

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Facultad de Ciencias Empresariales
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**RELACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL Y EL RIESGO
PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS EN EL
COMPLEJO DE CONTROL ADUANERO DE TOMASIRI-
INTENDENCIA DE ADUANA DE TACNA, 2021.**

TESIS
PRESENTADA POR:

BACH. ROJAS FIGUEROA, Rodrigo Enmanuel

ASESOR:

Dra. Amelia Mamani Huanca

Para optar el título profesional de:
INGENIERO COMERCIAL

TACNA-PERÚ
2021

DEDICATORIA:

Dedico ésta tesis, en primer lugar a Dios por darme la persistencia necesaria y seguir por éste largo camino.

A mi abuelita Ofelia, que desde el cielo guía constantemente mis pasos y está conmigo en todo momento, tanto en lo profesional como en lo personal.

A mis padres, Rosa Elvira y Fernando, que desde pequeño supieron inculcar en mí los valores esenciales de la vida.

A mi pareja, por entenderme en todo, la motivación y el apoyo incondicional.

A mis compañeros de estudio, a mis maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma. Para todos ellos hago esta dedicatoria.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes que fueron formándome en éste camino a lo profesional.

A todos quienes formaron parte de mi vida universitaria, agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA:.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE DE CONTENIDOS.....	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	15
RESUMEN.....	16
ABSTRACT	17
CAPÍTULO I.....	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.2.1. Problema Principal.....	20
1.2.2. Problemas secundarios	20
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4. OBJETIVOS	22
1.4.1. Objetivo General.....	22
1.4.2. Objetivos Específicos.....	22
1.5. HIPÓTESIS.....	22
1.5.1. Hipótesis general	22
1.5.2. Hipótesis específicas.....	22
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1.1. Antecedentes internacionales:	23
2.1.2. Antecedentes nacionales:	25
2.1.3. Antecedentes locales:.....	26
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL.....	27
2.2.1. Conceptualización de la Precariedad Laboral	27
2.2.2. Calidad del empleo y Precariedad Laboral.....	29

2.2.3. Modelo teórico de la Precariedad Laboral según (Cano, 1998) y (Amable, 2008)	30
2.2.4. Modelo teórico de la Precariedad según (Román Sánchez & Cervantes Arenillas, 2021)	35
2.2.5. Discusión sobre ambos modelos teóricos de Precariedad Laboral	38
2.3. BASES TEÓRICAS DEL RIESGO PSICOSOCIAL	39
2.3.1. Conceptualización del Riesgo Psicosocial	39
2.3.2. Cambios del mundo del trabajo:	40
2.3.3. Riesgos Psicosociales derivados del trabajo:	40
2.3.4. Modelo Teóricos del Riesgo Psicosocial según (Superintendencia de Seguridad Social, 2014)	41
2.3.5. Modelo teórico del Riesgo Psicosocial según la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada	47
2.3.6. Discusión sobre ambos modelos de Riesgo Psicosocial	50
2.3.7. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales	51
2.4. PANORAMA LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19	52
2.5. UNIDAD DE ESTUDIO	54
2.5.1. Identificación de la SUNAT	54
2.5.2. Estructura orgánica de la Intendencia de Aduana de Tacna	54
2.5.3. Estructura orgánica de la Sección de Acciones Operativas – Complejo de Control Aduanero de Tomasiri	55
2.6. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS	56
CAPÍTULO III	58
METODOLOGÍA	58
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	58
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	59
3.4. VARIABLES E INDICADORES	59
3.4.1. Variable Independiente: “Precariedad Laboral”	59
3.4.2. Variable dependiente: “Riesgo Psicosocial”	60
3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	60
3.5.1. Técnica	60
3.5.2. Instrumento	61

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	63
CAPÍTULO IV	64
4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	64
4.2. ESCALA DE VALORACIÓN DE LAS VARIABLES	64
4.2.1. Escala de valoración de la Precariedad Laboral	64
4.2.2. Escala de valoración del Riesgo Psicosocial	64
4.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS	65
4.3.1. Prueba de normalidad	65
4.3.4. Resumen estadístico general de las variables	126
4.3.5. Verificación de hipótesis.....	135
CONCLUSIONES	140
RECOMENDACIONES	142
BIBLIOGRAFÍA	144
ANEXO	151

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Independiente Precariedad Laboral	59
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Dependiente Riesgo Psicosocial	60
Tabla 3 Validación mediante juicio de expertos	62
Tabla 4 Coeficiente Alfa de Cronbach del Instrumento de Recolección de datos de la Variable Precariedad Laboral	62
Tabla 5 Coeficiente Alfa de Cronbach del Instrumento de Recolección de datos de la Variable Riesgo Psicosocial	63
Tabla 6 Escala de valoración de la Precariedad Laboral	64
Tabla 7 Escala de valoración del Riesgo Psicosocial	65
Tabla 8 Prueba de Normalidad de la Variable Precariedad Laboral	66
Tabla 9 Prueba de Normalidad de la Variable Riesgo Psicosocial	67
Tabla 10 Distribución de frecuencias del ítem ¿Considera usted que existe inseguridad en la relación laboral?	68
Tabla 11 Distribución de frecuencias del ítem” La relación laboral que mantiene es temporal”	69
Tabla 12 Distribución de frecuencias del ítem” El trabajo por tiempo definido lleva a la precariedad”	71
Tabla 13 Distribución de frecuencias del ítem ¿Considera usted que existe abuso en la figura de contratación por tiempo definido?	72
Tabla 14 Distribución de frecuencias del ítem ¿Considera que el contrato por un tiempo definido trae como consecuencia precariedad?	74
Tabla 15 Distribución de frecuencias del ítem “Siente que la información con la que cuenta es insuficiente para realizar sus labores”	75
Tabla 16 Distribución de frecuencias del ítem “Sufre estrés físico o mental a causa de su trabajo”	77
Tabla 17 Distribución de frecuencias del ítem “La retroalimentación con sus superiores es deficiente”	78
Tabla 18 Distribución de frecuencias del ítem “Le resulta difícil expresar su opinión a sus superiores.”	80
Tabla 19 Distribución de frecuencias del ítem “Se siente desinformado con respecto a lo que acontece diariamente en su empleo.”	81
Tabla 20 Distribución de frecuencias del ítem “Trato autoritario y violento por sus superiores”	83

Tabla 21 Distribución de frecuencias del ítem “Baja retribución salarial”.	84
Tabla 22 Distribución de frecuencias del ítem “El sueldo percibido no es el adecuado con respecto a su formación.”	86
Tabla 23 Distribución de frecuencias del ítem “Los pagos suelen ser irregulares”.	87
Tabla 24 Distribución de frecuencias del ítem “Su salario no alcanza a cubrir los gastos de la canasta básica familiar”.	89
Tabla 25 Distribución de frecuencias del ítem “Su trabajo no le ofrece acceso al sistema de pensiones”.	90
Tabla 26 Distribución de frecuencias del ítem “Su trabajo no le ofrece la oportunidad de acumular fondos para su jubilación”.	92
Tabla 27 Distribución de frecuencias del ítem “Las condiciones de trabajo no son seguras en su empleo”.	93
Tabla 28 Distribución de frecuencias del ítem “El trabajo no le ofrece seguro contra accidentes”.	95
Tabla 29 Distribución de frecuencias del ítem “No puede realizar su trabajo con tranquilidad ni mantenerlo al día”.	96
Tabla 30 Distribución de frecuencias del ítem “En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?”.	98
Tabla 31 Distribución de frecuencias del ítem “¿Su trabajo requiere atención constante?”.	99
Tabla 32 Distribución de frecuencias del ítem “En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?”.	101
Tabla 33 Distribución de frecuencias del ítem “En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?”.	102
Tabla 34 Distribución de frecuencias del ítem “No tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna.”.	104
Tabla 35 Distribución de frecuencias del ítem “Su trabajo no le permite aprender cosas nuevas”.	105
Tabla 36 Distribución de frecuencias del ítem “Su trabajo no le permite dejar de hacer sus cosas para conversar con un amigo por un momento”.	107
Tabla 37 Distribución de frecuencias del ítem “Las tareas que hace no le parecen importantes.”.	108
Tabla 38 Distribución de frecuencias del ítem “No siente que la empresa donde trabaja sea importante”.	110

Tabla 39 Distribución de frecuencias del ítem No sabe que tareas son de su responsabilidad.	111
Tabla 40 Distribución de frecuencias del ítem ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	113
Tabla 41 Distribución de frecuencias del ítem Difícilmente recibe apoyo de su superior inmediato.	114
Tabla 42 Distribución de frecuencias del ítem Sus jefes inmediatos no resuelven bien los conflictos.	116
Tabla 43 Distribución de frecuencias del ítem Entre compañeros y compañeras no se ayudan en el trabajo.	117
Tabla 44 Distribución de frecuencias del ítem “Sus superiores no le dan el reconocimiento que merece”.	119
Tabla 45 Distribución de frecuencias del ítem ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?.....	120
Tabla 46 Distribución de frecuencias del ítem ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	122
Tabla 47 Distribución de frecuencias del ítem ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.).....	123
Tabla 48 Distribución de frecuencias del ítem Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	125
Tabla 49 Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Temporalidad.....	126
Tabla 50 Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Vulnerabilidad	127
Tabla 51 Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Insuficiencia Salarial..	128
Tabla 52 Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Desprotección Social..	128
Tabla 53 Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Exigencias Psicológicas	129
Tabla 54 Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Trabajo activo y Desarrollo de habilidades	130
Tabla 55 Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	131
Tabla 56 Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Compensaciones	132
Tabla 57 Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Doble Presencia	132
Tabla 58 Sumatoria total de la Variable Precariedad Laboral	133

Tabla 59 Sumatoria total de la Variable Riesgo Psicosocial	134
Tabla 60 Correlación de Pearson de la primera hipótesis específica	135
Tabla 61 Correlación de Pearson de la segunda hipótesis específica.....	136
Tabla 62 Correlación de Pearson de la tercera hipótesis específica.....	137
Tabla 63 Correlación de Pearson de la cuarta hipótesis específica.....	138
Tabla 64 Correlación de Pearson de la hipótesis general	139

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones de la Precariedad Laboral (Primer modelo teórico).....	31
Figura 2. Dimensiones de la Precariedad Laboral (Segundo modelo teórico).....	36
Figura 3. Dimensiones del Riesgo Psicosocial (Primer modelo teórico)	41
Figura 4. Dimensiones del Riesgo Psicosocial (Segundo modelo teórico)	48
Figura 5. Tasa de desocupación en Lima metropolitana en Marzo-Mayo 2020	53
Figura 6. Estructura orgánica de la Intendencia de Aduana de Tacna	55
Figura 7. Diseño de investigación.....	58
Figura 8. Diagrama de dispersión de la Variable Precariedad Laboral.	66
Figura 9. Diagrama de dispersión de la Variable Riesgo Psicosocial.	67
Figura 10. Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Considera usted que existe inseguridad en la relación laboral?.....	68
Figura 11. Gráfico de barras correspondiente al ítem” La relación laboral que mantiene es temporal”.....	70
Figura 12. Gráfico de barras correspondiente al ítem “El trabajo por tiempo definido lleva a la precariedad”.	71
Figura 13. Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Considera usted que existe abuso en la figura de contratación por tiempo definido?	73
Figura 14. Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Considera que el contrato por un tiempo definido trae como consecuencia precariedad?	74
Figura 15 Gráfico de barras correspondiente al ítem “Siente que la información con la que cuenta es insuficiente para realizar sus labores”.....	76
Figura 16. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Sufre estrés físico o mental a causa de su trabajo”	77
Figura 17. Gráfico de barras correspondiente al ítem “La retroalimentación con sus superiores es deficiente”	79
Figura 18. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Le resulta difícil expresar su opinión a sus superiores”.....	80
Figura 19. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Se siente desinformado con respecto a lo que acontece diariamente en su empleo”	82
Figura 20. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Trato autoritario y violento por sus superiores”	83
Figura 21. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Baja retribución salarial”	85

Figura 22. Gráfico de barras correspondiente al ítem “El sueldo percibido no es el adecuado con respecto a su formación”	86
Figura 23. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Los pagos suelen ser irregulares”	88
Figura 24. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Su salario no alcanza a cubrir los gastos de la canasta básica familiar”	89
Figura 25. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Su trabajo no le ofrece acceso al sistema de pensiones”	91
Figura 26. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Su trabajo no le ofrece la oportunidad de acumular fondos para su jubilación”	92
Figura 27. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Las condiciones de trabajo no son seguras en su empleo”	94
Figura 28. Gráfico de barras correspondiente al ítem “El trabajo no le ofrece seguro contra accidentes”	95
Figura 29. Gráfico de barras correspondiente al ítem “No puede realizar su trabajo con tranquilidad ni mantenerlo al día”	97
Figura 30. Gráfico de barras correspondiente al ítem “En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?”	98
Figura 31. Gráfico de barras correspondiente al ítem “¿Su trabajo requiere atención constante?”	100
Figura 32. Gráfico de barras correspondiente al ítem En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?”	101
Figura 33. Gráfico de barras correspondiente al ítem En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?”	103
Figura 34. Gráfico de barras correspondiente al ítem “No tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna”	104
Figura 35. Gráfico de barras correspondiente al ítem Su trabajo no le permite aprender cosas nuevas	106
Figura 36. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Su trabajo no le permite dejar de hacer sus cosas para conversar con un amigo por un momento”.	107
Figura 37. Gráfico de barras correspondiente al ítem Las tareas que hace no le parecen importantes	109
Figura 38. Gráfico de barras correspondiente al ítem No siente que la empresa donde trabaja sea importante.....	110

Figura 39. Gráfico de barras correspondiente al ítem No sabe que tareas son de su responsabilidad.	112
Figura 40. Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?.....	113
Figura 41. Gráfico de barras correspondiente al ítem Difícilmente recibe apoyo de su superior inmediato	115
Figura 42. Gráfico de barras correspondiente al ítem Sus jefes inmediatos no resuelven bien los conflictos	116
Figura 43. Gráfico de barras correspondiente al ítem Entre compañeros y compañeras no se ayudan en el trabajo	118
Figura 44. Gráfico de barras correspondiente al ítem “Sus superiores no le dan el reconocimiento que merece”.	119
Figura 45. Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	121
Figura 46. Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	122
Figura 47. Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	124
Figura 48. Gráfico de barras correspondiente al ítem Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	125

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “Relación de la Precariedad laboral y el Riesgo psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021”, ha sido desarrollado con la finalidad de determinar la relación entre la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial en trabajadores acogidos a un régimen de contratación temporal en una institución pública.

Para cumplir con el objetivo general, el presente trabajo de investigación se estructuró en cuatro capítulos, los cuales poseen toda la información concisa y relevante para sustentar los objetivos definidos.

EL CAPÍTULO I, se consideran los aspectos generales de la investigación, tales como la Descripción y formulación del problema, la justificación, los objetivos generales y específicos y las hipótesis de la investigación.

EL CAPÍTULO II, se desarrolla el marco teórico de la investigación, en éste apartado se encuentran antecedentes local, nacional e internacionales en relación al tema desarrollado, por otra parte, se presentan dos modelos teóricos para cada una de las Variables de estudio donde además se discuten el porqué de utilizar uno en lugar de otro para la parte metodológica; se brinda una aproximación a la Unidad de estudio y se esclarecen las definiciones de algunos conceptos básicos utilizados a lo largo de ésta tesis.

EL CAPÍTULO III, abarca la metodología de la investigación, se presenta el tipo de investigación, diseño de investigación, la unidad de estudio, la Operacionalización de ambas variables, la técnica de recolección de datos utilizada, así como los instrumentos de recolección de datos con sus respectivas medidas de validez y confiabilidad.

EL CAPÍTULO IV, presenta los resultados de la investigación, desarrollando el contraste de las hipótesis mediante técnicas estadísticas.

Y finalmente, se plantea las conclusiones, recomendaciones de la investigación.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

Metodología: El trabajo de investigación es del tipo Pura, de diseño No Experimental de corte transversal y correlacional. El estudio se realizó en 24 trabajadores acogidos al Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos e instrumentos adaptados a la escala de Likert para la medición de cada variable. Se presenta además, la validez y confiabilidad para cada instrumento de recolección de datos, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics Versión 21.

Resultados: Mediante la investigación realizada, apoyada por el coeficiente de correlación de Pearson, se determinó que existe una relación positiva moderada entre la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial para la población de estudio, por otra parte, la Temporalidad, Vulnerabilidad e Insuficiencia Salarial se encuentran significativamente relacionadas al Riesgo Psicosocial y sólo la Desprotección Social no presenta una relación significativa con la Variable Dependiente.

Conclusiones: La relación entre la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial en trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021, si es significativa, con un nivel de confianza al 95%.

Palabras claves: Precariedad laboral, riesgos psicosociales, empleabilidad, flexibilidad laboral, Outsourcing, desprotección social.

ABSTRACT

Objective: Determinate the relationship between Job Precariousness and Psychosocial Risk in CAS regime workers at the Tomasiri Customs Control Complex-Tacna Customs Administration, 2020.

Methodology: The type of the research work is pure, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The study was carried out on 24 workers under the CAS regime at the Tomasiri Customs Control Post. The survey was used as a data collection technique and instruments adapted to the Likert scale for the measurement of each variable. The validity and reliability of each data collection instrument is also presented. The IBM SPSS Statistics Version 21 statistical program was used for data processing.

Results: Through the research conducted, supported by Pearson's correlation coefficient, it was determined that there is a moderate positive relationship between Job Precarity and Psychosocial Risk for the study population; on the other hand, Temporariness, Vulnerability and Wage Insufficiency are significantly related to Psychosocial Risk and only Social Unprotection does not present a significant relationship with the Dependent Variable.

Conclusions: The relationship between Labor Precariousness and Psychosocial Risk in workers of the CAS regime at the Tomasiri Customs Control Complex-Tacna Customs Administration, 2021, is significant, with a confidence level at 95%.

Key words: job insecurity, psychosocial risks, employability, labor flexibility, outsourcing, lack of social protection.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito internacional, tanto en instituciones privadas como públicas, la insatisfacción laboral, las enfermedades ocupacionales, el poco compromiso con el trabajo se han vuelto una constante. Las organizaciones prestan escasa atención a los riesgos psicosociales presentes en diferentes situaciones en el entorno en el que se desarrolla el trabajador, el cual si no se detecta y supervisa pueden llegar a tener efectos negativos tanto a nivel psicológico como fisiológico en el trabajador y así deteriorar el desempeño de sus labores.

Según (Pastor, 2013), los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en la gestión del trabajo y la organización, una escasa atención al aspecto social y humano, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como la depresión, el estrés laboral o el agotamiento. En el marco legal, las inspecciones paulatinas exigen a la evaluación de los riesgos psicosocial dentro de la organización, hoy en día se toman éstas inspecciones únicamente por cumplir, no obstante, su aplicación debería surgir como un factor de innovación y desarrollo hacia una mejor concepción del clima organizacional.

Estar expuestos a los riesgos psicosociales puede provocar estrés en los empleados, lo cual se resume en un rendimiento deficiente y, en el caso se prolongue, problemas a nivel físico y psicológico. Según la (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2009, pág. 14), el estrés laboral se experimenta cuando las demandas laborales superan su capacidad de controlarlas o resolverlas.

En Perú hasta antes del 2011 poco se conocía del efecto relacionado a los riesgos psicosociales y menos aún se contaban con técnicas y herramientas para la localización y monitoreo de éstos, que pasaban muchas veces desapercibidos, dejando inmune la situación laboral que producía daño al personal, ésta situación cambió a raíz de la aplicación de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°. 005-2012-TR, donde se reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos que afrontan las instituciones. Se entiende a los Riesgos Psicosociales como toda aquella situación relacionada al tipo de organización, el contenido y la ejecución de la tarea que tiene la capacidad de afectar en forma negativa el bienestar y la salud del trabajador.

En consecuencia a la aplicación de la mencionada Ley, comenzaron a tomar relevancia las investigaciones sobre factores psicosociales en nuestro país, en ésta clase de estudios se determinó que dimensiones de inseguridad sobre el futuro y doble presencia habían generado en las empresas ausencia de personal y rotaciones.

Adicionalmente, los efectos que pueden ocasionar los riesgos psicosociales pueden suponer implicancias para la salud de los trabajadores, así como cargas financieras significativas para las organizaciones y la sociedad. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2009)

En el entorno individual, puede estar relacionado con el aumento en costes de salud y relacionado al coste de oportunidad del tiempo.

En el entorno organizacional, el deterioro de la productividad es una de las consecuencias, así como elevados niveles de absentismo y la rotación de trabajadores.

A nivel de la sociedad, las enfermedades relacionadas con el estrés laboral y una sobreexposición a los riesgos psicosociales pueden crear tensiones en los servicios sanitarios nacionales, reducir la productividad económica, teniendo implicancias negativas sobre el Producto Bruto Interno (PBI) del país. (Hoel, 2001)

Por todo lo antes manifestado en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri se evidencian diversos factores que ponen en riesgo la integridad física y mental del trabajador, citando algunos, contratos a tiempos temporales, insuficiencia de personal lo cual condiciona a que cada trabajador se sobrecargue con la labor del control, la falta de conocimiento de la población acerca de temas aduaneros y tributarios, provocando altos índices de riesgo de agresiones verbales y físicas al personal de la institución, insuficiente asignación de recursos presupuestales para el recurso humano, que refleja el descontento del personal contratado dada la inexistencia de una política de estabilidad laboral interna dentro de la organización. Los factores antes mencionados aunado a que no se han realizado anteriormente investigaciones de éste tipo propician la importancia de recoger información y brindar soluciones sobre Seguridad y Salud en el trabajo; la mayor cantidad de trabajadores que laboran en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri, han sido contratados bajo el régimen CAS por lo tanto perciben las desventajas que tal régimen ofrece comparado con otros regímenes laborales en el sector público

Cabe señalar que en (Conduce tu empresa, 2019) se define al Contrato Administrativo de Servicios (CAS) como la forma personal del derecho administrativo y privativo del Estado y una persona natural para proporcionar un servicio en la

empresa que brinde todos los medios necesarios para efectuar el trabajo. El CAS esta normado por el derecho público y concede beneficios y obligaciones a las partes que concede el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM

Finalmente las políticas de Gobierno tanto a nivel Nacional como Regional, deben enfocarse en mejorar la calidad y condiciones en que trabaja la población, la degradación de las relaciones laborales traen como consecuencia un alto grado de precariedad laboral, mientras por otro lado, ésta degradación de las condiciones laborales conllevan factores psicosociales que al no ser monitoreadas adecuada y estratégicamente por los empleadores, generan el denominado Riesgo Psicosocial; la problemática planteado es la que se pretende abordar con ésta investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Habiendo reconocido la descripción del problema, la presente investigación está orientada a explorar sobre la relación entre la Precariedad Laboral y los Riesgos Psicosociales.

1.2.1. Problema Principal

¿De qué manera se relaciona la Precariedad Laboral con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021?

1.2.2. Problemas secundarios

- ¿En qué medida la Temporalidad se relaciona con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021?.
- ¿En qué medida la Vulnerabilidad se relaciona con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021?.
- ¿En qué medida la Insuficiencia Salarial se relaciona con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021?.
- ¿En qué medida la Desprotección Social se relaciona con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021?.

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La justificación de la presente investigación se sustenta en:

Relevancia teórica

El estudio contempla diferentes teorías científicas, las cuales fueron analizadas para perfeccionar su contenido; así se incrementará el conocimiento de la materia y contribuirá para futuras investigaciones.

Tomando como base la teoría de (Cano, 1998, págs. 207-227), quien estimula el estudio de la Precariedad Laboral en 4 dimensiones y como un fenómeno laboral y social; (SUSESO, 2014) fue la base de recolección de información para la variable dependiente y presenta 5 dimensiones para medir y tratar el Riesgo Psicosocial.

Relevancia social

La investigación proporciona aportes y recomendaciones sobre los temas de estudio, sin embargo, las decisiones tomadas a partir de ellos lograrán mejorar la situación de la organización. Dichas mejoras podrán mejorar la satisfacción del trabajador lo cual se verá reflejado en un mayor compromiso organizacional y por ende mejora de productividad.

Relevancia académica

Porque los resultados de la investigación pueden servir para futuras investigaciones analizando propuestas para mejorar la relación empresa – trabajador, y para que las empresas del sector tengan un panorama sobre la realidad en el sector público.

Relevancia práctica

La investigación beneficiará tanto a la organización como a los trabajadores, por un lado, la organización se beneficiará al recibir información fresca y estrategias de solución para mejorar la relación con el trabajador; por su parte, el trabajador se verá beneficiado al ponerse en evidencia las posibles causas que originan situaciones de riesgo en materia laboral.

1.4. OBJETIVOS

Los objetivos de la investigación son los siguientes:

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar que la Temporalidad está relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.
- Demostrar que la Vulnerabilidad está relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.
- Demostrar que la Insuficiencia Salarial está relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.
- Determinar que la Desprotección Social está relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri - Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

La Precariedad Laboral está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

1.5.2. Hipótesis específicas

- La Temporalidad está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.
- La Vulnerabilidad está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

- La Insuficiencia salarial está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.
- La Desprotección social está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En base a la revisión efectuada, se ha detectado la siguiente bibliografía a fin, tales como:

2.1.1. Antecedentes internacionales:

(Amable, 2008), desarrolló una investigación titulada: "La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España". El objetivo de éste trabajo fue interpretar la relación de la precariedad laboral con los problemas de salud.

El autor considera que en los últimos años se han dado nuevos paradigmas laborales los cuales debilitaron la relación empresa-trabajador.

Se propone un enfoque multidimensional de la precariedad laboral complementando las visiones macro sociales con la intersubjetividad del ámbito de trabajo. Las dimensiones son: la vulnerabilidad, la temporalidad, la desprotección social, los beneficios sociales y la capacidad de ejercer los derechos laborales.

El problema que genera la precariedad laboral es la desestructuración del sentido de convivencia tal como lo hemos conocido hasta ahora sin que haya sido reemplazo por ningún otro. Por ende, abarcar el tema de la precariedad laboral como un problema de regulación del mercado puede ser erróneo. El autor considera que ciertas reformas laborales pueden modificar, indudablemente la utilización de los contratos temporales.

La muestra de estudio estuvo compuesta por 100 trabajadores con contratos a término fijo, determinados mediante la metodología bola de nieve, se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos.

En ésta investigación se concluye que la inestabilidad laboral y la posibilidad de pasar a estar desempleado de un día para otro constituyen los factores más destacados al abordar el estudio de la Precariedad Laboral en la población de estudio.

(Filocomo, 2016), desarrolló una investigación denominada: “Precariedad Laboral, Riesgos Psicosociales y Mobbing: su relación con el Auto concepto Laboral en jóvenes trabajadores de locales de comidas rápidas”. El objetivo de la investigación fue indagar la relación entre el Auto concepto Laboral, los Riesgos Psicosociales, la Precariedad Laboral y el Mobbing, en jóvenes trabajadores de locales de comida rápidas en el Conurbano Bonaerense.

Fue un estudio descriptivo, correlacional con un abordaje cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 140 sujetos entre la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (17.81%) y de Gran Buenos Aires (82.9%). Se utilizó las encuestas como instrumentos de recolección de datos.

La investigación arrojó como resultado una correlación directa entre el clima afectivo y emocional con el trabajo activo, seguridad y apoyo social. A inferencia de la autora esta relación implica que la presencia de lazos afectivos saludables y valores corporativos producen apoyo social, seguridad y favorecen el trabajo activo, el humano al ser un ser social y someterse a un ambiente empático y armonioso con objetivos en común y metas por cumplir, logran más y mejores resultados, se sienten respetados por sus colegas y respaldados por sus jefes generando un clima laboral positivo, mayor bienestar psicológico y físico para el sujeto.

La autora resalta que sería favorable que para futuras investigaciones se considere una muestra donde el género se dé en la misma cantidad para hombres y mujeres, con el objetivo de poder arribar a un resultado más representativo.

(Gallo, 2001), desarrolló una investigación titulada, “Precariedad Laboral y Sector Informal Urbano en el Mercado de Trabajo Local”. El objetivo de la investigación fue identificar las variables que influyen en la inserción precaria de trabajadores asalariados en el aglomerado urbano Mar del Plata-Batán, haciendo énfasis en el carácter formal o informal del ámbito en que se desarrollan las relaciones laborales precarias.

El estudio abordó un análisis histórico del contexto socio-ocupacional argentino en la década del noventa. Esto permite lograr una visión periférica de la dinámica del mercado de trabajo y comprender las tendencias de los principales indicadores laborales. El análisis empírico se realizó en dos fases. En una primera etapa se usó la estadística descriptiva para denotar la composición y la calidad del trabajo asalariado mediante tablas de contingencia. En segundo lugar se realiza un análisis comparando factores que predicen la probabilidad de que un trabajador asalariado se encuentre en situación laboral precaria entre 1995 y el 2000. La técnica utilizada fue la regresión logística dado en carácter cualitativo y dicotómico de las variables de estudio.

Para concluir, el autor sostiene que las características económico-productivas del puesto de trabajo son los determinantes más explicativos de la precariedad laboral; además sostiene su hipótesis de que es el sector informal urbano quienes tienen mayor propensión a dar lugar relaciones de precariedad laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

(López, 2015) desarrolló una investigación titulada, “Riesgos Psicosociales derivados de la precariedad laboral en la CAV: Posibles líneas de actuación”. En ésta investigación se comprueba que los cambios en el ámbito laboral, además de disminuir la calidad y cantidad de empleo, merman la salud mental de los trabajadores lo cuales tienen mayores probabilidades de exposición a riesgos psicosociales.

El objetivo de la investigación fue analizar el término de la precariedad laboral a través de distintas dimensiones como, flexibilidad externa, flexibilidad interna, calidad y seguridad.

La autora sostiene como conclusión que la falta de regulación acerca de los riesgos psicosociales y el modelo productivo que promueve maximizar beneficios a cualquier precio, genera una despreocupación por la fuerza laboral. Además, plantea la posibilidad de crear una nueva cultura socioeconómica y una serie de ajustes gubernamentales para combatir los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

(Camones V., Vargas R., & Vilavila G., 2018), desarrollaron una investigación denominada, “Riesgo Psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico de una empresa, Huachipa, Abril 2018”. El objetivo general

de ésta investigación fue determinar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico de Gloria S.A.C. Huachipa, abril 2018, para esto se abordó el estudio del riesgo psicosocial en su enfoque multidimensional utilizando el instrumento ISTAS – 21 – (setiembre 2016) en su versión breve y de uso internacional, fue de tipo cuantitativo, diseño descriptivo de corte transversal.

Los autores concluyeron que el ambiente laboral influye en el riesgo psicosocial, el cual afecta la salud y su seguridad. La investigación permitió identificar aquellos factores que imposibilitan una adecuada condición laboral, estos hallazgos fundamentaron estrategias educativas para los trabajadores del área de almacén logístico de la empresa, con el fin de promover una cultura de prevención hacia los riesgos psicosociales.

(Condezo, 2012), en su tesis “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS del año 2012”, el objetivo de la investigación fue determinar el nivel de vulneración de derechos laborales de los trabajadores acogidos al régimen CAS en la Corte Superior de Lima Norte, el autor protesta ante el agravio originado a aquellos trabajadores contratados bajo la modalidad de CAS debido a que dicho régimen menoscaba principios y derechos laborales como el principio y derecho de igualdad, así como el principio de igualdad de oportunidad y de progresividad de escalas laborales

Se utilizó la técnica de la encuesta para 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. El tipo de investigación utilizado fue pura. El diseño de investigación que se utilizó es descriptivo.

La investigación concluye demostrando que el nivel de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto.

2.1.3. Antecedentes locales:

(Chavez, 2016), desarrollaron una investigación denominada, “El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015”. Los autores tuvieron como objetivo determinar el efecto que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos de Electrosur S.A.

Los autores proponen un manual de prevención del estrés en el trabajo para mejorar el desempeño del trabajador. El tipo de investigación es básica o pura.

Se utilizó el estadístico Chi Cuadrado de Pearson para concluir que el Estrés Laboral afecta significativamente el desempeño de los trabajadores de la población de estudio.

Cerrato (2018), desarrolló una investigación denominada, “La Gestión del Potencial Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Essalud, Red Asistencial Tacna – 2017”. En ésta investigación se parte de la premisa de que una buena Gestión del Potencial Humano tendrá un efecto positivo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Essalud, Red Asistencial Tacna – 2017. Se utilizó un cuestionario para 385 consumidores. Los principales resultados se dan en términos marginales como por ejemplo, cuando la edad del consumidor aumenta en un año, la probabilidad de intención de compra de alimentos orgánicos aumenta en 0.7%, mientras otras variables se mantengan constantes (*ceteris paribus*), si el ingreso familiar del entrevistado se incrementara en 1000 nuevos soles, la probabilidad de compra de alimentos orgánicos aumentaría en 12.7%, *ceteris paribus*, si el consumidor es de género masculino la probabilidad de intención de compra de alimentos orgánicos disminuye en 15.9%, *ceteris paribus*.

La investigación concluye en que existe una relación significativa entre la Gestión del Potencial Humano y el Desempeño Laboral, a un nivel de confianza del 95%.

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

2.2.1. Conceptualización de la Precariedad Laboral

El término precario deriva del latín *precarius*, que se refiere todo aquello por lo cual se pide, ruega o suplica. En el derecho romano, *precarium* era un tipo de contrato por el cual el beneficiario alquilaba un bien que podía ser reclamado por el dueño en cualquier momento, creando así un arriendo inseguro y de constante riesgo.

La etimología del sustantivo precariedad, se asocia a la experiencia de la pobreza, a la carencia de recursos propios, a aquella persona que debe pedir, rogar o suplicar para poder auto sostenerse.

(Julián, 2014), define la Precariedad Laboral de la siguiente manera:

“Deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc.”(P.150).

Encontramos otra definición concebida desde el punto de vista del trabajador en el trabajo realizado por (Evans & Gibb, 2009):

“Empleo caracterizado por contratos de trabajo atípicos, con limitado o inexistentes beneficios sociales y nulas prestaciones, un elevado nivel de inseguridad laboral, reducido nivel de permanencia en el empleo, bajos salarios y un alto riesgo de lesiones y enfermedades profesionales. Desde el punto de vista del trabajador, el trabajo precario se refiere a trabajo incierto, impredecible y riesgos”. (P.5)

Según (Standing, 2014), existen mecanismos productores de precariedad laboral agrupados de la siguiente manera:

A. Los procesos de flexibilización del mercado laboral:

Definidos como el principal mecanismo de precarización laboral, funcionando alrededor de varias dimensiones necesarias de considerar:

- La Flexibilidad Salarial, la cual se refiere a la decisión del empleador de pagar de acuerdo a la demanda de la empresa.
- La Flexibilidad de número, capacidad de despedir a los empleados sin reparos e injustificadamente.
- La Flexibilidad funcional, se refiere a los cambios dentro de la organización, cambios de estructura y a la rotación de funciones.

B. El aumento de la inseguridad social:

Conocido por la ausencia de regímenes que sostengan la relación empleado-empendedor, estos regímenes se encuentran dentro de la ley pero son obviados ya que repercute algunos gastos extras por parte del empresario; entre éstos síntomas tenemos:

- La inseguridad debido a una falta de políticas de empleo igualitarias que afectan a los trabajadores en la posibilidad de conseguir una remuneración digna.

- La inseguridad causada por la escasa formación de sindicatos y restricciones a las manifestaciones grupales que disminuyen la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores en el mercado de trabajo.
- La inseguridad producida por la falta de protección contra accidentes de trabajo y las deficiencias de salubridad en el local de trabajo.

C. Los efectos de la globalización sobre la economía:

Hablar de globalización supone abarcar un espectro demasiado amplio, sabiendo que global es el adjetivo del siglo XXI, el comercio es global, la política es global, el mundo es global, no obstante, los intereses económicos no se consideran globales, como tampoco lo son las relaciones laborales a lo largo de nuestro planeta, consideramos los siguientes aspectos:

- La competencia global,
- La globalización de mercados,
- Flexibilidad a economías de bajos costos laborales

Para (Cuevas Valenzuela, 2015), estos factores, incluso en economías muy desarrolladas, contribuyeron de una u otra forma a producir mayor precarización del trabajo, el autor explica que la precarización y formación de trabajos de baja calidad fue una respuesta de los empresarios hacia la intensificación de la competencia global de los precios.

(Standing, 2014) afirma que éstos son los principales mecanismos productores de precariedad laboral; sin embargo, los efectos no son iguales en cada sociedad. En otras palabras, la economía, la política, la cultura, las instituciones donde se desarrollan la relación entre capital y trabajo, obligan a considerar las particulares tonalidades que, en cada caso, adquieren tanto los mecanismos productores de la precariedad, como también la precariedad laboral misma.

En resumen, podemos inferir que la precariedad laboral representa el lado opuesto de la estabilidad laboral, siendo un trabajo inestable y ausente de garantías para los trabajadores.

2.2.2. Calidad del empleo y Precariedad Laboral

Problemáticas como como la rotación de personal, escasos salarios, tiempo laboral no remunerado o la falta de identificación con la institución, están relacionadas en empleos caracterizados por una elevada temporalidad y empleo a tiempo parcial. (Cuevas Valenzuela, 2015)

(Amable, 2008), afirma que el estudio de la precariedad laboral implica una amplia duración y aborda 4 aspectos específicos:

- A. La flexibilidad como estrategia de reducir los costos:
 - Estrategia empresarial para reducir la incertidumbre generada por la elasticidad de la demanda.
 - Costos que implica la inserción a trabajos cualificados.
 - La expansión y formación de nuevos sectores y empresas, generan el denominado Outsourcing.
- B. El sistema productivo anclado en:
 - Mayor número de trabajadores y baja cualificación.
 - Crecimiento de la informalidad en sectores de extracción y productivos.
- C. Las políticas públicas:
 - Las reformas laborales orientadas al impulso de la contratación temporal.
 - El rol del estado en la supervisión de las condiciones laborales viene siendo defectuosa.
 - La acción sindical se vio limitada debido a una baja representación y unión laboral.
- D. Factores Demográficos:
 - Curva de oferta del empleo creciente.
 - La inmigración tuvo un aumento brusco en los últimos años.
 - Población joven desempleada
 - Gran reserva de mano de obra.

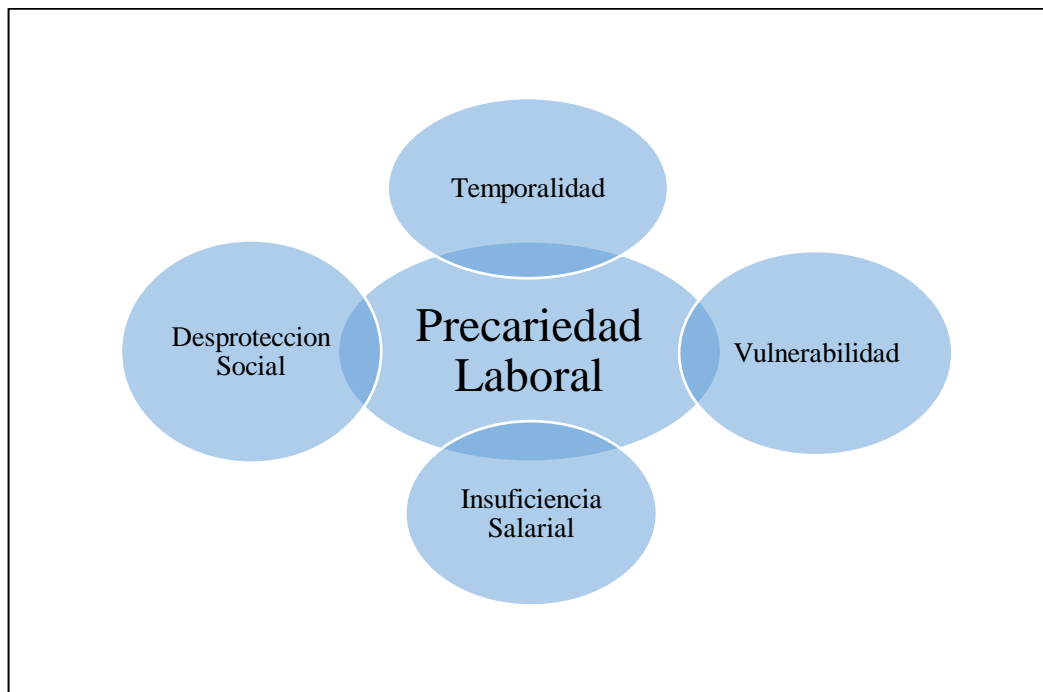
Los motivos por la cual se hace cada día más evidente la precariedad laboral, según Antón (2006), es debido a un ascenso de la subordinación y la dependencia de los trabajadores de las decisiones de los empresarios quitándoles la capacidad de juicio propio ante problemáticas que ellos mismos podrían resolver.

2.2.3. Modelo teórico de la Precariedad Laboral según (Cano E. , 2007)

El presente planteamiento conceptual supone romper con una diferenciación radical entre trabajadores precarios o no precarios, propone abordar el estudio de la precariedad laboral a través de dimensiones que están presentes en diversos grados y modalidades en todas las formas de empleo, la figura N° 01 expone las dimensiones mencionadas por el autor.

Figura 1.

Dimensiones de la Precariedad Laboral (Primer modelo teórico)



Nota. El gráfico representa las 4 dimensiones de la Precariedad Laboral. Elaboración propia con base en (Cano E. , 2007)

2.2.3.1. Temporalidad Laboral

La temporalidad laboral se refiere a la modalidad de contratación por tiempo definido, en la mayoría de los casos sus principales características son la ausencia de determinados derechos laborales y la inexistencia de progresividad laboral.

Como plantea (Amable, 2008), “la temporalidad rompe la dicotomía entre empleo y desempleo, los trabajadores pasan de ocupados a desocupados en cuestión de días o meses, y ninguna de esas situaciones se vuelve estable por períodos largos”.

Otra característica de la Precariedad Laboral que se da mayormente en empresas del sector privado es la ausencia de contrato, lo cual acarrea una ausencia de obra social, nullos aportes jubilatorios, no existen indemnizaciones por despido, vacaciones no pagas, etc.

En efecto, según el autor al no existir un contrato de por medio donde se detalle el rol del trabajador, así como sus derechos y obligaciones, la inseguridad respecto al futuro se torna gris, donde la continuidad del

trabajador depende absolutamente del empleador quien puede prescindir de los servicios del trabajador o cualquier momento.

A. Los contratos temporales:

El contrato a tiempo definido, se caracteriza por pactar la fecha de inicio y fin de la relación laboral.

(Condezo, 2012), afirma “los contratos temporales por un lado son beneficiosos al mejorar la flexibilidad productiva y reducir los costes laborales, pero también son costosos puesto que dificultan la participación e integración de los trabajadores en la empresa”.

Según el autor los contratos temporales se pueden agrupar en 2 grupos según su causa o finalidad:

a. Contratos temporales estructurales:

- Contrato netamente para un servicio determinado.
- Contrato eventual de acuerdo a la producción.

b. Contratos formativos:

- Contrato para realizar prácticas
- Contrato de trabajo para inserción de desempleados.

B. El contrato de Outsourcing:

(Moreno Jimenez, 2011), define al Outsourcing en los siguientes términos: “una empresa practica un Outsourcing (externalización de actividades) en el sentido de la presente circular, cuando encarga a otra empresa (delegataria) asegurar, de manera independiente y duradera, una prestación de servicios esencial para la actividad de la empresa”.

En síntesis, un contrato de Outsourcing se da cuando ambas partes voluntariamente acuerdan la prestación de servicios especializados por parte del outsourcer, lo cual permitirá la realización de operaciones de la empresa cliente.

En el Perú, no existe legislación específica e integral en torno al contrato de Outsourcing. Sólo tenemos dos alcances normativos presentados a continuación:

- a. El Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral (2002), artículo 4, primer párrafo, dice que el contrato de Outsourcing no está comprendido como una forma de intermediación laboral siempre que el Outsourcer

asuma las tareas asignadas por su propia cuenta, con sus recursos financieros y sus propios materiales.

- b. La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones, manual sobre riesgos de tecnología de información, artículo 6 da alcances referentes al aislamiento y procesamiento de la información al contratar los servicios de Outsourcing.

2.2.3.2. Vulnerabilidad laboral

Para (Elías Salazar, 2014), el concepto de vulnerabilidad laboral toma la siguiente definición:

“Incapacidad, indefensión e inseguridad ante el empleo y por consiguiente frente a los servicios de salud, educación, derechohabencia y seguridad social en general”. (P.144).

En el ámbito laboral, factores internos como externos pueden generar en los trabajadores distintos niveles de vulnerabilidad, afectando así a su productividad como en la vida misma del trabajador.

(Elías Salazar, 2014) reporta los efectos nocivos que conlleva la vulnerabilidad laboral en la salud mental del trabajador, impidiendo proyectarse a futuro, dejando al trabajador indefenso social, mental y económicamente expuesto ante las exigencias del mundo actual.

Cabe resaltar que la capacidad de adaptación y el rol activo del sujeto puede llegar a ser de vital importancia al momento de evaluar la vulnerabilidad laboral, entonces, el grado de vulnerabilidad será menor si el sujeto puede utilizar las herramientas con las que cuenta para sobreponerse a adaptarse a su situación.

Para (Gamero R., 2010), “la capacidad de los trabajadores para organizarse libremente a fin de defender colectivamente sus intereses en negociaciones con su empresa es un elemento esencial de la democracia en el ámbito laboral y de un diálogo social eficaz”.

El diálogo social se vuelve entonces en una fuerte herramienta con las que cuentan los trabajadores para intercambiar información con los empleadores a manera de crear un clima organizacional armonioso.

2.2.3.3. Insuficiencia Salarial

El nivel salarial es otra dimensión de la precariedad. Los trabajadores con algún tipo de contrato anormal cobran menos que los trabajadores fijos.

Muchas veces el salario de los trabajadores temporales depende de la cantidad de trabajo realizado o en muchos casos, de la simple decisión de los empleadores.

Desde un punto de vista humanístico el nivel salarial debería estar sujeto a las necesidades básicas de la persona y para poder subsanar algunos gastos imprevistos que el trabajador posea.

A. Canasta básica familiar:

Se toma como referencia a la canasta básica familiar para determinar el sueldo mínimo, también para monitorear los precios de productos esenciales.

Ya sean alimentos, higiene, vestimenta, salud o transporte, la canasta familiar está conformada por un conjunto de productos o servicios de primera necesidad que necesita una familia para subsistir en un período que normalmente es un mes.

B. Gastos imprevistos:

Se refiere a aquellos gastos que no son considerados dentro del presupuesto de las familias debido que se presentan de manera inesperada.

Si no se considera éste aspecto dentro de la planificación de la propia economía, diversas contingencias como gastos por salud, una multa, etc., descuadran las cuentas y generan un déficit.

Los gastos imprevistos van relacionados con el ahorro, los ahorros son una manera de mitigar el impacto de los gastos imprevistos o en el caso que los ingresos del trabajador sufran alguna caída.

2.2.3.4. Desprotección Social

En todos los países, las personas sienten la necesidad de sentirse respaldadas frente a los cambios repentinos de la vida, sea cual sea la sociedad en la que se viva una protección social adecuada es un rasgo que distingue al trabajo decente. (Gamero, 2010)

Es la reducción de la cobertura de los sistemas de protección social que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores.

En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores son el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

La legislación laboral peruana comprende varios regímenes laborales, tales como:

- A. El que regula a los trabajadores del Estado, regulado por el Decreto Legislativo (D.L.) 276;
- B. El régimen para los trabajadores de empresas privadas, regulado el D.L. 728.
- C. El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado por el D. L. 1057.

Ahora, la legislación peruana considera los siguientes derechos básicos para cualquier régimen laboral:

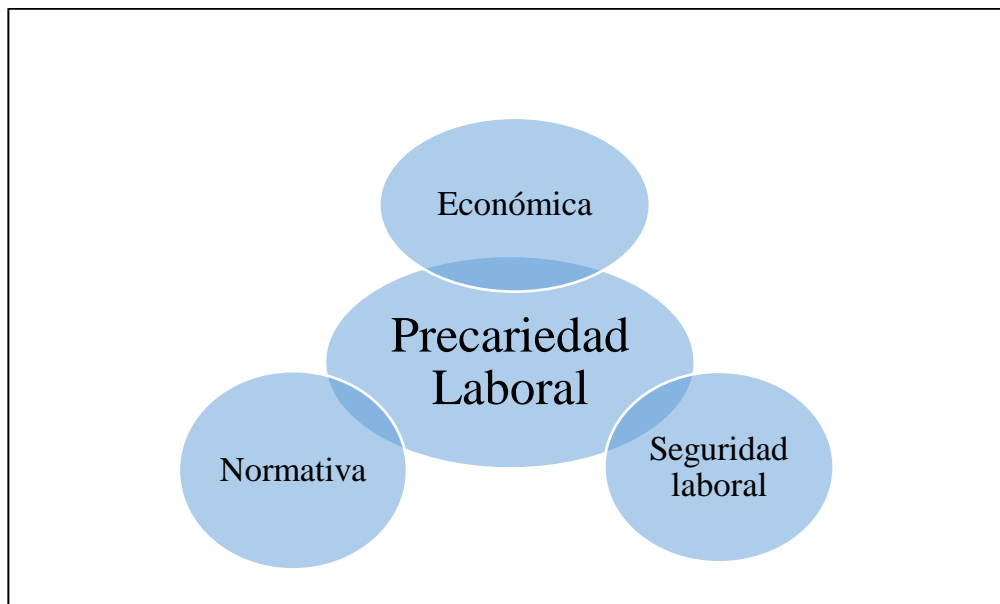
- A. La suscripción de un contrato de trabajo indeterminado y si los trabajos son ocasionales, se justifican los contratos temporales. Éste derecho va ligado a que los despidos se den por una causa debidamente comprobada y prevista en la ley.
- B. Una jornada laboral no mayor a 8 horas y de 48 horas semanales.
- C. 24 horas de descanso a la semana, así como vacaciones.
- D. La seguridad y salud en el trabajo.
- E. Seguro de trabajo.
- F. Derecho a la reunión sindical.

2.2.4. Modelo teórico de la Precariedad según (Román Sánchez & Cervantes Arenillas, 2021)

Si bien el modelo teórico planteado por (Amable, 2008) y (Cano C. E., 1998) plantea el estudio de la Precariedad Laboral abarcando 4 dimensiones (Temporalidad, Vulnerabilidad, Insuficiencia Salarial y Desprotección Social) no es la única forma de esclarecer la teorización de éste término en base a la bibliografía revisada; (Román Sánchez & Cervantes Arenillas, 2021) conceptualizan la precariedad laboral a partir del estudio de tres dimensiones: económica, normativa y seguridad laboral como se presenta en la figura N°2.

Figura 2.

Dimensiones de la Precariedad Laboral (Segundo modelo teórico)



Nota. El gráfico representa las 3 dimensiones de la Precariedad Laboral. Elaboración propia con base en (Román Sánchez & Cervantes Arenillas, 2021).

2.2.4.1. Dimensión económica

A. Indicador Ingreso:

En éste indicador se considera que los trabajadores se ubican en una situación precaria siempre que el salario percibido no logre cubrir las necesidades básicas tales como: alimentación, calzado, vestido, etc.

Dentro de éste indicador se formula el siguiente criterio según (Román Sánchez & Cervantes Arenillas, 2021)

“Se considera precario cuando el salario es menor al que garantiza un nivel mínimo necesario para tener acceso a alimentación, vestido, educación, salud y vivienda”. (P.44)

2.2.4.2. Dimensión normativa:

Para la dimensión normativa se considera al contrato como un elemento fundamental que garantiza la protección a los trabajadores, la duración de los contratos: temporales o estables, así como las jornadas laborales incompletas e inestables que ponen a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad.

A. Contratos de trabajo:

Se considera que sin la existencia de un contrato que regule las condiciones del trabajo, el trabajador se siente desprotegido y vulnerable.

B. Temporalidad:

Para (Amable, 2008) la temporalidad constituye uno de los factores más importantes al momento de analizar la precariedad laboral conformando un colectivo sin derechos laborales. Así, en una organización se hace sentir la discriminación por parte de los trabajadores que cuentan con un contrato indefinido.

C. Duración de jornada:

Jornada laboral completa, estable y remunerada garantiza buenas condiciones a los trabajadores, por lo anterior, jornadas inestables e incompletas precarizan las condiciones de los trabajadores.

2.2.4.3. Seguridad laboral

Los aspectos que conforman ésta dimensión son: La seguridad social y las prestaciones laborales que al carecer de éstas la empresa, precarizan la condición de sus trabajadores. El poder de negociación y diálogo con los empleadores resulta de vital importancia al brindar mayor representatividad de la fuerza laboral.

A. Acceso a la seguridad social:

El riesgo a sufrir accidentes laborales, el estrés u otras enfermedades ocupacionales, la inexistencia de cobertura de Seguridad Social (permisos por enfermedad, por maternidad o ante accidentes), y jornadas con largas horas de duración o no bien delimitadas, son factores causantes de precariedad.

B. Prestaciones sociales:

Para hablar de prestaciones sociales, nos referimos a un derecho exclusivo de aquellos trabajadores que cuentan con un vínculo laboral contractual con una empresa, resaltando que uno de los factores de la Precariedad Laboral es la inexistencia de un contrato de trabajo.

Básicamente, las prestaciones sociales son aquel incentivo económico, figurado en un contrato de trabajo, que reconocen el aporte del trabajador a la generación de ingresos y utilidad a favor de la empresa.

C. Nivel de sindicalización:

Los sindicatos son la fuente de poder colectiva de los trabajadores dentro de la organización y en el ámbito político, permite negociar cambios y hacer valer la opinión de la fuerza laboral siempre que se dé con respeto y en aras de hacer crecer la organización con un clima armonioso y productivo.

2.2.5. Discusión sobre ambos modelos teóricos de Precariedad Laboral

En el estudio de la Precariedad Laboral hemos delimitado 2 modelos teóricos extraídos de la literatura consultada, el primer modelo teórico fue el proporcionado por (Cano E. , 2007) el cual aborda el estudio de la Precariedad Laboral en 4 dimensiones: Temporalidad, Vulnerabilidad, Insuficiencia Salarial y la Desprotección social.

El modelo teórico aportado por (Cano E. , 2007), se refiere a la precariedad laboral como un fenómeno complejo a nivel general, él recomienda aplicar su estudio a través de dimensiones que pueden estar presentes en un grado u otro dentro de las organizaciones. En su estudio tienen mayor énfasis las dimensiones de Temporalidad laboral y Vulnerabilidad conocida como la incertidumbre de continuidad en la empresa.

El segundo modelo teórico abarcado en la presente investigación fue extraído de la investigación realizada por (Román Sánchez & Cervantes Arenillas, 2021) los cuales presentan a la Precariedad Laboral como el deterioro de las condiciones laborales producto de las demandas globalizadas y de la flexibilización laboral, situación que lleva al debilitamiento de las relaciones laborales a una situación de vulnerabilidad abordando tres dimensiones, la económica, la normativa y la seguridad laboral.

Con la información recopilada, necesitamos identificar aquellas dimensiones que pueden acoger de mejor manera la postura planteada en esta investigación y se acomode mejor a las características de la población de estudio.

Una de las dimensiones que más llamó la atención, y que difiere de un modelo teórico a otro, es el de la Vulnerabilidad, la cual si no se controla adecuadamente puede llegar a tener efectos nocivos en la salud mental del trabajador, aborda temas como la relación jefe-empleado y situaciones originarias de estrés físico o mental en los trabajadores, los cuales, a través de

la bibliografía consultada, hemos visto son grandes factores de Precariedad Laboral.

Otra de las características de la Vulnerabilidad es que el trabajador no puede expresar su opinión y compartirla libremente, considerando que en la población de estudio abordamos a trabajadores acogidos a un régimen laboral que discrimina en cuanto a la asociación colectiva por medios de sindicatos, resulta interesante considerar el modelo teórico aportado por (Cano E. , 2007).

2.2.6. Principales víctimas de la Precariedad laboral

(Rubio, 2009), afirma que son los jóvenes quienes en mayor medida se ven afectados por la Precariedad Laboral, como también mujeres con carga familiar y mayores de 45 años con una baja cualificación laboral.

(Sabater, 2014), sostiene que el doble rol que sostiene el ingreso de las mujeres al ámbito laboral y su relación con la Precariedad Laboral, detenidamente en la doble jornada hogar y trabajo.

En el mismo estudio se muestra que son las mujeres quienes están más expuestas a sufrir situaciones de discriminación, acoso u hostigamiento sexual y la posibilidad de que algunas empresas vean la maternidad como un costo de producción.

2.3. BASES TEÓRICAS DEL RIESGO PSICOSOCIAL

2.3.1. Conceptualización del Riesgo Psicosocial

(Moreno, 2011), plantea el concepto de Riesgos Psicosociales como:

“Situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud”. (P. 8).

Los riesgos psicosociales se dan por aspectos relacionados a la organización del trabajo. Al producirse tiene una alta probabilidad de incidir significativamente en la salud de los trabajadores a nivel psicológicos y fisiológicos. Además, al producirse los riesgos psicosociales tienden a reducir la productividad de la empresa. (Raffo L., Ráez G., & Cachay B., 2013)

La salud y los riesgos derivados del trabajo han cobrado importancia en los últimos años, no sólo desde el punto de vista macroeconómico y laboral, sino también ciertas tendencias de calidad exigidas a nivel internacional

consideran en sus cláusulas normas sociales y de protección a los trabajadores contra riesgos ocupacionales. (Gutierrez S. & Vilorio D., 2014)

2.3.2. Cambios del mundo del trabajo:

Para (Moreno Jimenez, 2011) los cambios en ésta sociedad moderna se dan en gran medida por la influencia de dos actores principales: los estados democráticos y las empresas. El autor considera que sin un estado democrático que regule la equidad, combatiente de los oligopolios, es difícil pensar en el desarrollo económico y social general.

Ante regímenes autoritarios y despóticos como el fascismo, nazismo o el comunismo, la aplicación de estados democráticos dieron lugar a un bienestar social sin precedentes.

Por otra parte, el impulso de la empresa como motor de la economía ha dado lugar a un auge económico sin precedentes. Sin la empresa y la libre iniciativa comercial e innovadora no se podría comprender el desarrollo alcanzado a nivel internacional en la vida contemporánea.

Obviamente la empresa moderna se ha caracterizado por su dinamismo y su capacidad de cambio. Otro de los factores que ha determinado a la empresa moderna es acomodar las contrataciones conforme a las fluctuaciones de la demanda dejando espacio al denominado “trabajo flexible”, el cual inevitablemente conlleva inseguridad respecto a la relación laboral. La empresa entonces se convierte en un factor de riesgo para el mismo trabajador. (Moreno Jimenez, 2011)

2.3.3. Riesgos Psicosociales derivados del trabajo:

(Gil, 2012) considera que los Riesgos Psicosociales pueden tener su origen por un deterioro en:

A. Las características de la tarea:

El ritmo de trabajo, la monotonía, la cantidad de trabajo, el desarrollo de aptitudes y la libertad para tomar decisiones, etc.

B. Las características de la organización:

Considera al estilo del liderazgo, al tipo de comunicación que se da en la organización, a las jerarquías, la definición de los puestos de trabajo, al tamaño de la empresa, relaciones interpersonales, etc.

C. Las características del empleo:

Si es un empleo estable o no, diseño e infraestructura del local de trabajo.

D. La organización del tiempo de trabajo:

Horarios no determinados, trabajo diurno como nocturno, duración excesiva de la jornada laboral, etc.

Gil (2012), afirma:

“La percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.)” (P.238).

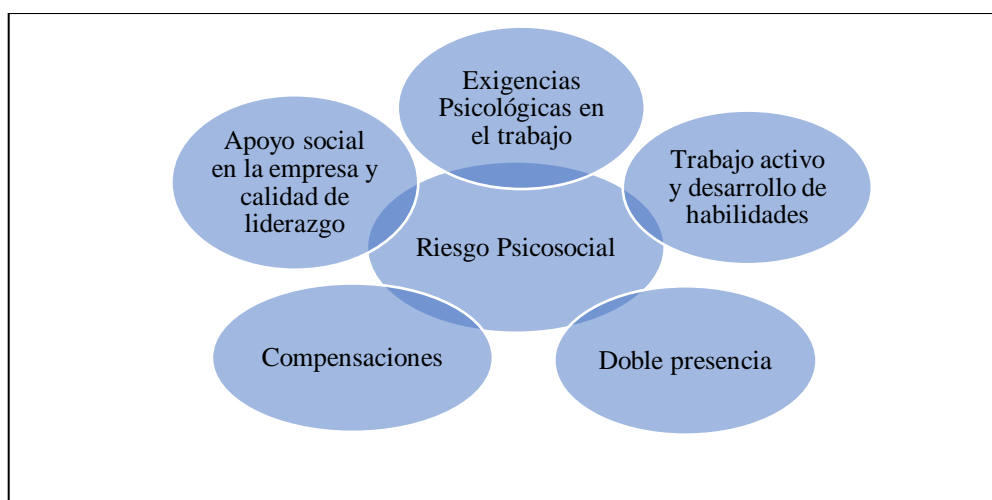
2.3.4. Modelo Teóricos del Riesgo Psicosocial según (Superintendencia de Seguridad Social, 2014)

Se refiere a los Riesgos Psicosociales como todas aquellas condiciones de trabajo, que tienen lugar gracias a la organización, contenido y tiempo del trabajo, con una alta probabilidad de perjudicar la salud de los y las trabajadores/as. Psico porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente), y social debido a que su origen es social: está en el contexto de la organización del trabajo.

(SUSESO/ISTAS 21, 2018) presenta 5 dimensiones de los Riesgos Psicosociales:

Figura 3.

Dimensiones del Riesgo Psicosocial (Primer modelo teórico)



Nota. El gráfico presenta las 5 dimensiones del Riesgo Psicosocial. Elaboración propia con base en (SUSESO/ISTAS 21, 2018)

2.3.4.1. Exigencias psicológicas

(Chiang V., Gómez F., & Sigoña I., 2013) afirman:

“Las exigencias psicológicas hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas”. (P.113).

Además de lo explicado por las autoras, dentro de las exigencias psicológicas podemos encontrar patrones de conducta inesperados como cuando tenemos que callarnos en el trabajo y difícilmente poder expresar nuestra opinión.

A. Exigencias cuantitativas:

Se refiere a cuando la cantidad de trabajo supera el tiempo con el que se cuenta para realizarlo. Unas altas exigencias psicológicas suponen una situación de riesgo para la salud. Estas exigencias se relacionan principalmente con una mala distribución de la carga horaria, la falta de personal o una mala asignación de puestos. Éste indicador puede llevar incluso a un alargamiento de la jornada laboral. (Rojas O. & Rodríguez R., 2010)

B. Exigencias cognitivas:

(Rojas O. & Rodríguez R., 2010) reflejan el término como: “Las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener que proponer ideas nuevas, memorizar y controlar muchas cosas a la vez” (P.161).

Desde el punto de vista de la salud, las exigencias cognitivas no pueden catalogarse como “nocivas” o “beneficiosas”. Si en la organización se lleva a cabo un buen proceso de cualificación del personal, facilitando la información requerida para llevar a cabo las tareas, contribuyendo al desarrollo de las habilidades individuales, implica la necesidad de aprender, por lo que puede significar más un desafío que una amenaza.

Por otra parte si la organización no se preocupa por brindar la información necesaria al trabajador para realizar bien sus funciones, la improvisación puede llevar a generar resultados inadecuados, y cuando no se controlan éstas exigencias puede llevar a una situación de riesgo para la salud.

C. Exigencias de esconder emociones:

(Feldman & Blanco, 2006) afirman que:

“El trabajo emocional se refiere a cuando los empleados/ as o trabajadores/as requieren desplegar estados emocionales particulares como parte de su trabajo”.

En general estas exigencias se traducen en reacciones que el trabajador esconde a los clientes, superiores o compañeros. Las altas exigencias de esconder emociones suponen una situación de riesgo para la salud. Este indicador suele estar ligado en su mayoría a trabajos de constante contacto con el cliente, donde muchas veces el origen se sitúa en la relación con los superiores o con los mismos compañeros. Ese sentimiento del personal apunta a que la alta dirección de la empresa puede mejorar su gestión del personal y optimizar los sistemas de comunicación a fin de que todo trabajador sea escuchado. (Rojas Ocaña & Rodríguez Rodríguez, 2010)

2.3.4.2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades:

Referido a la inexistencia de una mínima autonomía laboral, donde las decisiones del trabajador se ven reducidas o limitadas, a tal punto que el conocimiento que puede tener el empleado llega a carecer de sentido.

A. Influencia en el trabajo:

Es el margen de decisión y de autonomía respecto al contenido del trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, etc.) y a las condiciones de trabajo (horario, ritmo, compañeros, ubicación, etc.).

B. Posibilidades de desarrollo:

Si el trabajo presenta oportunidades para aprender y reforzar las habilidades del trabajador o si el trabajo es variado.

Según (Rojas Ocaña & Rodríguez Rodríguez, 2010), el problema se da cuenta el trabajo no deja márgenes para que el trabajador utilice su propio juicio o parecer, el criterio y la buena voluntad quedan restringidos ante inflexibles procedimientos institucionales.

C. Control sobre el tiempo de trabajo:

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre el tiempo de trabajo y de descanso: pausas, permisos, vacaciones, etc.

Aunque no lo parezca, éste indicador puede llegar a hacer la diferencia en la percepción del trabajador, presenta una ventaja si, por ejemplo, se puede hacer una pausa para charlar con un compañero o para atender un asunto familiar urgente, escoger los días de vacaciones, etc.

(Martín R., 2017) expone la siguiente premisa:

“El momento actual donde aparece una clara intención legislativa de abrir espacios en la regulación del tiempo de trabajo para consentir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores choca frontalmente con la idea que se ha ido instalando progresivamente en el ordenamiento jurídico-laboral respecto de una fuerza de trabajo que debe adaptarse constantemente a las necesidades cambiantes de las empresas” (P.9).

La cantidad de empleo y el margen de autonomía se ven alterados por políticas de ajuste y normas preestablecidas.

D. Integración en la empresa:

En éste apartado se reconoce la importancia del recurso humano para poder estandarizar el mensaje y los procesos de la organización.

(Domínguez, 2008) afirma: “El recurso humano es uno de los intangibles que mayores diferencias puede marcar en las organizaciones, ya que de éste provienen los conocimientos, las habilidades y las destrezas que combinadas con los demás recursos tangibles e intangibles generan ventajas competitivas sostenibles” (P.92).

En el marco empresarial, desarrollar estrategias de compenetración e integración resulta importante para que los trabajadores canalicen los objetivos institucionales como propios.

La Sección de Recursos Humanos, juega un papel importantísimo y diferenciador de competitividad en la mayor parte de las organizaciones. La función recae en identificar aquellas destrezas que hacen único a cada trabajador y posicionarlos adecuadamente en el puesto que mejor se acomode a su perfil. (Dominguez Santiago, 2008)

2.3.4.3. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Se refiere al trabajo aislado, no existe un apoyo por parte de los superiores, las tareas no están bien delimitadas y la información no está al alcance. Contiene elementos de liderazgo equivalente a la de apoyo social.

A. Claridad de rol:

En éste apartado abordamos la definición del puesto de trabajo, las tareas a realizar, la claridad de los objetivos. La falta de claridad de rol supone una situación de riesgo para la salud.

Ésta característica es lo opuesto a la ambigüedad de rol definida por (Díaz, Pecino & Mañas, 2016) como: “La ausencia de información claramente formulada sobre las expectativas de desempeño, las metas, los deberes, la autoridad, las responsabilidades, las obligaciones y otras condiciones laborales relacionadas con el desempeño de rol” (P.392)

B. Conflicto de rol:

“Los conflictos de rol tratan de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores profesionales y personales”. (Rojas & Rodríguez, 2010)

C. Calidad de la relación con los superiores:

Inicialmente, la relación jefe-empleado, se podría calificar de intercambio económico (el contratado produce para la empresa y el contratador lo retribuye económicamente), hoy en día esa relación ha cambiado incluyéndose un intercambio social donde se van desarrollando vínculos emocionales entre el jefe y sus empleados.

Un líder correcto es aquel con la capacidad de delegar funciones y brindar autonomía a aquellos trabajadores con los que ha formado un vínculo emocional y claramente rinda técnicamente en su puesto, con capacidad de tomar decisiones en beneficio de la empresa. (Rosa & Carmona, 2010)

D. Posibilidad de relación social:

Un trabajo que impida o dificulte la sociabilidad no resulta saludable para ningún ser humano, puesto que se puede asegurar que es de naturaleza humana la necesidad de relacionarnos. (Rojas & Rodríguez, 2010)

Estas relaciones se pueden dar con diferentes tipos de actores, internos o externos a la empresa, trabajar de forma aislada sin posibilidades de relación supone una situación de riesgo para la salud del trabajador.

2.3.4.4. Compensaciones

A. Estima:

Se refiere al trato justo, al reconocimiento y al respeto brindado.

Principalmente el reconocimiento por parte de los superiores ante un buen desempeño de las labores. Representa una compensación psicológica obtenida al verse lograda una competencia o trabajo realizado. (Ministerio del trabajo y prevención social de Chile, 2013)

Que en la empresa no haya sentimientos de estima personal, supone un riesgo para la salud.

B. Inseguridad:

Éste indicador va más allá de la inseguridad respecto al contrato de trabajo, incluye condiciones como cambios en las jornadas de trabajo, el salario, rotación de puesto contra la voluntad del trabajador. La alta percepción de inseguridad en el trabajo supone un riesgo para la salud. (Rojas & Rodríguez, 2010)

Las condiciones explicadas en el párrafo anterior, tienen su origen en diversos factores como por ejemplo, políticas empresariales de salario variable, políticas de rotación de personal para cualificación funcional en más de un área, dichas condiciones deben estar estipuladas en el contrato de trabajo, así el trabajador tendrá en cuenta las posibilidades futuras y no caer en la sorpresa al momento de su realización.

2.3.4.5. Doble presencia

Se refiere a la necesidad de permanecer sincrónicamente en el ámbito laboral y el doméstico. Se consideran altas cuando la demanda del trabajo interfiere con la demanda del hogar.

(Salanova, 2009) expone “el bienestar/malestar que experimenta el trabajador está influido por el bienestar/malestar que experimenta en la vida en general, es así que el contagio y trasvase de emociones ha sido muy estudiado desde hace muchos años, sobre todo en cuanto a cómo se relaciona la vida laboral con la personal”.

El hecho de que las responsabilidades del hogar recaigan en una misma persona, supone en muchas ocasiones dejar un momento de lado las obligaciones laborales. Supone un riesgo para salud cuando la carga de trabajo dificulta la respuesta ante situaciones del hogar cuando se producen

simultáneamente. (Moncada Lluís, Llorens Serrano, Font Corominas, Galtés Camps, & Navarro Giné, 2008)

El estudio realizado por (Salanova, 2009), indica que aunque las demandas de la familia suelen ser más flexibles y adaptables que las demandas laborales, existen demandas en el hogar que requieren una atención inmediata, tales como el cuidado de niños o de personas de tercera edad. Cuando el trabajo impide poder atender éstas necesidades por un momento traen consecuencias psicosociales como la insatisfacción laboral que afecta más a los hombres y el estrés relacionado más a mujeres.

2.3.5. Modelo teórico del Riesgo Psicosocial según la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada

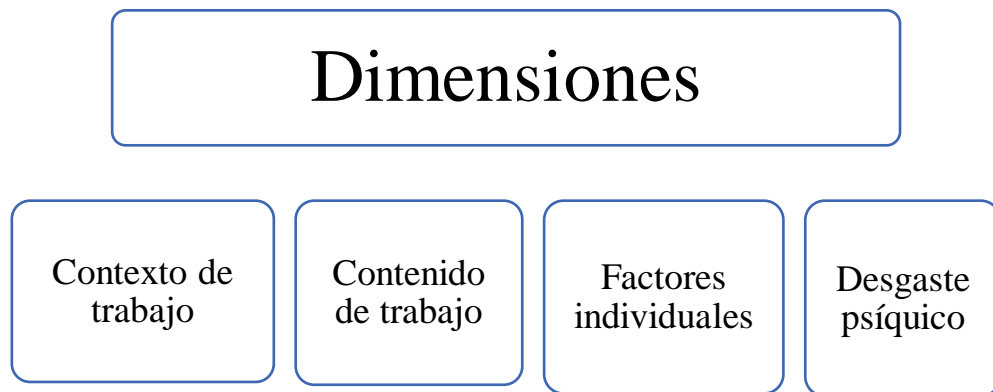
El siguiente modelo teórico fue desarrollado por (Carrión García, López Baron, & Tous Pallares, 2008), trabajadores de la Asociación de Expertos en Psicología (AEPA) fue denominado “Modelo AEPA” en relación al instituto mencionado. Éste modelo contempla las necesidades en materia psicosocial que pueden estar presente en la organizaciones e identifica los recursos existentes para conseguir bienestar.

La base del modelo AEPA es un concepto positivo y capacitador en materia de salud laboral, promocionando y dotando de herramientas para mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral y social.

El modelo AEPA pretende mantener una acción proactiva frente a los posibles riesgos psicosociales existentes en las organizaciones, se apoya en un sistema de información que pretende implantar una cultura preventiva psicosocial, posteriormente se apoya en tres niveles de prevención, primaria, secundaria y terciaria. El Modelo AEPA consta de 4 dimensiones, las cuales se pueden evaluar en conjunto o una a la vez; tiene como objetivo evaluar la percepción de los trabajadores con respecto al entorno laboral, evaluando factores individuales y alteraciones en la salud que pueden estar incurriendo en Riesgos Psicosociales.

Figura 4.

Dimensiones del Riesgo Psicosocial (Segundo modelo teórico)



Nota. El gráfico presenta las 4 dimensiones del Riesgo Psicosocial de la Asociación de Expertos en Psicosociología Aplicada (AEPA). Elaboración propia.

2.3.5.1. Contexto de trabajo:

Está determinado por la manera en que un individuo percibe su trabajo, la productividad media marginal y la satisfacción laboral, siendo determinantes aspectos como el medio ambiente humano y físico donde se desarrolla la labor. (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019)

El diseño del escenario de trabajo conforma un contexto condicionante del trabajo, influyendo en la motivación del trabajador, un trabajador motivado requiere de un ambiente físico y emocional correctamente implantado.

De esta manera al tener un “puesto de trabajo ya no sólo se piensa en la organización en donde se desempeña, como un ente creado para satisfacer los intereses económicos de sus dueños, sino que se pide que cumpla con otros requisitos esencialmente de naturaleza social” (Jimenez, 1980)

2.3.5.2. Contenido de trabajo:

Esta dimensión refiere que cuando el trabajador percibe que las tareas que está realizando son de utilidad para la empresa, se vuelve parte emocional de la empresa. El trabajador debe poseer toda la información necesaria para realizar sus labores y poder usar destrezas individuales en la resolución de problemas. El trabajo debe de tener significado para la persona. El contenido de

trabajo entonces se vuelve mucho más útil si el empleado siente que tiene control sobre la ejecución y el diseño del mismo. (Feldman & Blanco, 2006)

La excesiva división del trabajo en tareas le resta contenido al mismo y además provoca monotonía. Estos dos factores de riesgos están muy ligados en ocasiones. Con la división del trabajo, el trabajador pierde la oportunidad de utilizar su inteligencia y se va convirtiendo en una serie de movimientos automáticos sin contenido.

2.3.5.3. Factores individuales:

Cada ser humano es diferente, todos poseen habilidades, cualidades y defectos únicos, es por ello que los riesgos psicosociales inciden de manera diferente en cada persona, factores como la capacidad de tolerancia y el nivel de adaptación influyen en la medición de los riesgos psicosociales, por una parte el trabajador trata de adaptarse a las circunstancias laborales modificando algunas conductas propias y dándolas a notar únicamente en su ámbito íntimo o familiar. (Cortés Díaz, 2012)

El éxito de esta adaptación dependerá de los factores personales, los cuales se clasifican en:

A. Factores endógenos o individuales:

“Son los determinantes de las características de la propia persona y su forma de ser y reaccionar (personalidad, edad, sexo, formación, motivaciones, actitudes, aptitudes, expectativas, etc.)” (Cortés Díaz, 2012)

B. Factores exógenos o extra laborales.

“Son aquellos factores extra laborales (factores socioeconómicos, vida familiar, entorno social, ocio y tiempo libre, etc.), que pueden tener una marcada influencia sobre la satisfacción o insatisfacción laboral al incidir sobre otros factores psicosociales del trabajo” (Cortés Díaz, 2012)

2.3.5.4. Desgaste psíquico:

“El desgaste psíquico se ha venido conceptualizando y relacionando, de manera errónea, como síndrome de burnout, pero no todo desgaste psíquico es burnout, aunque este último puede presentarlo”. (Carrión García & Hernández Gracia, 2018)

Altos niveles de desgaste psíquico suponen reacciones adversas por parte del trabajador, mientras que niveles bajos, favorecen la salud del trabajador. Se puede considerar el desgaste psíquico desde dos panoramas: el

clínico, representado por el estado al que llega la persona producto del estrés laboral, y el psicosocial, determinado por la interacción del individuo con las características laborales y personales. (Carrión García & Hernández Gracia, 2018)

A nivel organizacional se generan importantes costos motivo de enfermedades, incremento en gastos médicos, permisos, cobertura de puestos, disminución de la productividad, entre otros; dichas consecuencias pueden ser evitadas dejando de poner bajo presión a los trabajadores previamente cualificados. Las demandas ambientales pueden poner a la gente bajo presión y, la tensión creada por ésta, en riesgo de una experiencia fisiológica y psicológica negativa.

“La salud laboral no es solo la ausencia de enfermedad, sino que se debe atender a su preservación y promoción de los aspectos físicos, psíquicos y sociales”. (Carrión García & Hernández Gracia, 2018)

2.3.6. Discusión sobre ambos modelos de Riesgo Psicosocial

Se ha presentado dos modelos teóricos a partir de la literatura consultada, el modelo teórico de (Superintendencia de Seguridad Social, 2014) donde se distinguen 5 dimensiones del Riesgo Psicosocial tales como: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa, Compensaciones y Doble presencia. Por otro lado hemos considerado el modelo teórico estudiado por la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPA) desarrollado por (Carrión García, López Barón, & Tous Pallares, 2008) el cual postula 4 dimensiones: Contexto de trabajo, Contenido de trabajo, Factores individuales, Desgaste psíquico.

Según (Charria O., Sarsosa P., & Arenas O., 2011) ambos modelos teóricos se han desarrollado a partir de la integración de modelos que explican los mecanismos de generación de estrés o tensión psíquica asociada al trabajo. Ahora bien, ambos modelos teóricos presentan dimensiones muy parecidas, consideraremos como factor diferencial el que se adapte mejor a la realidad y legislación laboral peruana, además de algunas investigaciones relacionadas.

(Pando Moreno, Varillas, Aranda Beltrán, & Elizalde Núñez, 2016) mencionan que son escasas las publicaciones referentes al uso de escalas de factores psicosociales en Perú, pero entre las localizadas podemos mencionar el uso de instrumento de Factores de Riesgo Psicosocial, del Instituto Navarro de

Salud Laboral de España, la aplicación del SUSESO/ISTAS 21, o el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, no mencionando el modelo AEPA en su investigación.

Países como Chile, Argentina, Venezuela, Colombia y Brasil han adaptado y validado el ISTAS21 para la realización de sus estimaciones, siendo una de sus grandes ventajas ya que cuenta con un instrumento de recolección de datos ya validado en Chile.

En el Perú éste cuestionario se encuentre en proceso de validación por el CENSOPAS (Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente del Instituto Nacional de Salud), que es el ente encargado por el Ministerio de Salud (MINSA) para estos fines. No obstante, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo estipula que las empresas lleven un monitoreo de los riesgos psicosociales y para su medición se ha recurrido, de acuerdo a consultas realizadas en la investigación de (García Dávalos, Quiroz Gonzales, & Yaya Espinoza, 2018), al cuestionario SUSESO/ISTAS 21.

Asimismo, consideraremos utilizar el modelo teórico proporcionado por (Superintendencia de Seguridad Social, 2014) al reunir los siguientes aspectos:

Internacionalmente, se ha convertido en uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales de más importantes.

Se encuentra disponible en más de 25 lenguas y pueden encontrarse en más de 140 publicaciones

Es citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la OMS

2.3.7. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales

A. Problemas de salud psicosomáticos:

Se refiere a enfermedades que no pueden ser diagnosticadas tras un examen médico. En estos casos se da la relación mente-cuerpo; del mismo modo que las enfermedades físicas influyen en nuestro estado de ánimo y nos provocan temor, miedo o preocupación, muchos problemas psicológicos provocan síntomas físicos. (Feldman & Blanco, 2006)

B. Insatisfacción laboral:

Conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia facetas específicas del trabajo, dando lugar a un espacio donde el trabajador no encuentra motivación en sus labores y la experiencia se vuelve insatisfactoria..

C. Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout):

“Respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional. Se caracteriza por un deterioro cognitivo del individuo que consiste en la pérdida de la ilusión por el trabajo; un deterioro afectivo, caracterizado por agotamiento emocional y físico; y por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia otras personas o hacia la organización en forma de comportamientos indiferentes, fríos, distantes o, en ocasiones, agresivos (desencanto profesional)”. Gil (2012)

2.4. PANORAMA LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19

El impacto de la COVID-19 ha tenido grandes repercusiones en los ingresos y empleos, llegando a ser nombrada como la peor crisis mundial, sólo después de la Segunda Guerra Mundial. (Martínez, 2020)

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2020), “el fuerte deterioro de la situación macroeconómica se ha traducido en un porcentaje elevado de los trabajadores cuyos ingresos se han visto marcadamente reducidos”.

Debido a que las actividades económicas han sido sujetas a confinamiento, profesiones u oficios han visto menguadas sus ganancias, la gente ha perdido sus empleos, los sueldos se dejaron de pagar. En este marco emerge con fuerza la diferenciación entre aquellos individuos y familias que continúan percibiendo total o parcialmente sus ingresos y aquellos que los perdieron.

“El marcado incremento en la tasa de desocupación regional es sólo una de las manifestaciones del deterioro que el mercado de trabajo ya venía experimentando en años previos y que se agudizará significativamente en este contexto”. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

En el caso de Lima Metropolitana la tasa de desocupación se incrementó en 6,4 puntos porcentuales en el trimestre marzo-mayo de 2020 respecto de igual período de 2019.

2.5. UNIDAD DE ESTUDIO

2.5.1. Identificación de la SUNAT

“La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), es un Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Cuenta con personería jurídica de derecho público y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa”. (SUNAT , 2018)

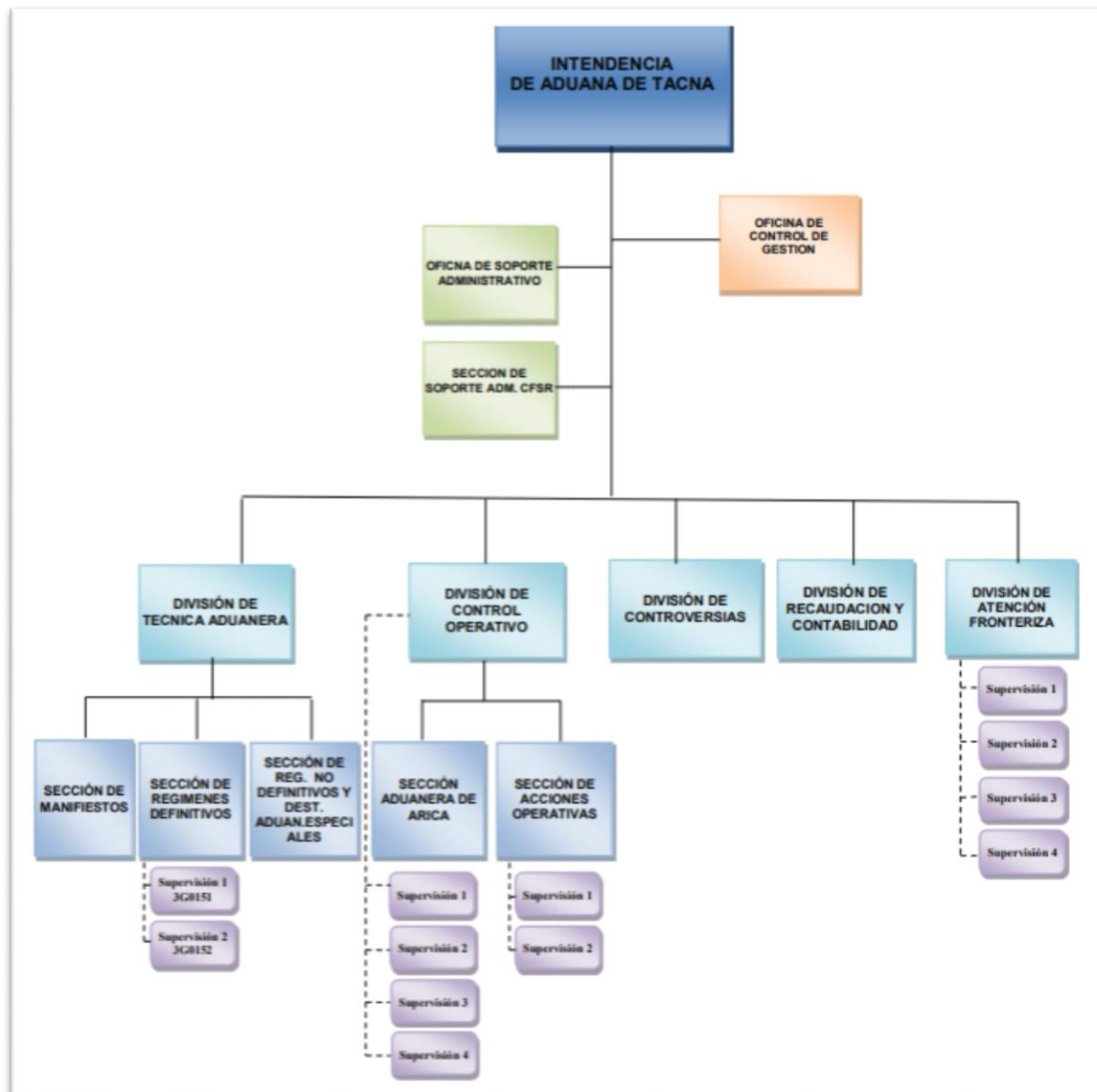
Fue creada un 08 de junio de 1988 mediante la Ley N° 24829, luego se creó su Ley General un 01 de diciembre del mismo año a través del Decreto Legislativo N° 501. Otro acontecimiento que marca un hito a nivel institucional es la fusión con Aduanas, dado por Decreto Supremo N° 061-2002-PCM el 12 de Julio del 2002 aprobándose el 28 de octubre del mismo año el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) como institución integrada. (SUNAT, 2018)

Entre los años 1998 y 2000 la SUNAT asumen nuevas funciones de recaudación, encargándose de los aporte a la ONP y de las contribuciones a ESSALUD.

2.5.2. Estructura orgánica de la Intendencia de Aduana de Tacna

A raíz de una modificación al ROF de la SUNAT mediante Resolución de Superintendencia N° 070-2016 del 02 de marzo del 2016, se realizan modificaciones a la estructura orgánica de la Intendencia de Aduana de Tacna, el cual rige desde el 01 de abril del 2016.

Figura 6.
Estructura orgánica de la Intendencia de Aduana de Tacna



Nota. Organigrama de la Intendencia de aduana de Tacna. Obtenido de (SUNAT , 2018)

2.5.3. Estructura orgánica de la Sección de Acciones Operativas – Complejo de Control Aduanero de Tomasiri

La Sección de Acciones Operativas es un órgano de quinto nivel organizacional dependiente de la División de Control Operativo de la Intendencia de Aduana de Tacna. Es la sección encargada de ejecutar acciones de control a personas, mercancías y medios de transporte que se someten al Complejo de Control Aduanero de Tomasiri, aplicando la legislación vigente.

La Sección de Acciones Operativas se encuentre distribuida de la siguiente manera:

- Jefe de Sección
- Supervisores
- Especialista Administrativo
- Coordinadores - Especialistas de Aduanas
- Interventores CAS – Interventores de Control Único (ICU)

2.6. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

A. Diálogo social

Para (Gamero, 2010) el diálogo social se refiere a cualquier intercambio o negociación entre los participantes organizacionales relacionados directamente con el trabajo.

B. Empleabilidad

Se define como la capacidad del individuo de ofertar su trabajo de acuerdo a sus características al mercado laboral. (Rentería & Malvezzi, 2008)

C. Flexibilidad laboral

“La flexibilidad laboral o la utilización flexible de la fuerza de trabajo tiende a modificar los sistemas de formación de salario, la organización del trabajo y la jerarquía de las calificaciones, por lo que al mismo tiempo afecta las conquistas que la clase trabajadora logró durante el presente siglo, abriendo, de esta manera, un período de redefinición de la relación capital-trabajo”. (Hernández Arias , 2005)

D. Precariedad laboral

“Deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral”. (Vejar, 2017)

E. Productividad

Según, (Filocomo, 2016) la productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de los recursos utilizados para su producción.

F. Reconocimiento de funciones

“El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están

reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados”. (Clavería, 2009)

G. Riesgo psicosocial

Son aquellas situaciones laborales con una alta probabilidad de dañar gravemente la salud física, social o mental de los trabajadores. (Moreno, 2011)

H. Salud en el trabajo

Referido como aquellas circunstancias de seguridad física, mental y social que se dan producto de la organización del puesto de trabajo, con la finalidad de fomentar armonía y prevenir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes. (Chavez, 2016)

I. Satisfacción laboral

“Es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización”. (Rosa & Carmona, 2010)

J. Seguridad social

Es el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad y en primer lugar por el Estado, para garantizar a todos, los cuidados médicos necesarios y los medios de vida en caso de pérdida o reducción importante de sus medios de existencia, causada por circunstancias no dependientes de su voluntad. (Fernández S., 2008)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

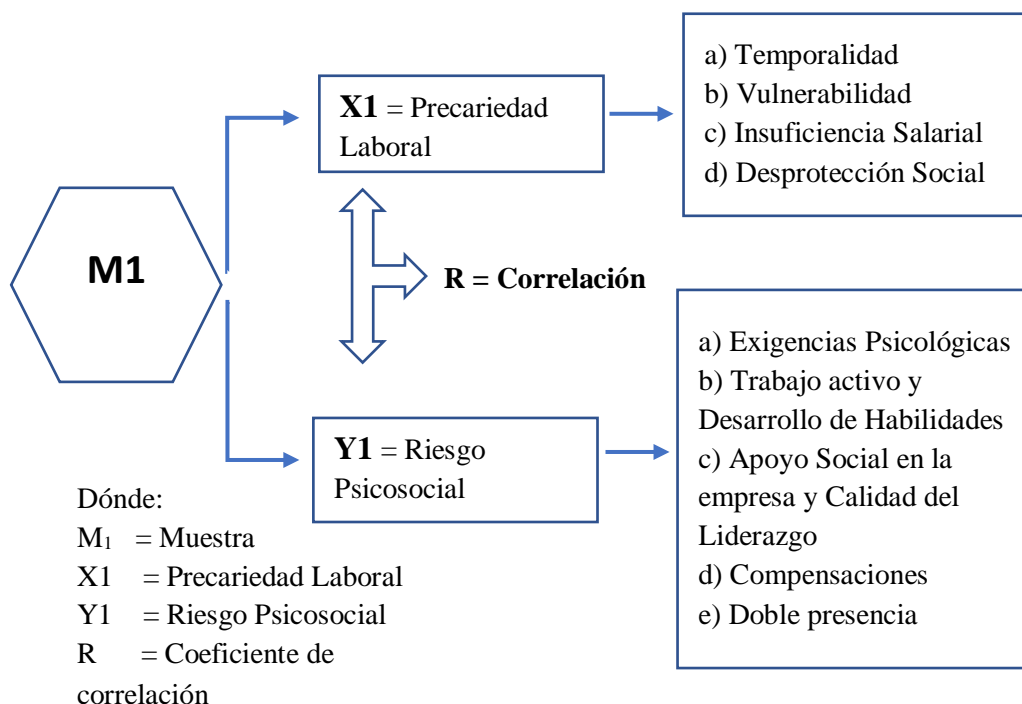
El presente trabajo de investigación fue del tipo Puro, ya que tuvo como finalidad mejorar el conocimiento y comprensión de la relación entre Precariedad Laboral y Riesgos Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada fue de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. Se trata de medir en un grupo de trabajadores más de una variable y analizar su relación en un momento dado, para luego propiciar su descripción.

Figura 7.

Diseño de investigación



Nota. Gráfico correlacional de la Variable Independiente y Dependiente. Fuente: Elaboración propia en base (Amable, 2008), (Cano C. E., 1998) y (Superintendencia de Seguridad Social, 2014)

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

En la presente investigación, se trabajó con el total de la población que se encuentra conformada por 24 colaboradores bajo el régimen laboral CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri en la ciudad de Tacna en el 2021. Según (Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2006) cuando se trabaja con todos los elementos disponibles en una población, se denomina Censo.

Al respecto, los autores señalan que el objetivo del Censo poblacional es obtener parámetros o características de una población en particular. Debido a que la población de estudio está definida claramente por trabajadores acogidos al régimen CAS, será manejado bajo la perspectiva de un recuento completo de los elementos.

3.4. VARIABLES E INDICADORES

3.4.1. Variable Independiente: “Precariedad Laboral”

Tabla 1.

Operacionalización de la Variable Independiente Precariedad Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Precariedad Laboral	“Empleo caracterizado por contratos de trabajo atípicos, con limitado o inexistentes beneficios sociales y nulas prestaciones, un elevado nivel de inseguridad laboral, reducido nivel de permanencia en el empleo, bajos salarios y un alto riesgo de lesiones y enfermedades profesionales. Desde el punto de vista del trabajador, el trabajo precario se refiere a trabajo incierto, impredecible y riesgos”. (Evans & Gibb, 2009)	Temporalidad	Aspecto Cíclico del trabajo	1,2,3
			Exposición a contratos por tiempo definido	4,5
		Vulnerabilidad	Temor a reclamar mejores condiciones de trabajo	6,7
			Degradación laboral	8,9
		Insuficiencia Salarial	Dificultad de formación y cualificación	10,11
			Ingresos Salariales	12,13
		Desprotección Social	Satisfacción de necesidades básicas	14,15
			Prestaciones laborales	16,17
	Desprotección social por parte del empleador	18,19		

Nota. La tabla muestra la Operacionalización de la variable independiente Precariedad Laboral, señalando sus dimensiones, indicadores y los ítems respectivamente. Elaboración propia con base en Amable, M. (2008).

3.4.2. Variable dependiente: “Riesgo Psicosocial”

Tabla 2.*Operacionalización de la Variable Dependiente Riesgo Psicosocial*

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Riesgo Psicosocial	“Situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”. (Moreno Jimenez, 2011)	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	1
			Exigencias cognitivas	2,3
			Exigencias de esconder emociones	4,5
		Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	6
			Posibilidades de desarrollo	7
			Control sobre el tiempo de trabajo	8
			Integración en la empresa	9,10
		Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Claridad de rol	11
			Conflicto de rol	12
			Calidad de relación con sus superiores	13,14
			Posibilidad de relación social	15
		Compensaciones	Estima	16
			Inseguridad respecto a las condiciones de trabajo	17,18
		Doble presencia	Carga de tareas domésticas	19
			Preocupación por tareas domésticas	20

Nota. La tabla muestra la Operacionalización de la variable dependiente Riesgo Psicosocial. Elaboración propia con base en Superintendencia de Seguridad Social, 2014.

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica

Se consideró aplicar la técnica de la encuesta para el desarrollo e implementación de la presente investigación, con el objetivo de categorizar los datos y posteriormente verificar las hipótesis planteadas.

3.5.2. Instrumento

A los trabajadores de la población en estudio se aplicó un cuestionario para determinar su apreciación con respecto a la Precariedad Laboral percibida en sus empleos y un segundo cuestionario, para el análisis de su relación con el Riesgo Psicosocial.

3.5.2.1. Encuesta sobre Precariedad Laboral

Para recopilar información se utilizó la técnica de la encuesta; el instrumento para conocer el nivel de Precariedad Laboral en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020., fue construido en base a la teoría aportada por Amable (2008) y Cano (1998).

Teniendo en cuenta la estructura de la Variable Precariedad Laboral, se diseñó un cuestionario segmentado en cuatro grupos de ítems que corresponden con las dimensiones de Precariedad Laboral consideradas en esta investigación

3.5.2.2. Encuesta sobre Riesgo Psicosocial:

Para la recolección de datos de la Variable Dependiente, se utilizó la versión corta del cuestionario CoPsoQ danés, traducido al español por ISTAS, validado y estandarizado en Chile en el año 2013 por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).

El cuestionario para medir los riesgos psicosociales consta de dos versiones, una completa, utilizada para investigaciones más complejas y precisas, para intervenciones más profundas a nivel organizacional, y la versión breve, que recopila los indicadores más importantes de la versión completa y se utiliza para brindar una primera evaluación de los Riesgos Psicosociales, ésta versión es la que se utilizó para razones de ésta tesis.

En ambas versiones, una característica básica del Cuestionario es el anonimato (nadie puede ser identificado a través del cuestionario), la confidencialidad (responder es un acto secreto) y la voluntariedad (cada persona decide si lo contesta o no)

3.5.2.3. Validez y Confiabilidad

Para la autenticidad del instrumento de recolección de datos correspondiente a la variable Precariedad Laboral, se recurrió al juicio de expertos. Para la recolección de datos de la variable Riesgo Psicosocial se

considera la Validación internacional realizada por (Alvarado et al., 2012) a una muestra de 1557 personas, representativa de la población trabajadora chilena.

La confiabilidad interna de ambos instrumentos se midió mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 3.

Validación mediante juicio de expertos cuestionario Precariedad Laboral

Experto A	80%
Experto B	96%
Experto C	96%
Promedio Calificación de expertos	90,66%

Nota. Se presentan los porcentajes obtenidos de acuerdo a la validación del instrumento de recolección de datos para la Variable Precariedad Laboral, se recurrió a 3 expertos y se obtuvo el promedio de la calificación, siendo éste 90.66%, se presentan los informes de evaluación en los anexos del trabajo de investigación.

Tabla 4.

Coeficiente Alfa de Cronbach del Instrumento de Recolección de datos de la Variable Precariedad Laboral

Alfa de Cronbach	Elementos
0.819	19

Nota. Se presenta el resultado obtenido al aplicar el Coeficiente de Alfa de Cronbach a los 19 ítems del Instrumento de recolección de datos de la Variable Precariedad Laboral.

Tabla 5.

Coefficiente Alfa de Cronbach del Instrumento de Recolección de datos de la Variable Riesgo Psicosocial

Dimensiones evaluadas del Riesgo Psicosocial	Alfa de Cronbach
Exigencias Psicológicas	0.857
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0.859
Compensaciones	0.829
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	0.915
Doble presencia	0.644

Nota. Se presenta el Alfa de Cronbach para cada dimensión del instrumento de recolección de datos CoPsoQ-istas21 versión 1.5 a partir del estudio realizado por (Alvarado et al., 2012) para la población chilena.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para la presente investigación, el programa estadístico IBM SPSS Statistics Versión 21, sirvió para garantizar un uso sistemático y ordenado de los resultados obtenidos a través de la encuesta, en primer lugar se usó para determinar el Alfa de Cronbach de los instrumentos de recolección de datos y sirvió para realizar la prueba de normalidad de los datos. Posteriormente, haciendo uso de la estadística descriptiva, se usó el aplicativo para obtener tablas de frecuencias con respecto a cada ítem formulado para el análisis e interpretaciones de los resultados. Además, se hizo uso de la estadística inferencial, para la comprobación de hipótesis, dado que el nivel de escala es de intervalo, de esta forma se buscó demostrar relación entre ambas variables.

CAPÍTULO IV

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

En el trabajo de campo se realizaron las dos encuestas pertenecientes a ambas variables, la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial, a 24 trabajadores acogidos al Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

La entrevista se realizaron en distintos días para poder abarcar la totalidad de la población y debido a los turnos rotativos que se emplea en la operatividad del Puesto.

4.2. ESCALA DE VALORACIÓN DE LAS VARIABLES

4.2.1. Escala de valoración de la Precariedad Laboral

Escala de valoración de la Variable Independiente, Precariedad Laboral, en relación a los items usados en el instrumento de recolección de datos.

Tabla 6.

Escala de valoración de la Precariedad Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS
PRECARIEDAD LABORAL Bajo: 19.00 – 44.30 Regular: 44.31 – 69.60 Alto: 69.61 – 95.00	Temporalidad	Bajo: 5.00 – 11.66
		Regular: 11.67 – 18.33
		Alto: 18.34 – 25.00
	Vulnerabilidad	Bajo: 6.00 – 14.00
		Regular: 14.01 – 22.01
		Alto: 22.02 – 30.00
	Insuficiencia Salarial	Bajo: 4.00 – 9.33
		Regular: 9.34 – 14.67
		Alto: 14.68 – 20.00
		Bajo: 4.00 – 9.33
		Regular: 9.34 – 14.67
		Alto: 14.68 – 20.00
Desprotección Social	Bajo: 4.00 – 9.33	
	Regular: 9.34 – 14.67	
	Alto: 14.68 – 20.00	

Nota. Se presentan las diferentes escalas de valoración para cada una de las 4 dimensiones de la Variable Independiente Precariedad Laboral.

4.2.2. Escala de valoración del Riesgo Psicosocial

Escala de valoración de la Variable Dependiente, Riesgo Psicosocial, en relación a los items usados en el instrumento de recolección de datos.

Tabla 7.*Escala de valoración del Riesgo Psicosocial*

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS
	Exigencias Psicológicas	Bajo: 5.00 – 11.66 Regular: 11.67 – 18.33 Alto: 18.34 – 25.00
	Trabajo activo y Desarrollo de habilidades	Bajo: 5.00 – 11.66 Regular: 11.67 – 18.33 Alto: 18.34 – 25.00
RIESGO PSICOSOCIAL	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Bajo: 5.00 – 11.66 Regular: 11.67 – 18.33 Alto: 18.34 – 25.00
Bajo: 20.00 – 46.66 Regular: 46.67 – 73.33 Alto: 73.34 – 100.00	Compensaciones	Bajo: 3.00 – 7.00 Regular: 7.01 – 11.01 Alto: 11.02 – 12.00
	Doble presencia	Bajo: 2.00 – 4.66 Regular: 4.67 – 7.33 Alto: 7.34 – 10.00

Nota. Se presentan las diferentes escalas de valoración para cada una de las 4 dimensiones de la Variable Dependiente Riesgo Psicosocial.

4.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS

4.3.1. Prueba de normalidad

4.3.1.1. Prueba de normalidad para la Variable Precariedad Laboral

Para realizar la prueba de normalidad partimos de la siguiente regla de decisión:

- Si $p\text{-valor} > 0.05$; entonces los datos muestran normalidad. Se debe recurrir a pruebas estadísticas Paramétricas.
- Si $p\text{-valor} < 0.05$; entonces los datos no muestran normalidad. Se debe recurrir a pruebas estadísticas No Paramétricas.

Debido a la cantidad de los datos (<50) se tomó en cuenta la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Entonces según la tabla N°8 , el p-valor es 0,665, lo cual se interpreta en que los datos se comportan con normalidad, debiendo utilizar pruebas paramétricas para la comprobación de las hipótesis.

Tabla 8

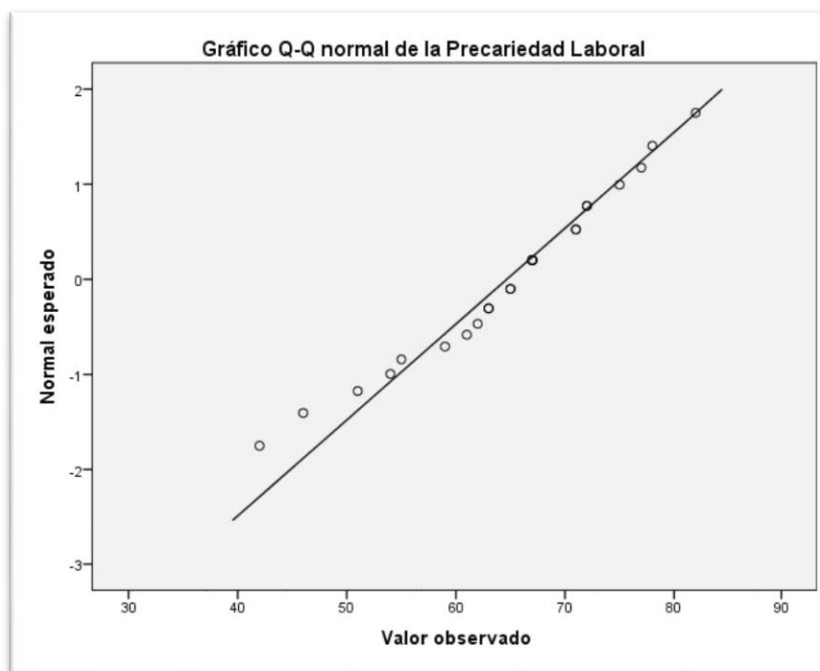
Prueba de Normalidad de la Variable Precariedad Laboral

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Precariedad Laboral	,106	24	,200	,970	24	,665

Nota. Prueba de Normalidad aplicada a la Variable Independiente Precariedad Laboral, se recurrió al estadístico Shapiro-Wilk por la cantidad de datos procesados.

Figura 8.

Diagrama de dispersión de la Variable Precariedad Laboral.



Nota. Los puntos se aproximan razonablemente bien a la diagonal lo que confirma la hipótesis de normalidad. Obtenido de IBM SPSS Statistics Versión 21

4.3.1.2. Prueba de normalidad de la Variable Riesgo Psicosocial

Para realizar la prueba de normalidad partimos de la siguiente regla de decisión:

- Si $p\text{-valor} > 0.05$; entonces los datos muestran normalidad. Se debe recurrir a pruebas estadísticas Paramétricas.
- Si $p\text{-valor} < 0.05$; entonces los datos no muestran normalidad. Se debe recurrir a pruebas estadísticas No Paramétricas.

Debido a la cantidad de los datos (< 50) se tomó en cuenta la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Entonces según la tabla N°9 , el p-valor es 0,064, lo cual se interpreta en que los datos se comportan con normalidad, debiendo utilizar pruebas paramétricas para la comprobación de las hipótesis.

Tabla 9.

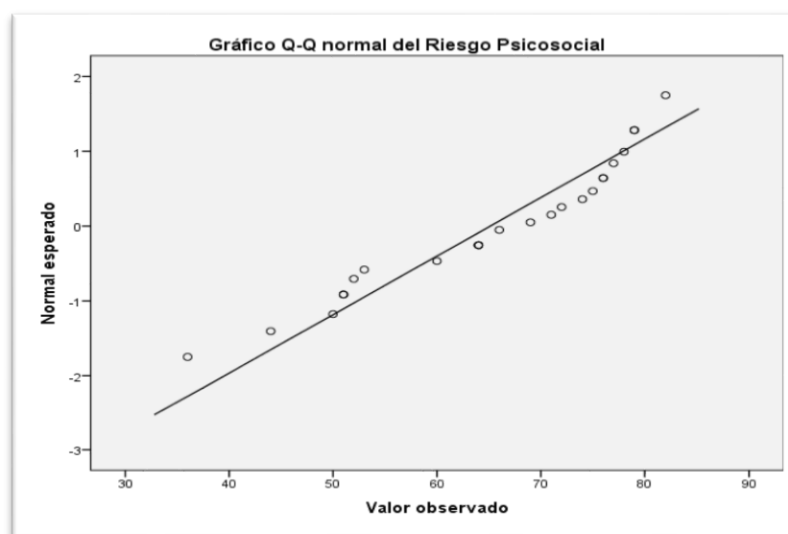
Prueba de Normalidad de la Variable Riesgo Psicosocial

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Riesgo Psicosocial	,135	24	,200	,922	24	,064

Nota. Prueba de Normalidad aplicada a la Variable Dependiente Riesgo Psicosocial, se recurrió al estadístico Shapiro-Wilk por la cantidad de datos procesados.

Figura 9.

Diagrama de dispersión de la Variable Riesgo Psicosocial.



Nota. Los puntos se aproximan razonablemente bien a la diagonal lo que confirma la hipótesis de normalidad. Obtenido de IBM SPSS Statistics Versión 21

4.3.2. Análisis estadístico descriptivo de la Precaridad Laboral

4.3.2.1. Análisis estadístico de la dimensión Temporalidad

A. Análisis estadístico del indicador Aspecto Cíclico del trabajo

Tabla 10.

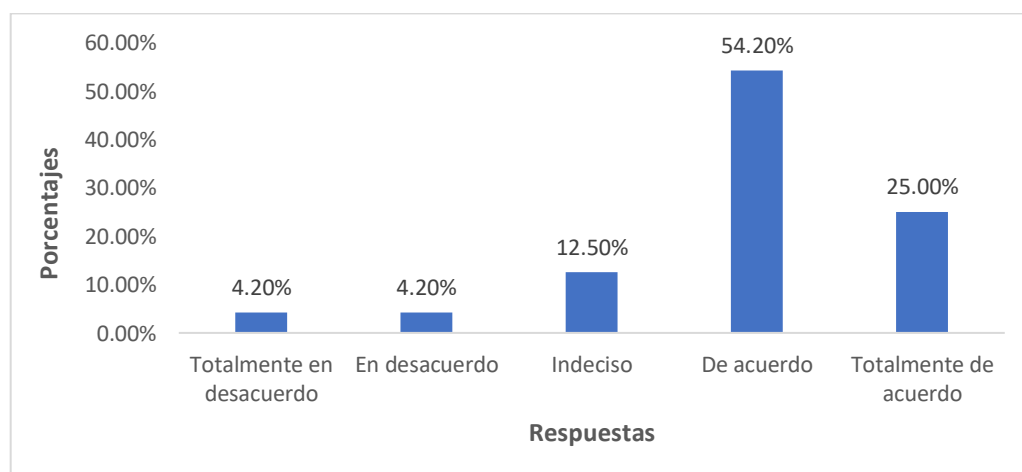
Distribución de frecuencias del ítem ¿Considera usted que existe inseguridad en la relación laboral?

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Totalmente en desacuerdo	1	4,2	4,2
En desacuerdo	1	4,2	8,3
Válidos Indeciso	3	12,5	20,8
De acuerdo	13	54,2	75,0
Totalmente de acuerdo	6	25,0	100,0
Total	24	100,0	

Nota. El 54.20% de la población se registra como “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 10.

Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Considera usted que existe inseguridad en la relación laboral?



Nota. Clara propensión de los entrevistados a los indicadores “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°10 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a la existencia de inseguridad en la relación laboral, donde:

- El 4.20% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 4.20% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 12.50% de la población se muestra indecisa.
- El 54.20% de la población indica estar de acuerdo.
- El 25.00% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más de la mitad de los encuestados consideran que existe inseguridad en la relación laboral para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 11.

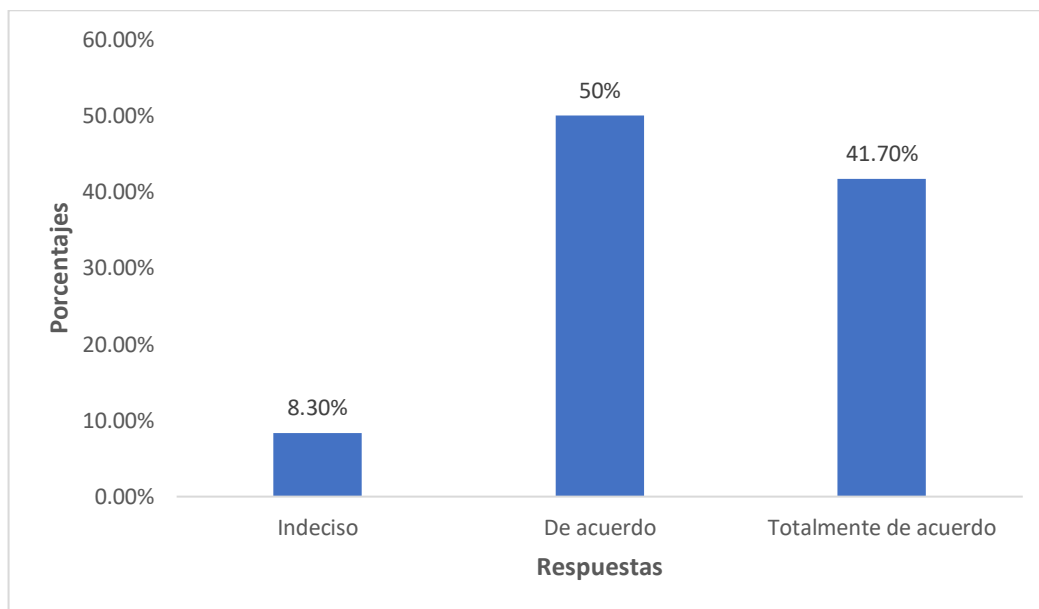
Distribución de frecuencias del ítem "La relación laboral que mantiene es temporal".

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Indeciso	2	8.3	8.3
De acuerdo	12	50.0	58.3
Válidos Totalmente de acuerdo	10	41.7	100.0
Total	24	100.0	

Nota. El 50.00% de la población se registra como "De acuerdo" ante el ítem planteado.
Elaboración propia.

Figura 11.

Gráfico de barras correspondiente al ítem "La relación laboral que mantiene es temporal".



Nota. Clara propensión de los entrevistados a los indicadores "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo". Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°11 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a la existencia de temporalidad en su empleo, donde:

- El 8.33% de la población se muestra indecisa.
- El 50.00% de la población indica estar de acuerdo.
- El 41.67% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que poco más del 90% de los encuestados consideran que existe temporalidad en la relación laboral de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 12.

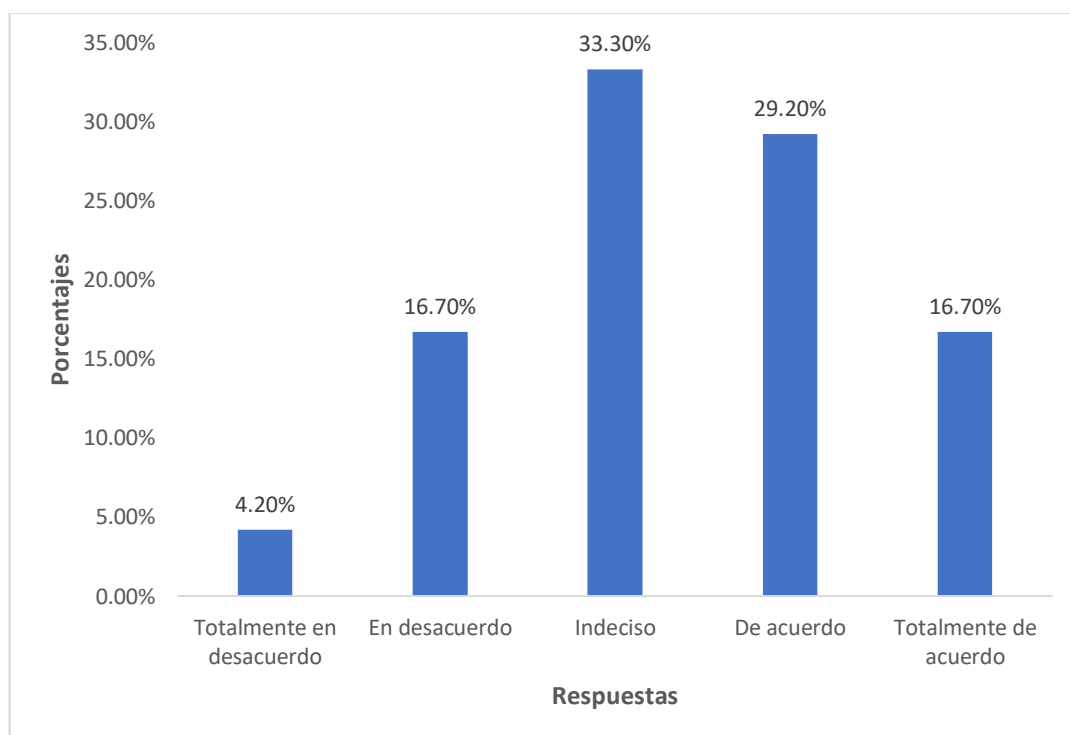
Distribución de frecuencias del ítem "El trabajo por tiempo definido lleva a la precariedad".

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %	
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	4.2	4.2
	En desacuerdo	4	16.7	20.8
	Indeciso	8	33.3	54.2
	De acuerdo	7	29.2	83.3
	Totalmente de acuerdo	4	16.7	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Prevalencia del indicador "Indeciso" ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 12.

Gráfico de barras correspondiente al ítem "El trabajo por tiempo definido lleva a la precariedad".



Nota. No se encontró una tendencia dominante para el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°12 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si el trabajo por un tiempo definido conllevaría a generar precariedad laboral:

- El 4.17% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 16.67% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 33.33% de la población se muestra indecisa.
- El 29.17% de la población indica estar de acuerdo.
- El 16.67% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 4.17% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 16.67% indica estar en desacuerdo, el 33.33% se muestra indecisa, el 29.17% indica estar de acuerdo y el 16.67% indica estar totalmente de acuerdo con que el trabajo a tiempo determinado conlleva a generar precariedad en los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Análisis estadístico del indicador Exposición a contratos por tiempo definido

Tabla 13.

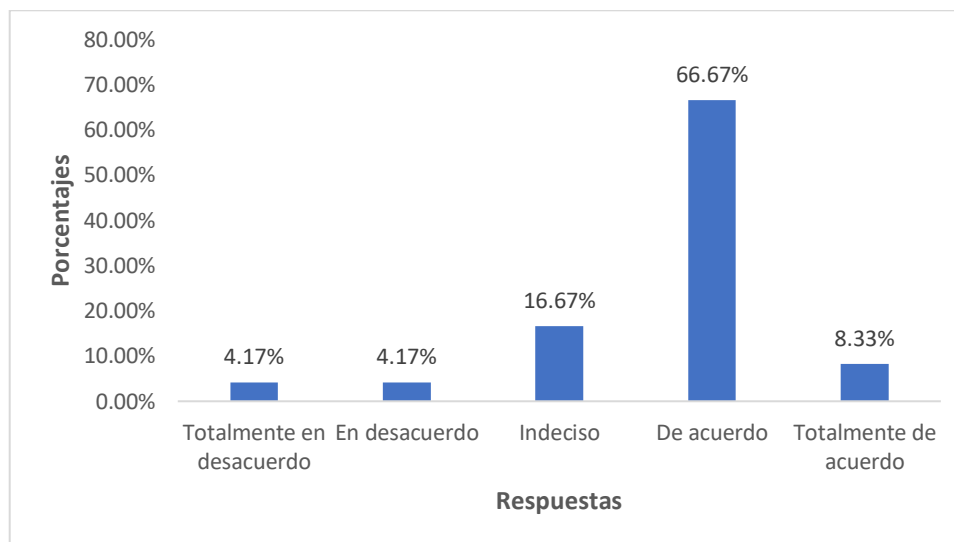
Distribución de frecuencias del ítem ¿Considera usted que existe abuso en la figura de contratación por tiempo definido?

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	4.2
	En desacuerdo	1	8.3
	Indeciso	4	25.0
	De acuerdo	16	91.7
	Totalmente de acuerdo	2	100.0
	Total	24	100.0

Nota. El 66.67% de la población se registra “De acuerdo” ante el ítem planteado.
Elaboración propia.

Figura 13.

Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Considera usted que existe abuso en la figura de contratación por tiempo definido?



Nota. Clara propensión de los entrevistados al indicador “De acuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°13 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a la existencia de un abuso de la figura de la contratación de personal por tiempo definido, donde:

- El 4.17% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 4.17% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 16.67% de la población se muestra indecisa.
- El 66.67% de la población indica estar de acuerdo.
- El 8.33% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más del 60% de los encuestados consideran estar de acuerdo en que existe un abuso en la figura de la contratación de personal a tiempo definido en los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 14.

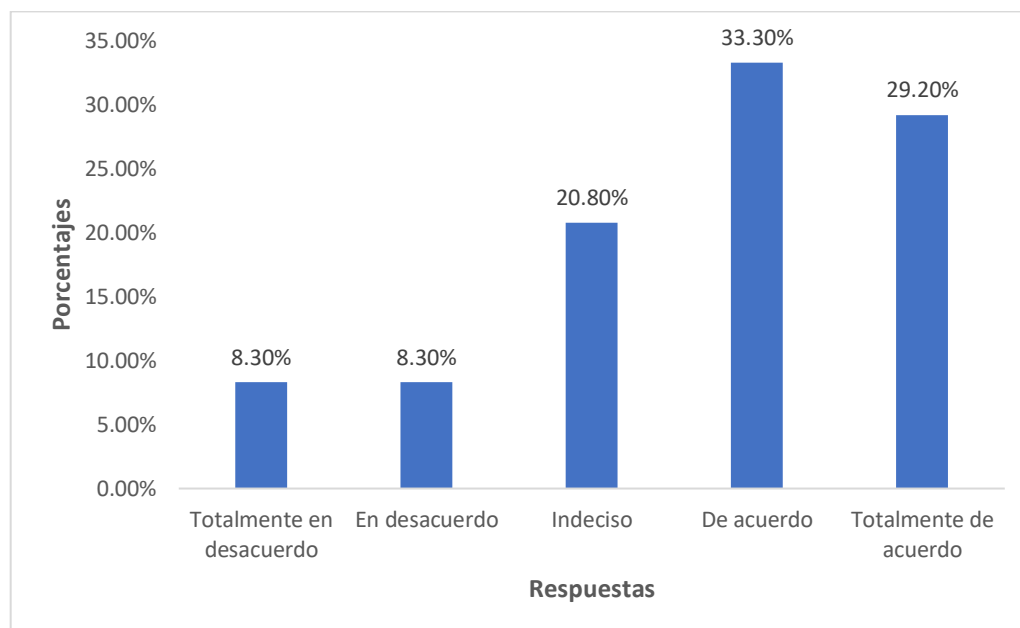
Distribución de frecuencias del ítem ¿Considera que el contrato por un tiempo definido trae como consecuencia precariedad?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	2	8.3	16.7
	Indeciso	5	20.8	37.5
	De acuerdo	8	33.3	70.8
	Totalmente de acuerdo	7	29.2	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Más del 50% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 14.

Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Considera que el contrato por un tiempo definido trae como consecuencia precariedad?



Nota. Clara propensión de los entrevistados a los indicadores “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°14 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si el contrato a tiempo definido trae como consecuencia precariedad laboral, donde:

- El 8.3% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 8.3% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 20.8% de la población se muestra indecisa.
- El 33.33% de la población indica estar de acuerdo.
- El 29.2% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más del 60% de los encuestados consideran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que el contrato a tiempo definido trae como consecuencia precariedad laboral en los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.2.2. Análisis estadístico de la dimensión Vulnerabilidad

A. Análisis estadístico del indicador Temor a reclamar mejores condiciones de trabajo

Tabla 15.

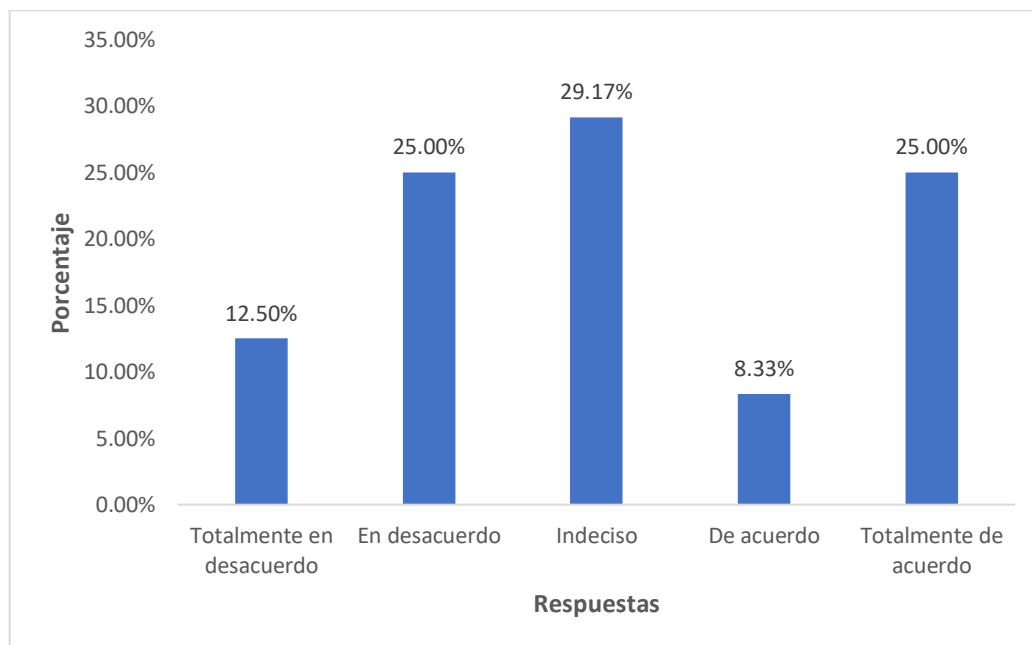
Distribución de frecuencias del ítem “Siente que la información con la que cuenta es insuficiente para realizar sus labores”.

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	12.5	12.5
	En desacuerdo	6	25.0	37.5
	Indeciso	7	29.2	66.7
	De acuerdo	2	8.3	75.0
	Totalmente de acuerdo	6	25.0	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 15.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Siente que la información con la que cuenta es insuficiente para realizar sus labores”



Nota. No se encontró una tendencia dominante para el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°15 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a su sentimiento de no tener la información necesaria para realizar adecuadamente sus labores, donde:

- El 12.5% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 25.00% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 29.17% de la población se muestra indecisa.
- El 8.33% de la población indica estar de acuerdo.
- El 25.00% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 12.5% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 25.00% indica estar en desacuerdo, el 29.17% se muestra indecisa, el 8.33% indica estar de acuerdo y el 25.00% indica estar totalmente de acuerdo con que la información con la que cuentan es insuficiente para realizar sus labores en los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 16.

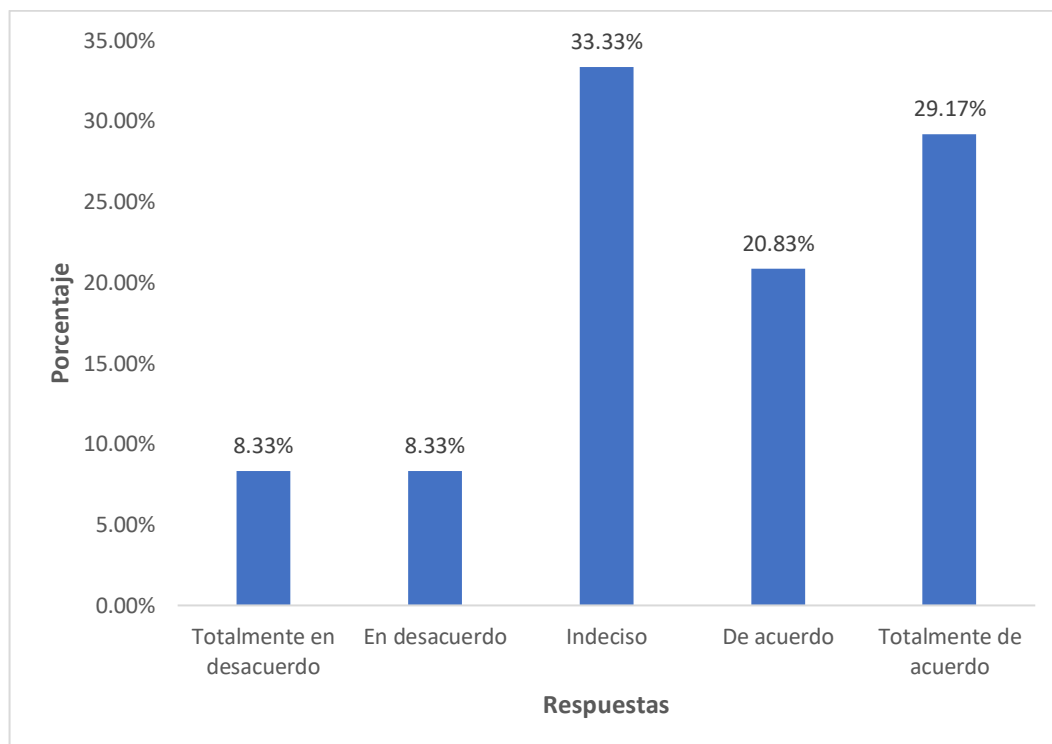
Distribución de frecuencias del ítem “Sufre estrés físico o mental a causa de su trabajo”.

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
En desacuerdo	2	8.3	16.7
Válidos Indeciso	8	33.3	50.0
De acuerdo	5	20.8	70.8
Totalmente de acuerdo	7	29.2	100.0
Total	24	100.0	

Nota. No se presenta una clara inclinación ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 16.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Sufre estrés físico o mental a causa de su trabajo”



Nota. No se encontró una tendencia dominante para el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°16 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo al sentimiento de sufrir estrés físico o mental a causa de su trabajo, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 8.33% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 33.33% de la población se muestra indecisa.
- El 20.83% de la población indica estar de acuerdo.
- El 29.17% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 8.33% indica estar en desacuerdo, el 33.33% se muestra indecisa, el 20.83% indica estar de acuerdo y el 29.17% indica estar totalmente de acuerdo en sufrir estrés físico o mental a causa de su trabajo en los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Análisis estadístico del Indicador Degradación Laboral

Tabla 17.

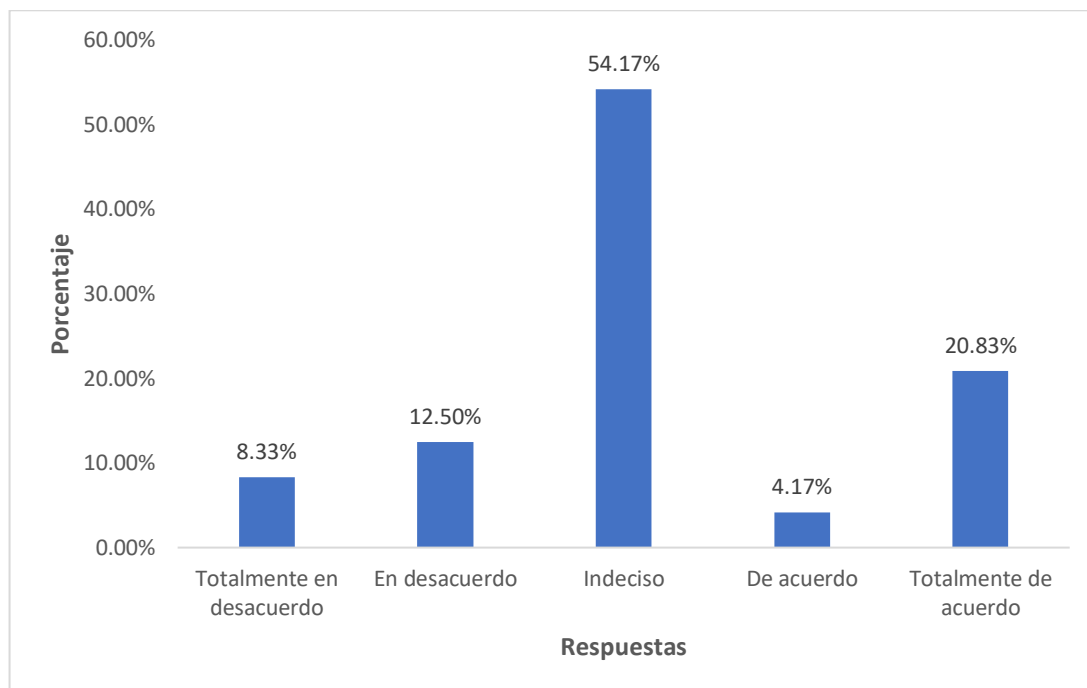
Distribución de frecuencias del ítem “La retroalimentación con sus superiores es deficiente”.

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
En desacuerdo	3	12.5	20.8
Indeciso	13	54.2	75.0
De acuerdo	1	4.2	79.2
Totalmente de acuerdo	5	20.8	100.0
Total	24	100.0	

Nota. Un 54.2% de la población se inclina a estar “Indeciso” ante el ítem planteado.
Elaboración propia.

Figura 17.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “La retroalimentación con sus superiores es deficiente”



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°17 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si la retroalimentación con sus superiores es deficiente, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 12.50% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 54.17% de la población se muestra indecisa.
- El 4.17% de la población indica estar de acuerdo.
- El 20.83% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 12.50% indica estar en desacuerdo, el 54.17% se muestra indecisa, el 4.17% indica estar de acuerdo y el 20.83% indica estar totalmente de acuerdo en que la retroalimentación con sus

superiores es deficiente para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 18.

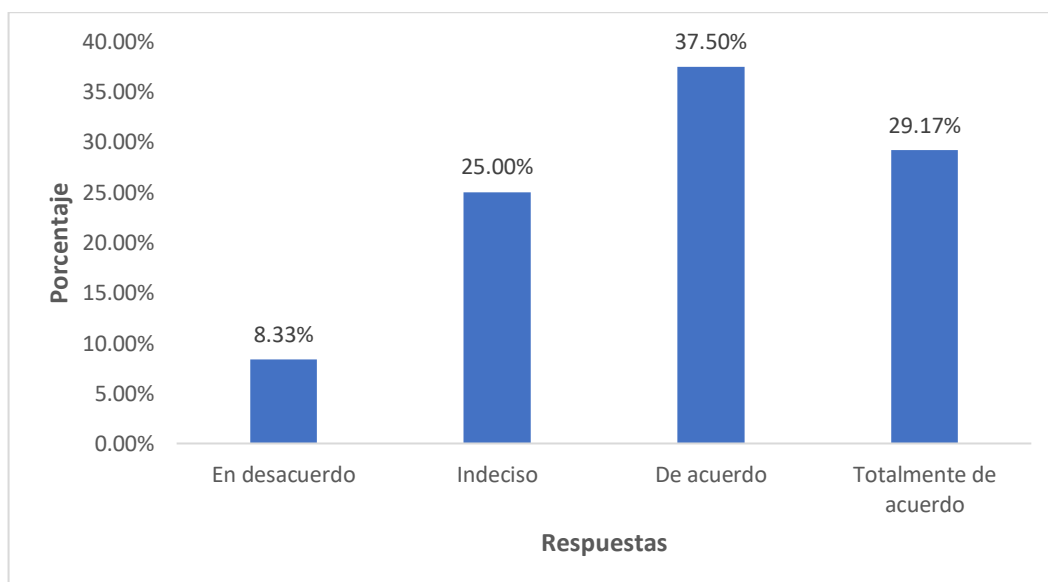
Distribución de frecuencias del ítem “Le resulta difícil expresar su opinión a sus superiores.”.

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	En desacuerdo	2	8.3	8.3
	Indeciso	6	25.0	33.3
	De acuerdo	9	37.5	70.8
	Totalmente de acuerdo	7	29.2	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 18.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Le resulta difícil expresar su opinión a sus superiores”



Nota. Clara propensión de los entrevistados a los indicadores “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°18 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si les resulta difícil expresar su opinión a sus superiores, donde:

- El 8.33% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 25.00% de la población se muestra indecisa.
- El 37.50% de la población indica estar de acuerdo.
- El 29.17% de la población índice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más del 60% de los encuestados consideran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que les resulta difícil expresar su opinión a sus en los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

C. Análisis estadístico del indicador Dificultad de formación y cualificación

Tabla 19.

Distribución de frecuencias del ítem “Se siente desinformado con respecto a lo que acontece diariamente en su empleo.”.

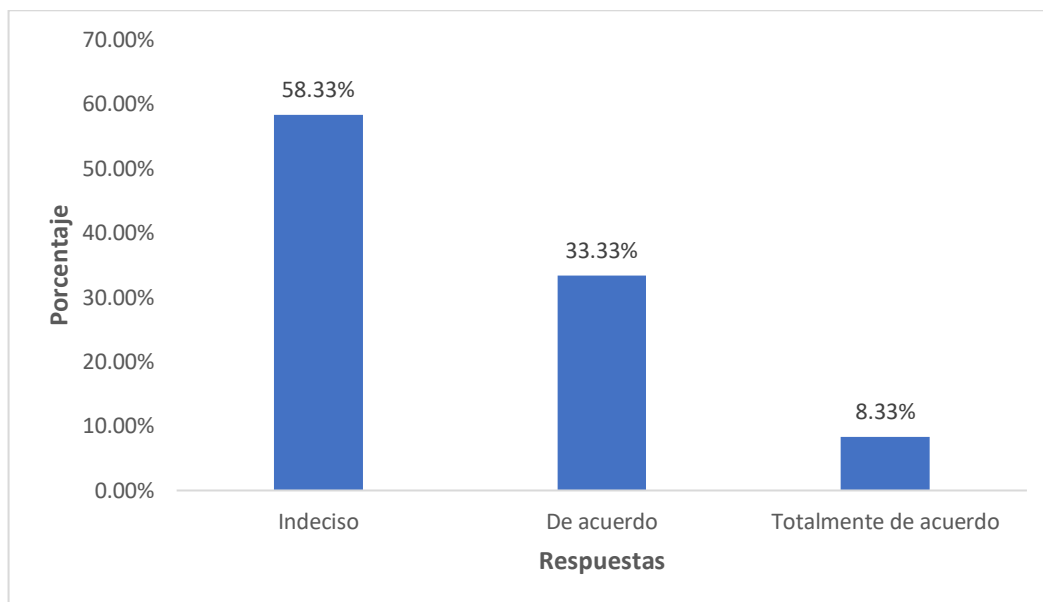
	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
	Indeciso	14	58.3
	De acuerdo	8	33.3
Válidos	Totalmente de acuerdo	2	8.3
	Total	24	100.0

Nota. Un 58.3% de la población se inclina a estar “Indeciso” ante el ítem planteado.

Elaboración propia.

Figura 19.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Se siente desinformado con respecto a lo que acontece diariamente en su empleo”



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°19 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a sentirse desinformado con respecto a lo que acontece diariamente en su empleo, donde:

- El 58.33% de la población se muestra indecisa.
- El 33.33% de la población indica estar de acuerdo.
- El 8.33% de la población indica estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 58.33% de los encuestados consideran estar indecisos ante el ítem planteado, el 33.33% indica estar de acuerdo y un 8.33% indica estar totalmente de acuerdo en sentirse desinformados con respecto a lo que acontece diariamente en su empleo en los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 20.

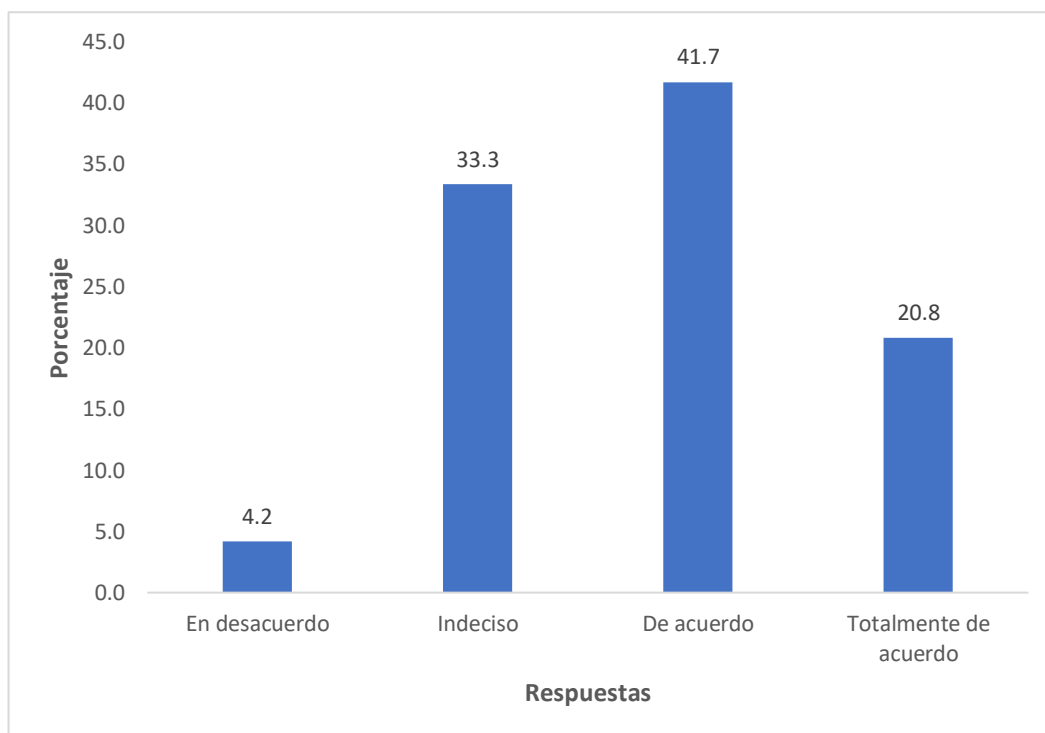
Distribución de frecuencias del ítem “Trato autoritario y violento por sus superiores”.

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	En desacuerdo	1	4.2
	Indeciso	8	33.3
	De acuerdo	10	41.7
	Totalmente de acuerdo	5	20.8
	Total	24	100.0

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 20.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Trato autoritario y violento por sus superiores”



Nota. Clara propensión de los entrevistados a los indicadores “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°20 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo al trato autoritario y violento por sus superiores, donde:

- El 4.20% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 33.33% de la población se muestra indecisa.
- El 41.70% de la población indica estar de acuerdo.
- El 20.80% de la población índice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más del 60% de los encuestados consideran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que existe un trato autoritario y violento por parte de sus superiores hacia los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.2.3. Análisis estadístico de la Dimensión Insuficiencia Salarial

A. Análisis estadístico del indicador Ingresos Salariales

Tabla 21.

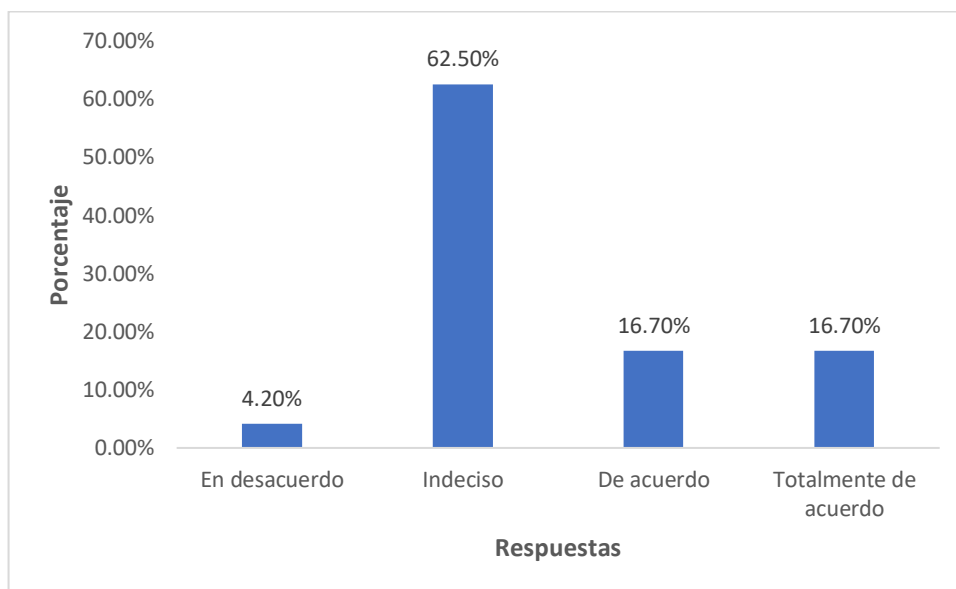
Distribución de frecuencias del ítem “Baja retribución salarial”.

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	En desacuerdo	1	4.2	4.2
	Indeciso	15	62.5	66.7
	De acuerdo	4	16.7	83.3
	Totalmente de acuerdo	4	16.7	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Un 62.5% de la población se inclina a estar “Indeciso” ante el ítem planteado.
Elaboración propia.

Figura 21.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Baja retribución salarial”



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°21 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a una baja retribución salarial, donde:

- El 4.17% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 62.50% de la población se muestra indecisa.
- El 16.67% de la población indica estar de acuerdo.
- El 16.67% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más del 60% de los encuestados consideran estar indecisos ante la afirmación de percibir una baja retribución salarial hacia los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 22.

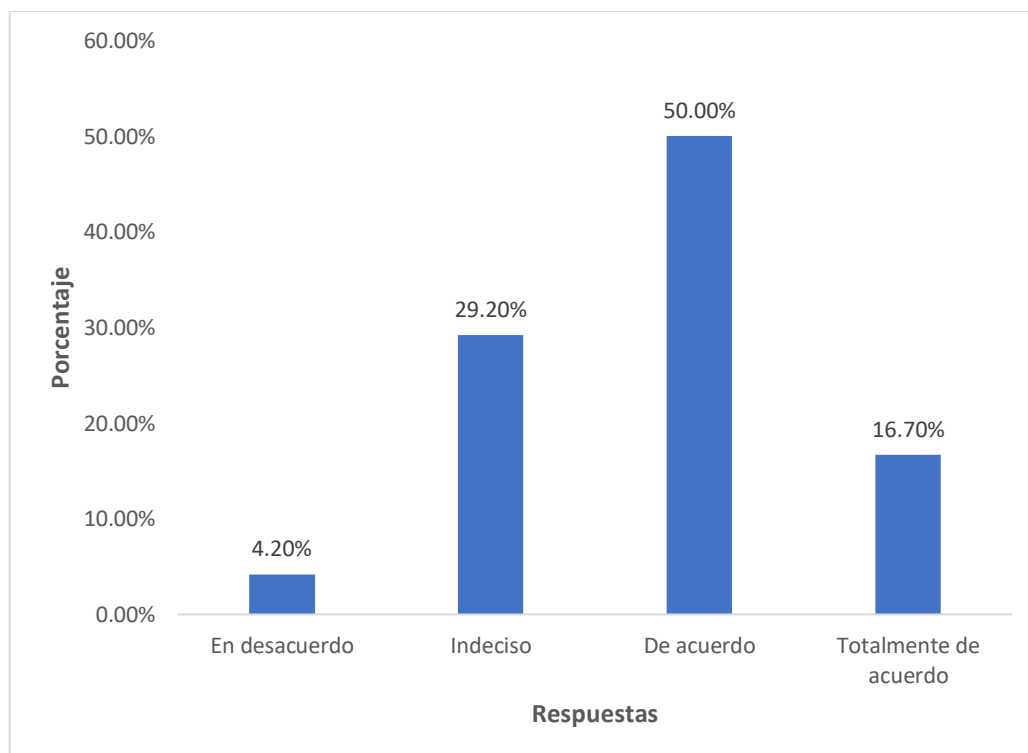
Distribución de frecuencias del ítem “El sueldo percibido no es el adecuado con respecto a su formación.”.

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	En desacuerdo	1	4.2	4.2
	Indeciso	7	29.2	33.3
	De acuerdo	12	50.0	83.3
	Totalmente de acuerdo	4	16.7	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Un 50.0% de la población se inclina a estar “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 22.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “El sueldo percibido no es el adecuado con respecto a su formación”



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°22 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri a si consideran recibir un sueldo inadecuado con respecto a su formación, donde:

- El 4.20% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 29.17% de la población se muestra indecisa.
- El 50.00% de la población indica estar de acuerdo.
- El 16.67% de la población índice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más del 60% de los encuestados consideran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que el sueldo percibido es inadecuado con respecto a su formación para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Análisis estadístico del indicador Satisfacción de necesidades básicas

Tabla 23.

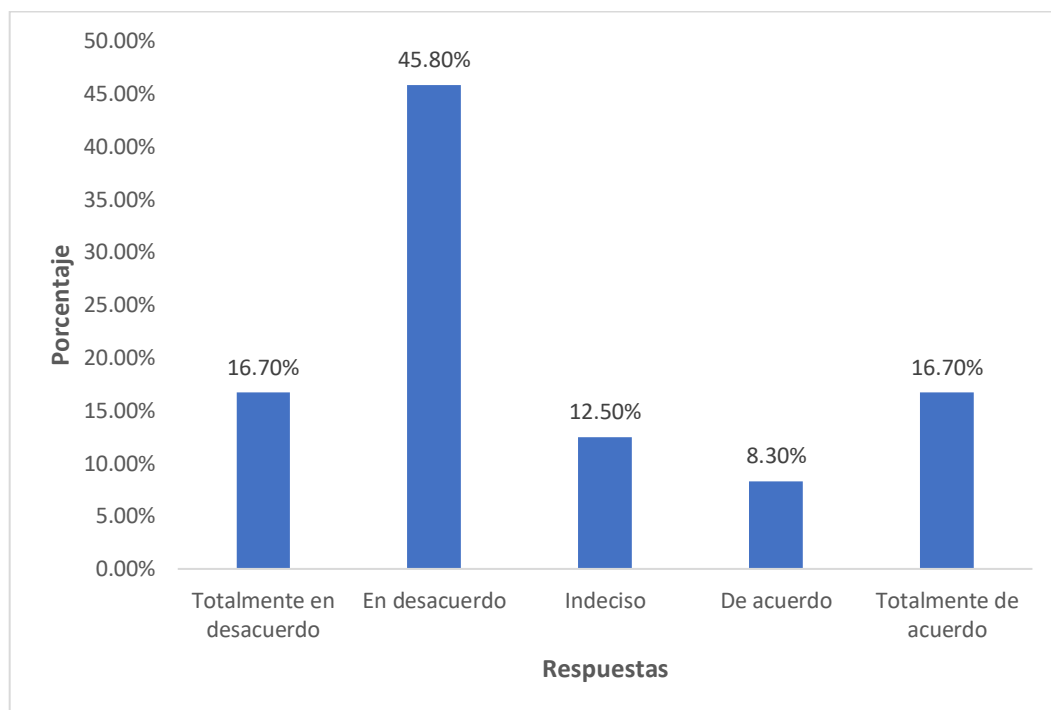
Distribución de frecuencias del ítem “Los pagos suelen ser irregulares”.

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Totalmente en desacuerdo	4	16.7	16.7
En desacuerdo	11	45.8	62.5
Válidos Indeciso	3	12.5	75.0
De acuerdo	2	8.3	83.3
Totalmente de acuerdo	4	16.7	100.0
Total	24	100.0	

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 23.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Los pagos suelen ser irregulares”



Nota. Clara propensión de los entrevistados a los indicadores “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°23 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri a si consideran recibir sus pagos irregularmente, donde:

- El 16.70% de la población indica estar en totalmente en desacuerdo.
- El 45.80% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 12.50% de la población se muestra indecisa.
- El 8.30% de la población indica estar de acuerdo.
- El 16.70% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más del 60% de los encuestados consideran estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que los pagos son irregulares para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 24.

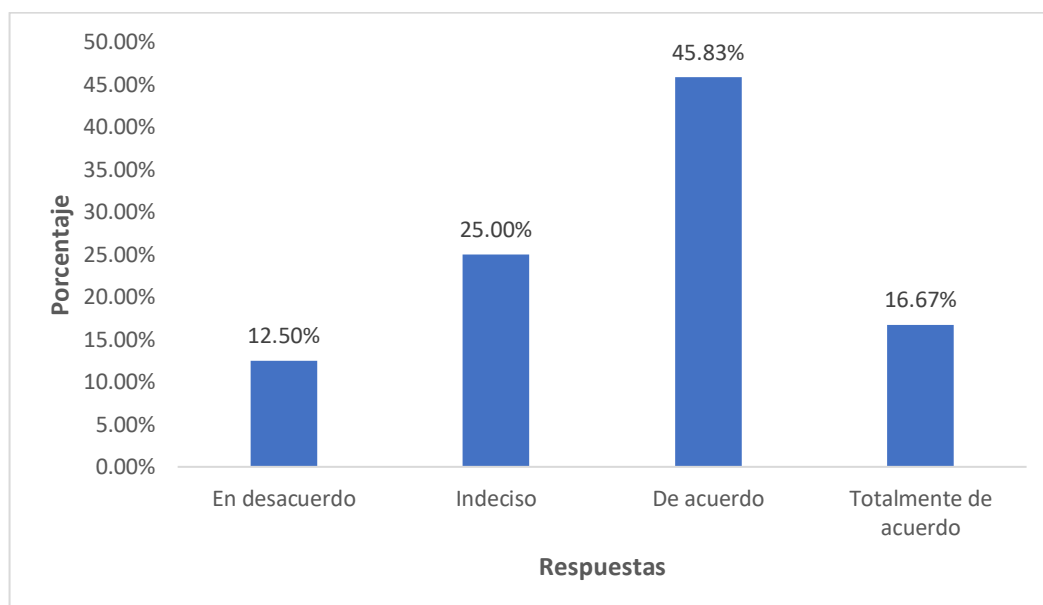
Distribución de frecuencias del ítem “Su salario no alcanza a cubrir los gastos de la canasta básica familiar”.

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	En desacuerdo	3	12.5
	Indeciso	6	25.0
	De acuerdo	11	45.8
	Totalmente de acuerdo	4	16.7
	Total	24	100.0

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 24.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Su salario no alcanza a cubrir los gastos de la canasta básica familiar”



Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°24 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri sobre si su salario no alcanza a cubrir los gastos de la canasta básica familiar.

- El 12.50% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 25.00% de la población se muestra indecisa.
- El 45.83% de la población indica estar de acuerdo.
- El 16.67% de la población índice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más del 60% de los encuestados consideran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que su salario no alcanza para cubrir los gastos de la canasta básica familiar para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.2.4. Análisis estadístico de la dimensión Desprotección Social

A. Análisis estadístico del indicador Prestaciones Laborales

Tabla 25.

Distribución de frecuencias del ítem “Su trabajo no le ofrece acceso al sistema de pensiones”.

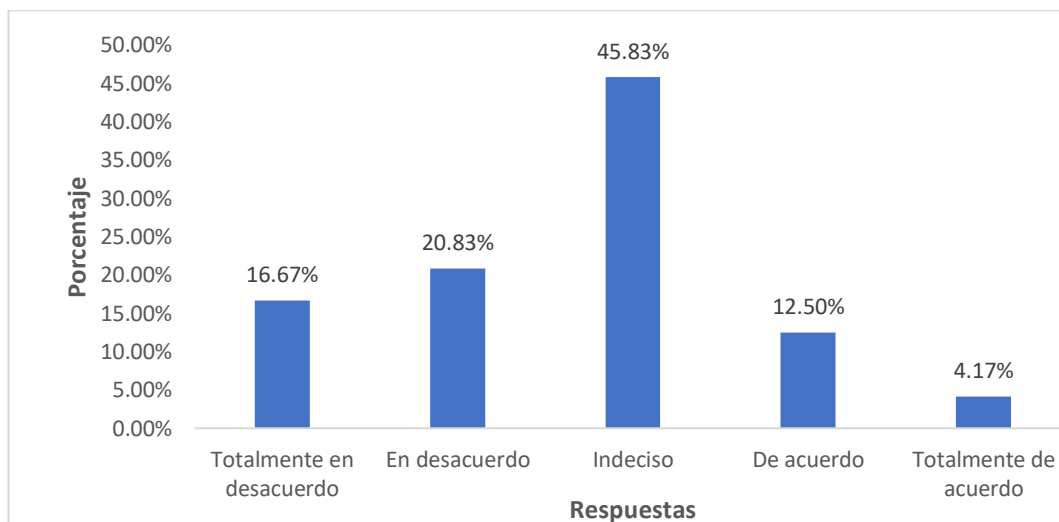
	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	16.7
	En desacuerdo	5	20.8
	Indeciso	11	45.8
	De acuerdo	3	12.5
	Totalmente de acuerdo	1	4.2
	Total	24	100.0

Nota. Un 45.8% de la población se inclina a estar “Indeciso” ante el ítem planteado.

Elaboración propia.

Figura 25.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Su trabajo no le ofrece acceso al sistema de pensiones”.



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°25 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si su trabajo le ofrece acceso al sistema de pensiones, donde:

- El 16.67% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 20.83% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 45.83% de la población se muestra indecisa.
- El 12.50% de la población indica estar de acuerdo.
- El 4.17% de la población indica estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 16.67% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 20.83% indica estar en desacuerdo, el 45.83% se muestra indecisa, el 12.50% indica estar de acuerdo y el 4.17% indica estar totalmente de acuerdo en que su trabajo le ofrece acceso al sistema de pensiones para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 26.

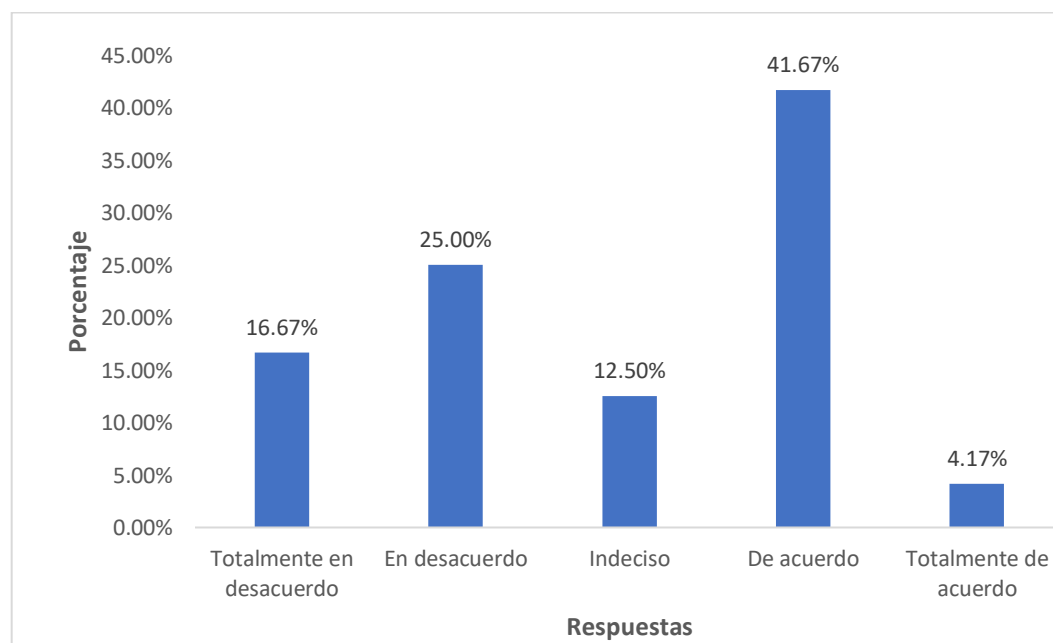
Distribución de frecuencias del ítem “Su trabajo no le ofrece la oportunidad de acumular fondos para su jubilación”.

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	16.7	16.7
	En desacuerdo	6	25.0	41.7
	Indeciso	3	12.5	54.2
	De acuerdo	10	41.7	95.8
	Totalmente de acuerdo	1	4.2	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Un 41.7% de la población se inclina a estar “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 26.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Su trabajo no le ofrece la oportunidad de acumular fondos para su jubilación”



Nota. Prevalencia del indicador “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°26 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si su trabajo le ofrece la oportunidad de acumular fondos para su jubilación, donde:

- El 16.67% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 25.00% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 12.50% de la población se muestra indecisa.
- El 41.67% de la población indica estar de acuerdo.
- El 4.17% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 16.67% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 25.00% indica estar en desacuerdo, el 12.50% se muestra indecisa, el 41.67% indica estar de acuerdo y el 4.17% indica estar totalmente de acuerdo en que su trabajo le ofrece la oportunidad de acumular fondos para su jubilación para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Análisis estadístico del indicador Desprotección social por parte del empleador

Tabla 27.

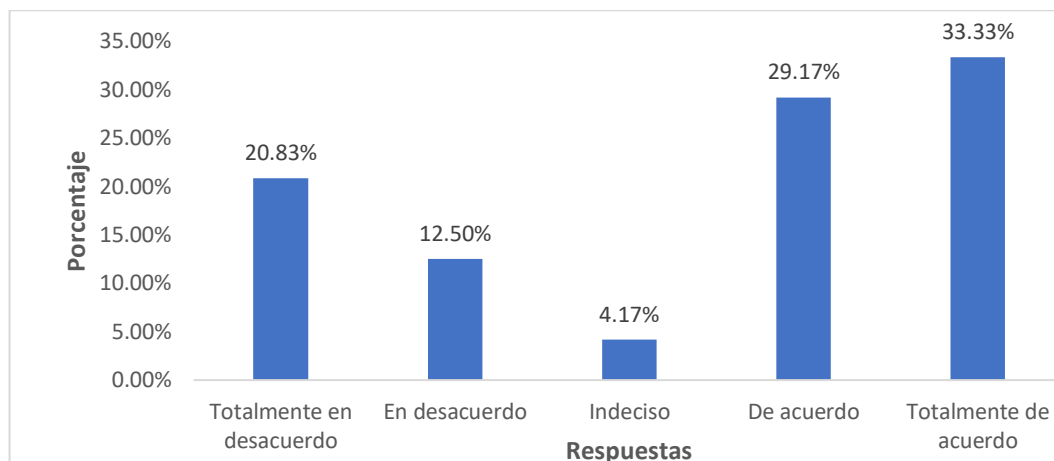
Distribución de frecuencias del ítem “Las condiciones de trabajo no son seguras en su empleo”.

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	20.8
	En desacuerdo	3	12.5
	Indeciso	1	4.2
	De acuerdo	7	29.2
	Totalmente de acuerdo	8	33.3
	Total	24	100.0

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem “Las condiciones de trabajo no son seguras en su empleo” Elaboración propia.

Figura 27.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Las condiciones de trabajo no son seguras en su empleo”



Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°27 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri a si consideran que las condiciones de trabajo no son seguras en su empleo, donde:

- El 20.83% de la población indica estar en totalmente en desacuerdo.
- El 12.50% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 4.17% de la población se muestra indecisa.
- El 29.17% de la población indica estar de acuerdo.
- El 33.33% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que más del 60% de los encuestados consideran estar en de acuerdo y totalmente de acuerdo en que las condiciones de trabajo no son seguras para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 28.

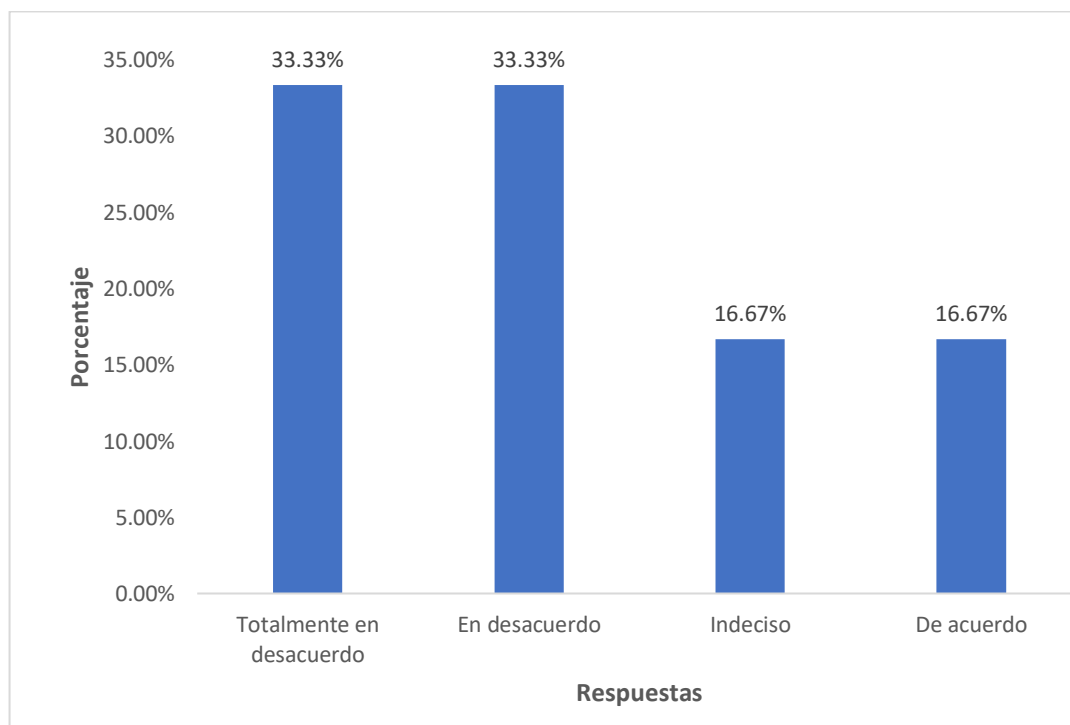
Distribución de frecuencias del ítem “El trabajo no le ofrece seguro contra accidentes”.

		Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	33.3	33.3
	En desacuerdo	8	33.3	66.7
	Indeciso	4	16.7	83.3
	De acuerdo	4	16.7	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “en desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 28.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “El trabajo no le ofrece seguro contra accidentes”



Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°28 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si su trabajo le ofrece seguro contra accidentes, donde:

- El 33.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 33.33% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 16.67% de la población se muestra indecisa.
- El 16.67% de la población indica estar de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 33.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 33.33% indica estar en desacuerdo, el 16.67% se muestra indecisa, el 16.67% indica estar de acuerdo en que su trabajo no le ofrece seguro contra accidentes para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.3. Análisis estadístico descriptivo del Riesgo Psicosocial

4.3.3.1. Análisis estadístico de la Dimensión Exigencias Psicológicas

A. Análisis estadístico del indicador Exigencias cuantitativas

Tabla 29.

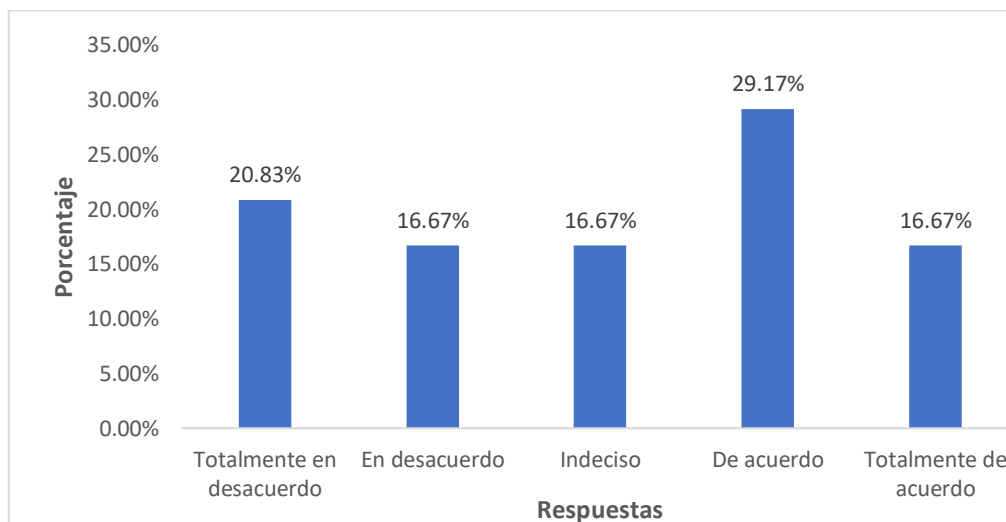
Distribución de frecuencias del ítem “No puede realizar su trabajo con tranquilidad ni mantenerlo al día”.

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	20.8	20.8
	En desacuerdo	4	16.7	37.5
	Indeciso	4	16.7	54.2
	De acuerdo	7	29.2	83.3
	Totalmente de acuerdo	4	16.7	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem “No puede realizar su trabajo con tranquilidad ni mantenerlo al día” Elaboración propia.

Figura 29.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “No puede realizar su trabajo con tranquilidad ni mantenerlo al día”



Nota. Prevalencia del indicador “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°29 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si pueden o no realizar su trabajo con tranquilidad y mantenerlo al día, donde:

- El 20.83% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 16.67% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 16.67% de la población se muestra indecisa.
- El 29.17% de la población indica estar de acuerdo.
- El 16.67% de la población indica estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 20.83% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 16.67% indica estar en desacuerdo, el 16.67% se muestra indecisa, el 29.17% indica estar de acuerdo y el 16.67% indica estar totalmente de acuerdo en no poder realizar su trabajo con tranquilidad y mantenerlo al día para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Análisis estadístico del indicador Exigencias Cognitivas

Tabla 30.

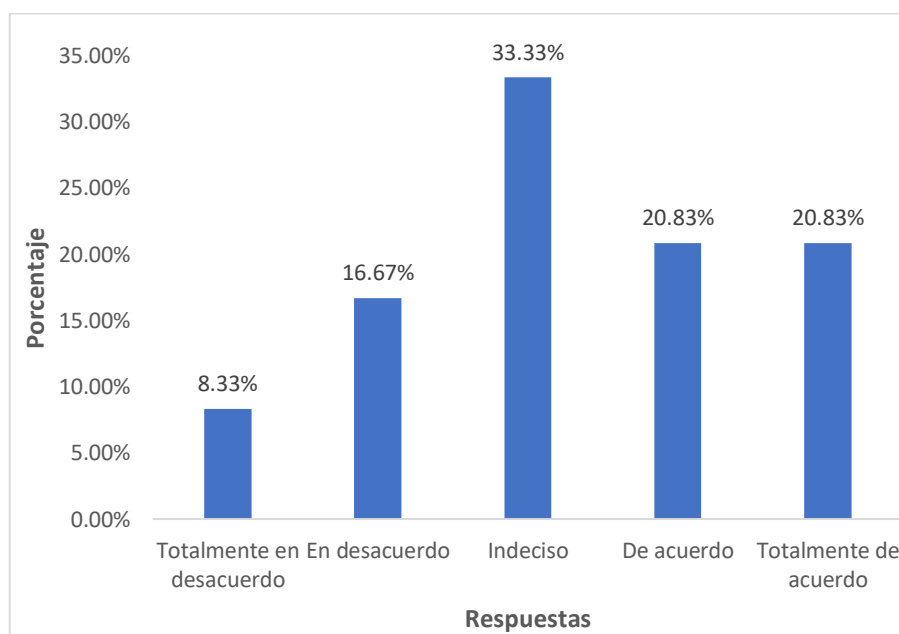
Distribución de frecuencias del ítem “En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?”.

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado%
Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
En desacuerdo	4	16.7	25.0
Válidos Indeciso	8	33.3	58.3
De acuerdo	5	20.8	79.2
Totalmente de acuerdo	5	20.8	100.0
Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 30.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?”



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°30 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si tienen que tomar decisiones difíciles en su trabajo, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 16.67% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 33.33% de la población se muestra indecisa.
- El 20.83% de la población indica estar de acuerdo.
- El 20.83% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 16.67% indica estar en desacuerdo, el 33.33% se muestra indecisa, el 20.83% indica estar de acuerdo y el 20.83% indica estar totalmente de acuerdo en tener que tomar decisiones difíciles en su trabajo para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 31.

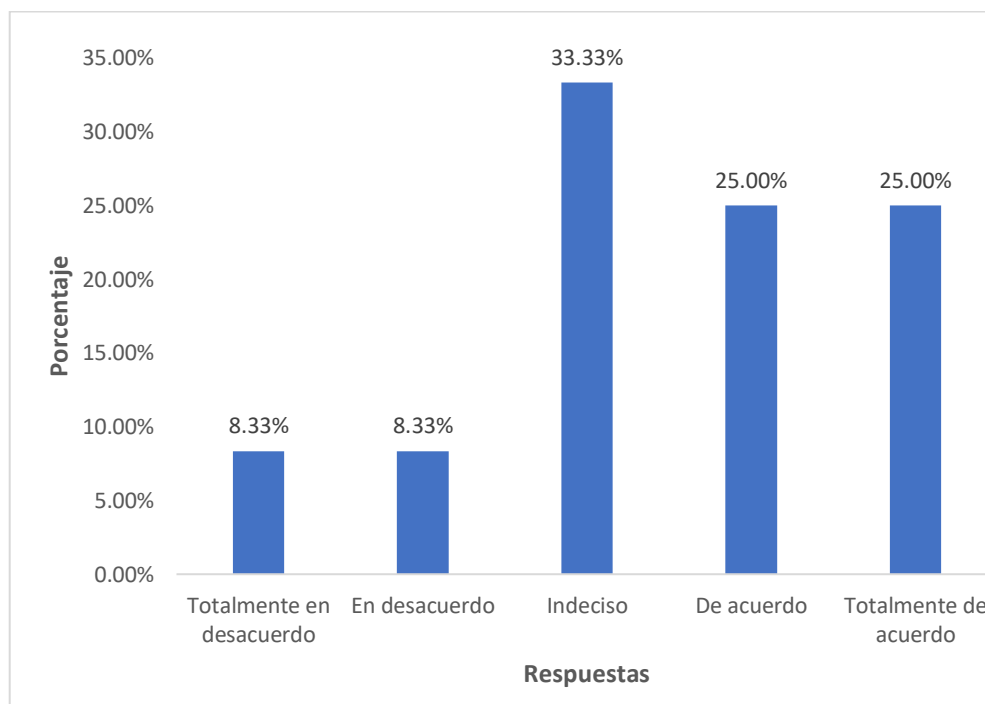
Distribución de frecuencias del ítem “¿Su trabajo requiere atención constante?”.

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %	
	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	2	8.3	16.7
Válidos	Indeciso	8	33.3	50.0
	De acuerdo	6	25.0	75.0
	Totalmente de acuerdo	6	25.0	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 31.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “¿Su trabajo requiere atención constante?”



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°31 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si su trabajo requiere atención constante, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 8.33% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 33.33% de la población se muestra indecisa.
- El 25.00% de la población indica estar de acuerdo.
- El 25.00% de la población indica estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 8.33% indica estar en desacuerdo, el 33.33% se muestra indecisa, el 25.00% indica estar de acuerdo y el 25.00% indica estar totalmente de acuerdo en que su trabajo requiere atención constante para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

C. Análisis estadístico del indicador Exigencias de esconder emociones

Tabla 32.

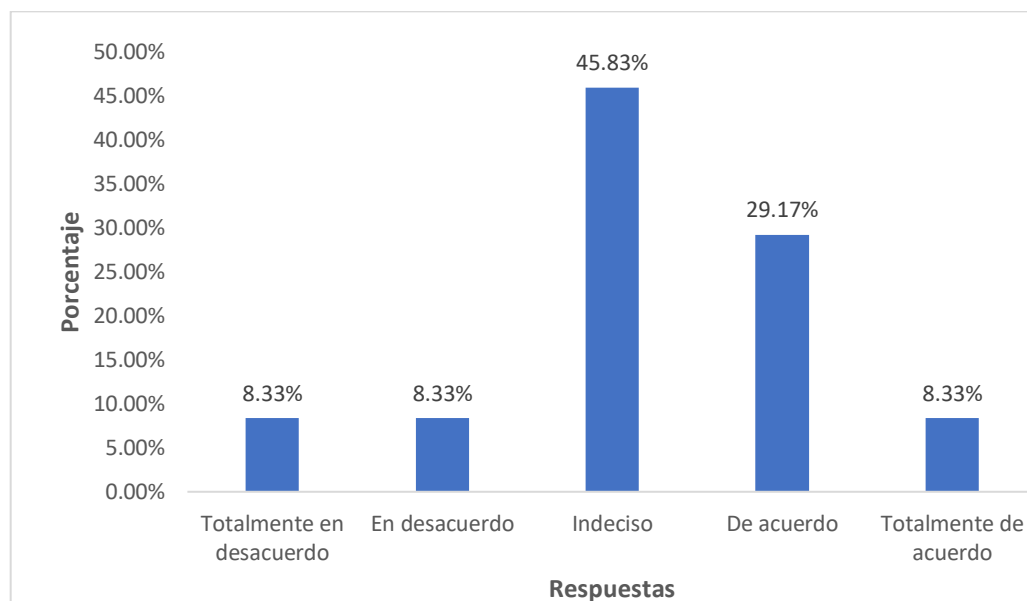
Distribución de frecuencias del ítem “En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?”.

	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado%	
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	2	8.3	16.7
	Indeciso	11	45.8	62.5
	De acuerdo	7	29.2	91.7
	Totalmente de acuerdo	2	8.3	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “Indeciso” y “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 32.

Gráfico de barras correspondiente al ítem En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?”



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°32 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si consideran que su trabajo le produce desgaste emocional, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 8.33% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 45.83% de la población se muestra indecisa.
- El 29.17% de la población indica estar de acuerdo.
- El 8.33% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 8.33% indica estar en desacuerdo, el 45.83% se muestra indecisa, el 29.17% indica estar de acuerdo y el 8.33% indica estar totalmente de acuerdo a su consideración sobre si su trabajo le produce desgaste emocional en los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 33.

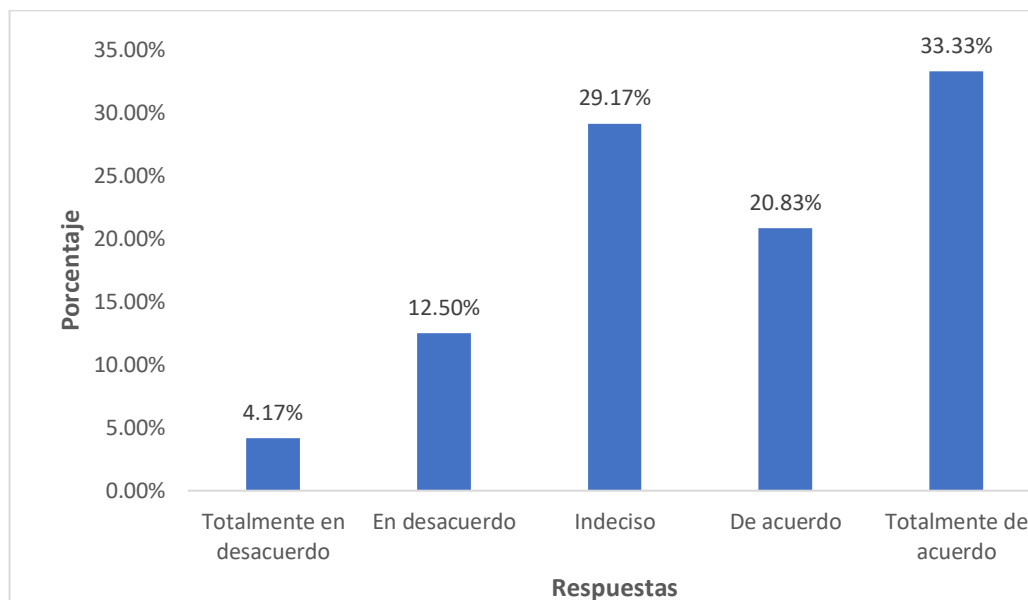
Distribución de frecuencias del ítem “En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?”.

	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%	
	Totalmente en desacuerdo	1	4.2	4.2
	En desacuerdo	3	12.5	16.7
Válidos	Indeciso	7	29.2	45.8
	De acuerdo	5	20.8	66.7
	Totalmente de acuerdo	8	33.3	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 33.

Gráfico de barras correspondiente al ítem En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?”



Nota. Prevalencia del indicador “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°33 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si consideran que en su trabajo tienen que guardar sus emociones y no expresarlas, donde:

- El 4.17% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 12.50% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 29.17% de la población se muestra indecisa.
- El 20.83% de la población indica estar de acuerdo.
- El 33.33% de la población indica estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 4.17% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 12.50% indica estar en desacuerdo, el 29.17% se muestra indecisa, el 20.83% indica estar de acuerdo y el 33.33% indica estar totalmente de acuerdo a si consideran que en su trabajo tienen

que guardar sus emociones y no expresarlas en los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.3.2. Análisis estadístico de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

A. Análisis estadístico del indicador Influencia en el trabajo

Tabla 34.

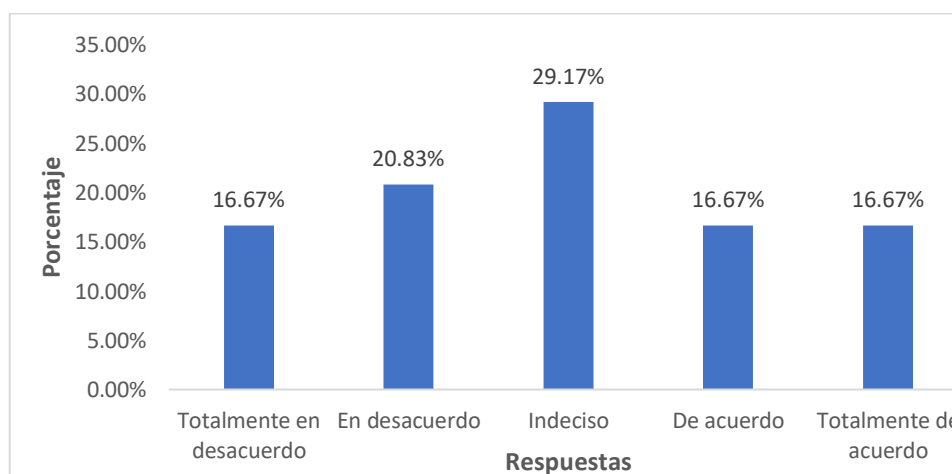
Distribución de frecuencias del ítem “No tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna.”.

	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%	
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	16.7	16.7
	En desacuerdo	5	20.8	37.5
	Indeciso	7	29.2	66.7
	De acuerdo	4	16.7	83.3
	Totalmente de acuerdo	4	16.7	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 34.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “No tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna”



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°34 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo al no tener influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna, donde:

- El 16.67% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 20.83% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 29.17% de la población se muestra indecisa.
- El 16.67% de la población indica estar de acuerdo.
- El 16.67% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 16.67% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 20.83% indica estar en desacuerdo, el 29.17% se muestra indecisa, el 16.67% indica estar de acuerdo y el 16.67% indica estar totalmente de acuerdo al no tener influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Análisis estadístico del indicador Posibilidades de desarrollo

Tabla 35.

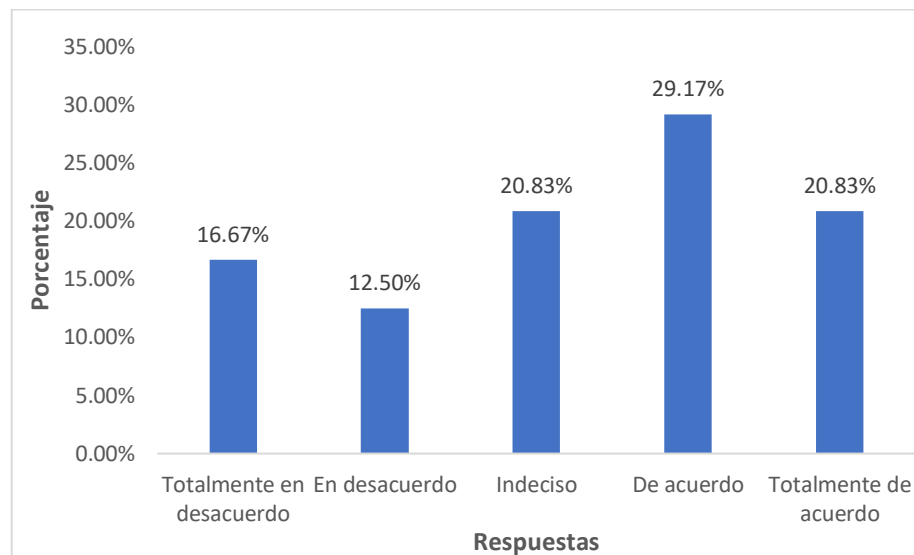
Distribución de frecuencias del ítem “Su trabajo no le permite aprender cosas nuevas”.

	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Totalmente en desacuerdo	4	16.7	16.7
En desacuerdo	3	12.5	29.2
Válidos Indeciso	5	20.8	50.0
De acuerdo	7	29.2	79.2
Totalmente de acuerdo	5	20.8	100.0
Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem. Elaboración propia.

Figura 35.

Gráfico de barras correspondiente al ítem Su trabajo no le permite aprender cosas nuevas



Nota. Prevalencia del indicador “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°35 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo en que su trabajo no le permite aprender cosas nuevas, donde:

- El 16.67% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 12.50% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 20.83% de la población se muestra indecisa.
- El 29.17% de la población indica estar de acuerdo.
- El 20.83% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 16.67% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 12.50% indica estar en desacuerdo, el 20.83% se muestra indecisa, el 29.17% indica estar de acuerdo y el 20.83% indica estar totalmente de acuerdo en que su trabajo no le permite aprender cosas nuevas para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

C. Análisis estadístico del indicador Control sobre el tiempo de trabajo

Tabla 36.

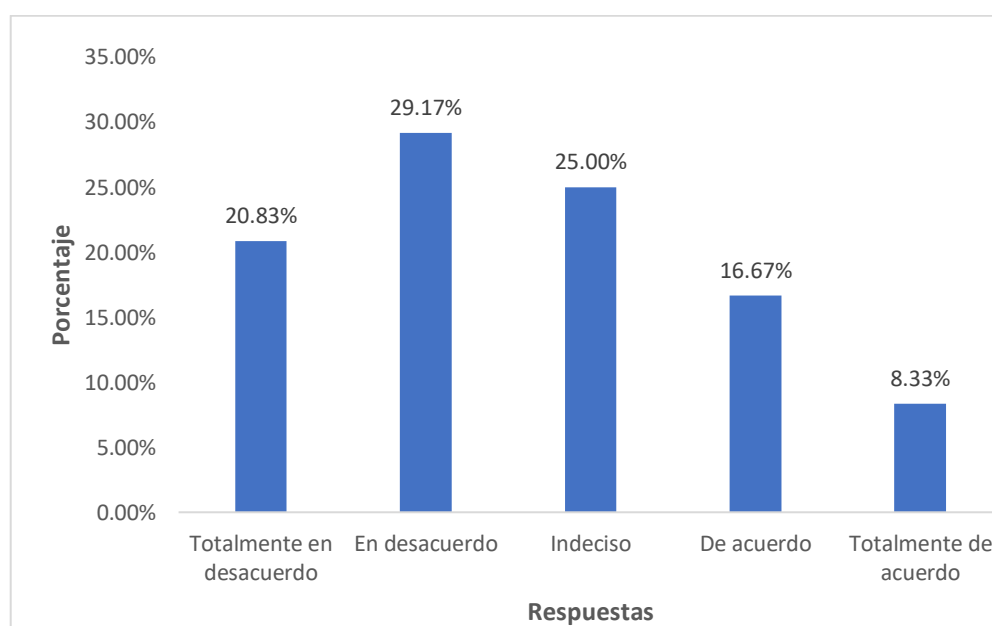
Distribución de frecuencias del ítem “Su trabajo no le permite dejar de hacer sus cosas para conversar con un amigo por un momento”.

	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Totalmente en desacuerdo	5	20.8	20.8
En desacuerdo	7	29.2	50.0
Válidos Indeciso	6	25.0	75.0
De acuerdo	4	16.7	91.7
Totalmente de acuerdo	2	8.3	100.0
Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem. Elaboración propia.

Figura 36.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Su trabajo no le permite dejar de hacer sus cosas para conversar con un amigo por un momento”.



Nota. Prevalencia del indicador “En desacuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°36 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si consideran que en su trabajo no le permiten dejar de hacer sus cosas para conversar con un amigo por un momento, donde:

- El 20.83% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 29.17% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 25.00% de la población se muestra indecisa.
- El 16.67% de la población indica estar de acuerdo.
- El 8.33% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 20.83% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 29.17% indica estar en desacuerdo, el 25.00% se muestra indecisa, el 16.67% indica estar de acuerdo y el 8.33% indica estar totalmente de acuerdo en que su trabajo no le permiten dejar de hacer sus cosas para conversar con un amigo por un momento para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

D. Análisis estadístico del indicador Integración en la empresa

Tabla 37.

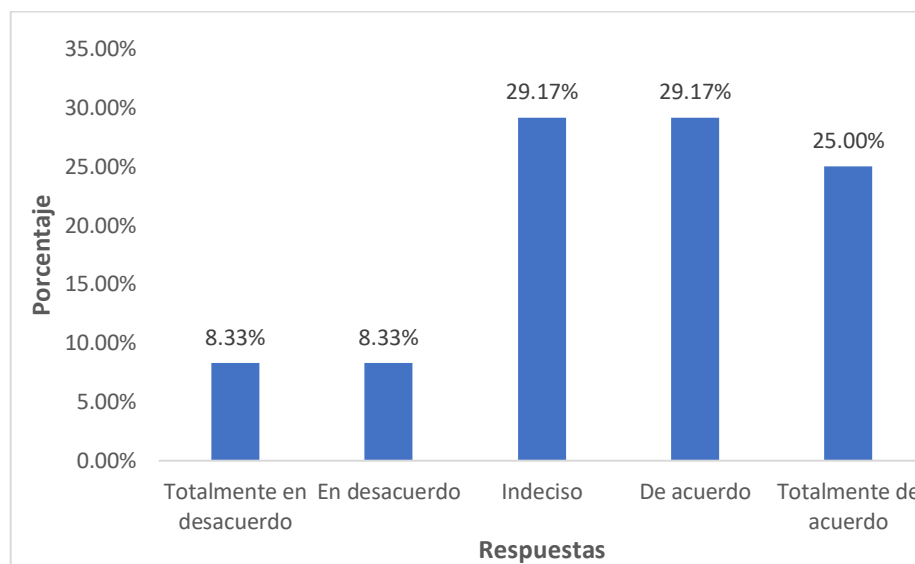
Distribución de frecuencias del ítem “Las tareas que hace no le parecen importantes.”.

		Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	2	8.3	16.7
	Indeciso	7	29.2	45.8
	De acuerdo	7	29.2	75.0
	Totalmente de acuerdo	6	25.0	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem “Las tareas que hace no le parecen importantes” Elaboración propia.

Figura 37.

Gráfico de barras correspondiente al ítem *Las tareas que hace no le parecen importantes*



Nota. Se presenta el mismo porcentaje de respuestas entre los indicadores “indeciso” y “de acuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°37 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si consideran que las tareas que realizan son importantes, donde:

- El 20.83% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 29.17% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 25.00% de la población se muestra indecisa.
- El 16.67% de la población indica estar de acuerdo.
- El 8.33% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 20.83% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 29.17% indica estar en desacuerdo, el 25.00% se muestra indecisa, el 16.67% indica estar de acuerdo y el 8.33% indica estar totalmente de acuerdo en que su trabajo no le permiten dejar de hacer sus cosas para conversar con un amigo por un momento para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 38.

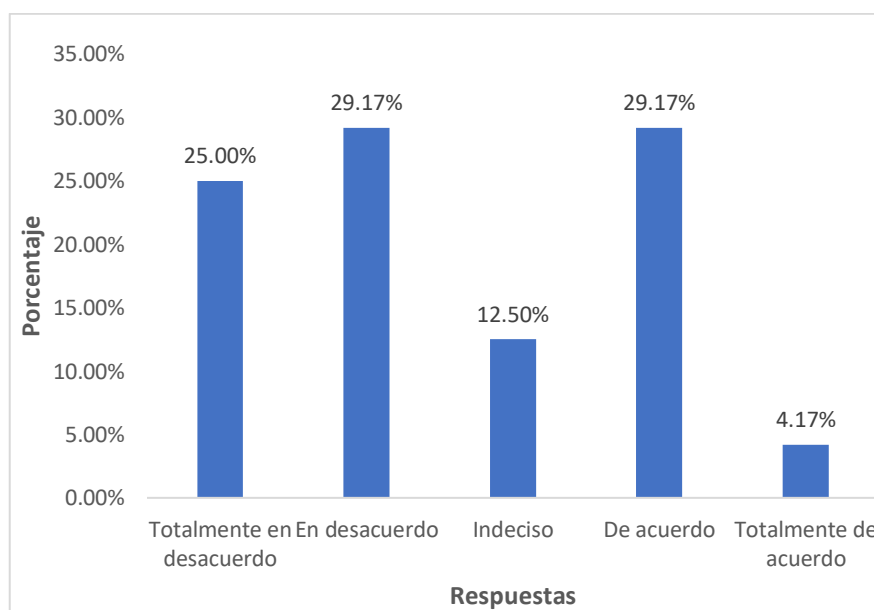
Distribución de frecuencias del ítem “No siente que la empresa donde trabaja sea importante”.

		Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	25.0	25.0
	En desacuerdo	7	29.2	54.2
	Indeciso	3	12.5	66.7
	De acuerdo	7	29.2	95.8
	Totalmente de acuerdo	1	4.2	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 38.

Gráfico de barras correspondiente al ítem No siente que la empresa donde trabaja sea importante.



Nota. Se presenta el mismo porcentaje de respuestas entre los indicadores “En desacuerdo” y “de acuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°38 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si consideran que la empresa donde laboran sea importante, donde:

- El 25.00% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 29.17% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 12.50% de la población se muestra indecisa.
- El 29.17% de la población indica estar de acuerdo.
- El 4.17% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 25.00% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 29.17% indica estar en desacuerdo, el 12.50% se muestra indecisa, el 29.17% indica estar de acuerdo y el 4.17% indica estar totalmente de acuerdo en que la empresa donde trabajan sea importante para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.3.3. Análisis estadístico de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

A. Análisis del indicador Claridad de rol

Tabla 39.

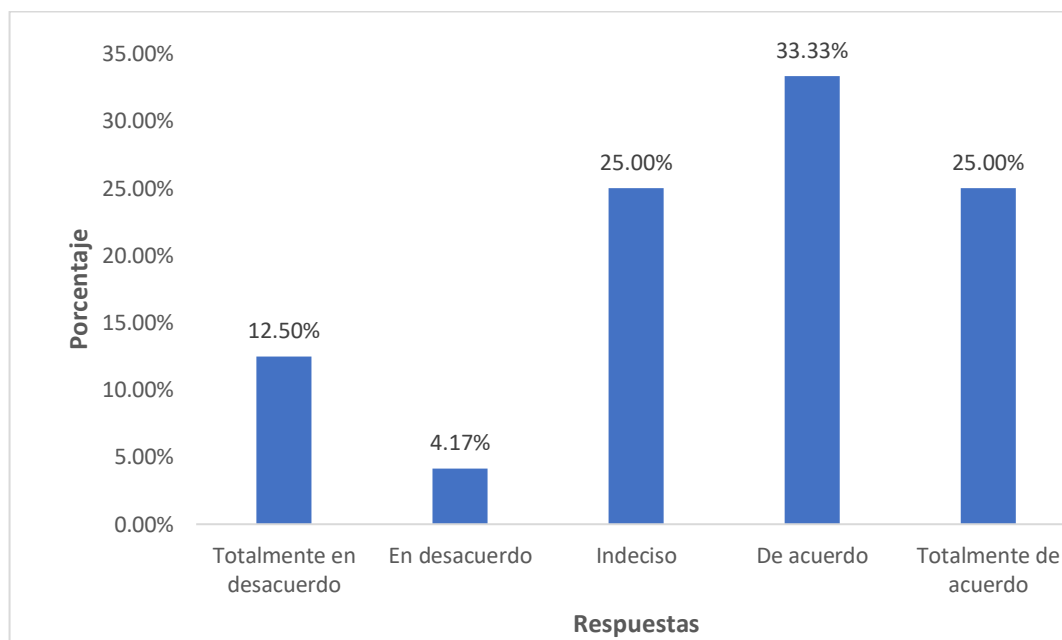
Distribución de frecuencias del ítem No sabe que tareas son de su responsabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	12.5
	En desacuerdo	1	4.2
	Indeciso	6	25.0
	De acuerdo	8	33.3
	Totalmente de acuerdo	6	25.0
	Total	24	100.0

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 39.

Gráfico de barras correspondiente al ítem No sabe que tareas son de su responsabilidad.



Nota. Se presenta el mismo porcentaje de respuestas entre los indicadores “Indeciso” y “Totalmente de acuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°39 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a no saber que tareas son de su responsabilidad, donde:

- El 12.50% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 4.17% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 25.00% de la población se muestra indecisa.
- El 33.33% de la población indica estar de acuerdo.
- El 25.00% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 12.50% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 4.17% indica estar en desacuerdo, el 25.00% se muestra indecisa, el 33.33% indica estar de acuerdo y el 25.00% indica estar totalmente de acuerdo en no saber que tareas son de su responsabilidad para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Análisis estadístico del indicador conflicto de rol

Tabla 40.

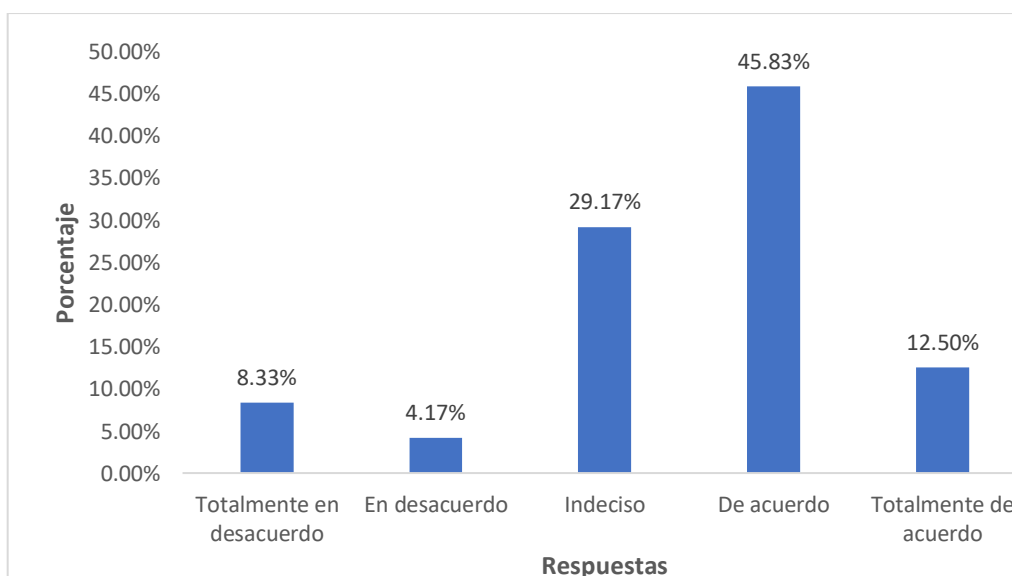
Distribución de frecuencias del ítem ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?

	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%	
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	1	4.2	12.5
	Indeciso	7	29.2	41.7
	De acuerdo	11	45.8	87.5
	Totalmente de acuerdo	3	12.5	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? Elaboración propia.

Figura 40.

Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?



Nota. Prevalencia del indicador “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°40 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a tener que hacer tareas que consideran se deberían hacer de otra manera, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 4.17% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 29.17% de la población se muestra indecisa.
- El 45.83% de la población indica estar de acuerdo.
- El 12.50% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 4.17% indica estar en desacuerdo, el 29.17% se muestra indecisa, el 45.83% indica estar de acuerdo y el 12.50% indica estar totalmente de acuerdo en tener que hacer tareas que consideran se deberían hacer de otra manear para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

C. Análisis estadístico del indicador Calidad de relación con sus superiores

Tabla 41.

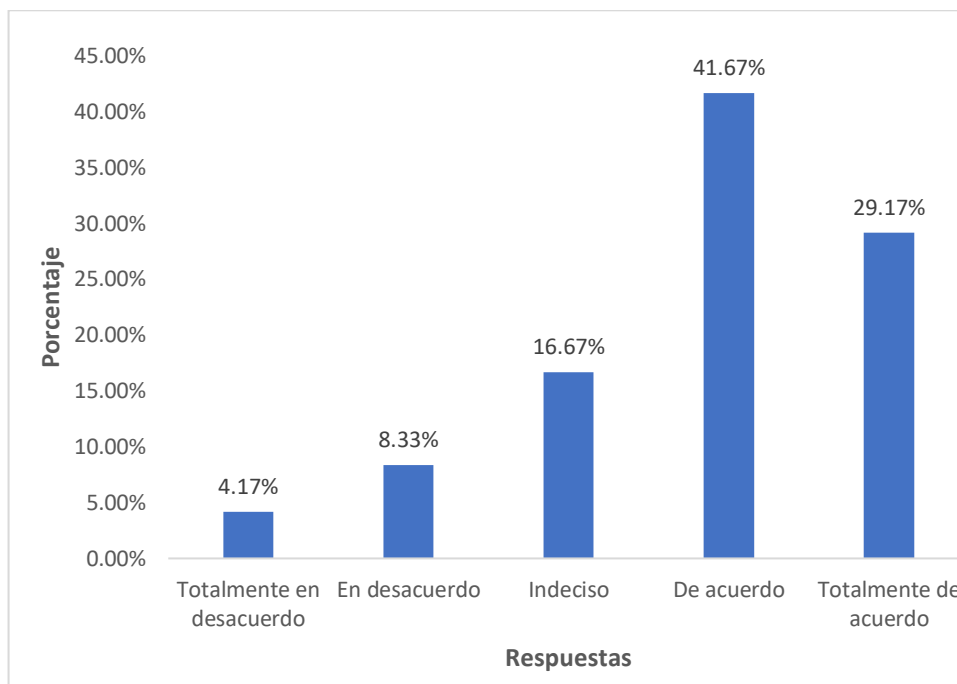
Distribución de frecuencias del ítem Difícilmente recibe apoyo de su superior inmediato.

	Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	4.2
	En desacuerdo	2	8.3
	Indeciso	4	16.7
	De acuerdo	10	41.7
	Totalmente de acuerdo	7	29.2
	Total	24	100.0

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 41.

Gráfico de barras correspondiente al ítem Difícilmente recibe apoyo de su superior inmediato



Nota. Prevalencia del indicador “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°41 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a difícilmente recibir apoyo de su superior inmediato, donde:

- El 4.17% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 8.33% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 16.67% de la población se muestra indecisa.
- El 41.67% de la población indica estar de acuerdo.
- El 29.17% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 4.17% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 8.33% indica estar en desacuerdo, el 16.67% se muestra indecisa, el 41.67% indica estar de acuerdo y el 29.17% indica estar totalmente de acuerdo a difícilmente recibir apoyo de su superior inmediato para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 42.

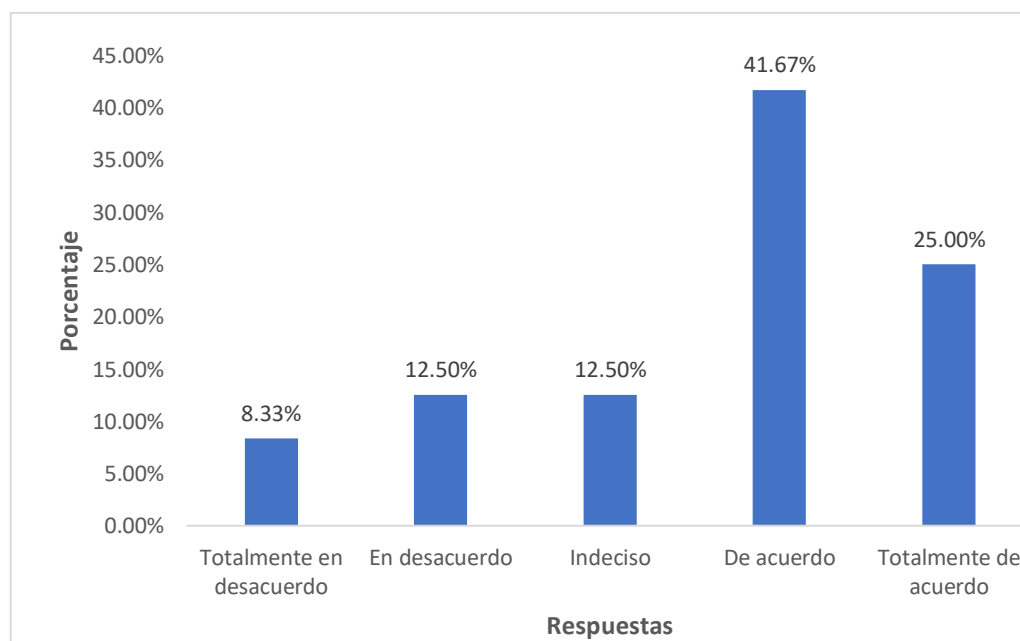
Distribución de frecuencias del ítem Sus jefes inmediatos no resuelven bien los conflictos.

		Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	3	12.5	20.8
	Indeciso	3	12.5	33.3
	De acuerdo	10	41.7	75.0
	Totalmente de acuerdo	6	25.0	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 42.

Gráfico de barras correspondiente al ítem Sus jefes inmediatos no resuelven bien los conflictos



Nota. Prevalencia del indicador “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°42 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si sus jefes inmediatos no resuelven bien los conflictos, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 12.50% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 12.50% de la población se muestra indecisa.
- El 41.67% de la población indica estar de acuerdo.
- El 25.00% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 12.50% indica estar en desacuerdo, el 12.50% se muestra indecisa, el 41.67% indica estar de acuerdo y el 25.00% indica estar totalmente de acuerdo a si sus jefes inmediatos no resuelven bien los conflictos para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

D. Análisis estadístico del indicador Posibilidad de relación social

Tabla 43.

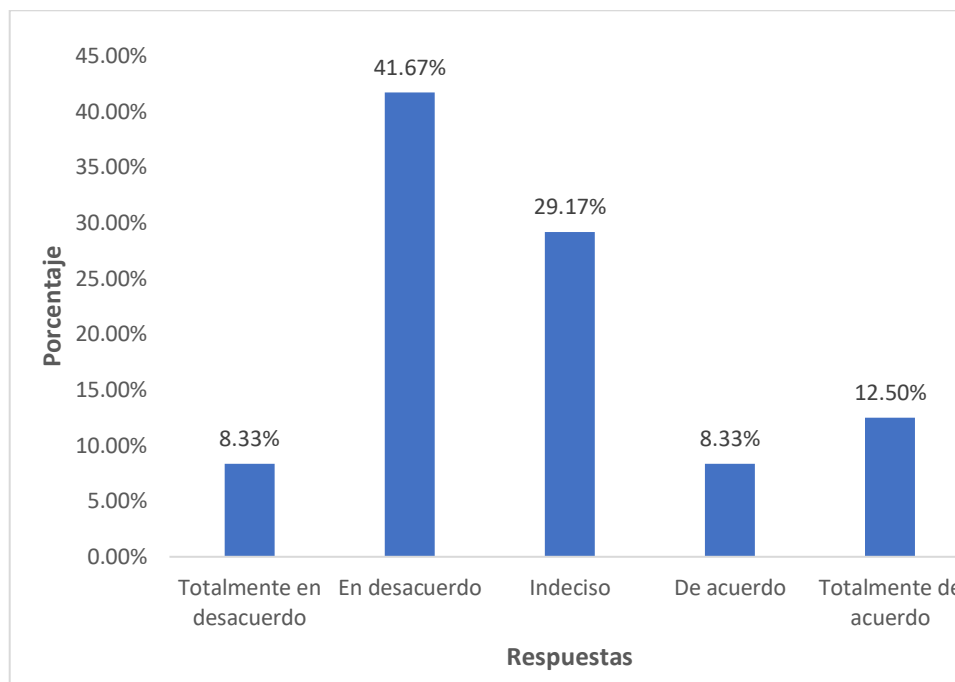
Distribución de frecuencias del ítem Entre compañeros y compañeras no se ayudan en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	10	41.7	50.0
	Indeciso	7	29.2	79.2
	De acuerdo	2	8.3	87.5
	Totalmente de acuerdo	3	12.5	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “En desacuerdo” e “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 43.

Gráfico de barras correspondiente al ítem Entre compañeros y compañeras no se ayudan en el trabajo



Nota. Prevalencia del indicador “En desacuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°43 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si entre compañeros y compañeras no se ayudan en el trabajo, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 41.67% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 29.17% de la población se muestra indecisa.
- El 8.33% de la población indica estar de acuerdo.
- El 12.50% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 41.67% indica estar en desacuerdo, el 29.17% se muestra indecisa, el 8.33% indica estar de acuerdo y el 12.50% indica estar totalmente de acuerdo a si entre compañeros y compañeras no

se ayudan en el trabajo para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.3.4. Análisis estadístico de la dimensión Compensaciones

A. Análisis estadístico del indicador Estima

Tabla 44

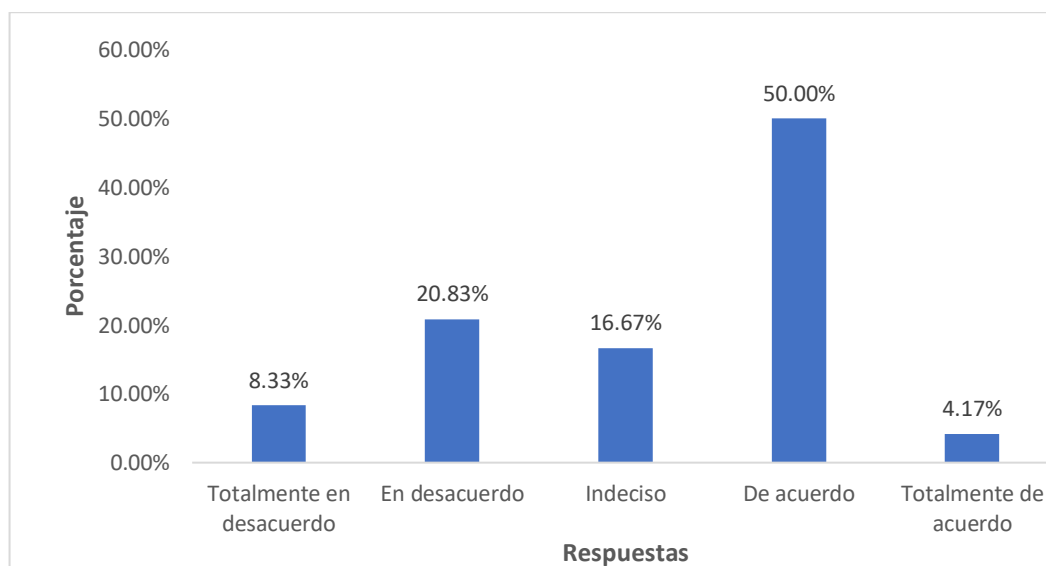
Distribución de frecuencias del ítem “Sus superiores no le dan el reconocimiento que merece”.

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	5	20.8	29.2
	Indeciso	4	16.7	45.8
	De acuerdo	12	50.0	95.8
	Totalmente de acuerdo	1	4.2	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. El 50% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia

Figura 44.

Gráfico de barras correspondiente al ítem “Sus superiores no le dan el reconocimiento que merece”.



Nota. Prevalencia del indicador “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°44 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo en que sus superiores no le dan el reconocimiento que merece, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 20.83% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 16.67% de la población se muestra indecisa.
- El 50.00% de la población indica estar de acuerdo.
- El 4.17% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 20.83% indica estar en desacuerdo, el 16.67% se muestra indecisa, el 50.00% indica estar de acuerdo y el 4.17% indica estar totalmente de acuerdo en que sus superiores no le dan el reconocimiento que merece para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Análisis estadístico del indicador Inseguridad respecto a las condiciones de trabajo

Tabla 45.

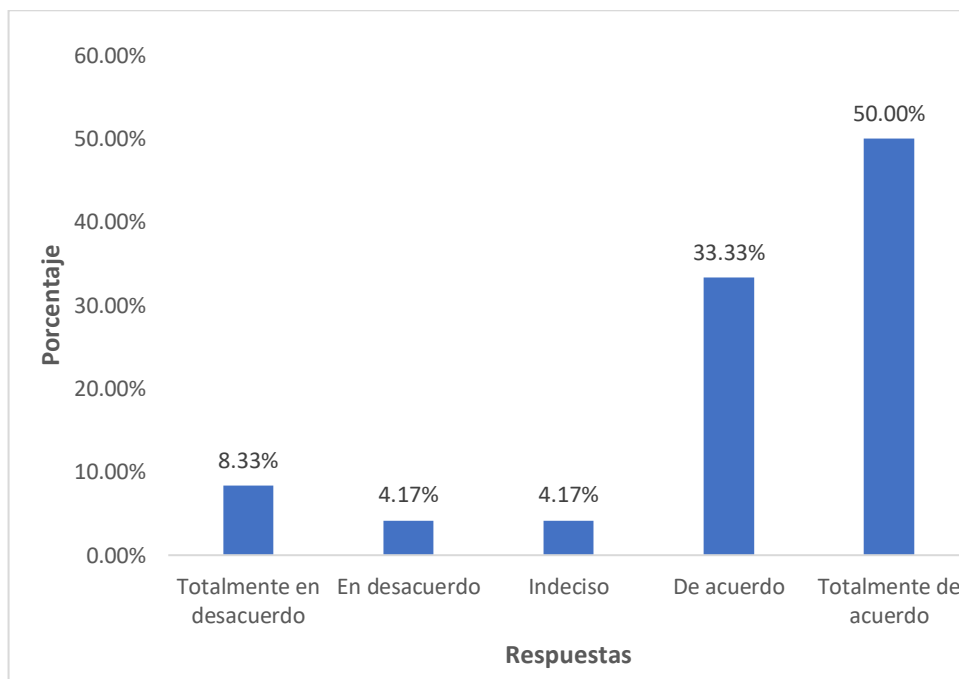
Distribución de frecuencias del ítem ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	1	4.2	12.5
	Indeciso	1	4.2	16.7
	De acuerdo	8	33.3	50.0
	Totalmente de acuerdo	12	50.0	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. Más del 60% de los entrevistados respondieron estar “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 45.

Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?



Nota. Prevalencia del indicador “Totalmente de acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°45 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si están preocupados por si los despiden o no les renuevan el contrato, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 4.17% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 4.17% de la población se muestra indecisa.
- El 33.33% de la población indica estar de acuerdo.
- El 50.00% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 4.17% indica estar en desacuerdo, el 4.17% se muestra indecisa, el 33.33% indica estar de acuerdo y el 50.00% indica estar totalmente de acuerdo en estar preocupados por si los despiden

o no les renuevan el contrato para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

Tabla 46.

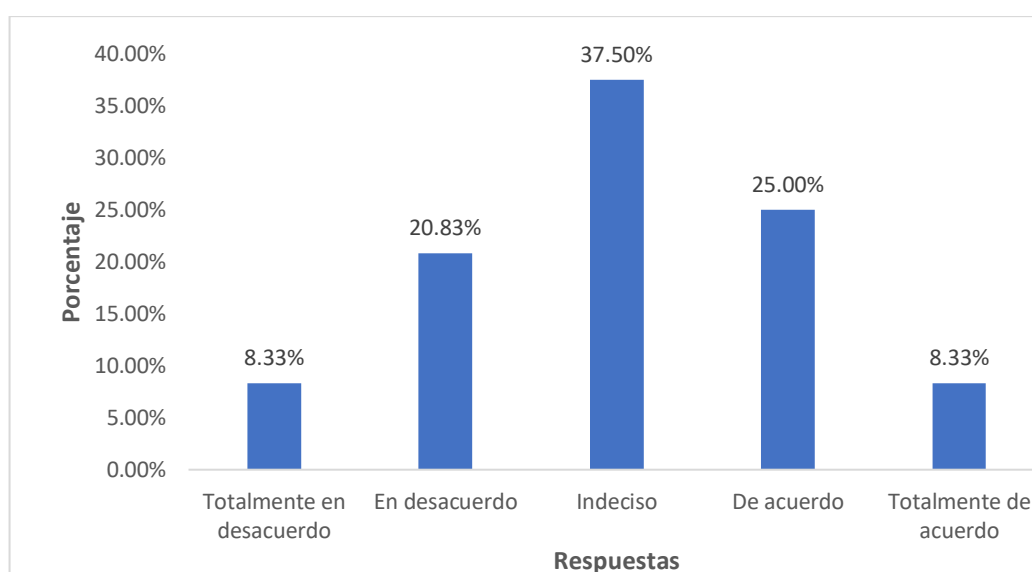
Distribución de frecuencias del ítem ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?

		Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	8.3	8.3
	En desacuerdo	5	20.8	29.2
	Indeciso	9	37.5	66.7
	De acuerdo	6	25.0	91.7
	Totalmente de acuerdo	2	8.3	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 46.

Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?



Nota. Prevalencia del indicador “Indeciso” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°46 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si están preocupados por si les cambian de tareas contra su voluntad, donde:

- El 8.33% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 20.83% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 37.50% de la población se muestra indecisa.
- El 25.00% de la población indica estar de acuerdo.
- El 8.33% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 8.33% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 20.83% indica estar en desacuerdo, el 37.50% se muestra indecisa, el 25.00% indica estar de acuerdo y el 8.33% indica estar totalmente de acuerdo en estar preocupados por si les cambian de tareas contra su voluntad para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.3.5. Análisis estadístico de la dimensión Doble presencia

A. Análisis del indicador Carga de tareas domésticas

Tabla 47

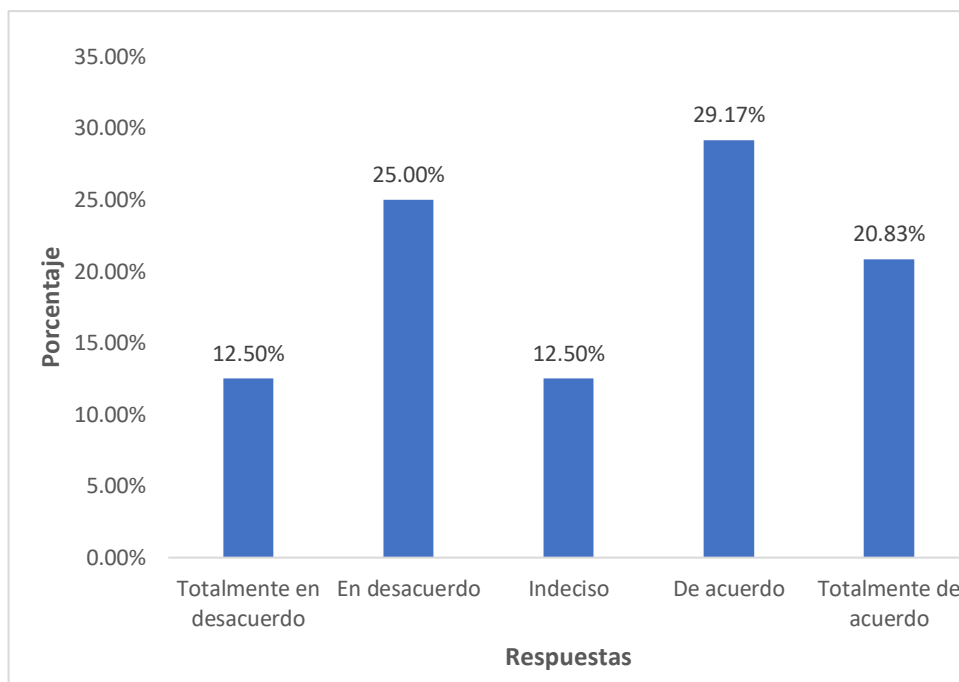
Distribución de frecuencias del ítem ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

		Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	12.5	12.5
	En desacuerdo	6	25.0	37.5
	Indeciso	3	12.5	50.0
	De acuerdo	7	29.2	79.2
	Totalmente de acuerdo	5	20.8	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. No se encontró una inclinación predominante ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 47.

Gráfico de barras correspondiente al ítem ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)



Nota. Prevalencia del indicador “De acuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°47 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si consideran que hay situaciones en las que deberían estar en el trabajo y en la casa a la vez, donde:

- El 12.50% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 25.00% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 12.50% de la población se muestra indecisa.
- El 29.17% de la población indica estar de acuerdo.
- El 20.83% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 12.50% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el ítem planteado, el 25.00% indica estar en desacuerdo, el 12.50% se muestra indecisa, el 29.17% indica estar de acuerdo y el 20.83% indica estar totalmente de acuerdo a si consideran que hay situaciones en

las que deberían estar en el trabajo y en la casa a la vez para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Análisis estadístico del indicador Preocupación por tareas domésticas

Tabla 48.

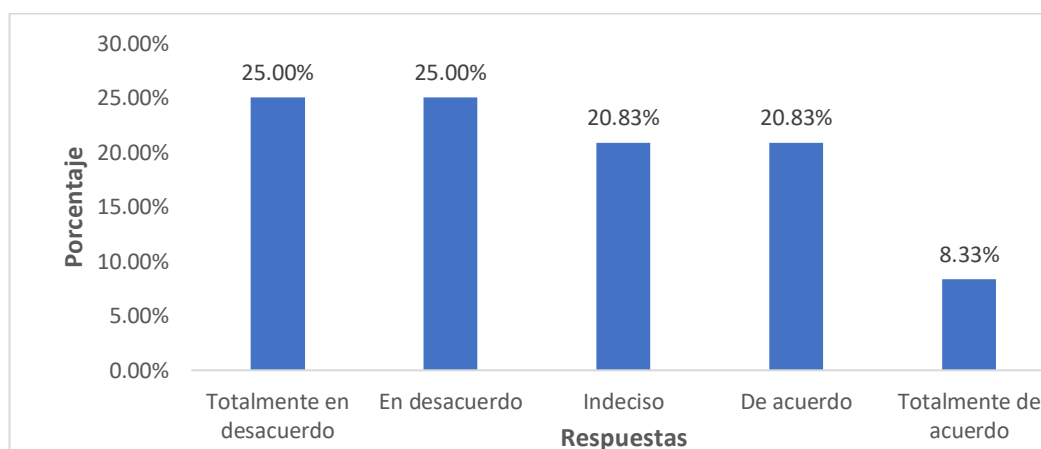
Distribución de frecuencias del ítem Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

		Frecuencia	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	25.0	25.0
	En desacuerdo	6	25.0	50.0
	Indeciso	5	20.8	70.8
	De acuerdo	5	20.8	91.7
	Totalmente de acuerdo	2	8.3	100.0
	Total	24	100.0	

Nota. El 50% de los entrevistados respondieron estar “Totalmente en desacuerdo” y “En desacuerdo” ante el ítem planteado. Elaboración propia.

Figura 48.

Gráfico de barras correspondiente al ítem Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?



Nota. Se presenta el mismo porcentaje de respuestas entre los indicadores “Totalmente en desacuerdo” y “En desacuerdo”. Elaboración propia.

Interpretación:

La Figura N°48 muestra los resultados sobre la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de acuerdo a si consideran que al estar en el trabajo piensan en las exigencias domésticas y familiares, donde:

- El 25.00% de la población indica estar totalmente en desacuerdo.
- El 25.00% de la población indica estar en desacuerdo.
- El 20.83% de la población se muestra indecisa.
- El 20.83% de la población indica estar de acuerdo.
- El 8.33% de la población indice estar totalmente de acuerdo.

Entonces, se puede apreciar que el 25.00% de los encuestados indican estar totalmente en desacuerdo con el item planteado, el 25.00% indica estar en desacuerdo, el 20.83% se muestra indecisa, el 20.83% indica estar de acuerdo y el 8.33% indica estar totalmente de acuerdo a si consideran que al estar en el trabajo piensan en las exigencias domésticas y familiares para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.4. Resumen estadístico general de las variables

4.3.4.1. Análisis por dimensión

A. Dimensión 1 de la Variable Precariedad Laboral: Temporalidad

Tabla 49

Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Temporalidad

Dimensión	Indicador	Media
Temporalidad	Aspecto cíclico del trabajo	11.63
	Exposición a contratos por tiempo definido	7.38
	Sumatoria de las medias	19.00

Nota. Primera dimensión de la Precariedad Laboral. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°49 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la primera dimensión: Temporalidad, perteneciente a la variable independiente, dando los resultados:

- La media del indicador Aspecto Cíclico del trabajo es 11.63.
- La media del indicador Exposición a contratos por tiempo definido es 7.38.

Entonces, al sumar las dos medias, obtenemos el resultado de la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri con respecto a la Dimensión Temporalidad, donde según la escala de valoración de la Dimensión se encuentra clasificada como “ALTA” (rango 18.34 – 25.00).

B. Dimensión 2 de la Variable Precariedad Laboral: Vulnerabilidad

Tabla 50

Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Vulnerabilidad

Dimensión	Indicador	Media
Vulnerabilidad	Temor a reclamar mejores condiciones de trabajo	6.63
	Degradación laboral	7.04
	Dificultad de formación y cualificación	7.29
	Sumatoria de las medias	20.96

Nota. Segunda dimensión de la Precariedad Laboral. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°50 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la segunda dimensión: Vulnerabilidad, perteneciente a la variable independiente, dando los resultados:

- La media del indicador Temor a reclamar mejores condiciones de trabajo es 6.63.
- La media del indicador Degradación Laboral es 7.04.
- La media del indicador Dificultad de formación y cualificación es 7.29

Entonces, al sumar las tres medias, obtenemos el resultado de la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri con respecto a la Dimensión Vulnerabilidad, donde según la escala de valoración de la Dimensión se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 14.01 – 22.01).

C. Dimensión 3 de la Variable Precariedad Laboral: Insuficiencia Salarial

Tabla 51*Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Insuficiencia Salarial*

Dimensión	Indicador	Media
Insuficiencia Salarial	Ingresos Salariales	7.25
	Satisfacción de necesidades básicas	6.29
	Sumatoria de las medias	13.54

Nota. Tercera dimensión de la Precariedad Laboral. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°51 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la tercera dimensión: Insuficiencia Salarial, perteneciente a la variable independiente, dando los resultados:

- La media del indicador Ingresos Salariales es 7.25.
- La media del indicador Satisfacción de necesidades básicas es 6.29.

Entonces, al sumar las dos medias, obtenemos el resultado de la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri con respecto a la Dimensión Insuficiencia Salarial, donde según la escala de valoración de la Dimensión se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 9.34 – 14.67).

D. Dimensión 4 de la Variable Precariedad Laboral: Desprotección Social

Tabla 52*Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Desprotección Social*

Dimensión	Indicador	Media
Desprotección Social	Prestaciones Laborales	5.58
	Desprotección social por parte del empleador	5.58
	Sumatoria de las medias	11.17

Nota. Cuarta dimensión de la Precariedad Laboral. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°52 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la cuarta dimensión: Desprotección Social, perteneciente a la variable independiente, dando los resultados:

- La media del indicador Prestaciones Laborales 5.58.
- La media del indicador Desprotección Social por parte del empleador es 5.58.

Entonces, al sumar las dos medias, obtenemos el resultado de la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri con respecto a la Dimensión Desprotección Social, donde según la escala de valoración de la Dimensión se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 9.34 – 14.67).

E. Dimensión 1 de la Variable Riesgo Psicosocial: Exigencias Psicológicas

Tabla 53

Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Exigencias Psicológicas

Dimensión	Indicador	Media
Exigencias Psicológicas	Exigencias cuantitativas	3.04
	Exigencias cognitivas	6.79
	Exigencias de esconder emociones	6.88
	Sumatoria de las medias	16.71

Nota. Primera dimensión del Riesgo Psicosocial. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°53 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la primera dimensión: Exigencias Psicológicas, perteneciente a la variable dependiente, dando los resultados son:

- La media del indicador Exigencias Cuantitativas es 3.04.
- La media del indicador Exigencias Cognitivas es 6.79.
- La media del indicador Exigencias de esconder emociones es 6.88.

Entonces, al sumar las tres medias, obtenemos el resultado de la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri con respecto a la Dimensión Exigencias Psicológicas, donde según la escala de valoración de la Dimensión se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 11.67 – 18.33).

F. Dimensión 2 de la Variable Riesgo Psicosocial: Trabajo activo y Desarrollo de habilidades

Tabla 54

Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Trabajo activo y Desarrollo de habilidades

Dimensión	Indicador	Media
Trabajo activo y Desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	2.96
	Posibilidades de desarrollo	3.25
	Control sobre el tiempo de trabajo	2.63
	Integración en la empresa	6.13
	Sumatoria de las medias	14.96

Nota. Segunda dimensión del Riesgo Psicosocial. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°54 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la segunda dimensión: Trabajo activo y Desarrollo de habilidades, perteneciente a la variable dependiente, dando los resultados son:

- La media del indicador Influencia en el trabajo es 2.96.
- La media del indicador Posibilidades de desarrollo es 3.25.
- La media del indicador Control sobre el tiempo de trabajo es 2.63.
- La media del indicador Integración en la empresa es 6.13.

Entonces, al sumar las cuatro medias, obtenemos el resultado de la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri con respecto a la Dimensión Trabajo activo y Desarrollo de habilidades, donde según la escala de valoración de la Dimensión se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 11.67 – 18.33).

G. Dimensión 3 de la Variable Riesgo Psicosocial: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Tabla 55

Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Dimensión	Indicador	Media
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol	3.54
	Conflicto de rol	3.50
	Calidad de relación con sus superiores	7.46
	Posibilidad de relación social	2.75
	Sumatoria de las medias	17.25

Nota. Tercera dimensión del Riesgo Psicosocial. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°55 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la tercera dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, perteneciente a la variable dependiente, dando los resultados son:

- La media del indicador Claridad de rol 3.54.
- La media del indicador Conflicto de rol es 3.50.
- La media del indicador Calidad de relación con sus superiores es 7.46.
- La media del indicador Posibilidad de relación social es 2.75.

Entonces, al sumar las cuatro medias, obtenemos el resultado de la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri con respecto a la Dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, donde según la escala de valoración de la Dimensión se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 11.67 – 18.33).

H. Dimensión 4 de la Variable Riesgo Psicosocial: Compensaciones

Tabla 56*Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Compensaciones*

Dimensión	Indicador	Media
Compensaciones	Estima	3.21
	Inseguridad respecto a las condiciones de trabajo	7.17
	Sumatoria de las medias	10.38

Nota. Cuarta dimensión del Riesgo Psicosocial. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°56 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la cuarta dimensión: Compensaciones, perteneciente a la variable dependiente, dando los resultados son:

- La media del indicador Estima 3.21.
- La media del indicador Inseguridad respecto a las condiciones de trabajo 7.17.

Entonces, al sumar las dos medias, obtenemos el resultado de la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri con respecto a la Dimensión Compensaciones, donde según la escala de valoración de la Dimensión se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 7.01 – 11.01).

I. Dimensión 5 de la Variable Riesgo Psicosocial: Doble presencia

Tabla 57*Sumatoria de las medias obtenidas para la Dimensión Doble Presencia*

Dimensión	Indicador	Media
Compensaciones	Carga de tareas domésticas	3.21
	Preocupación por tareas domésticas	2.63
	Sumatoria de las medias	5.83

Nota. Quinta dimensión del Riesgo Psicosocial. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°57 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la quinta dimensión: Doble presencia, perteneciente a la variable dependiente, dando los resultados son:

- La media del indicador Carga de tareas domésticas es 3.21.
- La media del indicador Preocupación por tareas domésticas es 2.63.

Entonces, al sumar las dos medias, obtenemos el resultado de la percepción de los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri con respecto a la Dimensión Doble presencia, donde según la escala de valoración de la Dimensión se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 4.67 – 7.33).

4.3.4.2. Resumen general por Variable

A. Variable Independiente: Precariedad Laboral

Tabla 58

Sumatoria total de la Variable Precariedad Laboral

Dimensiones	Media
1. Temporalidad	19.00
2. Vulnerabilidad	20.96
3. Insuficiencia Salarial	13.54
4. Desprotección Social	11.17
TOTAL	64.67

Nota. Sumatoria de cada una de las 4 dimensiones de la Variable Independiente Precariedad Laboral. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°58 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la Variable Independiente: Precariedad Laboral, dando el siguiente resultado:

- El total obtenido mediante la suma de las medias de las dimensiones de la Variable Precariedad Laboral es 64.67.

Entonces, mediante los resultados obtenidos y según la escala de valoración de la Variable Independiente, se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 44.31 – 69.60) para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

B. Variable Dependiente: Riesgo Psicosocial

Tabla 59

Sumatoria total de la Variable Riesgo Psicosocial

Dimensiones	Media
1. Exigencias Psicológicas	16.71
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades	14.96
3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	17.25
4. Compensaciones	10.38
5. Doble presencia	5.83
TOTAL	65.13

Nota. Sumatoria de cada una de las 5 dimensiones del Riesgo Psicosocial. Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla N°59 permite observar los resultados obtenidos con respecto a la evaluación estadística de la Variable Dependiente: Riesgo Psicosocial, dando el siguiente resultado:

- El total obtenido mediante la suma de las medias de las dimensiones de la Variable Riesgo Psicosocial es 65.13.

Entonces, mediante los resultados obtenidos y según la escala de valoración de la Variable dependiente, se encuentra clasificada como “REGULAR” (rango 46.67 – 73.33) para los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri.

4.3.5. Verificación de hipótesis

4.3.5.1. Verificación de las hipótesis específicas

A. Verificación de la primera hipótesis específica

H0: La Temporalidad no está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

H1: La Temporalidad está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

Tabla 60

Correlación de Pearson de la primera hipótesis específica

		Riesgo Psicosocial	Temporalidad
Riesgo Psicosocial	Correlación de Pearson	1	,414
	Sig. (bilateral)		,044
	N	24	24
Temporalidad	Correlación de Pearson	,414	1
	Sig. (bilateral)	,044	
	N	24	24

Nota. El nivel de significancia utilizado fue 0.05. Elaboración propia.

Interpretación:

- La tabla N°60 presenta los resultados de acuerdo a la correlación entre la Temporalidad y el Riesgo Psicosocial, estableciendo una correlación positiva de 0.414.
- Sí P-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula; el P-valor obtenido mediante el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.044; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna, donde:

H1: La Temporalidad está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

B. Verificación de la segunda hipótesis específica

H0: La Vulnerabilidad no está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

H1: La Vulnerabilidad está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

Tabla 61

Correlación de Pearson de la segunda hipótesis específica

		Riesgo Psicosocial	Vulnerabilidad
Riesgo Psicosocial	Correlación de Pearson	1	,474
	Sig. (bilateral)		,019
	N	24	24
Vulnerabilidad	Correlación de Pearson	,474	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	24	24

Nota. El nivel de significancia utilizado fue 5.00%.Elaboración propia.

Interpretación:

- La tabla N°61 presenta los resultados de acuerdo a la correlación entre la Vulnerabilidad y el Riesgo Psicosocial, estableciendo una correlación positiva de 0.474.

- Sí P-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula; el P-valor obtenido mediante el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.019; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna, donde:

H1: La Vulnerabilidad está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

C. Verificación de la tercera hipótesis específica

H0: La Insuficiencia Salarial no está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

H1: La Insuficiencia Salarial está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

Tabla 62

Correlación de Pearson de la tercera hipótesis específica

		Riesgo Psicosocial	Insuficiencia Salarial
Riesgo Psicosocial	Correlación de Pearson	1	,446
	Sig. (bilateral)		,029
	N	24	24
Insuficiencia Salarial	Correlación de Pearson	,446	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	24	24

Nota. El nivel de significancia utilizado fue 5.00%.Elaboración propia.

Interpretación:

- La tabla N°62 presenta los resultados de acuerdo a la correlación entre la Insuficiencia Salarial y el Riesgo Psicosocial, estableciendo una correlación positiva de 0.446.
- Sí P-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula; el P-valor obtenido mediante el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.029; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna, donde:

H1: La Insuficiencia Salarial está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.

D. Verificación de la cuarta hipótesis específica

H0: La Desprotección Social no está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

H1: La Desprotección Social está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

Tabla 63

Correlación de Pearson de la cuarta hipótesis específica

		Riesgo Psicosocial	Desprotección Social
Riesgo Psicosocial	Correlación de Pearson	1	,161
	Sig. (bilateral)		,452
	N	24	24
Desprotección Social	Correlación de Pearson	,161	1
	Sig. (bilateral)	,452	
	N	24	24

Nota. El nivel de significancia utilizado fue 5.00%.Elaboración propia.

Interpretación:

- La tabla N°63 presenta los resultados de acuerdo a la correlación entre la Desprotección Social y el Riesgo Psicosocial, estableciendo una correlación positiva muy baja de 0.161.
- Sí P-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula; el P-valor obtenido mediante el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.452; por lo tanto, no rechazamos la hipótesis nula, donde:

H0: La Desprotección Social no está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

4.3.5.2. Verificación de la hipótesis general:

H0: La Precariedad Laboral no está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

H1: La Precariedad Laboral está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

Tabla 64

Correlación de Pearson de la hipótesis general

		Precariedad Laboral	Riesgo Psicosocial
Precariedad Laboral	Correlación de Pearson	1	,524
	Sig. (bilateral)		,009
	N	24	24
Riesgo Psicosocial	Correlación de Pearson	,524	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	24	24

Nota. El nivel de significancia utilizado fue 5.00%.Elaboración propia.

Interpretación:

- La tabla N°64 presenta los resultados de acuerdo a la correlación entre la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial, estableciendo una correlación positiva de 0.524.
- Sí P-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula; el P-valor obtenido mediante el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.524; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, donde:

H1: La Precariedad Laboral está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021.

CONCLUSIONES

1. A través del Coeficiente de correlación de Pearson se pudo determinar que existe una correlación positiva moderada (coeficiente de 0.524) entre la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial en la población de estudio, dicha correlación se puede inferir de acuerdo a la existencia del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), el cual se da una “posible” renovación cada 3 meses, la Temporalidad y la falta de proyección personal y profesional generan factores originarios del Riesgo Psicosocial.

Otro punto importante que arroja los resultados de la tesis es cierto descontento con la relación jefe – empleado, donde más del 60% refiere estar de acuerdo en no recibir apoyo de su jefe inmediato, lo mismo en lo que se refiere a solución de conflictos, un 66.67% indican estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que sus jefes inmediatos no resuelven bien los conflictos que se pueden ocasionar producto de la operatividad.

Asimismo, cabe mencionar factores externos como la acción de contrabandistas y comerciantes los cuales aprovechándose el régimen de tratamiento especial de Zofra Tacna pretenden introducir al resto del territorio nacional mercancía no gravada con impuestos. Éstas personas al verse descubiertas en el Complejo de Control Aduanero, muchas veces reaccionan prepotentemente generando un desgaste psicológico en el personal y en muy pocos casos, se puede presentar violencia física.

2. A través del Coeficiente de correlación de Pearson se pudo determinar que existe una correlación positiva moderada (coeficiente de 0.414) entre la Temporalidad y el Riesgo Psicosocial en la población de estudio; a diferencia del contrato a tiempo indefinido, el CAS se caracteriza por la limitación de su duración y una posible renovación a voluntad del superior inmediato, un trabajador puede pasar de estar empleado a desempleado en un par de días, ésta situación de inestabilidad laboral y el no poder proyectarse a futuro debido a deficientes políticas de gestión de la fuerza de trabajo justifican la moderada correlación con el Riesgo Psicosocial.

3. A través del Coeficiente de correlación de Pearson se pudo determinar que existe una correlación positiva moderada (coeficiente de 0.474) entre la Vulnerabilidad y el Riesgo Psicosocial en la población de estudio; se encontró que un 50% de la población indica sufrir alguna clases de estrés físico o mental a causa del trabajo, esto se puede explicar que la operatividad aduanera repercute en muchas ocasiones a estar en constante movimiento físico, a trabajar expuesto al sol, los horarios nocturnos y a

levantar bultos pesados. Todas estas situaciones aunadas a la consideración de una relación deficiente con los jefes inmediatos nos lleva a concluir la relación presentada.

4. A través del Coeficiente de correlación de Pearson se pudo determinar que existe una correlación positiva moderada (coeficiente de 0.446) entre la Insuficiencia Salarial y el Riesgo Psicosocial en la población de estudio; al respecto se puede comentar que el indicador que tiene mayor relevancia es que los trabajadores sienten que no se les retribuye económicamente de acuerdo a su formación profesional, en efecto gran parte de los entrevistados cuentan con estudios superiores concluidos y al sentir que laboralmente no pueden proyectarse a aspirar un cargo más alto u adquirir otra escala dentro de la institución genera disconformidad.
5. A través del Coeficiente de correlación de Pearson se pudo determinar que existe una correlación positiva muy baja entre la Desprotección Social y el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna en el período 2021, al respecto se obtuvo un coeficiente de 0.161 con un nivel de significancia de 0.452, por lo tanto no es estadísticamente significativa. Dentro de los indicadores evaluados en la Desprotección Social se consideró principalmente el acceso al Sistema de Pensiones y el Seguro contra accidentes, como toda institución pública todos los trabajadores son remunerados mediante planilla gozando de todos los beneficios que ésta confiere, asimismo, la institución contrata un seguro particular para cada uno de sus trabajadores en caso de accidentes laborales. Se rescata que dentro de la SUNAT se brinda Protección Social a sus trabajadores.

RECOMENDACIONES

A raíz de las conclusiones obtenidas en la presente investigación, se recomienda:

1. Dada la relación entre la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial, demostrada a través de la presente tesis se sugiere cambios a nivel contractual y otra que va relacionada a la gestión realizada por directivos de la SUNAT.

Por el lado del régimen laboral se puede apreciar que la carrera pública necesita una reforma urgente, el 09 de marzo del 2021 se publica en el Diario Oficial El Peruano la Ley N°31131 “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público” la cual tiene como objeto incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057. La iniciativa se presenta loable siempre y cuando se respete un proceso democrático y meritocrático, la medida representa un importante desembolso del Gobierno para la plantilla estatal de más de 2 millones de soles al año, sin embargo considero que no se debe enfocar como un gasto sino como una inversión que contribuiría a eliminar una serie de problemas que impactan sobre la Administración Pública, consiguiendo servidores públicos mucho más comprometidos con su trabajo en aras de brindar un mejor servicio al ciudadano. En la población de estudio el 100% de los encuestados accedieron al puesto mediante Concurso Público, por lo que estarían abarcados bajo la Ley 31131, no obstante mantengo la opinión que la estabilidad laboral debe ser relativa y no absoluta, se debe proteger al trabajador pero no llegar al punto en que el servidor se sienta “seguro” y que no tengan la necesidad de actualizarse ni mejorar profesionalmente. La reforma de la carrera pública a nivel CAS debe contener un sistema de méritos interno que tras una serie de filtros se apremie al personal mejor capacitado, de esa forma paulatinamente se incorpora a los trabajadores CAS a un régimen con mayores beneficios y se vela por los intereses del presupuesto nacional al no incorporar a todos los trabajadores del golpe. Por otro lado, la gestión de los directivos de la SUNAT debe ir orientada hacia la prevención dándole el mismo tratamiento que se aplica a los aspectos higiénicos, ergonómicos o de seguridad: Identificar los riesgos, medirlos, priorizarlos, diseñar e implementar acciones preventivas y evaluar su efectividad. Según el Anexo N°4 se propone un Protocolo de Vigilancia y Prevención de Riesgos Psicosociales en la SUNAT.

2. Se sugiere convocar a una reunión donde estén presentes el Jefe inmediato, el oficial de aduanas encargado de cada grupo operativo y un personal designado de la Oficina de Soporte Administrativo, para discutir la continuidad de cualquier trabajador CAS en función de la labor realizada, productividad y predisposición del trabajador. De ésta forma se estará considerando opiniones diversas acerca de un mismo trabajador y no sólo dependerá la renovación de un trabajador a la voluntad del jefe inmediato.

3. Se recomienda incluir medidas para garantizar el derecho a un aprendizaje que permita adquirir competencias, perfeccionarlas y utilizarlas en la carrera aduanera, así también programar reuniones periódicas de acuerdo al Manual del Interventor de Control Único para implementar posibles mejoras y compartir experiencias propias de la operatividad aduanera.

4. La satisfacción laboral depende no sólo de los niveles salariales, sino del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. Se recomienda el impulso de un concepto que engloba factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad en el trabajo, entre otros), el Salario Emocional.

El salario emocional es un factor muy a tener en cuenta y que puede aportar mucho al rendimiento de la organización y a la percepción de los trabajadores hacia la misma; cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional, más satisfacciones generará el trabajador.

5. Si bien los resultados de la investigación conducen a afirmar que la Desprotección Social no está relacionada con los riesgos psicosociales en la población de estudio, consideramos que se puede mejorar aún más ésta percepción; en lo que respecta a los beneficios sociales, la normativa laboral peruana excluye a los trabajadores a CAS del beneficio de la CTS, gratificaciones en Julio y Diciembre, bono por escolaridad y bono por desempeño. Dicha exclusión califica como institucional y por lo tanto se debe impulsar dentro de la organización una iniciativa reformadora en éste aspecto. Esta fórmula de cálculo se condice con la finalidad protectora del beneficio, al ser una ayuda para el trabajador ante una situación de vulnerabilidad (desempleo).

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009). OSH in figures: stress at work - facts and figures. Luxemburgo. Obtenido de https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-%20C_OSH_in_figures_stress_at_%20work/view
- Alvarado, R., Pérez Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Escuela de Salud Pública, Facultad de Medicina, Universidad de Chile.*, 1154 - 1163. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>
- Amable, M. (2008). LA PRECARIEDAD LABORAL Y SU IMPACTO EN LA SALUD. Un estudio en trabajadores asalariados en España. *Para optar el título de Doctor*. Universitat Pompeu Fabra.
- Berra, M. P., Calderone, C. D., & Pizzio, M. L. (2009). *El concepto de vulnerabilidad en el ámbito del trabajo. Aportaciones desde el campo de la salud mental*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Obtenido de <https://www.academica.org/000-020/296>
- breve, M. d. (Junio de 2018). *Superintendencia de Seguridad Social. Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Unidad de Medicina del Trabajo*. Obtenido de https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Camones Vergara, L. A., Vargas Rimac, N., & Vilavila Gonzales, E. D. (2018). RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ALMACEN LOGISTICO DE UNA EMPRESA, HUACHIPA, ABRIL 2018. *Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3777/Riesgo_CamonesVergara_Liz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cano, C. E. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana de muebles. *Cuadernos de relaciones laborales*, 1(13). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=165305>
- Cano, E. (2007). La extensión de la precariedad laboral como norma social. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*(29), 117-137. Obtenido de <http://www.sociedaduytopia.es/images/revistas/29/29.pdf>
- Carrión García, A., López Baron, F., & Tous Pallares, J. (2008). El modelo AEPA protocolo para la intervención psicosocial. Más allá de la evaluación psicosocial. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*(45). Obtenido

de

https://app.mapfre.com/documentacion/pt/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1054615

Carrión García, M. A., & Hernández Gracia, T. J. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Revista Salud Uninorte*, 34(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81759607018/html/index.html>

Charria O., V., Sarsosa P., K., & Arenas O., F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Chavez, L. C. (2016). EL ESTRÉS LABORAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE GESTIÓN COMERCIAL DE ELECTROSUR S.A. EN EL PERIODO 2015. *Optar el título profesional de Ingeniería Comercial*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizbeth.pdf>

Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es&tlng=es

Clavería, A. (20 de Agosto de 2009). *MBA y Educación ejecutiva*. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados>

Condezo, T. M. (2012). VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS. *Tesis para optar el título profesional de abogado*. UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A., Lima.

Conduce tu empresa. (27 de Enero de 2019). *Conduce tu empresa*. Obtenido de <https://blog.conducetuempresa.com/2019/01/que-es-cas.html>

Cortés Díaz, J. (2012). *Seguridad e Higiene en el trabajo* (10ma Edición ed.). Madrid.

Cuevas Valenzuela, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing. *SciELO Analytics*, 14(40). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682015000100015

Díaz Fúnez, P. A., Pecino, V., & Mañas, M. A. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación

- multinivel. *Revista de Psicología*, 34(2), 387-412. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337846349008.pdf>
- Dominguez Santiago, M. (2008). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías: Un estudio de caso en la comunidad valenciana. *Pensamiento & Gestión*, 24(1), 88-131. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100005&lng=en&tlng=es.
- Elías Salazar, M. A. (2014). Vulnerabilidad Socio-demográfica y sus retos en el siglo XXI. *Asociación Latinoamericana de Población*. Obtenido de http://www.alapop.org/Congreso2014/DOCSFINAIS_PDF/ALAP_2014_FINAL_669.pdf
- Evans, J., & Gibb, E. (2009). Moving from Precarious Employment to Decent Work. *The Global Union Research Network*, 5. Obtenido de <https://silo.tips/download/moving-from-precarious-employment-to-decent-work>
- Feldman, L., & Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, 29(2), 103-108. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&tlng=es.
- Fernández S., M. E. (2008). La protección social de los trabajadores asociados en cooperativas en Venezuela. *Gaceta Laboral - Scielo*, 14(2), 171-192. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200001
- Filocomo, D. E. (2016). Precariedad Laboral, Riesgos Psicosociales y Mobbing: su relación con el Autoconcepto Laboral en jóvenes trabajadores de locales de comida rápida. *Tesis para obtener Licenciatura en Psicología*. Universidad Abierta Interamericana. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC121400.pdf>
- Gallo, M. E. (2001). Precariedad Laboral y Sector Informal Urbano en el Mercado de Trabajo Local. *Tesis para optar el grado de Licenciado en Economía*. Precariedad Laboral y Sector Informal Urbano en el Mercado de Trabajo Local.
- Gamero R., J. (2010). La informalidad laboral: entre los conceptos y las políticas públicas. *desco - Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo*. Obtenido de http://www.desco.org.pe/recursos/site/files/CONTENIDO/24/03_Gamero_El_Per%C3%BA_subterr%C3%A1neo_PH_dic_2013.pdf
- García Dávalos, C. J., Quiroz Gonzales, M. E., & Yaya Espinoza, A. E. (2018). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una entidad financiera peruana*. Tesis, Lima. Obtenido de

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624879/Garcia_DC.pdf?sequence=12&isAllowed=y

Gestiopolis. (27 de Agosto de 2014). (S. Bustamante, Productor) Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/gestion-estrategica-del-desempeno-laboral/>

Gutierrez Strauss, A. M., & Vilorio Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(1). Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/6411/5586>

Hernández Arias , A. (2005). Flexibilización y organización del trabajo. *Revista de Ciencias Sociales - Scielo*, 11(2), 256-276. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000200005

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta edición ed.). México: McGraw-Hill.

Hoel, H. S. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment, International Labour Organization. Geneva. Obtenido de http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_118190/lang--

Jimenez, M. (1980). Algunos rasgos de la evolución del trabajo social en la empresa. *Revista de trabajo social*, 19-22. Obtenido de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/6201>

Julián Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5120110>

López Cabrera, A. (2015). Riesgos Psicosociales derivados de la precariedad laboral en la CAV: Posibles líneas de actuación. *Lan Harremanak*, 1(32). Obtenido de https://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15427/13940

Martin Rodriguez, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista latinoamericana de derecho social*, 25(1), 3-35. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200003&lng=es&tlng=es.

Martínez Martínez, L. (2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19: INSTRUMENTOS PARA SU EVALUACIÓN. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321.

Martínez, L. (2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19: INSTRUMENTOS PARA SU EVALUACIÓN. *Revista de comunicación y salud*, 10(2).

- Ministerio del trabajo y prevención social de Chile. (2013). *PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Moncada Lluís, S., Llorens Serrano, C., Font Corominas, A., Galtés Camps, A., & Navarro Giné, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *SciELO Analytics*, 82(6), 667-675. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272008000600007
- Moreno Jimenez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *SciELO Analytics*, 57. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*.
- Pando Moreno, D., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., & Elizalde Núñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. *Anales de la facultad de medicina*, 77(4), 365-371. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/12649>
- Pastor, M. A. (2013). La política de la OIT y de la Unión Europea. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 1(4), 18. Obtenido de https://osha.europa.eu/es/riskobservatory/index_html
- Pérez Bustamante, I., & Saenz Blanco, F. (2010). AUTONOMÍA LABORAL, TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMO FUENTE DE VENTAJAS COMPETITIVAS. *Cuadernos de Economía*, 29(52), 183-211. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282121980008>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Producción y Gestión. Revista de la facultad de Ingeniería Industrial*, 16(2). Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6420>

- Rentería Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universidad de São Paulo*, 7(2), 319-334. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Rojas Ocaña, J., & Rodríguez Rodríguez, J. B. (2010). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de Enfermería Geriátrica de universidades españolas (1ª parte). *SciELO Analytics*, 21(4), 158-166. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2010000400004
- Román Sánchez, Y. G., & Cervantes Arenillas, D. (2021). EL EMPLEO PRECARIO DE JÓVENES ASALARIADOS EN MÉXICO. EL CASO DE TOLUCA, TIJUANA Y MÉRIDA (2005-2010). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21(1), 43-74.
- Rosa Navarro, D., & Carmona Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 26(1), 112-132. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43315587006>
- Rubio Arribas, F. J. (2009). ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DEL DESEMPLEO/PARO Y DE LA PRECARIEDAD LABORAL. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 24(4). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112178003.pdf>
- Sabater, C. (2014). Itinerarios y dimensiones del proceso de precarización de los jóvenes. *Universidad de La Rioja*, 2(31). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5211068.pdf>
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Editorial Síntesis S.A.
- Standing, G. (2014). The Precariat. The New Dangerous Class. New York and London. Bloomsbury Academic. *Nordic journal of working life studies*, 4(1), 198. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/286637872_Guy_Standing_2009_Work_after_Globalization_Building_Occupational_Citizenship_Cheltenham_UK_and_Northampton_MA_USA_Edgar_Elgar_366_pp_Guy_Standing_2011_The_Precariat_The_New_Dangerous_Class_New_York_an
- Superintendencia de Seguridad Social. (2014). Manual de uso del Cuestionario SUSESOISTAS 21, versiones completa y breves. Obtenido de <http://www.ist.cl/riesgos-psicosociales-2/informacion-general-istas21/>
- SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA . (Marzo de 2018). *MEMORIA ANUAL 2017*. Obtenido de <http://www.sunat.gob.pe/cuentassunat/planestrategico/memoria/memoria2017.pdf>

Vejar, D. J. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Rev. colomb. soc. [online]*, 40(2), 27-46. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-159X2017000200027&lng=es&nrm=iso

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES		N° de ítems
¿En qué manera se relaciona la Precariedad Laboral con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020?	Determinar la relación entre la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	La Precariedad Laboral está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	Variable: Precariedad Laboral		5
			Dimensiones	Indicadores	
¿En qué medida la Temporalidad se relaciona con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020?	Determinar que la Temporalidad está relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	La Temporalidad está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	I. Temporalidad	1.1. Aspecto Cíclico del trabajo 1.2. Exposición a contratos por tiempo definido	6
			II. Vulnerabilidad	2.1. Temor a reclamar mejores condiciones de trabajo 2.2. Degradación laboral 2.3. Dificultad de formación y cualificación	
¿En qué medida la Vulnerabilidad se relaciona con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020?	Demostrar que la Vulnerabilidad está relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	La Vulnerabilidad está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	III. Insuficiencia Salarial	3.1. Ingresos Salariales 3.2. Satisfacción de necesidades básicas	4
			IV. Desprotección Social	4.1. Prestaciones laborales 4.2. Desprotección social por parte del empleador	

Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020?			Variable: Riesgo Psicosocial		
¿En qué medida la Insuficiencia Salarial se relaciona con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020?	Demostrar que la Insuficiencia Salarial está relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	La Insuficiencia Salarial está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	I. Exigencia Psicológicas	1.1. Exigencias cuantitativas	5
				1.2. Exigencias cognitivas	
				1.3. Exigencias de esconder emociones	
			II. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	2.1. Influencia en el trabajo	5
				2.2. Posibilidades de desarrollo	
2.3. Control sobre el tiempo de trabajo					
2.4. Integración en la empresa					
¿En qué medida la Desprotección Social se relaciona con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020?	Determinar que la Desprotección Social está relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	La Desprotección Social está significativamente relacionada con el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.	III. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.	3.1. Claridad de rol	5
				3.2. Conflicto de rol	
				3.3. Calidad de relación con sus superiores	
				3.4. Posibilidad de relación social	
IV. Compensaciones				4.1. Estima	3
				4.2. Inseguridad respecto a las condiciones de trabajo	
				4.3. Carga de tareas domésticas	
V. Doble presencia				4.4. Preocupación por tareas domésticas	2

ANEXO 2: Cuestionario sobre la Precariedad Laboral**CUESTIONARIO**

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



OBJETIVO: La presente encuesta con respecto a la **PRECARIEDAD LABORAL** que se aplica a los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de la Intendencia de Aduana de Tacna, tiene fines estrictamente académicos, permitirá al Bachiller Rodrigo Enmanuel Rojas Figueroa elaborar su trabajo de investigación titulado: “Relación de la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.” conducente a obtener el título de Ingeniera Comercial.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente **CONFIDENCIAL**, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir **SOLO UNA**, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	TEMPORALIDAD				
1	¿Considera usted que existe inseguridad en la relación laboral?	1	2	3	4	5
2	La relación laboral que mantiene es temporal.	1	2	3	4	5

3	El trabajo por tiempo definido lleva a la precariedad.	1	2	3	4	5
4	¿Considera usted que existe abuso en la figura de contratación por tiempo definido?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que el contrato por un tiempo definido trae como consecuencia precariedad?	1	2	3	4	5
VULNERABILIDAD						
6	Siente que la información con la que cuenta es insuficiente para realizar sus labores.	1	2	3	4	5
7	Sufre estrés físico o mental a causa de su trabajo.	1	2	3	4	5
8	La retroalimentación con sus superiores es deficiente.	1	2	3	4	5
9	Le resulta difícil expresar su opinión a sus superiores.	1	2	3	4	5
10	Se siente desinformado con respecto a lo que acontece diariamente en su empleo.	1	2	3	4	5
11	Trato autoritario y violento por sus superiores.	1	2	3	4	5
INSUFICIENCIA SALARIAL						
12	Baja retribución salarial	1	2	3	4	5
13	El sueldo percibido no es el adecuado con respecto a su formación.	1	2	3	4	5
14	Los pagos suelen ser irregulares.	1	2	3	4	5
15	Su salario no alcanza a cubrir los gastos de la canasta básica familiar.	1	2	3	4	5
DESPROTECCIÓN SOCIAL						
16	Su trabajo no le ofrece acceso al sistema de pensiones.	1	2	3	4	5
17	Su trabajo no le ofrece la oportunidad de acumular fondos para su jubilación	1	2	3	4	5
18	Las condiciones de trabajo no son seguras en su empleo.	1	2	3	4	5
19	El trabajo no le ofrece seguro contra accidentes.	1	2	3	4	5
Adaptado de Cano (1998) y Amable (2008)						

ANEXO 3: Cuestionario sobre el Riesgo Psicosocial**CUESTIONARIO**

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



OBJETIVO: La presente encuesta con respecto al RIESGO PSICOSOCIAL que se aplica a los trabajadores del Régimen CAS en el Puesto de Control Aduanero de Tomasiri de la Intendencia de Aduana de Tacna, tiene fines estrictamente académicos, permitirá al Bachiller Rodrigo Enmanuel Rojas Figueroa elaborar su trabajo de investigación titulado: “Relación de la Precariedad Laboral y el Riesgo Psicosocial en los trabajadores del régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2020.” conducente a obtener el título de Ingeniera Comercial.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.



Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS					
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
1	No puede realizar su trabajo con tranquilidad ni mantenerlo al día.	1	2	3	4	5
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	1	2	3	4	5

3	¿Su trabajo requiere atención constante?	1	2	3	4	5
4	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	1	2	3	4	5
5	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	1	2	3	4	5
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES						
6	No tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna.	1	2	3	4	5
7	Su trabajo no le permite aprender cosas nuevas.	1	2	3	4	5
8	Su trabajo no le permite dejar de hacer sus cosas para conversar con un amigo por un momento.	1	2	3	4	5
9	Las tareas que hace no le parecen importantes	1	2	3	4	5
10	No siente que la empresa donde trabaja sea importante	1	2	3	4	5
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO						
11	No sabe que tareas son de su responsabilidad	1	2	3	4	5
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	1	2	3	4	5
13	Difícilmente recibe apoyo de su superior inmediato.	1	2	3	4	5
14	Sus jefes inmediatos no resuelven bien los conflictos	1	2	3	4	5
15	Entre compañeros y compañeras no se ayudan en el trabajo	1	2	3	4	5
COMPENSACIONES						
16	Sus superiores no le dan el reconocimiento que merece	1	2	3	4	5
17	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	1	2	3	4	5
18	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	1	2	3	4	5
DOBLE PRESENCIA						
19	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	1	2	3	4	5
20	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	1	2	3	4	5
Adaptado de CoPsoQistas21 Versión 1.5						

ANEXO 4: Juicio de expertos del Cuestionario sobre Precariedad Laboral (Experto 1)

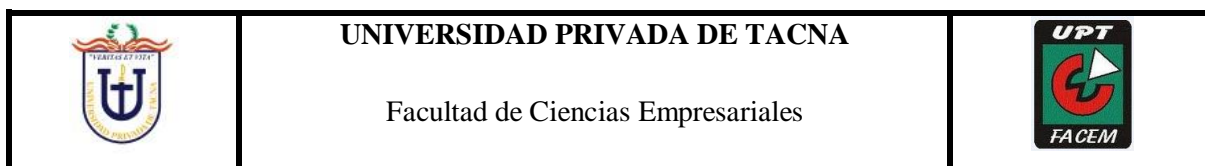
	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Dra. Amelia C. Mamani Huanca
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Profesión: Ingeniero
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario de la Variable Precariedad Laboral

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
	Sobre los ítems del instrumento					
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				x	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas				x	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				x	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

a) Valoración cualitativa: 90.0 %

Deficiente () Regular () Bueno (X)

Lugar y fecha: Tacna, 03/02/2021



Nombre: Amelia C. Mamani Huanca

DNI N° 00432616

Teléfono: 952685525



ANEXO 5: Juicio de expertos del Cuestionario sobre Precariedad Laboral (Experto 2)

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Juan José Portugal Tellería
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: Contador Público
- 1.4. Institución donde labora: Instituto Superior Tecnológico Público.
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario Precariedad Laboral

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					20	5
SUMATORIA TOTAL		25				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

a) Valoración cualitativa: 83.3 %

Deficiente () Regular () Bueno (X)

Lugar y fecha: Tacna, 21/12/2020



Nombre: Juan José Portugal Tellería

DNI N° 00469534

Teléfono: 952010188



ANEXO 6: Juicio de expertos del Cuestionario sobre Precariedad Laboral (Experto 3)

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**IV. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Rosario Telles Velásquez
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Profesión: Médico Veterinario y Zootecnista
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario Precariedad Laboral

V. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					20	5
SUMATORIA TOTAL		25				

VI. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

b) Valoración cualitativa: 83.3 %

Deficiente () Regular () Bueno (X)

Lugar y fecha: Tacna, 21/12/2020

Nombre: Rosario Telles Velásquez

DNI N° 42876737

Teléfono: 995242430



ANEXO 7: Propuesta de intervención contra los Riesgos Psicosociales

**Protocolo de vigilancia de
Riesgos Psicosociales en la
Sección de Acciones Operativas
de la Intendencia de Aduanas
de Tacna**

Propuesta de Intervención



Equipo Psicosocial

1. PRESENTACIÓN

La salud, la calidad de vida y el bienestar laboral dependen en gran parte de características ambientales, contextuales y culturales. Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo.

La evolución del proceso de trabajo, caracterizado por las nuevas tecnologías de producción y servicios ha obligado a mirar la salud en el trabajo con otros ojos, ya no hablamos solo de riesgos físicos y químicos, sino también se incorpora la propia subjetividad, el contenido del trabajo y los mecanismos socio-psicológicos que influyen en la salud. Esta tendencia mundial hace que los factores psicosociales sean prioridad de salud laboral en los próximos años en la OIT, NIOSH y UE. Estos factores psicosociales abarcan distintos niveles de la persona y su organización laboral, donde se consideran afecciones a nivel individual, del entorno y externos del trabajo.

2. Marco normativo

En el Perú hay diferentes normas que se aplican a los riesgos psicosociales, entre las cuales tenemos:

La Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR

Reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales, los que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

RM. 375-TR-2008, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico

Donde lo denominan “Factores de Riesgo Biopsicosociales”, definiéndolos de esta manera: “Se llaman así, a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.”

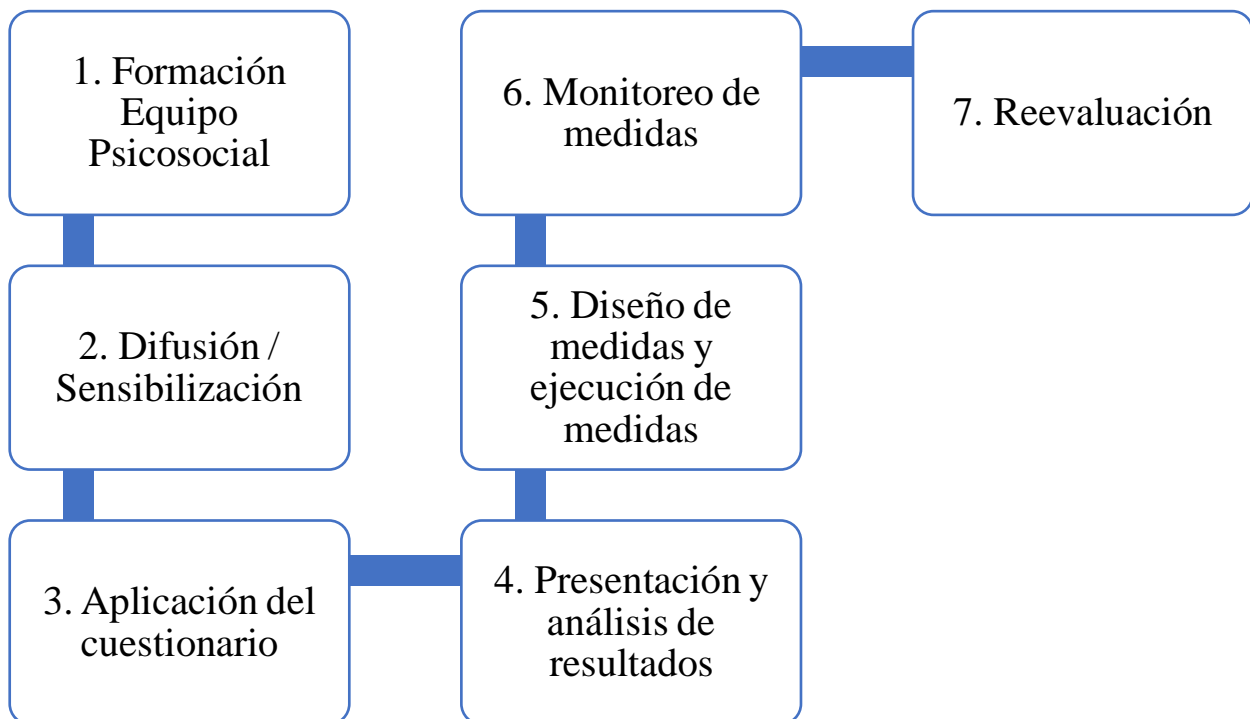
Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (D. S. N° 019-2006-TR)

En los artículos 26, 27 y 28, se detallan las infracciones leves, graves y muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo en que pueden incurrir los empleadores, en caso no implementen su Sistema de Seguridad y Salud.

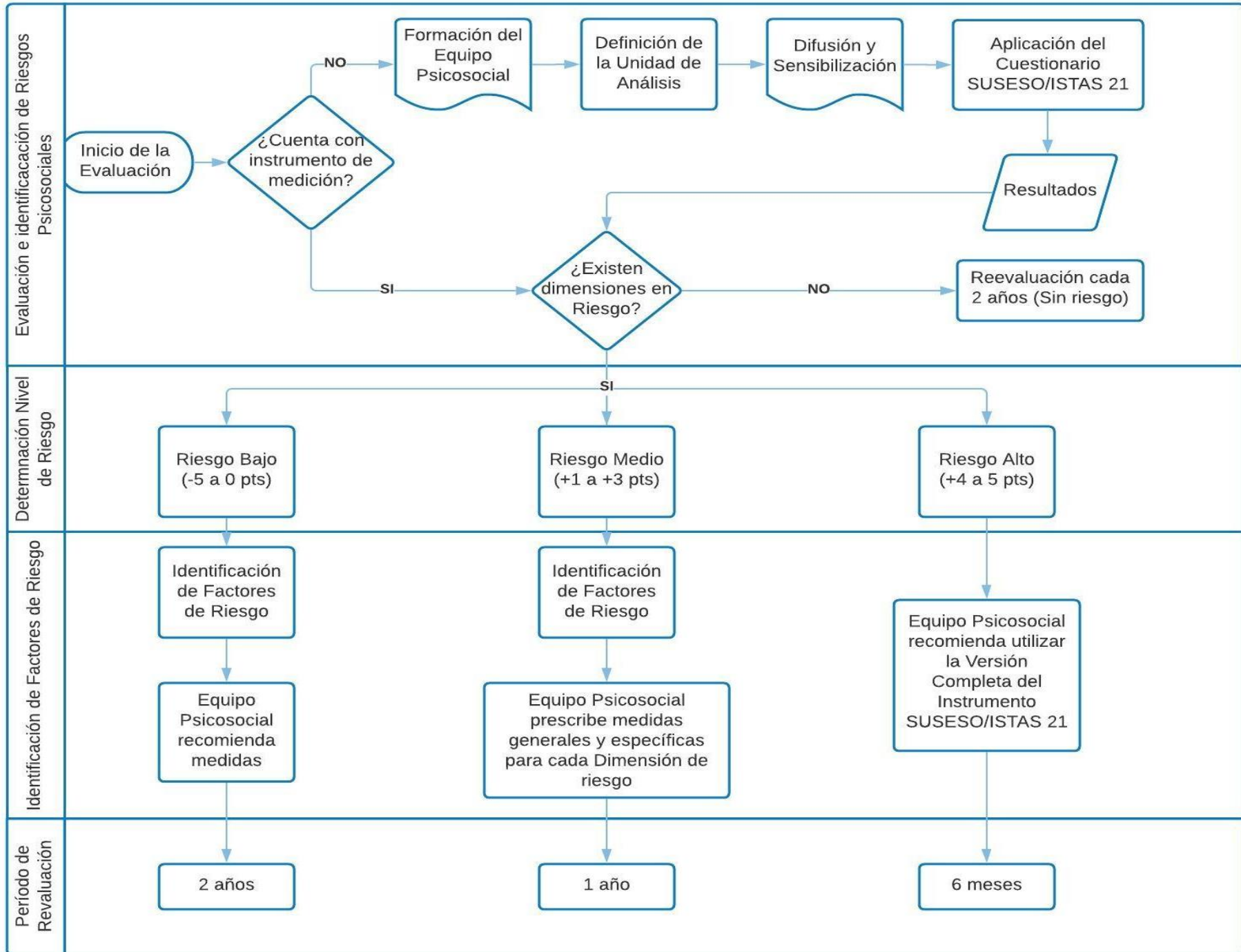
3. PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

A través del protocolo se busca medir la existencia y magnitud de estos factores en las distintas organizaciones de nuestro país, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores. Para esto, la empresa deberá evaluar con el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve y luego intervenir utilizando, por ejemplo, la versión completa del mismo cuestionario.

El modelo para medir los riesgos psicosociales de acuerdo a lo expuesto por SUSESO-ISTAS 21 es:



El flujograma que aparece a continuación muestra todas las etapas del protocolo y la lista de entregables siguiente será una herramienta de ayuda para el Equipo Psicosocial, quien es el equipo interno de la empresa encargado de aplicar el protocolo, y las tareas que deben realizar y que se detallan a continuación. Esta herramienta permite organizar el trabajo en el tiempo y sistematizar una carta Gantt del proceso. Después de la lista de entregables se entregan las acciones a generar en cada etapa. Para mayor facilidad al momento de trabajar el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, cada uno de los entregables está explicitado en esta guía con un ejemplo que puede ser utilizado de manera exacta o modificado.



3.1. Designación del Equipo Psicosocial

Para iniciar proceso de evaluación se recomienda generar un equipo psicosocial en la empresa, este equipo será el responsable de llevar a cabo las tareas y generar check list de estas, estableciendo un cronograma con los tiempos en que se llevará a cabo cada una de las etapas y el responsable en cada una de estas tareas.

Se recomienda igualmente, que el Equipo Psicosocial sea constituido de acuerdo a las siguientes opciones:

- Jefe la Oficina de Soporte Administrativo o en su defecto un representante designado por éste.
- Asistente Social de la Intendencia de Aduanas de Tacna.
- Jefe de la Sección de Acciones Operativas.
- Supervisores de la Sección de Acciones Operativas.
- Un representante de los trabajadores acogidos al Régimen CAS en la Sección de Acciones Operativas.
- Este comité debe ser validado obligatoriamente, mediante un acta firmada por el Intendente de la Aduana de Tacna

Para la toma de decisiones el Equipo psicosocial requerirá que asistan a las reuniones más del 50% de los representantes. Es recomendable contar con la participación o la asesoría de las personas del área de comunicaciones e informática para que puedan gestionar comunicaciones vía Correo Electrónico.

Lo importante es velar por la participación de los trabajadores en estos comités y en todo el proceso. Por lo mismo, independiente de la modalidad que se escoja para conformar tanto el comité central como los comités locales, se insta a custodiar la paridad de estos equipos en busca de una nómina representativa y equilibrada de los actores en el proceso. Al finalizar la constitución del Equipo Psicosocial se deberá levantar el Acta de Designación del Equipo Psicosocial, se presenta un ejemplo a continuación.

Acta N°

Conformación Equipo Psicosocial

Intendencia: _____
 Unidad Organizacional: _____

En día ____ del mes ____ del año _____ se conforma el Equipo Psicosocial para sensibilizar, evaluar e intervenir en riesgos psicosociales de la Sección de Acciones Operativas en la Intendencia de Aduana de Tacna.
 Dicho equipo está conformado por:

Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____

Quienes se comprometen a reunirse con una periodicidad mínima de un mes.

Fecha _____ de _____ 2021

Según el manual 2016 del método del cuestionario SUSESO-ISTAS 21, es función del comité de aplicación:

- Definir el cronograma de acciones o carta Gantt
- Definir el formato de la aplicación del Cuestionario (papel o electrónica).
- Determinar el período de aplicación.
- Definir las unidades de análisis.
- Definir forma y contenido de la campaña de sensibilización.
- Asegurar que la difusión y sensibilización llegue a todos los trabajadores.
- Resguardar las condiciones de anonimato y confidencialidad que exige la metodología.
- Monitorear el proceso de aplicación.
- Analizar y discutir los resultados.
- Informar los resultados a todos los trabajadores/as.
- Asegurar que exista participación de los trabajadores/as en las propuestas de las medidas de intervención.
- Definir la urgencia y el orden de las medidas de intervención.
- Informar las medidas de intervención a los trabajadores/as.
- Asegurar y monitorear la implementación de las medidas de intervención definidas.

- Informar a los trabajadores/as sobre las medidas cumplidas y la razón de su aplicación. Asimismo, dado que la intervención en los riesgos psicosociales de una organización es un proceso complejo que finalmente involucra todos los estamentos, es necesario que la mayor autoridad competente esté al tanto de la obligatoriedad del protocolo psicosocial, así como de los pasos que conllevará su aplicación en la organización. Para ésto, se sugiere que el grupo de trabajo envíe una carta con los detalles al Intendente de la Aduana de Tacna, esperando la participación en el proceso. Además, se debe tener en cuenta que es el Intendente quien deberá firmar el acta de conformación del Equipo Psicosocial, y que es relevante su participación en todo el proceso para entregar relevancia y empuje al proceso.

Fecha	
Señor Intendente de la Aduana de Tacna Presente:	
De nuestra consideración: Por medio del presente pedimos su autorización para implementar el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en la Sección de Acciones Operativas de la Intendencia de Aduana de Tacna. El objetivo principal es contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud ambiente psicosocial laboral, identificando la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de nuestra organización. El proceso de llevar a cabo utilizará el cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve, el cual es un instrumento de medición validado en Chile y usado en la mayoría de países latinoamericanos; los resultados de ésta evaluación, deben ser gestionados mediante propuestas general y específicas para cada dimensión propuesta por el Instrumento de medición. Es seguro que ésta iniciativa, representa un desafío que ayudará a nuestra institución y que sin duda contribuirá en mejorar la calidad de vida y salud de nuestros trabajadores, por lo que solicitamos su aprobación y colaboración en el desarrollo de éste proceso.	
Se despide atentamente,	
Integrantes Equipo Psicosocial de la Institución a cargo de la aplicación del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales.	
Nom bre: _____	C argo: _____
Nom bre: _____	C argo: _____
Nom bre: _____	C argo: _____

Luego de que la máxima autoridad de la institución recibe información sobre el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, y posteriormente se designe el Equipo Psicosocial, la primera tarea es realizar una bitácora (carta Gantt) en donde se consignarán todas las tareas del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, con su responsable dentro del Equipo y la fecha que comprometen para hacer dicha tarea. La bitácora es de relevancia para todo el proceso, por lo que su registro, así como el acta de cada una de las reuniones del comité de aplicación es primordial.

Etapas	Responsable	Fecha
1. Los preparativos		
1.1. Designación Equipo Psicosocial		
1.2. Informar a la Administración		
1.3. Capacitación del Equipo Psicosocial		
2. Preparación de trabajo de campo		
2.1. Revisar formas de sensibilización de acuerdo al tipo y cantidad de trabajadores		
2.2. Preparar material de sensibilización de acuerdo al tipo y cantidad de trabajadores		
2.3. Preparar canales de comunicación, información y sensibilización		
2.4. Diseño de forma de distribución, respuesta y recogida de los cuestionarios		
3. Trabajo de campo		
3.1. Ejecutar propuestas de difusión e información y hacer reuniones informativas		
3.2. Generar acta de difusión y sensibilización		
3.3. Entregar, responder y recoger el cuestionario.		
4. Análisis		
4.1. Tabulación de datos.		
4.2. Análisis de datos.		
4.3. Redacción de informe de evaluación de Riesgos Psicosociales		
5. Plan de Acción		
5.1. Elaboración de propuestas preventivas		
5.2. Hacer públicas las propuestas		
5.3. Realizar informe propuestas preventivas		
6. Aplicación de medidas preventivas		
6.1. Realizar seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas		
6.2. Valoración de la eficacia de las medidas preventivas		

Acta N°		
Intendencia: _____		
Unidad Organizacional: _____		
Asisten:		
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Nombre _____	Cargo _____	Firma _____
Temas tratados:		
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar si el cuestionario será aplicado de forma impresa o en plataforma electrónica. • De ser aplicado de forma impresa, la forma de recoger el cuestionario (por ejemplo, en unas o cajas selladas, o en sobres). • Tiempo durante el que se estará aplicando (por ejemplo, en una sola jornada, o en unos días). • Definir la forma material del cuestionario, cómo será el proceso para contestarlo, el tiempo durante el que se recibirán las respuestas, cómo y dónde se recogerán los cuestionarios, de qué manera se garantizará el anonimato. • Cuáles serán las unidades de análisis y la justificación de dicha segmentación • Como se sensibilizará a los trabajadores 		
Temas resueltos:		
<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará el cuestionario de forma electrónica • Se realizará sensibilización por cada sucursal con folletería y mail 		
Fecha ____ de ____ 2021		

3.2. Difusión y sensibilización del Protocolo

Dos de los roles más importantes del Equipo Psicosocial es sensibilizar a los trabajadores para que se involucren en el proceso del protocolo, así como, adaptar la aplicación del cuestionario. Para ejecutar las propuesta de difusión se debe materializar la comunicación a todos los trabajadores, para esto se sugiere enviar un mail informativo donde se informe claramente cómo se realizará la evaluación y los objetivos de esta acción, asimismo, se sugiere instalar en diarios murales y lugares de reunión. Además, se debe considerar los sensibilizadores claves como son los altos mandos de la organización, así como otro tipo de personas influyentes y con credibilidad para que apoyen este proceso.

El gran desafío es informar adecuadamente sobre los riesgos psicosociales de manera clara, sencilla y sintética. Además establecer claramente los objetivos de la evaluación y el respeto del anonimato de las respuestas, para así conseguir un buen nivel de participación, compromiso y posterior colaboración en el proceso de evaluación y generar una estrategia que se sustente en el tiempo para las evaluaciones futuras. Ya en la etapa de difusión estamos contribuyendo a generar una cultura preventiva y participativa en la organización, buscando promover trabajadores informados y comprometidos con su salud y seguridad y la de sus compañeros.

En las siguientes imágenes se presentan ejemplos de carta de comunicación al personal y un ejemplo del Listado de trabajadores sensibilizados.

Fecha: _____

Estimados Colaboradores,

Desde el 15 de Septiembre del 2021 comenzó a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en nuestra institución, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en nuestra digna institución. El objetivo principal de éste protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de los trabajadores y trabajadoras a los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador o la trabajadora y sus condiciones de trabajo. A través del Protocolo se busca medir la existencia y magnitud de estos factores en las distintas organizaciones de nuestro país, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores y las trabajadoras.

Como institución evaluaremos los riesgos psicosociales con el cuestionario SUSESISTAS breve y luego de esto estableceremos planes de acción para mejorar las dimensiones que estén en riesgo. Esperamos contar con vuestra colaboración y entusiasmo.

Nos interesa generar un medio ambiente de trabajo saludable y seguro para ustedes y sus familias.

Les saluda cordialmente,

Listado de firmas de trabajadores sensibilizados Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

Intendencia: _____

UU.OO: _____

Fecha: _____

Actividades realizadas:

- Video del protocolo.
- Folletería a cada trabajador.
- Cartel en diario mural.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

3.3. Aplicación del cuestionario

La forma de evaluar los riesgos psicosociales será mediante el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve. La versión breve consta de 20 preguntas y aborda cinco dimensiones que miden riesgo psicosocial: (1) exigencias psicológicas; (2) trabajo activo y desarrollo de habilidades; (3) apoyo social y calidad de liderazgo; (4) compensaciones; y por último,(5) doble presencia.

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve es un instrumento que evalúa de manera simple el grado de exposición al riesgo psicosocial al interior de la organización. El instrumento fue validado en Chile por un equipo dirigido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) a partir de la versión en español, denominada ISTAS21, que fue realizada en España (Moncada et al. 2005), del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).

El Cuestionario analiza dimensiones psicosociales que, según variadas investigaciones, tienen influencia sobre la salud de los trabajadores. Integra los modelos de demanda-control-apoyo social, esfuerzo/recompensa, y varios otros, por lo que tiene la ventaja de analizar simultáneamente muchos factores de riesgo.

Es importante que al momento de entregar el cuestionario (independiente de si este sea escrito o digital) se explicita en todo momento la confidencialidad de este. Es en este momento donde se pone en práctica lo evaluado en el diseño de forma de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato y garanticen la participación

Se presenta un Ejemplo de Listado con firmas de trabajadores evaluados.

Listado de firmas de trabajadores aplicación SUSESO-ISTAS 21 Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales	
Intendencia:	_____
UU.OO:	_____
Fecha:	_____
Nombre: _____	Firma: _____
Nombre: _____	Firma: _____
Nombre: _____	Firma: _____

3.4. Presentación y Análisis de resultados

La medición a través del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 entrega un nivel de riesgo para cada dimensión, el cual es calculado a partir de la prevalencia de riesgo en los trabajadores. Este nivel de riesgo corresponde a la medición ambiental de los riesgos psicosociales del trabajo.

El nivel de riesgo del centro de trabajo se calculará de la siguiente manera:

- Se establecerá la prevalencia de trabajadores con "riesgo alto" en cada una de las 5 dimensiones de riesgo. Cuando más del 50% de los trabajadores en una dimensión obtengan un puntaje de "riesgo alto", esta dimensión se contabilizará como un punto de riesgo (+1).
- De manera similar, se establecerá la prevalencia de trabajadores con "riesgo bajo" en cada una de las 5 dimensiones de riesgo. Cuando más del 50% de los trabajadores en una dimensión obtengan un puntaje de "riesgo bajo", esta dimensión se contabilizará como un punto de seguridad (-1).
- En caso que una dimensión no alcance una prevalencia superior al 50% de riesgo alto o bajo, esta dimensión se contabilizará como un punto neutro (0). La condición de riesgo del lugar de trabajo se establecerá con la sumatoria simple de los puntos así obtenidos, existiendo tres niveles de riesgo: Riesgo Bajo, Riesgo Medio y Riesgo Alto

A. Escala de Riesgo Total:

Niveles de Riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto
Instrumento Primera Evaluación	Versión Breve	Versión Breve	Versión Breve
Sumatoria de Puntos de Riesgo	-5 a 0	+1 a +3	+4 a +5
Acción Equipo Psicosocial	Recomienda medidas	Prescribe medidas generales preventivas para el centro de trabajo e instruye tomar acciones específicas para las unidades de análisis que obtuvieron riesgo alto	Prescribe ingreso del centro de trabajo a programa vigilancia ambiental de factores de riesgo psicosocial laboral
Plazo de reevaluación (desde obtenido el resultado)	2 años	1 año	6 meses
Instrumento de Reevaluación	Versión breve	Versión breve	Versión Completa

B. Redacción de informe de evaluación de Riesgos Psicosociales

La redacción del informe debe ser breve y focalizada. Se recomienda colocar una pequeña introducción acerca de los Riesgos Psicosociales y luego un pequeño apartado sobre los objetivos buscados y metodología ocupada. En los resultados debe ir el foco del informe, presentando el gráfico obtenido con los puntajes y el análisis que eso conlleva: Mencionar todo lo anterior acerca de las Dimensiones, los Niveles de Riesgo y las Situaciones de Riesgo. Por último, se debe colocar cuales son los hallazgos más relevantes (ejemplo: la dimensión más crítica) y el plan de acción a seguir como las recomendaciones propuestas. A continuación se presenta un ejemplo de Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales.



Sección de Acciones Operativas de la Intendencia de Aduana de Tacna

A partir de los resultados obtenidos en la evaluación realizada a “X” trabajadores, es posible observar que la institución se encuentra en situación de riesgo:

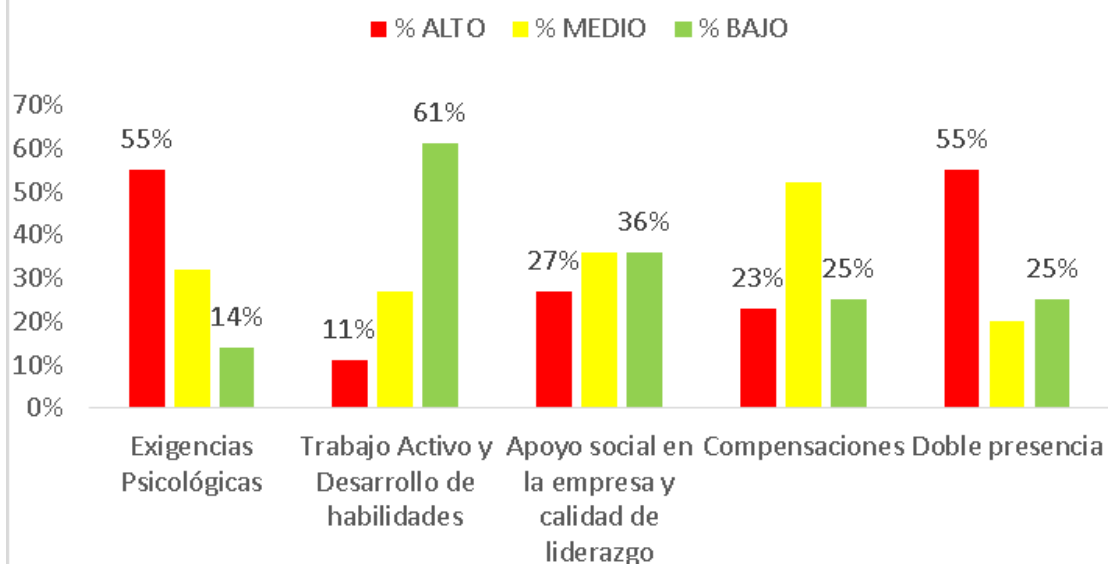
RIESGO MEDIO

Se prescriben medidas generales y específicas de acuerdo a las dimensiones en riesgo. Además, la organización deberá repetir el proceso en un plazo de un año

Prevalencia de Riesgos Psicosociales y Cantidad de dimensiones en Riesgo

	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Compensaciones	Doble presencia	Puntaje
% ALTO	55%	11%	27%	23%	55%	2
% MEDIO	32%	27%	36%	52%	20%	0
% BAJO	14%	61%	36%	25%	25%	-1
TOTAL						1

SUSESO ISTAS 21: Prevalencia de Riesgos Psicosociales





Medidas recomendadas

Las siguientes medidas pueden ayudar a la Institución a mejorar el nivel de riesgo de las dimensiones de Riesgo Psicosociales detectados mediante el Cuestionario SUSESO ISTAS 21.

De acuerdo al instrumento utilizado, existen 2 dimensiones detectadas en RIESGO ALTO, las cuales son: Exigencias Psicológicas y Doble Presencia:

Exigencias Psicológicas

- Examinar las tareas que son consideradas más difíciles o pesadas: manejo de cargas, condiciones ambientales extremas, horarios irregulares, tareas repetitivas y monótonas, trabajos muy sencillos, etc.
- Establecer objetivos de trabajo claros.
- Marcar prioridades en las tareas.
- Adecuar el volumen de trabajo a realizar al tiempo necesario para su correcta ejecución.
- Evitar a la persona sensaciones continuadas de urgencia y apremio de tiempo
- Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas.
- Mejorar equipamientos y herramientas.
- Establecer procedimiento de asignación de tareas justo (diseñar de forma participativa).

Doble Presencia

- Establecer de forma fija la figura de un comodín por departamento y turno (nuevo puesto de trabajo), es decir, un trabajador/a que su función sea liberar puntualmente a otros que están conectados y deben abandonar momentáneamente su puesto de trabajo.
- Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.

3.5. Diseño y Ejecución de medidas:

De acuerdo al protocolo, es responsabilidad de la institución aplicar las medidas correctivas frente a los resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales. Sólo si existen 4 o 5 dimensiones en riesgo alto, la institución podrá considerar ser incorporada a un Programa de Vigilancia más exhaustivo y probablemente contratar los servicios de una empresa especializada en Seguridad y Salud en el trabajo, la cual como recomendación podría aplicar la Versión Completa del Cuestionario utilizado.

En caso que sean menos de 4 dimensiones en riesgo alto, es la empresa la que será la responsable de tomar medidas de acción.

Una de las recomendaciones en que más entidades y organismos especializados coinciden como factor de éxito de una intervención psicosocial es la de reconocer a los trabajadores como verdaderos expertos. En otras palabras, el método “sabemos lo que es bueno para usted, haga lo que le decimos y todo irá bien” no suele funcionar con adultos que conocen su situación mejor que cualquier asesor externo.

Además de la calidad de la participación, el otro elemento importante a tener en cuenta son los agentes a los que afecta. Los trabajadores y/o sus representantes, la dirección y la estructura de la empresa son personajes relevantes en cualquier programa de actuación sobre los riesgos psicosociales. Es evidente que la alta dirección debe estar convencida e implicada y eso va más allá de, por ejemplo, difundir un escrito a toda la empresa solicitando su colaboración en la aplicación de un cuestionario o recibir información puntual de cómo va el proceso hasta que llegue el momento de tomar decisiones. Su participación activa, directa o a través de sus representantes, en todas y cada una de las fases de la intervención sería la forma ideal. Su papel es decisivo, además, en la medida en que las intervenciones psicosociales que actúan sobre el origen de la exposición implican cambios que difícilmente podrían ser liderados desde la salud laboral.

A modo de sugerencia, se plantean algunas medidas orientadas a:

- Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y los trabajadores y de los superiores en la realización de las tareas; por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.
- Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades; por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.
- Promocionar la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras en la realización de tareas; por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño

de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja influencia.

- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.
- Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador o la trabajadora. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo; para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.
- Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar ambientes laborales de manera saludable. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.
- Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico familiar y no solamente de la producción. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.
- Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.

3.6. Monitoreo de medidas

La evaluación debería formar parte de la planificación de la intervención desde el principio, para poder ir valorando el proceso sobre la marcha y también la eficacia de las medidas aplicadas. Y en este sentido, la evaluación debe ser no sólo a corto plazo sino a medio-largo plazo, ya que el mantenimiento del efecto en el tiempo es uno de los aspectos más cuestionados y aún en lucha en la literatura sobre prevención psicosocial.

La eficacia de las medidas seleccionadas, planificadas y ejecutadas podrá visualizarse en los resultados de las sucesivas evaluaciones que se realicen y en la sustentabilidad de éstos en el tiempo. Sin embargo, puede realizarse una valoración del proceso desarrollado utilizando las medidas de comprobación que aparecen en el repertorio de medidas de intervención en riesgos psicosociales. Dicha valoración, así como el seguimiento, debe quedar plasmado en un acta del Comité de Aplicación Psicosocial. Es una buena práctica, aun cuando se haya obtenido un riesgo bajo, que se deben continúen y monitoreen las gestiones preventivas que haya implementado la organización, sin necesidad de esperar a una nueva evaluación con ISTAS.

3.7. Reevaluación

La reevaluación se hace con SUSESO ISTAS 21 completo en caso que la Institución se encuentre en “Riesgo Alto”. De acuerdo al procedimiento establecido por el protocolo, existen plazos de aplicación de las medidas preventivas para controlar los riesgos identificados, de acuerdo al nivel de riesgo alcanzado:

Niveles de riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Plazo de reevaluación (desde obtenido el resultado)	2 años	1 año	6 meses
Instrumento de Reevaluación	Versión breve	Versión breve	Versión completa