédito de Pro Mujer genera un alto nivel de incidencia en el empoderamiento para el manejo de la construcción del negocio, con una buena administración y generando buena relación entre los miembros de familia, de esta manera logrando una redistribución dentro de las actividades tanto del negocio como las actividades domésticas.

Según Alvarado mencionó que el trabajo con las mujeres se realiza en busca de igualdad entre los géneros, tomando al microcrédito como un punto de partida para el empoderamiento económico, político y social de las mujeres. Conllevando a una transformación de las relaciones de poder en la sociedad.

En un segundo análisis se encontró que las mujeres comerciantes del grupo caso tienen capacidad para el sustento de negocio, para los compromisos individuales y familiares evidenciando empoderamiento económico, según Agarwal (1999) el acceso de las mujeres al trabajo remunerado les permite manejar un fondo propio, aumentando así su poder de negociación al interior de la familia y su capacidad de supervivencia fuera de ésta.

Como explican (Salles y Tuirán, 1998) entendemos a la familia como un ámbito donde conviven e interactúan personas emparentadas de géneros y generaciones distintas. Construyéndose lazos de solidaridad, relaciones de poder y autoridad, la

mujer muestra capacidad para el sustento de negocio intrafamiliar, compromisos individuales y familiares del empoderamiento económico, reúne y distribuye recursos para satisfacer las necesidades básicas de sus miembros, y se definen obligaciones, responsabilidades.

En un tercer momento se halló, que no hay una mejor capacidad de emprendimiento del empoderamiento económico de las mujeres comerciantes del grupo caso ($p=0,108$). Según (Vania y Tuirán, 1998) tradicionalmente, las mujeres estaban encargadas de labores de subsistencia: aseo de casa y ropa, preparación de alimentos, cuidado de hijos/as y animales domésticos, elaboración de ropa y otros artículos de uso cotidiano. Pero hoy en día la integración de mujeres a circuitos de mercado ha implicado una experiencia relativamente reciente en las estrategias de supervivencia.

Entre los estudios limitantes a la capacidad de emprendimiento del empoderamiento económico de las mujeres según (Dale y Fitchett, 1992) vienen a ser la falta de información sobre la disponibilidad de crédito; los créditos sujetos a actividades específicas donde las mujeres no suelen participar, los mayores costos de transacción que enfrentan las mujeres debido a la distancia del prestamista; los procedimientos complejos y restricciones de movilidad, los cuales complican por la menor disponibilidad de tiempo debido a sus funciones en la familia. Otra limitación también viene es la falta de servicios financieros y empresariales comple-

mentarios dirigidos a actividades específicas para las mujeres como: servicios de consultoría en los sectores donde se encuentran sus micro empresas y, el limitado acceso al crédito para actividades no agrícolas, en donde se concentra la mayor parte de las actividades económicas femeninas.

En un cuarto momento se encontró, que, hay una mejor capacidad de llevar el negocio del empoderamiento económico de las mujeres comerciantes del grupo caso. Estudio similar realizado por (Chino y Vilchez, 2016) quienes determinaron que el ingreso económico genera mejor empoderamiento en el manejo de sus ingresos familiares, ya que, 61.2% de socias con acceso a microcrédito manifestaban que sí satisfacían sus necesidades, para afrontar con éxito su negocio, hecho que permite que exista un empoderamiento. Asimismo, el 75.4% mencionaban que le ha permitido mejorar su calidad de vida.

En quinto momento se demostró que, hay una mejor capacidad en la seguridad económica para su hogar del empoderamiento económico de las mujeres comerciantes del grupo caso. Según la experiencia de (Blankenburg, 2014) evidenció que para lograr el empoderamiento de las mujeres hay otros aspectos, complementarios al crédito, que resultan fundamentales, como son: los servicios no financieros, el monitoreo y el trabajo en la autoestima de las beneficiarias.

Por otro lado, según FAO, FIDA, UNICEF, PMA y OMS, se ha observado como el acceso femenino al crédito suele traer importantes beneficios como altas tasas de reembolso y mayor probabilidad de gastar las ganancias obtenidas en alimentos y necesidades de los niños.

Y en un sexto momento se halló, que, hay mayor capacidad en las mejoras económicas del empoderamiento económico de las mujeres comerciantes del grupo caso. Según el análisis (Srilatha, 1997) quien demostró que existe un reconocimiento cada vez mayor de que el empoderamiento económico de las mujeres es fundamental para promover el crecimiento económico y el desarrollo equitativo y sostenible de los países. Sin embargo, aunque ha habido progresos, persiste una desigualdad de género profundamente arraigada en la sociedad como consecuencia de normas y prácticas discriminatorias en todos los ámbitos, que limita el verdadero desarrollo nacional.

Según lo expuesto, la ONU menciona que, para crear un futuro sostenible, es fundamental que todos y todas trabajemos juntos haciendo que los negocios sean sinónimo de igualdad y desarrollo sostenible. Invertir en las mujeres, en su formación y liderazgo, en la igualdad de oportunidades, no es sólo hacer lo correcto, sino que es hacer lo más inteligente.

Finalmente, el presente estudio evidencia que el progreso en el empoderamiento económico de la mujer; aún queda más trabajo por hacer, empezando por abordar la lógica financiera de los sectores populares e impulsar un círculo virtuoso de superación de la pobreza a través de programas de microfinanzas, tomando como beneficiaria a la población más vulnerable y a las mujeres, para cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Fuente de financiamiento

La presente investigación estuvo financiada por los autores.

Contribución de los autores

Todos los autores participaron en todo el proceso de la investigación.

Conflicto de Interés

Declaramos no tener conflicto de interés.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, G.E., Farias, M.A., Sánchez, J.M., Astegiano, C., Buffa, G., Álvarez, G., Demaria, M. J. y Fernández, A.R. (2013). Condiciones y medio ambiente de trabajo en hospitales públicos provinciales de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Revista de Salud Pública*, 17(4), 8–20.
http://www.saludpublica.fcm.unc.edu.ar/sites/default/files/RSP13_5_04_art%201.pdf
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, EU-OSHA. (2019). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laborales-peruanos/>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, EU-OSHA. (2019). *Cómo gestionan la seguridad y la salud los lugares de trabajo europeos*.
<https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/en/survey/overview/2019>
- Bravo, E. y Eggerstedt, M. (2018). *Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales peruanos*.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laborales-peruanos/>
- Camacho, A. y Rocío, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 20(40), 159-172.
<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Caplan, R.D. et al. (1975). *Job demands and Worker Health. Main effects and occupational differences*. United States, Department of Health, Education and Welfare.
- Cárdenas, N.M. y Condori, K.B. (2017). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en*

- enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche. Arequipa [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional Digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5139/ENcahunm.pdf?sequence=1>
- Díaz, F.M. y López, K.Y. (2018). *Análisis de cargas de trabajo y sus propuestas de solución para un centro de atención médica del primer nivel del sector salud de El Salvador* [Tesis de pregrado]. Universidad de El Salvador. Repositorio Institucional de la Universidad de El Salvador. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19006/>
- Espinoza, C.R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital de Huaral* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1
- González, E.L. y Gutiérrez, R.E. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista latinoamericana de psicología*, 38(2), 259-270. <http://www.scielo.org.co/pdf/rpls/v38n2/v38n2a03.pdf>
- Graneros, J. V. (2018). Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería [Tesis de maestría]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Repositorio Institucional de la UPCH. http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grueso, M.P. y Toca, C.E. (2012). Prácticas organizacionales saludables: una propuesta para su estudio. *Revista de la Universidad Católica del Norte*, 37, 132-155. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/391>
- Luna, M. G. y Martínez, S. (2005). Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutico en México. *Revista Salud de los Trabajadores*, 13(2), 67-80. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839274002.pdf>
- Mejía, P.M. y Murga, S.N. (2019). Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Trujillo. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muguruza, J.Y. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa inversiones civiles santa rosa Sac-Mallay* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1856/TFCE-03-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Narváez, H.A. (2018). *La influencia de los factores de riesgo psicosociales sobre el clima organizacional del Instituto Tecnológico Superior Libertad* [Tesis de pregrado]. Universidad Central del Ecuador. Repositorio Digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14856/1/T-UCE-0007-PIO52-2018.pdf>
- Novick, M. (2000). *La transformación de la organización del trabajo*. En E. De la Garza (Coord.) Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (pp. 123-147). El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención* [Archivo PDF]. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *Conferencia internacional del trabajo, 104 reunión* [Archivo PDF].
- Paris, M. (2014). *Factores antecedentes no individuales que inciden en el acoso psicológico en el trabajo: el caso del acoso laboral institucionalizado. Juncos, Puerto Rico* [Tesis doctoral]. Universidad del Turabo. Biblioteca Virtual. <http://bv.gurabo.uagm.edu/es/publications/factores-antecedentes-no-individuales-que-inciden-en-el-acoso-psicol%C3%B3gico-en-el-trabajo>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones Saludables Y Desarrollo De Recursos Humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*, 47, 179-214.
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell J. y Lennart L. (s.f.). *Factores psicosociales y de organización* [Archivo PDF]. <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
- Silva, C.M. (2016). *Relación que existe entre desgaste laboral y desempeño de los trabajadores de la Red de Salud* [Tesis de pregrado]. Universidad de Huánuco. <https://docplayer.es/91359143-Universidad-de-huanuco.html>
- Stavroula, B.A. y Amanda, T.C. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Instituto de trabajo Salud y organizaciones*. Reino Unido. [Archivo PDF]. https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Tapia, S. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1

=1

Valdez, F. (2018). *Prácticas organizacionales saludables y el Engagement en los trabajadores de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Repositorio Institucional de la

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2320/LEANDRO%20CHAVEZ%20TABITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>