



Artículo original/Original article/Artigo original

Factores de riesgos psicosociales en los servidores del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación - Concytec, Perú

Psychosocial risk factors in staff of the National Council of Science, Technology and Innovation - Concytec, Peru

Fatores de risco psicossocial nos funcionários do Conselho Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação - Concytec, Peru

Roxana Huacache-Baldeón^{1a}
Rosa Condori-Yupanqui^{2b}

<https://orcid.org/0009-0006-2041-5395>
<https://orcid.org/0000-0002-4990-4188>

Resumen

Objetivo: Determinar el nivel de riesgos psicosociales en los servidores del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (Concytec). **Material y métodos:** El estudio fue descriptivo, no experimental y de tipo básico. La muestra seleccionada por conveniencia, estuvo conformada por 62 servidores, previo consentimiento informado. Se excluyeron servidores con menos de tres meses de antigüedad, con licencia, colaboradores externos y cuestionarios incompletos. Se aplicó la técnica de la encuesta mediante el cuestionario validado por el Ministerio de Salud (Minsa) “Cuestionario para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo”, que evalúa 16 dimensiones: carga de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, claridad del rol en la organización, organización del trabajo, exigencias del trabajo, soporte y apoyo laboral, apartamiento en el trabajo, inclusión laboral, compensación en el trabajo, autonomía del trabajo, condiciones del trabajo, interfase trabajo/familia, seguridad laboral, salud percibida y satisfacción en el trabajo. Se utilizaron estadísticos descriptivos. **Resultados:** El 62,9% de los servidores presentó un nivel de riesgo intermedio, seguido de riesgo bajo (37,1%). En el análisis por dimensiones, los mayores porcentajes de riesgo alto correspondieron a compensación del trabajo (30,6%), condiciones de trabajo (21%), inclusión laboral (16,1%), interfase trabajo/familia (12,9%) y exigencias del trabajo (9,7%). **Conclusión:** Los resultados evidencian una situación general de riesgo intermedio. Respecto a las dimensiones, en mayor proporción de riesgo alto se encuentran la compensación del trabajo, las condiciones de trabajo e inclusión laboral, la interfase trabajo/familia y las exigencias del trabajo. En conjunto, los resultados evidencian una fragilidad laboral latente que requiere vigilancia y acciones preventivas.

Palabras clave: salud mental, factores de riesgo psicosocial, trastornos psicológicos, esfuerzo-recompensa, estrés psicológico (DeCS)

¹Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Escuela de Posgrado. Facultad de Ciencias Administrativas. Lima, Perú

²Universidad Nacional de Moquegua. Moquegua, Perú

^aLicenciada en Administración

^bDoctora en Epidemiología



Abstract

Objective: To determine the level of psychosocial risks among employees of the National Council for Science, Technology and Innovation (Concytec). **Material and methods:** This was a descriptive, non-experimental, and basic research study. The convenience sample consisted of 62 employees, selected after obtaining informed consent. Employees with less than three months of service, those on leave, external collaborators, and those with incomplete questionnaires were excluded. The survey technique was applied using the questionnaire validated by the Ministry of Health (Minsa), "Questionnaire for the identification and evaluation of psychosocial risks in the workplace", which assesses 16 dimensions: workload, skills development, leadership, clarity of role within the organization, work organization, job demands, work support, job isolation, workplace inclusion, compensation, job autonomy, working conditions, work/family interface, job security, perceived health, and job satisfaction. Descriptive statistics were used. **Results:** The majority of employees presented an intermediate level of risk (62.9%), followed by low risk (37.1%). In the analysis by dimensions, the highest percentages of high risk corresponded to compensation (30.6%), working conditions (21%), labor inclusion (16.1%), work/family balance (12.9%), and job demands (9.7%). **Conclusion:** The results show an overall situation of intermediate risk. Regarding the dimensions, the highest proportion of high risk is found in work compensation, working conditions and labor inclusion, the work/family balance, and job demands. Overall, the results demonstrate a latent job insecurity that requires monitoring and preventive measures.

Keywords: mental health, psychosocial risk factors, psychological disorders, effort-reward, psychological stress (MeSH)

Resumo

Objetivo: Determinar o nível de riscos psicossociais nos servidores do Conselho Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação (Concytec). **Material e métodos:** O estudo foi descritivo, não experimental e de tipo básico. A amostra selecionada por conveniência foi composta por 62 funcionários, após consentimento informado. Foram excluídos funcionários com menos de três meses de antiguidade, licenciados, colaboradores externos e questionários incompletos. A técnica de pesquisa foi aplicada por meio do questionário validado pelo Ministério da Saúde (Minsa) "Questionário para identificação e avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho", que avalia 16 dimensões: carga de trabalho, desenvolvimento de competências, liderança, clareza do papel na organização, organização do trabalho, exigências do trabalho, apoio e suporte no trabalho, afastamento no trabalho, inclusão no trabalho, remuneração no trabalho, autonomia no trabalho, condições de trabalho, interface trabalho/família, segurança no trabalho, saúde percebida e satisfação no trabalho. Foram utilizadas estatísticas descritivas. **Resultados:** A maioria dos servidores apresentou um nível de risco intermediário (62,9%), seguido por risco baixo (37,1%). Na análise por dimensões, as maiores porcentagens de risco alto corresponderam à remuneração do trabalho (30,6%), condições de trabalho (21%), inclusão no trabalho (16,1%), interface trabalho/família (12,9%) e exigências do trabalho (9,7%). **Conclusão:** Os resultados evidenciam uma situação geral de risco intermediário. Em relação às dimensões, em maior proporção de risco elevado encontram-se a remuneração do trabalho, as condições de trabalho e inclusão laboral, interface trabalho/família e as exigências do trabalho. Em conjunto, os resultados evidenciam uma fragilidade laboral latente que requer vigilância e ações preventivas.

Palavras-chave: saúde mental, fatores de risco psicossocial, distúrbios psicológicos, esforço-recompensa, estresse psicológico (DeCS)



Introducción

Los factores de riesgo psicosociales constituyen una amenaza creciente para la salud a nivel mundial.^{1,2} Estudios recientes señalan que más de un tercio de la población mundial reporta niveles elevados de estrés vinculados a la inestabilidad económica, los factores demográficos, el nivel socioeconómico y los problemas de salud. Así como, riesgo de trastornos mentales relacionados con el estrés en el 60%-90% en comparación con trabajadores con mejores condiciones laborales.³ Asimismo, durante la pandemia de COVID-19 se incrementaron los trastornos psicológicos. Además, en el ámbito laboral, se reporta que los recursos psicosociales deficientes, incluyendo la alta exigencia, la baja seguridad en el empleo, las relaciones interpersonales adversas y el escaso soporte se asocian con las alteraciones del sueño, el deterioro anímico y en la gestión del rendimiento.^{1,4-6} Es por ello que las políticas europeas han priorizado la evaluación de estos factores ante el aumento de su prevalencia en la población.

Estudios recientes en Perú evidencian que los factores de riesgo psicosocial laboral son comunes entre diversos sectores, con una fuerte relación con el estrés y la salud mental. El estudio sobre trabajadores peruanos formales encontró con mayor prevalencia de factores psicosociales a “exigencias laborales” (86,2%), “contenido y características de la tarea” (73,4%), y “carga de trabajo” (72%).⁷ En el sector salud se detectó que un 36,10% de trabajadores presentan riesgo medio en exigencias psicológicas.⁸ También, entre el personal de enfermería el 62% presentó un alto nivel de desgaste emocional y el 65% niveles altos de despersonalización (síndrome de Burnout).⁹ Además, el Informe Técnico Anual 2024 de Riesgos Psicosociales Laborales en el Perú del Instituto Nacional de Salud (INS) reporta que las exigencias cuantitativas elevadas, la inseguridad en el rol y la falta de apoyo social, son los factores de riesgo más prevalentes en múltiples sectores productivos.^{10,11} A pesar de la creciente evidencia internacional, existe un vacío de conocimiento sobre los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del contexto nacional.

Para evaluar los factores de riesgo psicosocial, se dispone de instrumentos estandarizados y validados a nivel internacional, entre los cuales destacan el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), el Job Content Questionnaire (JCQ) de Karasek y el Effort-Reward Imbalance (ERI) de Siegrist (desequilibrio esfuerzo-recompensa), complementados con normas de seguridad como Health and Safety Executive (HSE) Management Standards.¹²⁻¹⁵ A nivel nacional, la adaptación y la validación del CENSOPAS-COPSOQ ha mostrado propiedades psicométricas satisfactorias y el Ministerio de Salud (Minsa) en 2024 difundió un “Cuestionario para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo”, favoreciendo su implementación en encuestas y protocolos institucionales.^{11,16}

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar el nivel de riesgos psicosociales en los servidores del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (Concytec).

Material y métodos

El estudio fue de diseño descriptivo, no experimental y de tipo básico. La población estuvo constituida por 145 servidores. La muestra se determinó por conveniencia, durante el mes de septiembre de 2025. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos, el cuestionario validado por el Minsa: “Cuestionario para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo” con 44 ítems.¹⁶ Previo consentimiento informado, se obtuvo 70 cuestionarios y se seleccionaron 62 cuestionarios aptos para el análisis estadístico. Se excluyeron a trabajadores con menos de tres meses de antigüedad, personas que se encontraban de licencia, colaboradores externos, cuestionarios incompletos y aquellos que no otorgaron su consentimiento informado para participar en el estudio.

Como factores sociodemográficos se consideraron siete indicadores: edad, sexo, estado civil, rol familiar (tener hijos), situación laboral, puesto de trabajo y experiencia laboral. En cuanto a la variable de estudio de riesgos psicosociales, se consideraron 16 dimensiones: carga de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, claridad del rol en la organización, organización del trabajo, exigencias del trabajo, soporte y apoyo laboral, apartamiento en el trabajo, inclusión laboral, compensación en el trabajo, autonomía del trabajo, condiciones del trabajo, interfase trabajo/familia, seguridad laboral, salud percibida y satisfacción en el trabajo.

Para medir el nivel de riesgos psicosociales se consideró la escala de Likert de la siguiente manera: del ítem 1 al 42, completamente de acuerdo (4 puntos), parcialmente de acuerdo (3 puntos), poco de acuerdo (2 puntos) y en desacuerdo (1 punto) y del ítem 43 y 44: completamente satisfecho (4 puntos), parcialmente satisfecho (3 puntos), poco satisfecho (2 puntos) e insatisfecho (1 punto).

Posteriormente, los puntajes correspondientes a la suma total de los ítems de cada dimensión, permitió clasificar el nivel de exposición a cada una de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial en los rangos “bajo”, “medio” y “alto”, conforme se presenta en tabla 1. Luego se sumaron todos los puntos de las respuestas y se calificó como nivel de riesgo general en tres categorías: riesgo alto (44-82 puntos), puntuaciones desfavorables para la salud, es decir, se encuentra en riesgo; riesgo medio (98-132 puntos), que indica puntuaciones intermedias, si no se gestiona se convierte en riesgo, y, finalmente, nivel bajo (148-176), puntuaciones favorables para la salud, pueden ser protectores.¹⁶

**Tabla 1***Nivel de riesgo por dimensión*

Dimensiones	Preguntas	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga de trabajo	1, 2	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Desarrollo de competencias	3, 4	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Liderazgo	5, 6, 7, 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Claridad del rol en la organización	9, 10	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Organización del trabajo	11, 12, 13, 14	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Exigencias del trabajo	15, 16, 17, 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Soporte y apoyo laboral	19, 20, 21, 22	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Apartamiento en el trabajo	23, 24, 25, 26	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Inclusión laboral	27, 28	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Compensación del trabajo	29, 30	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Autonomía del trabajo	31, 32, 33, 34	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Condiciones de trabajo	35, 36	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Interfase trabajo/familia	37, 38	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Seguridad laboral	39, 40	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Salud percibida	41, 42	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Satisfacción con el trabajo	43, 44	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Fuente: Minsa, 2024

El análisis estadístico se realizó utilizando los programas Microsoft Excel e IBM SPSS Statistics versión 25. Se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach a todos los ítems del instrumento (44), con un resultado de 0,921; en el que, de acuerdo a la literatura, el rango entre 0,90 a 1,00 tiene una confiabilidad buena y excelente. Se aplicaron estadísticos descriptivos, incluyendo frecuencias absolutas y relativas, porcentajes y tablas cruzadas, con el propósito de caracterizar las variables e indicadores del estudio.

El presente estudio se desarrolló conforme a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y en el Código de Ética del Instituto Nacional de Salud del Perú (INS). El estudio contó con la autorización de la Oficina de Personal del Concytec y se realizó conforme a los principios éticos de investigación (valores de beneficencia, autonomía y justicia). Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, garantizando en todo momento la confidencialidad, el anonimato y la privacidad de las respuestas. Asimismo, se brindaron las aclaraciones y se resolvieron las dudas e inquietudes planteadas por los participantes.

Resultados

En la tabla 2, se presenta la caracterización de la muestra de estudio, la mayoría de los participantes se encontraba en el rango de edad de 41 a 50 años (37,1%) y en mayor proporción el sexo femenino (53,2%). En cuanto a la situación laboral, predominó el régimen de contratación laboral del Decreto Legislativo N.º 1057 de tipo indeterminado (71%) y el cargo de especialista (59,7%). Respecto al estado civil, se observó una ligera predominancia de participantes solteros (51,6%). Asimismo, el 53,2% reportó el rol familiar de ser padres y el 67,7% refirió contar con más de cinco años de experiencia laboral.



Tabla 2
Características de la población (n = 62)

Características		N	%
Edad	20-30 años	2	3,2
	31-40 años	22	35,5
	41-50 años	23	37,1
	51-60 años	10	16,1
	+61 años	5	8,1
Sexo	Varón	29	46,8
	Mujer	33	53,2
Situación laboral	D. Leg. 728 indeterminado	11	17,7
	D. Leg. 1057 indeterminado	44	71
	D. Leg. 1057 determinado	7	11,3
Puesto	Auxiliar	2	3,2
	Técnico(a)	6	9,7
	Analista	11	17,7
	Especialista	37	59,7
	Coordinador	3	4,8
	Jefe	3	4,8
Estado civil	Soltero(a)	32	51,6
	Casado(a)	26	41,9
	Divorciado(a)	3	4,8
	Viudo(a)	1	1,6
Hijos	Sí	33	53,2
	No	29	46,8
Experiencia laboral	2-5 años	20	32,3
	> 5 años	42	67,7

En la tabla 3 se presentan los niveles de riesgo psicosocial identificados en las 16 dimensiones evaluadas. Se observó que las dimensiones con mayor proporción de riesgo alto fueron compensación del trabajo (30,6%), condiciones

de trabajo (21%) e inclusión laboral (16,1%). Asimismo, interfase trabajo/familia y exigencias del trabajo mostraron porcentajes relevantes de riesgo alto, con el 12,9% y el 9,7%, respectivamente.

Tabla 3
Nivel de factores de riesgos psicosociales

Dimensiones	Preguntas	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
		N	%	N	%	N	%
Carga de trabajo	1, 2	21	33,9	36	58,1	5	8,1
Desarrollo de competencias	3, 4	50	80,6	12	19,4	0	0
Liderazgo	5, 6, 7, 8	45	72,6	16	25,8	1	1,6
Claridad del rol en la organización	9, 10	20	32,3	42	67,7	0	0
Organización del trabajo	11, 12, 13, 14	33	53,2	28	45,2	1	1,6
Exigencias del trabajo	15, 16, 17, 18	24	38,7	32	51,6	6	9,7
Soporte y apoyo laboral	19, 20, 21, 22	18	29	42	67,7	2	3,2
Apartamiento en el trabajo	23, 24, 25, 26	39	62,9	23	37,1	0	0
Inclusión laboral	27, 28	34	54,8	18	29	10	16,1
Compensación del trabajo	29, 30	8	12,9	35	56,5	19	30,6

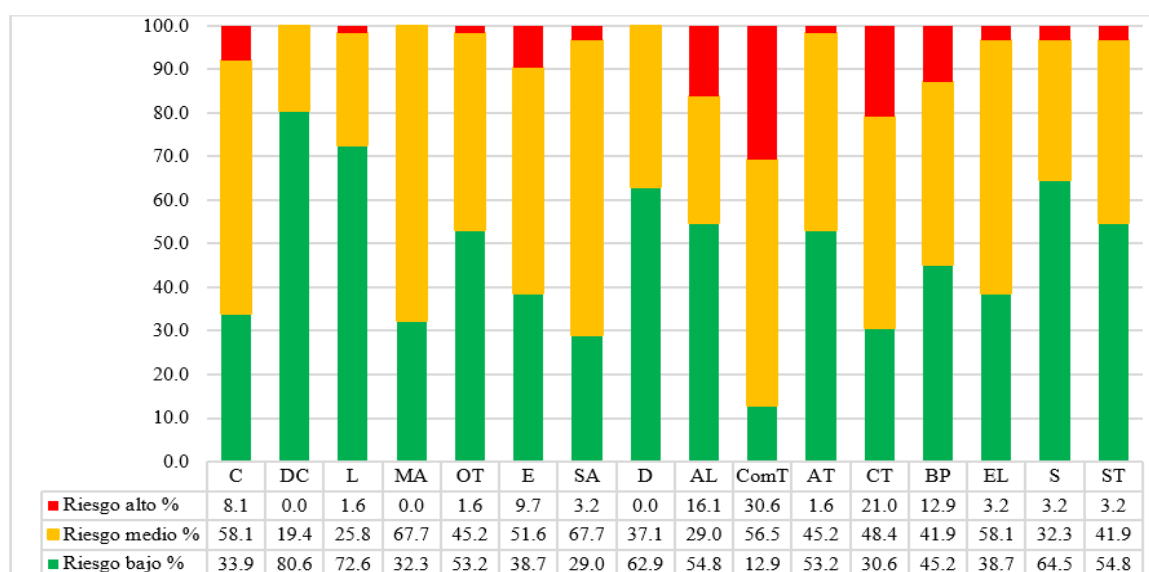


Autonomía del trabajo	31, 32, 33, 34	33	53,2	28	45,2	1	1,6
Condiciones de trabajo	35, 36	19	30,6	30	48,4	13	21
Interfase trabajo/familia	37, 38	28	45,2	26	41,9	8	12,9
Seguridad laboral	39, 40	24	38,7	36	58,1	2	3,2
Salud percibida	41, 42	40	64,5	20	32,3	2	3,2
Satisfacción con el trabajo	43, 44	34	54,8	26	41,9	2	3,2

Los resultados se presentan en barras de colores tipo “semáforo”. La distribución de los niveles de riesgo (bajo, medio y alto) se expresa en porcentajes, en gráfico de barras apiladas por cada dimensión (figura 1).

Figura 1

Factores de riesgos psicosociales por dimensiones

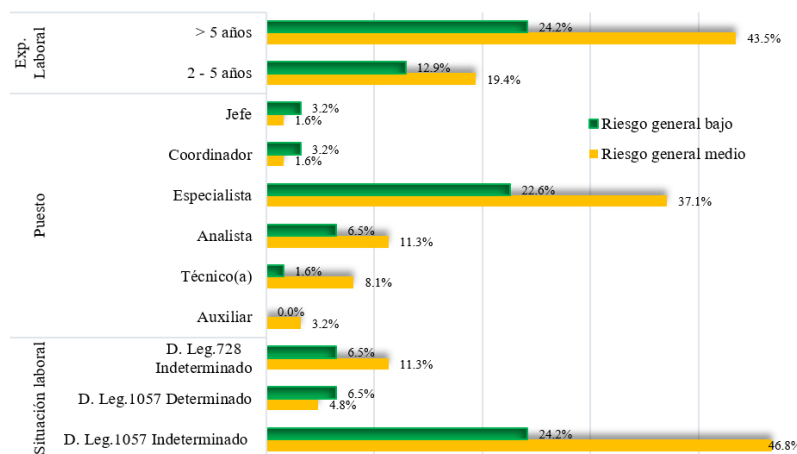


En la figura 2 se muestra la distribución del nivel de riesgo general según la situación laboral, el puesto desempeñado y la experiencia laboral del personal evaluado. Se observó que el mayor porcentaje de riesgo medio correspondió al personal del

régimen de contratación laboral Decreto Legislativo N.º 1057 de tipo indeterminado (46,8%), seguido por los trabajadores en la categoría de especialista (37,1%) y aquellos que cuentan con más de cinco años de experiencia laboral (43,5%).

Figura 2

Características laborales de acuerdo al nivel de riesgo general

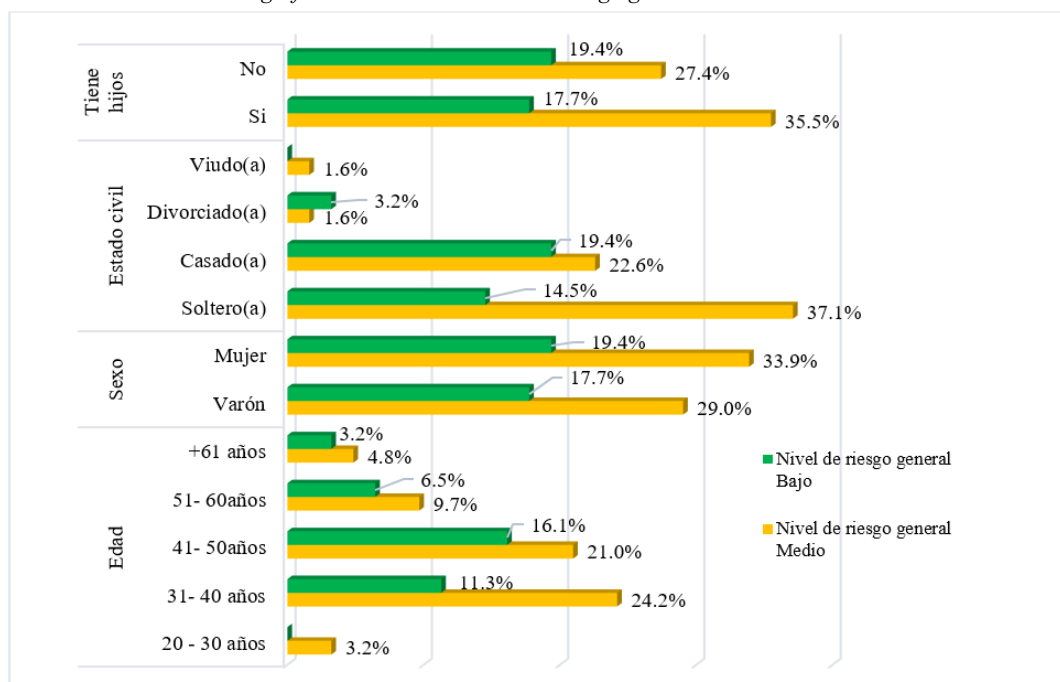




En la figura 3 se presenta la distribución del nivel de riesgo general según la edad, el sexo, el estado civil y ser padres de familia. En cuanto a la edad, se observó una mayor proporción de riesgo medio en los grupos de 31 a 40 años (24,2%) y 41 a 50 años (21%), mientras que los grupos de mayor edad mostraron porcentajes menores. El riesgo bajo se incrementó ligeramente a partir de los 41 años (16,1%), lo que sugiere que los trabajadores de mediana edad podrían experimentar una mayor exposición o sensibilidad a factores psicosociales vin-

culados con las demandas laborales. En relación con el sexo, las mujeres presentaron un porcentaje ligeramente superior de riesgo medio (33,9%) respecto a los varones (29%); este hallazgo podría estar asociado a la doble carga laboral y familiar. En cuanto al estado civil, los trabajadores solteros mostraron el mayor porcentaje de riesgo medio (37,1%), seguidos por los casados (22,6%). Respecto a la condición familiar, el personal con hijos reportó mayores niveles de riesgo medio (35,5%) en comparación con aquellos que no los tienen (27,4%).

Figura 3
Características sociodemográficas de acuerdo al nivel de riesgo general



En conjunto, los resultados evidencian que las características sociodemográficas influyen en la percepción del riesgo psicosocial, destacando la edad media, el sexo femenino y la presencia de responsabilidades familiares como factores que podrían asociarse con una mayor exposición a condiciones laborales demandantes o a una menor capacidad de afrontamiento frente al estrés ocupacional.

Discusión

Los resultados del presente estudio permiten evidenciar la presencia de factores de riesgo psicosocial en los servidores del Concytec, los cuales se manifiestan con diferentes niveles de intensidad según las dimensiones evaluadas. Estos hallazgos son coherentes con investigaciones previas realizadas en instituciones públicas y privadas del ámbito nacional e internacional, puesto que se ha identificado que las condiciones organizacionales, la carga laboral, la claridad de rol y la compensación laboral constituyen factores determinantes en la percepción del riesgo psicosocial.¹⁷⁻¹⁹

Los hallazgos evidencian que las dimensiones de compensación del trabajo (30,6%), condiciones de trabajo (21%) e inclusión laboral (16,1%) presentan los mayores porcentajes de “riesgo alto”, lo que sugiere que estos factores constituyen posibles obstáculos críticos para el bienestar psicosocial dentro del entorno institucional. Estos hallazgos coinciden con las observaciones de Van der Molen *et al.*³, Smith y Wesselbaum⁶, Pando-Moreno *et al.*⁷ y Wood *et al.*²⁰, quienes destacan la influencia de las condiciones organizacionales sobre la salud mental laboral. Asimismo, se identificó riesgo relevante en las dimensiones de interfase trabajo/familia (12,9%), en concordancia con lo señalado por Otálora²¹, y exigencias del trabajo (9,7%), las cuales generan tensión cuando las demandas laborales exceden la capacidad de respuesta del trabajador. En esta línea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo²² subraya que el desequilibrio entre las demandas del puesto y los recursos personales disponibles incrementa la carga laboral y mental, afectando el rendimiento y la salud del trabajador. Estas condiciones se relacionan estrechamente con el desequilibrio “demanda-recompensa” descrito en el modelo Job demands-resources^{14,23}, el cual plantea que la falta de reciprocidad entre el esfuerzo invertido



por el trabajador y las recompensas obtenidas (económicas, sociales o de reconocimiento) genera un estrés laboral sostenido; asociados a consecuencias negativas para la salud, tales como trastornos depresivos, agotamiento emocional y enfermedades cardiovasculares, reflejando el impacto del entorno organizacional en el bienestar integral del trabajador. En contraste, las dimensiones de desarrollo de competencias, claridad del rol y apartamiento en el trabajo mostraron niveles “riesgo alto” nulos o muy bajos, lo que indica que, en esos aspectos, el entorno laboral podría ofrecer condiciones mínimas protectoras.

La predominancia del nivel de “riesgo intermedio” en la mayoría de las dimensiones, especialmente en carga de trabajo (58,1%), seguridad laboral (58,1%) y compensación del trabajo (56,5%), sugiere que las demandas laborales moderadas son consideradas como una constante por muchos servidores y podría tratarse de una zona de equilibrio precario que, de no gestionarse, puede escalar hacia niveles de riesgo más altos. Esto concuerda con la literatura sobre epidemiología psicosocial por Madsen y Rugulies²⁴, quienes reportan asociaciones consistentes entre las condiciones laborales adversas y los efectos negativos en la salud mental y cardiovascular.

En relación con el sexo, las mujeres mostraron un porcentaje ligeramente mayor en “riesgo medio” (33,9%) respecto a los varones (29%); lo que puede atribuirse a la doble carga laboral y familiar, coincidiendo con lo señalado por el Ministerio del Trabajo en España²⁵ y el Código de Conducta de la Comisión Europea, que señalan a las mujeres jóvenes con mayor vulnerabilidad a riesgos psicosociales. No obstante, este resultado difiere de lo reportado por Cifre *et al.*²⁶, quien reporta mayor riesgo en varones. Asimismo, el personal con hijos presentó niveles superiores de riesgo medio respecto a quienes no los tienen, lo que sugiere la influencia del equilibrio trabajo-familia en la percepción del riesgo. Estos hallazgos respaldan lo planteado por Álvarez²⁷ y Otálora²¹, quienes destacan que las transformaciones sociales actuales demandan nuevas adaptaciones en los roles familiares y laborales, especialmente entre las mujeres que buscan compatibilizar sus responsabilidades domésticas con el desarrollo profesional.

Se llega a la conclusión que en mayoría los servidores del Concytec presentan un nivel de “riesgo intermedio”. En cuanto a las dimensiones, compensación del trabajo, condiciones de trabajo e inclusión laboral, interfase trabajo/familia y exigencias del trabajo mostraron porcentajes relevantes de “riesgo alto”. En conjunto, estos patrones apuntan a que, aun cuando no todas las dimensiones alcanzan niveles críticos, existe una fragilidad latente en las condiciones laborales de la institución que merece vigilancia y acción preventiva.

Referencias

1. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2011; 57:4-19. DOI: 10.4321/S0465-546X2011000500002
2. Benavides FG, Gimeno D, Benach J, Martínez JM, Jarque S, Berra A, et al. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*. 2002; 16(3):222-9. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0213-91112002000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
3. Van der Molen HF, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MHW, de Groene G. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*. 2020; 10(7). DOI: 10.1136/bmjopen-2019-034849
4. Kip A, Valencia S, Glunz E, Lowe SR, Tam KP, Morina N. Prevalence of mental disorders in adult populations from the Global South following exposure to natural hazards: a meta-analysis. *Epidemiol Psychiatr Sci*. 2024; 33:e68. DOI: 10.1017/S2045796024000672
5. Oyat FWD, Oloya JN, Atim P, Ikoona EN, Aloyo J, Kitara DL. The psychological impact, risk factors and coping strategies to COVID-19 pandemic on healthcare workers in the sub-Saharan Africa: a narrative review of existing literature. *BMC Psychology*. 2022; 10(1):284. DOI: 10.1186/s40359-022-00998-z
6. Smith MD, Wesselbaum D. Global evidence on the prevalence of and risk factors associated with stress. *J Affect Disord*. 2025; 374:179-83. DOI:10.1016/j.jad.2025.01.053
7. Pando-Moreno M, Gascón-Santos S, Varillas-Vilches W, Aranda-Beltrán C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*. 2019; 12(29):1-8. https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/html/?utm_source=chatgpt.com
8. Martínez Aronés SR, Carazas Bruno IP. Evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores del sector salud: Una evidencia en la población peruana. 2023. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6895>
9. Nieves Illatopa M. Estrés laboral y estilos de vida en el personal técnico de enfermería de un hospital público, Lima - 2023 [Tesis]. [Lima-Perú]: Universidad autónoma del Perú; 2024. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/>



- renati/1088606
10. Gob.pe. EsSalud exhorta a las empresas a cumplir con evaluaciones preventivas de riesgos psicosociales. <https://www.gob.pe/institucion/essalud/noticias/1055178-essalud-exhorta-a-las-empresas-a-cumplir-con-evaluaciones-preventivas-de-riesgos-psicosociales>
 11. Lucero M, Sabastizagal I, Burgos M, Cainamarks J, Astete J. COPSOQ: Análisis situacional de los riesgos psicosociales en el Perú: 2024. SUMTAM - CENSOPAS; 2025.
 12. International Network. COPSOQ III. Guidelines and questionnaire. International Network; 2019.
 13. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol.* 1998; 3(4):322-55. DOI: 10.1037//1076-8998.3.4.322
 14. Siegrist J, Montano D. Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. Facultad of Medicine. University Duesseldorf, Germany; 2019.
 15. HSE. Health and Safety Executive. 2025. Management Standards - HSE. <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/>
 16. Ministerio de Salud. Cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo. 2024.
 17. De Sio S, Cedrone F, Sanità D, Ricci P, Corbosiero P, Di Traglia M, et al. Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being. *Biomed Res Int.* 2017; 7340781. DOI: 10.1155/2017/7340781
 18. De Sio S, Cedrone F, Trovato Battagliola E, Buomprisco G, Perri R, Greco E. The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *Biomed Res Int.* 2018; 2018:6. DOI: 10.1155/2018/7649085
 19. Shao Y, Xu AJ, Lin S. How and when perceptions of servant leadership foster employee work meaningfulness. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* 2022; 38(2):121-7. DOI: 10.5093/jwop2022a11
 20. Wood S, Ghezzi V, Barbaranelli C, Di Tecco C, Fida R, Farnese ML, et al. Assessing the Risk of Stress in Organizations: Getting the Measure of Organizational-Level Stressors. *Front Psychol.* 2019; 10. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.02776
 21. Otálora Montenegro G. La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Redalyc.* 2007; 20(34):139-60. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>
 22. Sebastián García O, del Hoyo Delgado A. La carga mental de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad; 2002.
 23. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *PERGAMON.* 2004; 58:1483-99. chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglefindmkaj/file:///C:/Users/HP/Downloads/Siegrist_godin_eri.pdf
 24. Madsen IE, Rugulies R. Understanding the impact of psychosocial working conditions on workers' health: we have come a long way, but are we there yet? *Scand J Work Environ Health.* 2021; 47(7):483-7. DOI: 10.5271/sjweh.3984
 25. Secretaría de Salud Laboral. Guía Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo. UGT-CEC. 2018. <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>
 26. Cifre Gallego E, Salanova Soria M, Franco Crespo J. Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿una cuestión de diferencias? *Gestión práctica de riesgos laborales.* 2011; (82):28-36. www.infocop.es/riesgos-psicosociales-de-hombres-y-mujeres-en-el-trabajo/?cn-reloaded=1
 27. Álvarez A, Guerra J. El conflicto trabajo - familia: Riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. Universidad Católica de Pereira. 2012; (92):47-64. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElConflictoTrabajofamilia-4897687.pdf>

Correspondencia: roxana.huacache@gmail.com

Fecha de recepción: 18/10/25

Fecha de aceptación: 02/12/25