



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y  
SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE UNA  
EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERIA Y  
CONSTRUCCIÓN - LIMA, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

**Bach. JUSTINA OSCCO HUAMAN**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE**  
**Presidente**

---

**Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**  
**Secretario**

---

**Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mi hija Fernanda Vida, mi fuerza en momentos de debilidad, mi gran motivación para alcanzar todas las metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por guiar mis pasos, por su presencia en los momentos difíciles, por poner a personas maravillosas en mi camino.

A mis padres, por su infinito amor, por confiar en mi en todo momento.

A mis hermanos, quienes son mi fuente de inspiración son la razón de lucha y superación.

A mis profesores, por sus enseñanzas impartidas que son guía en mi camino personal y profesional.

## RESUMEN

La presente investigación presento como objetivo general demostrar la relación entre la dimensión factores de riesgos psicosociales y la dimensión satisfacción laboral en personal de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020. De tipo básico, nivel correlacional. El diseño utilizado fue no experimental de corte transversal; la población utilizada fueron los integrantes de la empresa en estudio. Para el muestreo se utilizó toda la población siendo así un muestreo no probabilístico. La recolección de datos se llevó a cabo mediante el Inventario de factores de riesgos psicosociales ISTAS 21 y la escala de satisfacción laboral SL – SPC. Los datos se procesaron con el programa spss - 24; con los que se llegó a las siguientes conclusiones que; existe correlación negativa alta significativa entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral ( $\rho=-0,824$ ;  $p=0,000<0,05$ ), en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, asimismo, se demostró la correlación significativa, positiva y alta de la variable factores de riesgo psicosocial con las dimensiones de la satisfacción laboral significancia de tareas, ( $\rho=-0,734$ ;  $p=0,000<0,05$ ), con la dimensión condiciones de trabajo ( $\rho=-0,744$ ;  $p=0,000<0,05$ ), asimismo, existe correlación negativa, directa de grado promedio con la dimensión reconocimiento personal y/o social ( $\rho=-0,604$ ;  $p=0,000<0,05$ ) y finalmente con la dimensión de reconocimiento personal y/o social ( $\rho=-0,604$ ;  $p=0,000<0,05$ ), en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima.

**Palabras claves:** factores de riesgos psicosociales, satisfacción laboral.

## ABSTRAC

The general objective of this research was to demonstrate the relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction in personnel of the engineering and construction services company - Lima, 2020. Basic type, correlational level. The population consisted of workers from the engineering and construction services company - Lima, 2020. The non-probabilistic and census sampling technique was therefore worked with the entire population. Data collection was carried out using the Inventory of Psychosocial Risk Factors ISTAS 21 and the SL – SPC job satisfaction scale. The data is processed with the SPSS - 24 program; with which the following conclusions were reached that; there is a significant high negative correlation between psychosocial risk factors and job satisfaction ( $\rho=-0.824$ ;  $p=0.000<0.05$ ), in the workers of the engineering and construction services company - Lima, also demonstrated the significant positive high correlation of the variable psychosocial risk factors with the dimensions of the job satisfaction significance of tasks, ( $\rho=-0.734$ ;  $p=0.000<0.05$ ), with the dimension working conditions ( $\rho=-0.744$ ;  $p=0.000<0.05$ ), there is also a negative correlation, direct of average degree with the dimension personal and / or social recognition ( $\rho= -0.604$ ;  $p= 0.000<0.05$ ) and finally with the dimension of personal and/or social recognition ( $\rho=-0.604$ ;  $p=0.000<0.05$ ), in the workers of the engineering and construction services company - Lima.

**Keywords:** Psychosocial Risk Factors, Job Satisfaction

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
ASESOR DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRAC.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>15</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema .....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación de la investigación .....	19
1.4. Objetivos de la investigación .....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	22
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	24
2.2. Bases teóricas de las variables .....	27
2.2.1. Factores de riesgos psicosociales .....	27
2.2.2. Satisfacción laboral.....	33
2.3. Definición de términos básicos.....	38
<b>III. MÉTODOS Y MATERIALES .....</b>	<b>40</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	40
3.1.1. Hipótesis general .....	40



3.1.2. Hipótesis específicas .....	40
3.2. Variables de estudio .....	40
3.2.1. Definición conceptual .....	41
3.2.2. Definición operacional .....	41
3.2. Tipo y nivel de la investigación .....	43
3.3.1. Tipo de investigación .....	43
3.3.2. Nivel de investigación .....	44
3.4. Diseño de la investigación .....	44
3.5. Población y muestra de estudio .....	45
3.5.1. Población .....	45
3.5.2. Muestra .....	45
3.5.3. Muestreo .....	45
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	45
3.6.1. Técnicas de recolección de datos .....	45
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	46
3.7. Métodos de análisis de datos .....	51
3.8. Aspectos éticos .....	52
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>53</b>
4.1. Descripción de la muestra .....	53
4.2. Descripción de las variables .....	58
4.3. Comprobación de hipótesis .....	64
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>70</b>
5.1. Análisis de discusión de resultados .....	70
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>74</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>75</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>81</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	82
Anexo 2: Matriz de operacionalización .....	83
Anexo 3: Instrumentos .....	85
Anexo 4: Validación de instrumentos .....	89
Anexo 5: Matriz de datos .....	97
Anexo 6: Propuesta de valor .....	105

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Descripción por rangos de edad .....	53
<b>Tabla 2.</b> Descripción por genero de los trabajadores.....	54
<b>Tabla 3.</b> Descripción estado civil.....	55
<b>Tabla 4.</b> Descripción tipo de trabajo (Operario/ Administrativo) .....	56
<b>Tabla 5.</b> Descripción Grado de instrucción .....	57
<b>Tabla 6.</b> Nivel de exposición a los F. de Riesgo Psicosocial percibido por los trabajadores de la empresa en estudio. ....	58
<b>Tabla 7.</b> Grado de satisfacción laboral- trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción.....	59
<b>Tabla 8.</b> Porcentaje de la Dimensión Significación de la tarea en trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción. ....	60
<b>Tabla 9.</b> Porcentaje de satisfacción frente a las Condiciones de trabajo. ....	61
<b>Tabla 10.</b> Porcentaje de satisfacción frente a la dimensión Reconocimiento personal.....	62
<b>Tabla 11.</b> Porcentaje de Satisfacción en relación a la Dimensión Beneficios económicos. ....	63
<b>Tabla 12.</b> Prueba Estadística de normalidad .....	64
<b>Tabla 13.</b> Nivel de correlación en las variables de estudio. ....	65
<b>Tabla 14.</b> Variable Factores de riesgo psicosocial y el Factor significación de la tarea de la variable Satisfacción Laboral.....	66
<b>Tabla 15.</b> Relación de los FRP y el Factor condiciones de trabajo de la Variable Satisfacción Laboral. ....	67
<b>Tabla 16.</b> Relación de los FRP y el factor reconocimiento personal de la variable Satisfacción Laboral .....	68
<b>Tabla 17.</b> Relación de los FRP y el factor beneficios económicos de la variable Satisfacción laboral. ....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Rangos de edad - trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción. ....	53
<b>Figura 2.</b> Descripción por genero de los trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción. ....	54
<b>Figura 3.</b> Descripción Estado civil - trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción. ....	55
<b>Figura 4.</b> Tipo de trabajo Operario/ Administrativo .....	56
<b>Figura 5.</b> Grado de Instrucción - trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción. ....	57
<b>Figura 6.</b> Nivel de exposición a los F. de Riesgo Psicosocial percibido por los trabajadores de la empresa en estudio .....	58
<b>Figura 7.</b> Grado de satisfacción laboral en trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción. ....	59
<b>Figura 8.</b> Porcentaje de la Dimensión significación de la tarea en los trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción. ....	60
<b>Figura 9.</b> Porcentaje de satisfacción frente a las condiciones de trabajo. ....	61
<b>Figura 10.</b> Porcentaje de satisfacción frente a la dimensión Reconocimiento personal. ....	62
<b>Figura 11.</b> Porcentaje de Satisfacción en relación a la Dimensión Beneficios económicos .....	63

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones para poder mantenerse en pie bajo en un contexto social de constante cambio económico y político, necesitan contar con empleados identificados con sus objetivos y que gocen una condición integral de salud, óptima en lo físico, psicológico y social. En el escenario actual los colaboradores son pieza clave y fundamental de toda organización, debido a que son los elementos que permiten a la empresa lograr los objetivos y metas establecidas, así también, el cuidado y satisfacción de los clientes. Debido a la importancia que ha tomado el recurso humano, la alta dirección debe esforzarse en otorgar a su personal un adecuado lugar de trabajo que atienda a las necesidades mismas del puesto y que permita adecuado desempeño. Hoy en día es más común ver puestos de trabajo con mayor carga laboral y que exigen cada vez mayor nivel de concentración y de responsabilidad.

Debido al impacto negativo de los factores de riesgo psicosocial no solo en los trabajadores sino también en la empresa, es cada vez más necesario una adecuada gestión la cual permita promover una cultura de prevención de riesgos psicosociales laborales, en base a su importancia el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el 2016 señaló que toda empresa debe tener un registro de monitoreo de agentes psicosociales tal como lo indica la norma detallada en el artículo N° 33 inciso "C", Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°. 29783 y su reglamento (D.S. 005-2012-TR).

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020. Es decir, ante los factores de riesgos psicosociales puede afectar los estados de satisfacción laboral que de acuerdo a Locke (1976) señala que es un estado emocional positivo o agradable de la percepción subjetiva del sujeto sobre la experiencia laboral. (p. 82) teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es la actitud de las personas hacia las acciones de la organización y no representa su propio comportamiento. Por lo tanto, para que una unidad organizacional funcione

con eficacia y éxito, las personas deben mostrar una actitud positiva hacia las tareas demandadas y la organización en sí. (Chiavenato, 2009)

Benavides (2002) señala que es posible lograr medir los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral a través de la apreciación de cada colaborador trabajadores mediante el uso de cuestionarios para capturar un proceso imposible de observación directa. Teniendo en cuenta las condiciones a las que se expone un empleado al iniciar su actividad laboral, la empresa debe contar con una cultura organizacional que fomente buenas prácticas y lineamientos en beneficio y cuidado de la salud de cada colaborador, que le permitirá a los trabajadores tener percepciones más favorables de un ambiente laboral agradable y que brinde una óptima calidad de vida en el trabajo,

La investigación realizada titulada: Factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020, presenta VII capítulos que se describen en forma organizada a continuación. En el capítulo I, se expuso el problema de investigación, se desarrolla el problema y el motivo de la investigación que se presenta en una empresa de servicios de ingeniería y construcción. Se plantean las interrogantes de la investigación, también la justificación y los objetivos de la investigación. En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, antecedentes de investigación tanto a nivel nacional como internacional, las bases teóricas que fundamentan la investigación y que dan soporte al desarrollo del problema establecido, se expone los conceptos de términos. Capítulo III se desarrolló el marco metodológico, donde encontraremos las hipótesis de investigación, las definiciones conceptuales y operacionales de las variables de estudio, el tipo, nivel y diseño de investigación utilizados, la población, muestra y muestreo empleado, detallando las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recoger y desarrollar la información recolectada, así mismo se describe los métodos de análisis de datos, como la ética de investigación empleado. Capítulo IV. Se detallan los resultados obtenidos de la investigación realizada debidamente representadas y con el detalle de su interpretación. En el capítulo V se establece la discusión de los resultados obtenidos las cuales se contrastan con los antecedentes de investigación y las teorías que le dan el soporte a los resultados.

Continuando en el capítulo VI se desarrolla las conclusiones y se termina con el capítulo VII que se desarrolló las recomendaciones que se establecen en base a los resultados de la investigación, el detalle de las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación realizada.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El propósito de la investigación fue demostrar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020; estudio que alcanzó relevancia e importancia teniendo en consideración que de acuerdo a la Ley General de Salud N° 26842 en su título preliminar III indica que las personas tienen el derecho de protección a su salud y no se puede renunciar a este derecho.

En el Perú existe la normativa peruana denominada ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 y su reglamento N.º 005-2012-TR en la cual se detalla las medidas de prevención facultadas al empleador, entre estas medidas encontramos la prevención de riesgos psicosociales.

El ministerio de salud, en el manual de salud ocupacional (2005) señala que la exposición de los trabajadores a diversos factores de riesgos entre ellos los riesgos psicosociales es cada vez mayor, debido a que se encuentran como parte del trabajo diario. La exposición a estos factores puede producir una ruptura en la calidad de la salud, causando accidentes, enfermedades laborales y otras relacionadas con el clima de trabajo. Cada vez se genera mayor relevancia la investigación de estos factores y, teniendo en cuenta que si se logra identificarlos se puede establecer medidas para eliminar o controlar, sin embargo, todavía se requiere mayor concientización de las empresas en este aspecto.

Los trabajadores, (as) y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud, y para ello, a participar positivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales - también con relación a la prevención de riesgos psicosociales; las mismas que están especificadas en el Manual de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud – Lima Perú, donde se especifican los riesgos laborales, encontrándose los riesgos psicosociales del estrés, que pueden ocasionar daños a la salud, por lo que es necesario hacer prevención para los trabajadores para poder prevenir y/o controlar las enfermedades ocupacionales.

Siendo necesario hacer prevención conociendo la personalidad de los trabajadores en su situación social, así como determinar si las características de la organización del trabajo implicaron exposiciones nocivas o no.

La Resolución Ministerial 375-2008-TR menciona que los Factores Psicosociales o Factores de Riesgo Biopsicosociales son aquellas condiciones presentes en el ambiente laboral y que se encuentran estrechamente relacionadas con el lugar de trabajo, ambiente laboral o las que surjan de este como son el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar del trabajador.

El Ministerio de Protección Social de Colombia señala que los factores psicosociales se generan de características intralaborales, extralaborales (ambiente social, características económicas, tipo de educación, presencia de violencia, entre otras.) y de factores propios o individuales, denominadas características intrínsecas de la persona, ambas características mantienen una dinámica de interrelación constante.

Según el estudio técnico del INSST en España, los factores psicosociales están fuertemente relacionadas con el estrés laboral. Cuando la capacidad de respuesta del trabajador ante altas demandas y presiones en el trabajo no logra ser suficiente al no contar con los recursos necesarios, esta situación que, de no aplicarse líneas de acción e intervención que se ajusten a la necesidad de mejora, pueden repercutir sobre el comportamiento organizacional, porque se podría generar una especie de mediocridad al realizar su labor y en sus interrelaciones con las personas con las que trabajan, así también estar sometido a altos grados de estrés permanente puede dañar su salud integral, presentándose enfermedades del corazón, trastorno depresivo, trastornos musculares y esqueléticos, digestivos y mentales.

La influencia negativa de los factores de riesgos psicosociales son consecuencia de la exposición a estresores laborales, en la interacción de 3 considerables grupos los determinados por las condiciones laborales y la forma en como se organiza el trabajo, relacionados a las interacciones del trabajador con su entorno cercano y los relacionados de la interacción de ambos, señala el



Servicio de intermediación en riesgos psicosociales. Es preciso señalar que en el desarrollo del trabajo se da un intercambio relacional intenso y duradero de trabajador-usuario. No obstante, se ha identificado que, en los profesionales como ingenieros y trabajadores de la construcción que por la modalidad propias del trabajo, como esfuerzo físico, ruidos molestos, generaron estados de estrés, y si a esta problemática se añaden los factores de riesgos psicosociales como las exigencias psicológicas la falta de desarrollo de habilidades así como un liderazgo asertivo, afecto los estados de motivación laboral; distorsionando la significancia de las tareas, generando condiciones de trabajo adversas .

Asimismo, la investigación alcanza relevancia e importancia porque si a esta problemática de estudio a realizar se añadió la relación que tiene con la satisfacción laboral, en este sentido Robbins (1988) sostiene que la satisfacción en el ámbito laboral hace referencia a la actitud global que presenta un trabajador hacia su puesto de trabajo. Un individuo que presenta niveles altos de satisfacción en el puesto que labora, refleja actitudes positivas hacia él mismo; mientras cuando un individuo se encuentra insatisfecho en sus labores, presenta actitudes negativas en la labor que desempeña, la problemática se transforma en un riesgo social laboral para los trabajadores de la empresa en estudio, debido a que los efectos de la exposición a los Factores psicosociales sobre la salud se reflejan a corto plazo, a través de procesos conocidos como «estrés laboral». Se trata de mecanismos emocionales, tales como sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.; así como mecanismos cognitivos, como tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.

Además, fue necesario e importante realizar la presente investigación en el personal de los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción, porque se han identificado con las técnicas de observación, encuestas que, existen indicadores de que denotan la presencia de los factores de riesgos psicosociales, como el bajo desarrollo de habilidades para afrontar a las exigencias psicológicas, la falta de habilidades para el trabajo activo, y la necesidad de una mejora en la calidad del liderazgo, lo que está afectando a la poca significancia que prestan a las tareas, las condiciones de trabajo que se está

generando, la percepción del poco reconocimiento social por parte de los trabajadores, así como por los beneficios económicos insuficientes que perciben, así mismo, existen en este personal carencias de conductas de afrontamiento para el manejo del estrés agudo y crónico, estado estresante que se convierte en un factor de riesgo psicosocial para que estos trabajadores puedan desarrollar enfermedades ocupacionales, además se pudo observar bajas competencias emocionales que no le permitan el manejo y control de emociones en su labor diaria y bajos niveles de habilidades para manejar y desarrollar tolerancia a la frustración en el ejercicio propio de la funciones. Asimismo, estos trabajadores evidencian alteración de la satisfacción laboral, y con este estudio se demostrará la existencia de esta problemática psicosocial con las técnicas psicométricas al aplicar el Inventario de riesgos psicosociales de ISTAS 21 y la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo SL-SPC; es por ello, que nos planteamos la siguiente pregunta de investigación: ¿qué relación existe entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG ¿Qué relación existe entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1 ¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión significación de tareas en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?

PE 2 ¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?

PE 3 ¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión reconocimiento personal / social en los trabajadores de una empresa de

servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?

PE 4 ¿Qué relación existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión de beneficios económicos en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?

### **1.3. Justificación de la investigación**

Por la importancia y relevancia del estudio a realizar, fue necesario realizar la justificación necesaria para la ejecución, por lo que se pasó a fundamentar esta relevancia e importancia:

La investigación presenta una justificación teórica desde una perspectiva de la psicología organizacional, porque permitió ampliar, mejorar el conocimiento teórico de la relación que existe entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020, al estudiar los enfoques teóricos actualizados de estas variables a investigar, siendo de relevancia porque nos permitió conocer el estado vital de los factores de riesgo psicosocial, en relación a las exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, las compensaciones así como la doble presencia y como esta variable y como consecuencia de estos factores, puede alterar los niveles de satisfacción laboral en la significación de las tareas, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal/social y los beneficios económicos, y como ambas variables puede afectar las condiciones propias de la salud, generando las enfermedades ocupacionales y/o dificultades en el desempeño laboral.

La presente investigación tiene relevancia social, puesto que, los factores de riesgo psicosociales es una problemática que estuvo relacionado en forma directa con las funciones propias de los servicios de ingeniería y construcción por la forma de trabajo de desgaste físico permanente con personas, teniendo en consideración de forma clara que los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que tiene su origen en las condiciones de trabajo y específicamente aquellas derivadas de su organización. condición que pudo afectar el desempeño laboral, la productividad; generando problemáticas

psicosociales como enfermedades ocupacionales; alcanzando relevancia este estudio porque fue de beneficio para este personal de ingenieros, operarios de la referida empresa a fin de poder desarrollar habilidades de afrontamiento al estrés, que le permitieron manejar los agentes estresores y desarrollen tolerancia a la frustración, asimismo el beneficio fue para cada trabajador, asimismo se podrá mejorar la percepción laboral, así como la satisfacción laboral, también pudieron mejorar el comportamiento organizacional, que desarrollaran habilidades de relaciones interpersonales para que puedan lograr identificar y controlar los riesgos psicosociales.

Desde el punto de vista práctico la presente investigación tiene relevancia porque las conclusiones y recomendaciones a lograr permitieron, conocer los estados de que factores de riesgo psicosociales estuvieron afectando la satisfacción laboral, para la toma de decisiones acertadas tanto a nivel de planificación y/o ejecución de programas de afrontamiento al estrés, así como identificar, desarrollar habilidades para controlar los agentes estresores, y así se evite, el desarrollo del estrés laboral, y así se pueda motivar a dicho personal en la planificación del proyecto de vida de salud integral desde una perspectiva biopsicosocial, de tal manera que se tenga en cuenta la vital importancia de los estados de estrés agudo crónico y se pueda prevenir que estos factores de riesgo psicosociales, afecten la satisfacción laboral y puedan mejorar sus roles en funciones propias de desempeño laboral. Asimismo, permitió elaborar propuestas que potencialicen las competencias de manejo y control de estados estresantes que generaron comportamientos nocivos, así como se pueda generar actitudes y percepciones asertivas, así como en los aspectos cognitivos, afectivos y psicomotrices que le ayudaron en su desarrollo desde una perspectiva biopsicosocial.

Por otro lado, el estudio tiene un aporte metodológico, pues se pudo disponer del Inventario de riesgos psicosociales ISTAS 21, y la Escala de satisfacción laboral SPC, de Sonia Palma Carrillo, cuyas propiedades psicométricas han sido adaptadas y estandarizadas para el uso en el medio local y la población en estudio; con ello los futuros estudios tendrán mayor facilidad; teniendo en consideración que se realizó la validación de contenido por criterio de

dos expertos en psicología y junto con el análisis estadístico se determinó su validez y confiabilidad de ambos instrumentos de medición empleados en la muestra de los trabajadores de una empresa de ingeniería y construcción en estudio, siendo los resultados a corto y/o mediano plazo de gran importancia porque ayudaron a desarrollar la experiencia de una percepción mejor de los agentes estresores, y pudo identificar, controlar y superar los factores de riesgos psicosociales que experimenten los trabajadores de la una empresa de ingeniería y construcción donde se realizó el estudio.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

OG Establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1 Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión significación de tareas en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

OE 2 Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

OE 3 Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y la dimensión reconocimiento personal / social en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

OE 4 Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y la dimensión de beneficios económicos en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Barzola y Zuñiga (2019), en su trabajo de investigación para obtener la licenciatura en la Universidad Privada de TELESUP, cuyo título se denominó Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en la Empresa Inversiones V & P SAC - Chorrillos 2019, estableció como objetivo establecer la correlación entre las dimensiones factores de riesgos psicosociales y la dimensión desempeño laboral. La población y muestra es de 65 trabajadores. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de corte transversal. Los instrumentos utilizados son cuestionario ISTA21 versión breve y cuestionarios de desempeño laboral (Y). la conclusión más importante es:

Esta investigación es un aporte importante porque utilizó el mismo instrumento para la variable factores de riesgos psicosociales.

Paucar (2018). En su trabajo de investigación denominada: Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en trabajadores de una unidad minera, tuvo como objetivo establecer la correlación entre los riesgos psicosociales nacientes y la satisfacción laboral de trabajadores de una unidad minera en Perú. La muestra estuvo constituida por 314 personas. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de factores psicosociales de Pando y Aranda, y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma. Las principales conclusiones fueron que existe una importante relación entre las dos variables de estudio. De igual manera se evidencio una importante relación en las dimensiones la variable riesgos psicosociales como son: carga de trabajo, papel laboral y desarrollo de la carrera y Remuneración del rendimiento con las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

Se tomo en cuenta este estudio como antecedente porque incluye las dos variables aplicadas en el estudio y se utilizaron los instrumentos para medir las

variables, dando efectos similares a los que se estimó alcanzar.

Herrera y León (2017), en su investigación para obtener el grado de Licenciatura, realizó el estudio: Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los colaboradores del departamento de producción en una unidad de extracción minera. Arequipa, 2017, el objetivo planteado fue determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en una organización minera, la muestra comprende 47 personas mayores de edad, el estudio fue correlacional. Los instrumentos aplicados fueron la encuesta de Factores psicosociales en el trabajo y la Escala de satisfacción laboral SL – SPC. Concluyeron que hay un alto impacto negativo en las dos dimensiones de estudio, lo cual estaría indicando que existe un alto riesgo de insatisfacción organizacional. La organización presenta el factor psicosocial, ha logrado satisfacer a un nivel extrínseco sin embargo no ha logrado los mismos resultados para una satisfacción de carácter motivacional.

Fue relevante esta investigación para el presente estudio debido a que utilizó las dos variables de estudio así como los instrumentos de medición la población es diferente sin embargo las labores son similares.

Huacasi y Ticona (2016), en la investigación desarrollada para obtener la licenciatura en la Universidad Nacional San Agustín de la ciudad de Arequipa, la cual fue titulada: Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores de una Municipalidad, presento como objetivo identificar la relación entre sus dos variables, la muestra fue de 289 trabajadores, el muestreo utilizado fue no probabilístico intencional, los instrumentos utilizados fueron los Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (forma B); y la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. El diseño metodológico es no experimental, de tipo descriptivo – correlacional, y el método utilizado es cuantitativo. los resultados obtenidos muestran que existe relación significativa entre las dos variables, en otras palabras, a mayor presencia de riesgo psicosocial, menor será el compromiso organizacional. palabras clave: factores de riesgo psico social, y compromiso organizacional.

Esta investigación fue relevante revisarlo porque se aplicó la variable factores de riesgos psicosociales, utilizaron el mismo instrumento, siendo el desarrollo metodológico similar a la que se estableció.

Solano (2016) En su investigación de licenciatura, desarrollo la tesis "Factores psicosociales que producen accidentes de trabajo en la organización Factoría Industria S.A.C 2015". De una universidad de la ciudad de Trujillo. El tipo de investigación fue descriptivo en la cual se desarrolló ampliamente situaciones particulares del factor psicosocial. El método aplicado deductivo, inductivo, descriptivo. El instrumento utilizado guías de observación, entrevistas así como check list de observación, encuestas, las cuales tuvieron como finalidad la explicación de el radio de influencia que tiene el factor psicosocial. La muestra utilizada fue de 63 personas, las principales conclusiones fueron presencia de problemas a nivel psicológico social, carencia de Liderazgo de las autoridades, lo que propicia escenarios de estrés e insatisfacción que se ve reflejado en el desempeño de cada colaborador. El exceso de trabajo forma parte de la estadística de riesgo alto a tomar en consideración por la organización.

Este estudio se considera como parte de los antecedentes debido a que a investigado las dimensiones del presente estudio, así como utilizar los instrumentos de una de las dimensiones. La población es similar.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Pozo y Olano (2018), en su investigación sobre el Factor psicosocial y desempeño laboral en Cía. Revestisa Ltda., Ecuador para optar al grado de maestro en la Universidad Simón Bolívar. Determino como objetivo diagnosticar la presencia de riesgos psicosociales y determinar la relación con la variable desempeño laboral. El tipo de investigación fue descriptiva y la muestra estuvo conformada por 26 personas, en esta investigación se utilizó el instrumento cuestionario ISTAS 21 para pequeñas empresas, en el análisis para poder determinar la existencia de la variable FRP se utilizó el indicador de rotación de personal utilizado por la empresa de estudio. Para la interpretación del cuestionario ISTAS 21 presenta tres rangos las cuales tiene como calificaciones favorable, intermedio y no favorable. Luego de aplicado el instrumento en su



análisis e interpretación de resultados se concluyó que: los principales riesgos psicosociales presentes en la empresa de estudio son las exigencias psicológicas, inseguridad en el trabajo y estima, así el investigador confirma la hipótesis en la cual se plantea que las 3 dimensiones de los factores de riesgo psicosocial (exigencias psicológicas, inseguridad y estima) inciden en la rotación y desempeño del personal de la empresa de estudio. Así mismo este estudio realiza una propuesta para eliminar la presencia de FRP en Revestisa Cía. Ltda..

Este estudio se considera como parte de los antecedentes internacionales debido a que se ha investigado la variable del presente estudio, así como la utilización del instrumento para medir los riesgos psicosociales sin embargo la población es diferente.

Rivera (2017) en su trabajo de investigación denominada Estilos de liderazgo, riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa forestal. Universidad de Concepción. Cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo de los jefes de una unidad sobre los riesgos psicosociales y su relación con la satisfacción laboral, para ello se utilizaron los instrumentos MQL, Suseso Ista 21, S20/23. En las conclusiones se determinó que el estilo de liderazgo transformacional es el que tiene mayor predominio en la muestra de estudio. Asimismo, se determinó que existe un alto nivel de riesgos psicosociales esto mediante la aplicación de la evaluación de riesgos psicosociales, mientras la variable satisfacción presento un alto nivel. El resultado del proceso estadístico, concluyo que existe entre la variable estilo de liderazgo y la variable riesgos psicosociales en la cual encontramos a las sub dimensiones: trabajo activo y desarrollo de habilidades y apoyo social y calidad de liderazgo, además de las correlaciones entre el estilo de liderazgo transformacional y la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo. finalmente, se determinó que el estilo de liderazgo transformacional y estilo transaccional muestran relación significativa con la variable satisfacción siendo más específicos con la satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación y satisfacción con las prestaciones.

Este estudio se considera como parte de los antecedentes internacionales debido a que se ha investigado las dos variables de estudio, los instrumentos

parecidos, así como la metodología y resultados parecidos, sin embargo la población es distinta.

López, Sierra, Puerto- (2017) en su investigación denominado Estudio de factores de riesgos psicosociales asociados al estrés del personal de la empresa de transporte en Colombia. Universidad Distrital Francisco José de Caldas Bogotá. Investigación para optar el título de especialista en higiene, seguridad y salud en el trabajo. El objetivo de esta investigación fue identificar los factores de riesgos psicosociales relacionados con el estrés presentes en el personal de una empresa de transportes en Colombia. La muestra estudiada fue de 128 individuos, El instrumento utilizado fueron fichas de datos generales, el cuestionario intralaboral de factores de riesgo psicosocial forma A y B, cuestionario extra laboral y cuestionario de estrés (Universidad Javeriana 2010) entre las principales conclusiones fue la presencia de riesgo alto en los factores capacitación, oportunidades para el trabajo y desarrollo de habilidades y conocimiento, claridad del rol. Así como un riesgo bajo en los factores psicosociales intralaboral.

Este estudio se considera como parte de los antecedentes internacionales debido a que utilizo la variable factores de riesgo psicosocial, diferente instrumento, siendo la metodología similar.

Moreno y Salcedo (2016). En su trabajo de investigación para obtener la licenciatura denominado Diagnóstico de los Factores de Riesgos Psicosociales y el Nivel de estrés en la empresa ABBA, Universidad Distrital Francisco José de Caldas - Colombia, el objetivo planteado fue la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales la muestra estuvo conformada por 45 personas. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de factores de riesgo psicosocial, formas A y B para los riesgos intralaborales y para la obtención de datos de los riesgos extralaborales. La investigación determino que el nivel de estrés presente es de grado medio y mientras los cargos de dirección presentan un nivel de estrés alto, así también las dimensiones con mayor presencia de riesgo psicosocial son las sub dimensiones de liderazgo y carga de trabajo.

Se consideró el presente estudio internacional porque desarrollo la variable

riesgo psicosocial, sin embargo los instrumentos así como la muestra de estudio, son diferentes, sin embargo la metodología en general son parcialmente parecidos.

Mejía (2016), en su investigación denominada Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en un Hospital de Ecuador, en la Universidad Técnica de Ambato, elabora un análisis de los aspectos vinculados a los riesgos psicosociales y al desempeño laboral. El objetivo planteado fue confirmar la importancia de los riesgos psicosociales que se encuentran vinculados con el área de talento humano seguridad y salud ocupacional. Se ha considerado un tema de gran trascendencia dentro de las organizaciones, puesto que busca un continuo desarrollo del ambiente en los cuales los colaboradores desempeñan sus funciones, con un solo propósito, alcanzar niveles de eficiencia y eficacia. Además, permite conocer la interacción de las relaciones interpersonales y laborales como también el liderazgo que se dan en las organizaciones. Mediante la utilización de encuestas se determinará la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral, como también con la aplicación de un reactivo abalzado que nos ayude a identificar los riesgos específicos existentes, lo que evidenciará las causas y efectos que conlleva el problema identificado. Se ha considerado la realización de “pausas activas y la creación de canales de comunicación, en beneficio de los servidores públicos y en general de la institución. Palabras clave: riesgos psicosociales, desempeño laboral, salud ocupacional eficiencia, pausas activas, canales de comunicación.

Este antecedente es importante considerarlo porque se realizó con la variable riesgos psicosociales, población parecida, emplearon el instrumento de medición, siendo la metodología parecida a la que se empleó.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Factores de riesgos psicosociales**

En la investigación se han considerado algunas definiciones que estuvieron relacionados más con la problemática de estudio, por lo cual se pasó a mencionar y analizar las siguientes definiciones teóricas:

### **2.2.1.1. Factor de riesgo**

Características que se encuentran en el entorno del individuo con la particularidad de tener el potencial de influir en el estado de salud de la persona. (Parra, 2003).

Situaciones propias del ambiente laboral como son las características de la labor, estructura organizativa y la forma de realizar las labores. (Gil-Monte, 2014).

Es el resultado de las interrelaciones dadas entre el individuo y su medio en el cual se desempeña el cual está conformado por otras personas que con las cuales comparten labores, el diseño y estructura organizacional, relacionándose con las características del trabajador como son su sistema de creencias, conocimientos y hábitos. (OIT,1986, p. 19)

En base a esta definición, los FRP se componen por los aspectos del entorno laboral y que repercuten en el estado de salud de la persona sin embargo no es posible estandarizar el grado de afectación, dado que en cada persona es diferente.

(Charria, 2011) explica que los Factores Psicosociales, son el resultado de las características particularidades de cada organización desde la estructura del ambiente hasta las personas que la integran. Los Factores psicosociales se convierten en factores de riesgo cuando perjudican la salud del trabajador.

En este sentido, para ser considerado un Factor de riesgo psicosocial debe existir la probabilidad que el efecto a la exposición sea la causa del daño de carácter físico, social o psicológico al individuo, entre algunos factores de riesgo podemos encontrar: carga excesiva de trabajo, problemas en las relaciones laborales, inadecuada gestión del tiempo generando presión en el cumplimiento de tiempos, poca claridad en el rol, bajo compromiso laboral, falta de formalidad laboral que por su sobreexposición pueden causar daño a la salud. (INSHT,1997).

La importancia de los FRP presente en ambiente laboral es el impacto negativo que tiene en la salud de los trabajadores y con ello en la productividad (OIT,1986).

### ***2.2.1.2. Teorías relacionadas a los factores de riesgo psicosocial***

Las principales teorías que explican los riesgos psicosociales son:

#### **A) Karasek y Theorell, 1990: Teoría del modelo demanda-control.**

En este modelo podemos apreciar la presencia de dos fuerzas que impactan en el trabajo las cuales pueden ser las responsables del estrés que se genera en el trabajo: la primera fuerza son las demandas laborales y como segunda fuerza tenemos las exigencias psicológicas en el trabajo y el grado de control que el trabajador ejerce. El riesgo psicosocial surge cuando el nivel de respuesta del individuo no cubre la situación generadora de estrés.

#### **B) Siegrist, 1996: Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa.**

Este modelo explica que los riesgos psicosociales se hacen presente cuando se pierde el equilibrio entre los esfuerzos invertidos o costes y las recompensas obtenidas o ganancias. Cuando la percepción sobre el esfuerzo realizado es mayor a las recompensas obtenidas aparece el estrés y cuando se presenta por un largo periodo de tiempo se incrementa la posibilidad de desarrollar alguna enfermedad.

### ***2.2.1.3. Perspectiva teórica de los riesgos psicosociales del estudio***

#### **Modelo demanda-control (Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991),**

Este modelo explica que el estrés laboral surge de la presencia de dos variables, demandas psicológicas y el control sobre la tarea. La variable demandas psicológicas hace referencia al sobreesfuerzo que hace un individuo para alcanzar cumplir su labor en los plazos establecidos. Las demandas no solo pueden ser de corte psicológicas sino también físicas. Por otro lado, en la variable control se consideran el control sobre las tareas asignadas y de las propias capacidades. La variable control sobre las labores se traduce como el grado de autonomía con la que cuenta un individuo para desarrollar su labor, el control para hacer frente a las demandas vendría a ser aquel la autonomía que tiene el individuo para hacer uso de su capacidad ante estas sobre exigencias.

#### **2.2.1.4. Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial**

Las dimensiones de esta variable son:

##### **1) Exigencias psicológicas:**

Las exigencias psicológicas, están conformadas por todos aquellos aspectos sociolaborales que requieren un esfuerzo de carácter racional y emocional en el trabajador, ejemplo de ello tenemos, el estrés o la ansiedad. Moncada et al. (2008) para medir esta dimensión, se determinan 3 Exigencias:

- Exigencias cuantitativas: se refieren al volumen de trabajo en contraste con el tiempo que se dispone para lograrlo, es decir el trabajo encargado sobrepasa el tiempo asignado.
- Exigencias emocionales. Hace referencia al esfuerzo que se genera para no generar transferencia de emociones o sentimientos.
- Exigencias cognitivas: hace referencia a las posibilidades con las que cuenta el trabajador para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos.

##### **2) Control sobre el trabajo**

El control sobre el trabajo está inmerso con la administración del crecimiento profesional en la organización, siendo sus pilares la autonomía y el desarrollo de las habilidades. Alcanzados estos dos pilares se potencia el estilo personal para resolver las diferentes problemáticas que se dan en el desarrollo laboral. Moncada et al., (2005). Para medir esta dimensión se requiere de 3 indicadores.

- Influencia. Está relacionado con el grado de participación de las decisiones que afectan de manera directa la forma de como desarrolla su trabajo.
- Posibilidades de desarrollo. Está relacionado con la percepción que tiene la persona sobre el grado de complejidad de las tareas desempeñadas, si aquellas le resultan retadoras para su desarrollo personal y profesional.
- Sentido del trabajo. Está relacionado con el contenido de la labor realizada

y si esta le genera significado a nivel personal y/o aporte al desarrollo de la organización.

### **3) Apoyo social**

El apoyo social expresado no como componente emocional sino funcional. La estructura organizativa está conformada por puestos laborales de mando, subordinación y lineales, estas jerarquías hacen de alguna manera que las relaciones existentes se puedan tornar complejas debido a las interacciones. Moncada et al., (2005). Para medir esta dimensión se requiere de los siguientes indicadores:

- Claridad de rol. Hace referencia al conocimiento que tiene el trabajador sobre el ¿qué? y el ¿cómo? desarrollar su labor.
- Conflicto de rol. Hace referencia a las situaciones que el trabajador debe realizar por ser parte de su trabajo sin embargo estas tareas entran en conflicto a nivel personal por contradecir su profesionalismo y ética.
- Calidad de las relaciones. Hace referencia al tipo de comunicación que existe en la organización siendo esta lineal o jerárquica.
- Calidad del liderazgo. Es el grado de eficacia en la gestión de equipos de trabajo por parte de la línea jerárquica o de mando.

### **4) Compensación en el trabajo**

Compensaciones en el trabajo es la retribución obtenida por el esfuerzo efectuado. La percepción de desequilibrio entre la relación compensación y esfuerzo genera un impacto negativo a la salud, asimismo no solo el pago económico sería el factor más importante sino representa especial relevancia la estabilidad y el reconocimiento laboral (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005). Para medir esta dimensión se requiere de los siguientes indicadores:

- Inseguridad sobre el empleo: hace referencia a la preocupación sobre el futuro de la relación laboral o de las condiciones con las que cuenta el trabajador.
- Reconocimiento. Hace referencia a la percepción del trabajador sobre la

justicia laboral, apreciación que tiene el empleador hacia él.

## **5) Doble presencia**

Doble presencia son las demandas tanto a nivel laboral como personal, en las cuales el trabajador sufre por las múltiples y simultáneas exigencias generadas por las labores domésticas o del hogar y las del trabajo. Esta dimensión afecta la administración del tiempo del trabajador por lo que suele afectar el tiempo libre, así también afecta la salud mental del trabajador. Moncada et al., (2005).

- Preocupación por tareas domésticas: Es la preocupación y el pensamiento persistente que tiene la persona sobre las tareas del hogar que quedaron pendientes de realizarse y son urgentes de realizar.
- Carga de tareas domésticas: saturación de tareas del hogar, el trabajador se siente responsable de múltiples actividades en el hogar que al no ser delegadas o no contar con adecuados soportes, causan preocupación en el trabajador.

### ***2.2.1.5. Factores de riesgos psicosociales y su relación con la satisfacción laboral***

El riesgo psicosocial según la OMS (1984), es la interacción entre dos elementos el primero conformado por el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones laborales, el segundo, por las necesidades, las capacidades, situación personal laboral-familiar, creencias y cultura. La percepción de la interacción de estos dos elementos repercute no solo sobre la salud y rendimiento sino también sobre la satisfacción laboral del trabajador. La medición de la Satisfacción laboral está relacionada con la productividad, el ausentismo y rotación, es base a ello surge el auge del interés de las organizaciones por aplicar evaluaciones que midan la satisfacción laboral así medir las actitudes y sentimientos de su plana laboral. Weinert A. (1985) Así, se reconoce que en la satisfacción laboral incide algo más que la retribución salarial por la labor realizada y se consideran otras variables como el ambiente socio-laboral y administrativo de la organización, así como las relaciones sociales



dentro y fuera de ella, y la salud laboral, entre otros. Molina Linde JM (2009) algunos mecanismos de respuesta que se generan por la no adecuada gestión de riesgos psicosociales son:

- Cognitivos: problemas en la percepción, concentración, creatividad y toma de decisiones, entre otros.
- Emocionales: ansiedad y depresión entre otros.
- De la conducta y comportamiento: irritabilidad, violencia, desánimo, baja autoestima, adicciones entre otros.
- Fisiológicos: Problemas cardiovasculares y psicosomáticos entre otros.

Es necesario considerar que, la salud no solo es la ausencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es el estado de bienestar psicológico y social de un individuo de mantenerse funcional en su entorno, su capacidad de responder con estados de ánimo y afectos positivos, la capacidad de sentir placer, satisfacción en el ámbito laboral y comodidad con su vida en lugar de estados mentales negativos como ansiedad, estado de ánimo depresivo o de insatisfacción y estrés; por lo tanto, a mayor existencia de estos riesgos psicosociales se percibirá por los trabajadores estados de insatisfacción laboral, lo que va generar la alteración de los estados antes mencionado alterando el bienestar biopsicosocial.

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

Para realizar un abordaje de los aportes teóricos de la satisfacción laboral es necesarios realizar las definiciones que se detallan a continuación:

La Satisfacción laboral es el nivel de agrado que existe por el trabajo que se realiza, el cual repercute significativamente en el bienestar del trabajador. Gargallo (2008 p. 563).

La satisfacción laboral es el resultado de naturaleza emocional que surge del contraste de la situación real laboral versus las expectativas que el trabajador se ha generado. Palma, (2004) esta definición en cierta parte coincide con lo planteado por Locke (1976) quien definió la satisfacción laboral como un estado

emocional de carácter positivo cuya percepción es placentera y subjetiva generadas de las experiencias al desempeñar su labor en el trabajo. Chiavenato (1986) menciona que la satisfacción laboral es la actitud general del trabajador individuo hacia la labor realizada.

La disposición que refleja el trabajador en relación a las tareas que realiza, teniendo en cuenta las actitudes reflejadas son el resultado de sus creencias, valores y que juegan un papel relevante e influyente, en su comportamiento, desempeño laboral, y calidad en su trabajo (Barraza y Ortega (2009)

Morillo (2006) describe la satisfacción laboral como la percepción que tienen las personas de su trabajo, que puede ser favorable o no favorable, el cual se expresa mediante el grado de coincidencia entre las expectativas y los beneficios que le ofrece la empresa, sus relaciones laborales y el liderazgo ejecutivo.

Mason y Griffin (2002) mencionan que en las empresas se generan diversos procesos que se realizan en equipos, por lo cual sugiere se la definición del constructo de satisfacción laboral debe ser definida como agrupación así la satisfacción sería las actitudes compartidas del grupo hacia la realización de determinadas tareas y que tienen de su ambiente de trabajo.

Los distintos autores que han contribuido en la definición de satisfacción laboral, revelan las múltiples variables que están relacionadas con la satisfacción laboral como son las características del trabajo, el ambiente entre otros.

Conforme a las definiciones presentadas, se puede expresar que, la satisfacción laboral se enmarca desde la percepción que tiene la persona sobre las condiciones o características laborales, en cuyo proceso de valoración tiene gran influencia sus valores y creencias siendo así una valoración personal/individual y no grupal.

#### ***2.2.2.1. Variables que inciden en la satisfacción laboral***

El INSHT en su NTP 394 menciona que las particularidades de cada individuo influyen en el nivel de umbral en cuanto a satisfacción e insatisfacción. En ese sentido los años de vida, genero, profesión así como los hechos ocurridos

en la vida personal, laboral de cada individuo, las capacidades, el nivel de su autoestima o el medio de relación sociocultural- económico, las expectativas, necesidades y anhelos respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales mencionados. La satisfacción laboral está relacionada positivamente a:

- Animo en buen estado general y actitudes de carácter positivo en el aspecto profesional.
- Salud Integral (física y psíquica). La satisfacción laboral correlaciona de forma positiva con un buen estado de salud.
- Comportamiento organizacional. Se evidencia relación entre la satisfacción y presencia del personal en su puesto de trabajo con bajas o nulas tasas de absentismo, rotación, retrasos.

Sin embargo, aún no se cuenta con investigaciones que prueben la relación existente entre las variables satisfacción en el trabajo y la productividad laboral.

#### ***2.2.2.2. Qué es la insatisfacción laboral***

La insatisfacción laboral es el conjunto de sensaciones no placenteras que surgen en el individuo y repercuten en el desempeño de su labor. Estas sensaciones no placenteras pueden ser originadas por elementos del tipo Organizacionales algunos ejemplos de ello tenemos el salario o compensación económica, la administración salarial, los planes de desarrollo de personal, planes de reconocimiento así como el salario emocional en los que se encuentran beneficios ofrecidos al trabajador pero no de carácter remunerativo (seguros particulares, permisos especiales, convenios con entidades deportivas, culturales de entretenimiento, entre otros.). Así también, el concepto de justicia laboral o percepción de encontrarse en un ambiente laboral con iguales oportunidades y reglas claras y uniformes para todo el personal, repercute directamente en el grado de motivación que se aplique al trabajo.

Así, podemos apreciar que las características de la tarea influirán en el grado de satisfacción, en este sentido las labores que no generen en el trabajador un grado considerable de satisfacción intrínseca o le genere la sensación de agrado por ser parte de su realización como persona. En los casos en que las

características de la tarea requieren de colaboraciones más activas y visualmente con mayor participación y con el espacio que fomente la creatividad en el colaborador. Entonces cuando no se encuentran presentes ni la satisfacción de carácter extrínseco, así como intrínseco, dará lugar a la aparición de factores de insatisfacción laboral. (Valenzuela, Buentello y Ramos, 2015)

### ***2.2.2.3. Consecuencias positivas de la satisfacción laboral***

En el escenario moderno actual, la gestión de personal o RRHH ha ampliado su radio de acción y ha pasado de realizar solo labores del tipo Hard como el pay roll o administración de pagos a actividades Soft o de bienestar laboral en la que busca elevar el grado de satisfacción de los integrantes que forman parte de la organización, los cuales aportan con su experiencia, su saber hacer y sobre todo su querer hacer. En ese camino la nueva gestión de RRHH busca identificar qué elementos o factores están afectando o disminuyendo la satisfacción organizacional, así esta nueva preocupación por conocer que elementos o factores podrían repercutir en la satisfacción de los individuos que componen la organización impacta de manera positiva a otros problemas propios de la gestión de personal como son las faltas injustificadas y la renuncias continuas de personal, que de acuerdo a Arnedo y Castillo, (2009), la razón de las ausencias laborales están altamente relacionadas con la baja satisfacción que se tiene en el trabajo. Sin embargo, no todas las ausencias en las organizaciones están relacionadas con la satisfacción ya que existen diversos factores de carácter personal, sociales y ambientales que influyen en dicho hecho. Alcanzar la productividad siempre ha sido el fin último de la gestión de RRHH, siendo la satisfacción laboral un mecanismo que tiene las organizaciones para alcanzar e incrementar la productividad a través de su recurso humano, teniendo en cuenta que los individuos que presentan altos grados de satisfacción presentan un desempeño más productivo. (Chiavenato, 2005).

### ***2.2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral***

Para el presente estudio se ha tomado las dimensiones del instrumento para medir la Satisfacción laboral denominada escala de SL-SPC, que a

continuación se detallan:

**F.I:** significado de la tarea: Esta dimensión hace referencia a la predisposición que tiene el trabajador a su labor desempeñada, el encontrar un sentido al esfuerzo realizado, grado de realización personal si la labor realizada genera un aporte. (Palma, 2005).

**F.II:** condición de trabajo: en el instrumento utilizado, esta dimensión hace referencia a las características de la contratación laboral soportadas en las leyes y normas laborales (Palma, 2005).

**F.III:** reconocimiento individual y/o social: Esta dimensión hace referencia a la percepción que tiene el trabajador respecto a la valoración que se le demuestra en el lugar de trabajo como resultado de la labor desempeñada sea individual o como parte de un equipo. (Palma, 2005).

**F.IV:** beneficios económicos: Esta dimensión hace referencia al grado de satisfacción que tiene el trabajador frente a las condiciones remunerativas o salariales que recibe como retribución a la labor desempeñada (Palma, 2005).

#### ***2.2.2.5. Teorías relacionadas a la satisfacción laboral***

##### **A) Teoría bifactorial de Herzberg (1968)**

La teoría de Herzberg, también conocida como la teoría de los dos factores o teoría de la motivación e higiene, menciona que el rendimiento del individuo en el trabajo depende del grado de satisfacción que el individuo experimente en su ambiente de trabajo. Esta teoría se basa en la motivación, puesto que el autor afirma que la motivación es el elemento que mueve y genera el compromiso necesario en las personas para generar un buen desempeño laboral, así los factores extrínsecos están relacionados a las características laborales y generalmente son donde se desarrolla la insatisfacción.

##### **B) Teoría del ajuste en el trabajo**

La teoría del ajuste en el trabajo plantea que la satisfacción laboral se desarrolla cuando el individuo cuenta con las capacidades necesarias para responder a las labores designadas por la organización.

Este modelo diferencia, entre aquellos resultados buscados por el nuevo trabajador y aquellos buscados por la empresa, sin embargo, para calificar la nueva relación trabajador- empresa no lo define como correspondencia sino utiliza la palabra ajuste.

De acuerdo a esta teoría, la articulación entre la persona y su entorno laboral está en función a si el resultado es satisfactorio. Dawis, (1994)

### **C) Teoría de la discrepancia.**

La teoría de la discrepancia, plantea que la satisfacción está relacionada al sistema de valores conformada por las creencias y expectativas que el individuo tiene sobre la organización y cuál es el nivel que ocupa dentro de su propia jerarquía de necesidades. Así la satisfacción laboral se alcanza cuando se logre coincidir entre los valores y las necesidades Locke, (1968).

#### ***2.2.2.6. Perspectiva teórica del estudio a realizar***

La investigación a realizar se fundamenta en la siguiente base teórica:

### **A) Teoría de los eventos situacionales de Quarstein, McAffe, y Glassman, (1992).**

Los autores de esta teoría, manifiestan que la satisfacción laboral esta compuesta por dos elementos, los eventos situacionales y las características situacionales. El primer elemento las características esta conformada por la información con la que el individuo cuenta sobre el puesto de trabajo, los beneficios y obligaciones, la persona toma conocimiento de esta informacion antes de aceptar el puesto. El segundo elemento, los sucesos situacionales son eventos que no pueden evaluarse previo al ingreso, porque son acciones que se irán generando en el desarrollando de las funciones del puesto de trabajo.

En base a esta perspectiva, la satisfacción laboral es producto de las reacciones de carácter emocional generadas por las situaciones que afronta la persona ante el puesto de trabajo. Peiró y Prieto (1996).

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Estrés:** es un conjunto de reacciones en el organismo que desencadena una

respuesta fisiológica, cognitiva que genera agotamiento. Randall & Jhon (2012).

**Factor Psicosocial:** se denomina factor psicosocial a las características o condiciones presentes en el ambiente laboral, Cuando el factor es positivo se genera la satisfacción laboral por el contrario cuando es negativo se presenta altos índices de ausentismo y rotación laboral. Kalimo (1988).

**Factores de riesgos psicosociales:** son aquellas características presentes en el ambiente laboral con alta probabilidad de impactar de forma negativa a la salud física y emocional del trabajador. (Benavides et al. 2002)

**Riesgos psicosociales:** De acuerdo a la Confederación de Empresarios de Málaga (2013) son las situaciones generadas en los ambientes de trabajo que tienen un alto grado de probabilidad de generar daño a la salud de los trabajadores.

**Satisfacción laboral** es la perspectiva que puede ser favorable o no favorable que perciben las personas en referencia a las características de su trabajo es decir el resultado de las expectativas sobre las experiencias vividas en el trabajo. Morillo (2006)

### **III. MÉTODOS Y MATERIALES**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG Sí, existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

HE 1 Sí, existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión significación de tareas en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

HE 2 Sí, existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

HE 3 Sí, existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión reconocimiento personal / social en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

HE 4 Sí, existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión de beneficios económicos en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

#### **3.2. Variables de estudio.**

Las variables que se utilizaron para el presente estudio fueron:

- Factores de riesgos psicosociales.
- Satisfacción laboral



### **3.2.1. Definición conceptual**

#### ***3.2.1.1. Factores de riesgos psicosociales***

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas particularidades de los escenarios laborales y, principalmente, de su nivel organizacional, que tienen la propiedad de afectar la salud de los trabajadores debido al estrés que estas circunstancias generan (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005).

#### ***3.2.1.2. Satisfacción laboral***

Según Palma, (2004) la satisfacción laboral se entiende como una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionadas con esa realidad.

### **3.2.2. Definición operacional**

#### ***3.2.2.1. Factores de riesgos psicosociales***

Para el presente estudio esta definición operacional se obtuvo con la aplicación del Inventario de riesgos psicosociales de ISTAS 21, con la que se conocieron las exigencias psicosociales, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, las compensaciones, así como la doble presencia.

#### ***3.2.2.2. Satisfacción laboral***

Para el estudio se obtuvo esta definición con la aplicación de la Escala de clima laboral SPC, de Socia Palma, con la que se conocieron las dimensiones de significación de las tareas, condiciones del trabajo, reconocimiento del personal/ social y beneficios son económicos.

**Matriz de operacionalización de factores de riesgos psicosociales.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RANGO Y NIVEL
<b>Factores de riesgo psicosocial</b>	Exigencias Psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigencias psicológicas Cuantitativas</li> <li>- Exigencias psicológicas emocionales.</li> <li>- Exigencias psicológicas cognitivas.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	<b>Nivel bajo:</b> <b>0- 8</b> <b>Nivel medio:</b> <b>9 - 11</b> <b>Nivel alto</b> <b>12 - 20</b>
	Control sobre El trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ritmo de trabajo</li> <li>-Influencia en el trabajo</li> <li>-Control sobre tiempo en el trabajo.</li> <li>-Posibilidades de desarrollo en el trabajo</li> <li>-Sentido de trabajo</li> <li>- Integración en la empresa</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	<b>Nivel bajo:</b> <b>0- 5</b>  <b>Nivel Medio:</b> <b>6 - 8</b>  <b>Nivel alto</b> <b>9 - 20</b>
	Apoyo Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Claridad rol</li> <li>- Conflicto de rol</li> <li>- Calidad de liderazgo</li> <li>- Calidad de relaciones</li> <li>Estima, trato justo</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15.	<b>Nivel bajo:</b> <b>0 - 3</b>  <b>Nivel medio:</b> <b>4 - 6</b>
	Compensación es el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inseguridad de Condición laboral</li> <li>- Inseguridad a forma de trabajo</li> </ul>	16. 17. 18	<b>Nivel Bajo:</b> <b>0 - 2</b> <b>Nivel medio:</b> <b>2 - 5</b> <b>Nivel alto</b> <b>6 - 12</b>
	Doble Presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de responder demandas del trabajo</li> <li>- Preocupación por tareas domesticas</li> </ul>	19, 20.	<b>Nivel bajo:</b> <b>0 - 1</b>  <b>Nivel medio:</b> <b>2 - 3</b> <b>Nivel alto</b> <b>4 - 8</b>

## Matriz de operacionalización de satisfacción laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES Y RANGOS
<b>Satisfacción laboral</b>	Significación de tareas	Esfuerzo Realización personal Equidad Aporte material	3,4,7,18,21,22,25,26	Ordinal con niveles: Ítems Positivos: (5) Total acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Total desacuerdo  Ítems Negativos: (1) Total acuerdo (2) De acuerdo (3) Indeciso (4) En desacuerdo (5) Total desacuerdo
	Condiciones De trabajo	Ambiente Horario /disposición Disponibilidad Relaciones laborales	1,8,12,14,15,17, 20, 23, 27	
	Reconocimiento personal	Reconocimiento económico Reconocimiento moral Logros Impacto	6,11,13,19,24	
	Beneficios Económicos	Remuneración Incentivos	2,5,10, 9 ,16	

### 3.2. Tipo y nivel de la investigación

#### 3.3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de estudio por el tipo de investigación es clasificado como investigación del tipo básico, dogmática o teórica debido a que el estudio realizado toma como base el marco teórico de las variables de riesgos psicosociales y satisfacción laboral y se mantiene en la teoría debido a que el objetivo es brindar conocimientos del tipo científico así, se conoció cómo estas variables se relacionan con un alto grado de significancia. Sin embargo, un estudio del tipo básico no necesariamente son contrastados en la práctica. (Muntané 2010)

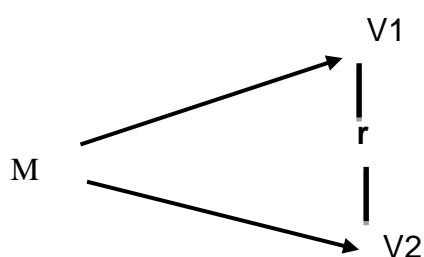
### 3.3.2. Nivel de investigación.

La investigación del presente estudio corresponde al nivel de investigación descriptivo y correlacional. Descriptivo o denominada también investigación estadística porque recolecto datos que sirvieron para desarrollar las características que presentan las variables y correlacional porque busca determinar la relación entre las variables de estudio. (Hernández, Fernández y baptista, 2003) de ahí que en la presente investigación se detalla las cualidades y características del personal que presta servicios a una empresa del rubro ingeniería y construcción así como se estableció la relación entre sus variables

### 3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio se desarrolló bajo la modalidad de diseño no experimental de corte transversal. Es un estudio no experimental debido a que no se maniobraron las variables de estudio, es transversal debido a que se efectuaron en un momento determinado (Hernández, Fernández y baptista, 2003) de ahí que el presente estudio fue desarrollado entre setiembre 2020 a febrero del 2021.

Al representar el diseño de la investigación se obtuvo el siguiente esquema.



En el esquema:

M= Muestra del presente estudio

V1 = Factores psicosociales

V2 = Satisfacción de aspecto laboral

r = Posible relación existente entre las variables

Mediante este esquema de investigación se determinará si existe relación entre las variables de estudio. El grado de relación se determina luego del proceso estadístico.

### **3.5. Población y muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

En la presente investigación, tomo como población de análisis a los colaboradores de la empresa del rubro de ingeniería y construcción, siendo un total de 100 personas trabajando en el periodo comprendido de la investigación.

#### **3.5.2. Muestra**

En el presente estudio se utilizó como muestra al 100% de la población siendo 100 personas que se encuentran trabajando en la empresa del rubro de ingeniería y construcción, Por tanto, no hubo que realizar un proceso de selección ni criterio de inclusión y exclusión.

#### **3.5.3. Muestreo**

Para obtener la muestra se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia ya que permitió al investigador seleccionar las unidades de estudio, en aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos en la presente investigación, por no ser una población muy extensa, siendo el muestreo de 100 personas que se encuentran trabajando en la empresa del rubro de ingeniería y construcción

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas que se van a utilizar en el presente estudio fueron

- Técnica de Observación: La técnica consiste en tomar las anotaciones de forma ordenada, sistémica, válida y con confiabilidad de las formar de actuar o comportamientos observables. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

- Técnica de encuestar: la técnica consiste en la aplicación de un instrumento que presenta cuestionamientos formulados de forma directa o no directa cuyo objetivo es indagar, explorar y recolectar información de la unidad que se está analizando. (Carrasco 2008).
- Técnica psicométrica: La técnica consiste en la aplicación de test el cual Anastasi 1988, define como un proceso de medición que se realiza de forma estándar y objetivamente sobre una selección de conductas. Con el soporte de psicometría se medirán los comportamientos de las dos variables de estudio.

### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Los Instrumentos aplicados para medir las variables de estudio fueron las siguientes:

- ISTAS 21 - Inventario de factores de riesgos psicosociales.
- SL-SPC - Escala de satisfacción laboral

#### **Inventario ISTAS 21 de factores de riesgos psicosociales ISTAS 21**

##### FICHA TÉCNICA

Nombre Original: Inventario de ISTAS metodología COPSOQ.

Autoría: Moncada, Llorens, Kristensen, Vega.

Año: 2011

Aplicado a: Personas con vínculo laboral

Modo de Aplicación: Individual o colectivo

Tiempo de Aplicación: 15 minutos

Nivel Porcentual de confianza: 95%

Margen Porcentual de error : 5%

Técnica de obtención de datos : Aplicación de Encuesta

Categoría del Instrumento: Cuestionario

Tipo de medición escala : Ordinal

Utilidad: medir la presencia de factores psicosociales presentes en el trabajo.

Cuestionario versión corta del método Suseso istas 21, Instrumento que viene siendo aplicado en países de Europa y Sudamérica entre ellos España,

Chile. Está estructurada de 20 preguntas compuesta de dimensiones las cuales detallamos a continuación:

- Exigencia psicológica.
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
- Apoyo social y la calidad de liderazgo.
- Compensaciones.
- Doble presencia en el trabajo.

Las respuestas están estructuradas de 5 alternativas, las cuales son:

- Siempre
- La mayoría de veces
- Algunas veces.
- Solo unas pocas veces.
- Nunca.

Confiabilidad: El resultado se realizó mediante Cronbach, dando como resultado que si es confiable.

Calificación: para realizar la suma de los puntajes se procede con la conversión de los resultados que se encuentran en negativo a resultado positivo, y esto se realiza realizando la resta de cuatro. Posteriormente se continua con la adición simple de los otros elementos que integran cada dimensión.

### **Validez y confiabilidad en los Instrumentos aplicados en el presente estudio.**

**Validez:** En la presente investigación se procedió con la validez de contenido a través del método juicio de expertos aplicado al Inventario de la variable factores de riesgos psicosociales ISTAS 21 la validez fue realizada por dos profesionales de la carrera de psicología con grado de doctor y magister, quienes realizaron el proceso de validación de los dos instrumentos que se aplicaron para la obtención de datos , se detalla los datos de los especialistas:

1. Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada
2. Mg. Ysabel Pariona Navarro

**Confiabilidad:** Para determinar la confiabilidad de los instrumentos del presente estudio se utilizó el alfa de Crombach así se determinó que la confiabilidad del Instrumento que mide la variable factores psicosociales ISTAS 21 es confiable con un resultado de 0.881, conforme se muestra en el cuadro detallado a continuación.

Confiabilidad – Resultado Procesamiento de casos		
		%
Casos	Válido	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	,0
	Total	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	20

## SL-SPC ESCALA QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

### I. FICHA TÉCNICA

Nombre Original : Escala de satisfacción Laboral

Autor o autores : Palma Carrillo Sonia.

Descripción : Instrumento para la exploración psicológica.

Objetivo del Test : Medir los niveles de satisfacción laboral de las personas en el ambiente laboral.

Diseño del Instrumento : La prueba está estructurada de 4 dimensiones denominados factores:

- F. I: Condiciones físicas y/o materiales
- F- II: Beneficios laborales y/o remunerativos
- F. III: Políticas administrativas
- F.IV: Relaciones sociales

Tipo de medición Escala: Escala de Likert.

Estructura: El instrumento está compuesto de 27 preguntas



Aplicación de uso: Individual y grupal.

Tiempo de aplicación: 20 minutos aprox.

Utilidad: Esta aplicado para las organizaciones que desean medir el grado de satisfacción y la elaboración de planes para su posterior intervención .

Aplicado a: personas con vínculo laboral a partir de 17 años.

Datos Regulados: Los datos utilizados están expresados en percentiles de la muestra original de 952 trabajadores.

### III. PUNTUACIÓN:

El puntaje total resulta de calificar las puntuaciones obtenidas en cada respuesta; los puntajes son de 1 al 5 donde uno representa insatisfacción en el lugar de trabajo y cinco indica satisfacciones en el lugar de trabajo, a continuación, se detallan los puntajes asignados:

PUNTAJE	INICIALES	CONCEPTO
5	TA	Totalmente de acuerdo
4	A	Acuerdo
3	I	Indeciso
2	D	Desacuerdo
1	TD	Totalmente desacuerdo

La sumatoria se realiza de forma simple salvo en los casos de preguntan que tienen marcado un asterisco en dichos casos se deberá de invertir el puntaje previo a la sumatoria.

Para obtener puntajes por cada factor se detalla el siguiente cuadro con la Distribución de ítems:

FACTOR	INICIALES	NUMERO DE PREGUNTA
1	Significado de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
2	Condición de trabajo	1, 8, 12, 14, 15,17, 20. 23 y 27
3	Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19 y 24
4	De los Beneficios del tipo económico	2, 5, 9, 10 y 16

### ***Categorías diagnósticas escala SL-SPC***

Nivel de satisfacción	FACTOR				
	I	II	III	IV	P.T
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33-36	35-40	20-23	16-19	103-116
Promedio	28-32	27-34	18-19	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	47 o menos

### **Validez y confiabilidad de los Instrumentos en la investigación realizada**

**Validez:** En la investigación realizada se aplicó la escala SPC de S. Palma Carrillo, la validez del contenido realizado por juicio de expertos por dos profesionales en Psicología con grados de Magister y Doctorado, se detalla a continuación:

1. Doctor Y. Eugenio Cruz Telada
2. Magister. Ysabel Pariona Navarro

**Confiabilidad:** Para el proceso de confiabilidad del instrumento utilizado para la medición de la variable del presente estudio se realizó la estadística utilizando el alfa de Crombach, obteniendo como resultado .811 que quiere decir que es el grado de confiabilidad es alto.

**Resumen de procesamiento de los casos**

		Items	Porcentaje
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	<b>0</b>	<b>,0</b>
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se soporta en el total de variables

**Estadísticas de Confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de Items
,811	27

### 3.7. Métodos de análisis de datos

En el presente estudio se aplicó la siguiente secuencia para el análisis de la información obtenida:

- Se identificaron los instrumentos más adecuados para realizar la obtención de datos de las variables en estudio, los cuales fueron validados antes de su aplicación.
- Las propiedades psicométricas de Las variables de estudio se validador utilizando el Alpha de Cronbach.
- La validez de los instrumentos utilizados fue realizada a través del método de juicio de expertos aplicando la V de Akien.
- Seguidamente se coordinó con las autoridades de la empresa en estudio, realizando el consentimiento informado a los integrantes de la empresa en estudio.

- Posteriormente, se realizaron las coordinaciones con las áreas de recursos humanos y de SOMA a fin de programar y establecer fechas para la aplicación de los instrumentos tomando en cuenta las medidas necesarias debido al estado de emergencia sanitaria.
- Luego de obtenido la información se procedió a transferirlos a la base de datos estadística para ello se utilizaron los programas Excel y SPSS obteniendo los resultados estadísticos.
- Continuando con el procesamiento de datos, se utilizaron los métodos de evaluación de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov - Smirnov,
- Se identificó la existencia de relaciones y su significancia a través de la rho de Spearman.

### **3.8. Aspectos éticos.**

En la presente investigación se ha seguido con los procesos metodológico científico siguiendo con la validación y confiabilidad de los instrumentos, Asimismo se realizó el proceso de información al personal de la empresa en estudio, realizando charlas previas a la aplicación de los instrumentos en las cuales se buscó aclarar cualquier duda, se explicó el objetivo y naturaleza de la aplicación de ambos instrumentos y mencionando que se guardara total reserva, En todo momento se veló por la integridad socioemocional de los participantes.

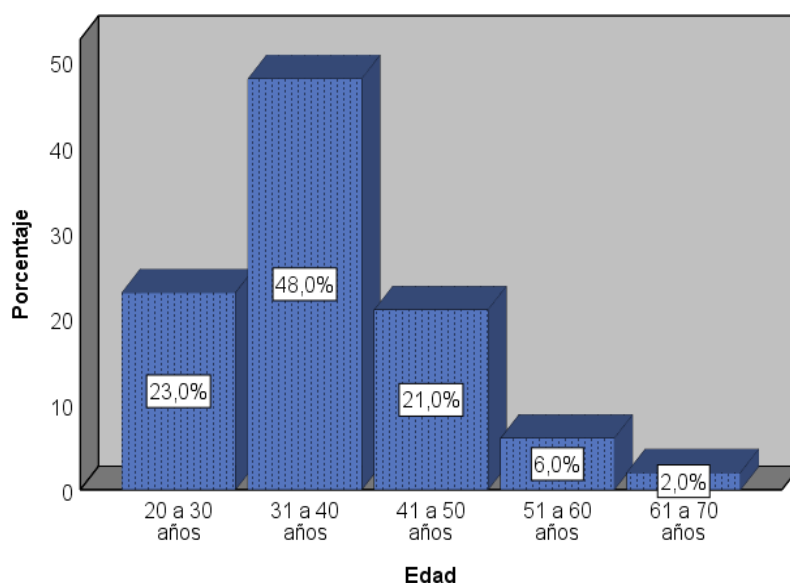
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de la muestra

**Tabla 1.**

*Descripción por rangos de edad*

	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 años	23	23,0
31 a 40 años	48	48,0
41 a 50 años	21	21,0
51 a 60 años	6	6,0
61 a 70 años	2	2,0
Total	100	100,0

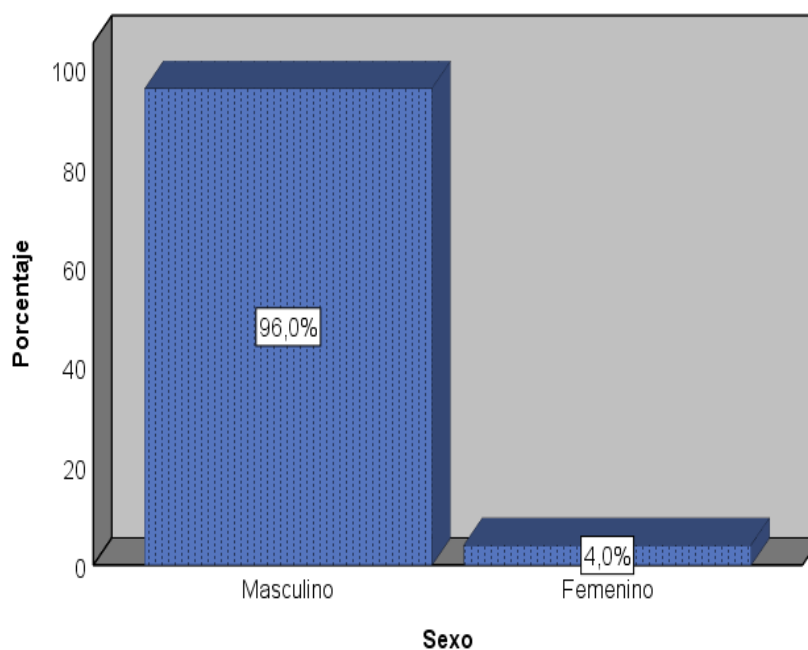


**Figura 1.** Rangos de edad - trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción.

Como se aprecia en la tabla y figura número 1, existe mayor prevalencia de trabajadores entre las edades de 31 a 40 años los cuales representan el 48% del total de la muestra, los trabajadores entre 20 a 30 años representan el segundo porcentaje importante con el 23%, mientras que los trabajadores que tienen entre 41 a 50 años representan el 21%, los trabajadores entre 51 a 60 años y 61 a 70 años representan el 6% y 2% respectivamente.

**Tabla 2.**  
*Descripción por genero de los trabajadores.*

	Frecuencia	Porcentaje
Varones	96	96,0
Mujeres	4	4,0
Total	100	100,0

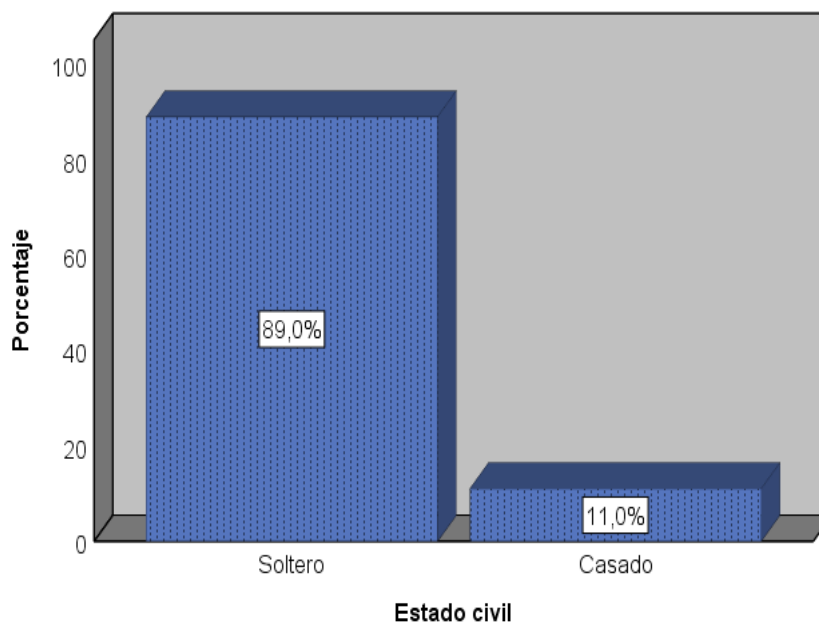


**Figura 2.** Descripción por genero de los trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción.

Se observa en la tabla y figura número 2, la muestra tomada de la empresa en estudio está integrada por varones representada por el 96% mientras los trabajadores del género femenino representan el 4%.

**Tabla 3.**  
*Descripción estado civil*

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	89	89,0
Casado	11	11,0
Total	100	100,0

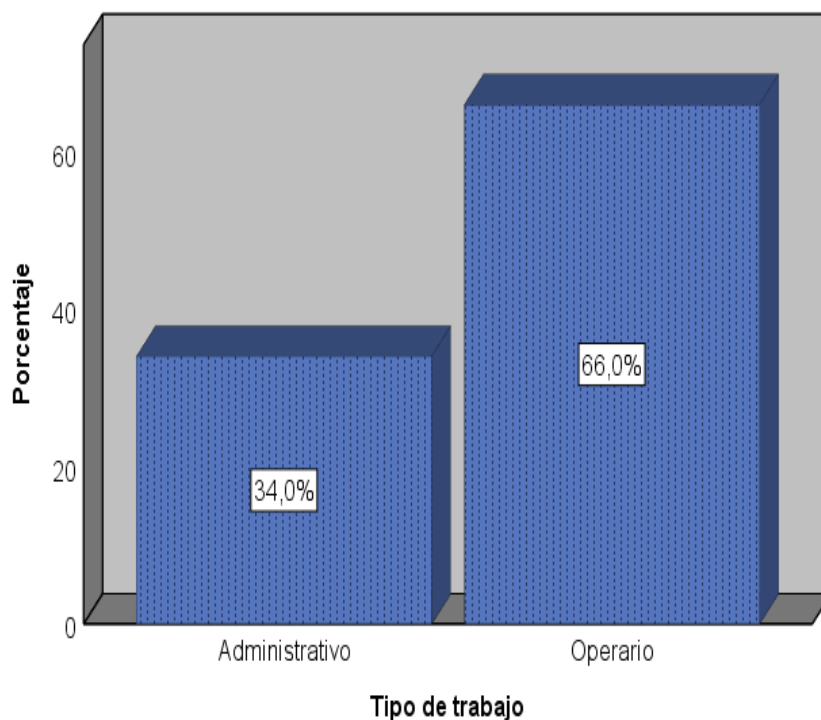


**Figura 3.** Descripción Estado civil - trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción.

Se observa en la tabla y figura número 3, el 89% de los trabajadores registra que su estado civil es Soltero mientras el 11% de los trabajadores registra como estado civil casado.

**Tabla 4.**  
*Descripción tipo de trabajo (Operario/ Administrativo)*

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	34	34,0
Operario	66	66,0
Total	100	100,0



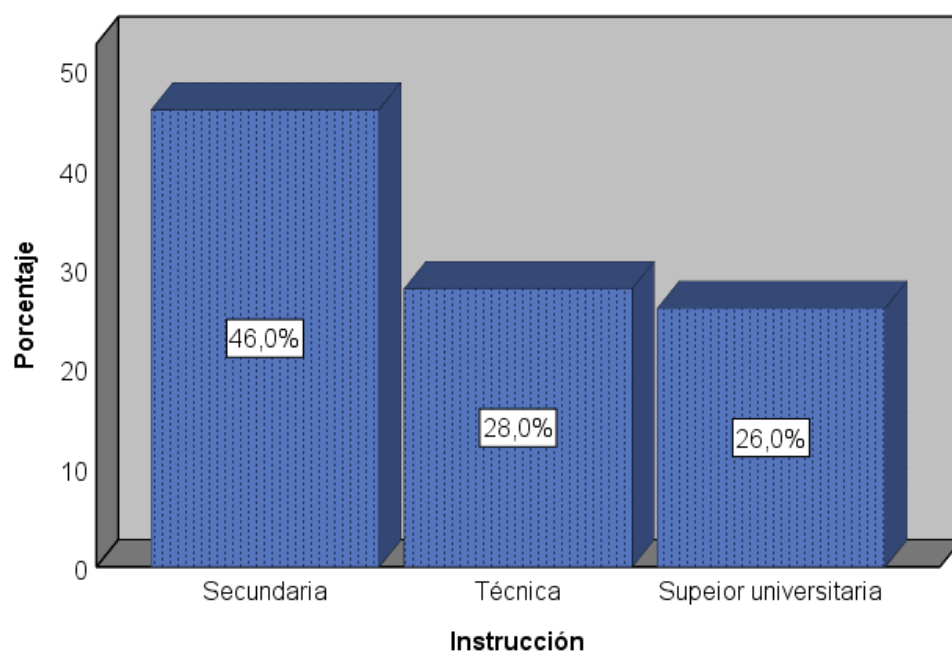
**Figura 4.** Tipo de trabajo Operario/ Administrativo

Como se observa en la tabla y figura número 4, el 66% de los trabajadores corresponde a la categoría trabajador operario mientras el 34% se encuentran en la categoría trabajador administrativo.



**Tabla 5.**  
*Descripción Grado de instrucción*

	Frecuencia	Porcentaje
Grado Secundaria	46	46,0
Grado Técnica	28	28,0
Grado universitario/ Superior	26	26,0
Total	100	100,0



**Figura 5.** *Grado de Instrucción - trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción.*

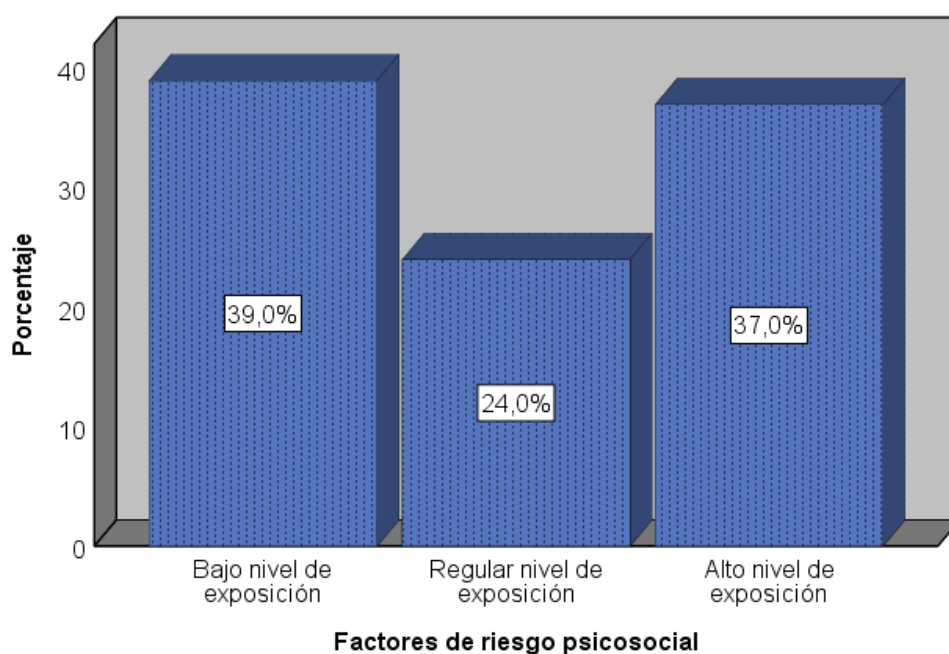
Se observa en la tabla y figura número 5, el 46% de la muestra - trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción cuenta con el grado de instrucción secundaria, mientras que el 28% de la muestra cuenta con grado de instrucción técnica, finalmente el 26% de los trabajadores cuenta con instrucción o grado universitario- superior.

## 4.2. Descripción de las variables

**Tabla 6.**

*Nivel de exposición a los F. de Riesgo Psicosocial percibido por los trabajadores de la empresa en estudio.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de exposición	39	39,0
Regular nivel de exposición	24	24,0
Alto nivel de exposición	37	37,0
Total	100	100,0



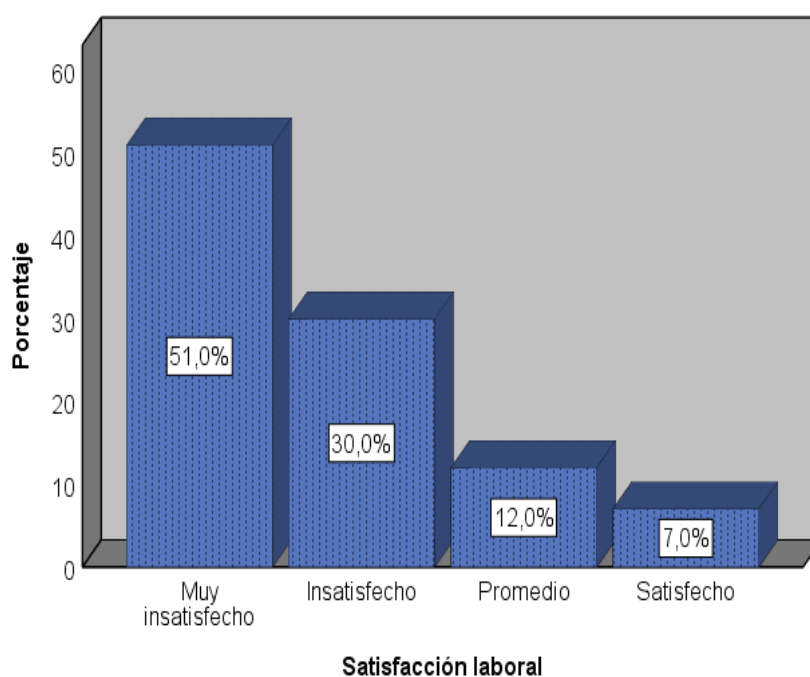
**Figura 6.** Nivel de exposición a los F. de Riesgo Psicosocial percibido por los trabajadores de la empresa en estudio

La tabla y figura número 6, presenta el Nivel de exposición a los F. de Riesgo Psicosocial percibido por los trabajadores de la empresa en estudio en la cual el 39% manifiesta que su nivel de exposición a los F. de riesgo psicosocial es bajo, mientras el 37% manifiesta que el nivel al que se encuentra expuesto es bajo y solo el 24% manifiesta que el nivel al que se encuentra expuesto es regular.

**Tabla 7.**

*Grado de satisfacción laboral- trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	51	51,0
Insatisfecho	30	30,0
Promedio	12	12,0
Satisfecho	7	7,0
Total	100	100,0



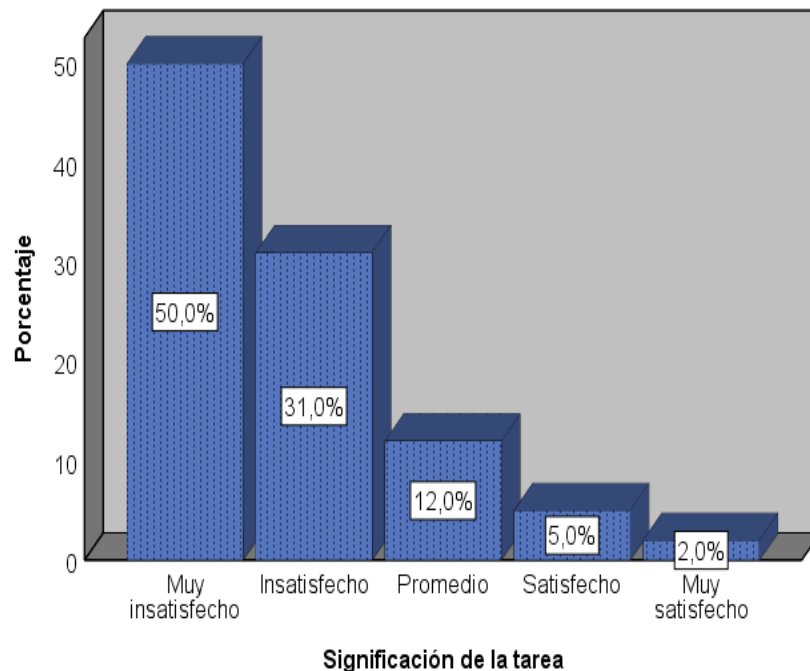
**Figura 7.** Grado de satisfacción laboral en trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción.

La tabla y figura número 7, presenta el grado de satisfacción en el trabajo que presentan trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción, en cuyos resultados apreciamos que el 51% y 30% se encuentra muy insatisfecho e insatisfecho respectivamente en su contraste tenemos el 7% de la muestra que manifiesta estar satisfecho, sin embargo, existe un 12% que manifiesta un grado promedio de satisfacción.

**Tabla 8.**

*Porcentaje de la Dimensión Significación de la tarea en trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	50	50,0
Insatisfecho	31	31,0
Promedio	12	12,0
Satisfecho	5	5,0
Muy satisfecho	2	2,0
Total	100	100,0

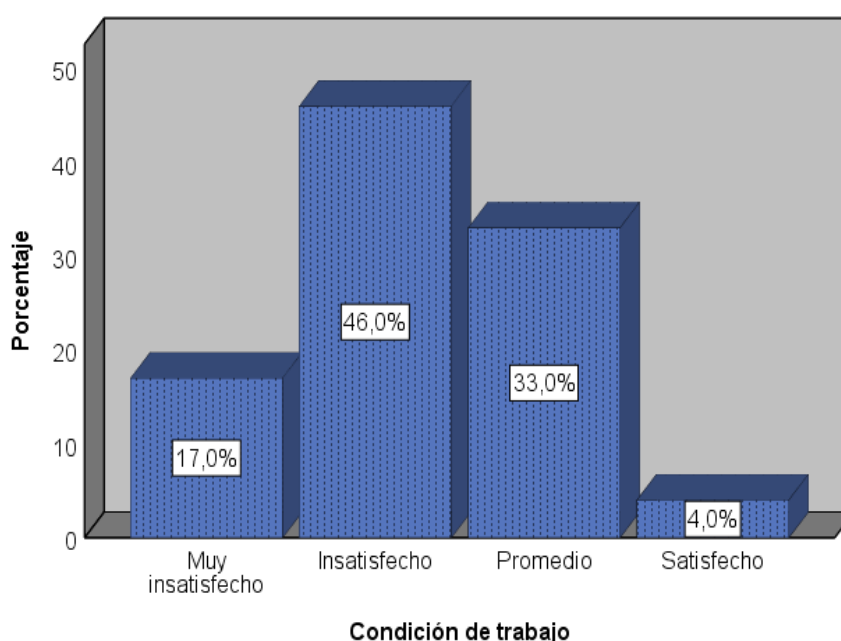


**Figura 8.** Porcentaje de la Dimensión significación de la tarea en los trabajadores de la empresa del rubro ingeniería y construcción.

La tabla y figura número 8, representa los niveles de satisfacción en cuanto a la significación de la tarea de los trabajadores que conforman la muestra de estudio, dando como resultado que el 50% y 31% de los trabajadores se encuentra muy insatisfecho e insatisfecho respectivamente en contraste con porcentajes inferiores tenemos el 5% y 2% que manifiestan estar satisfechos y muy satisfechos respectivamente, un 12% menciona que su nivel de satisfacción en relación a la significancia de la tarea es promedio.

**Tabla 9.***Porcentaje de satisfacción frente a las Condiciones de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	17	17,0
Insatisfecho	46	46,0
Promedio	33	33,0
Satisfecho	4	4,0
Total	100	100,0

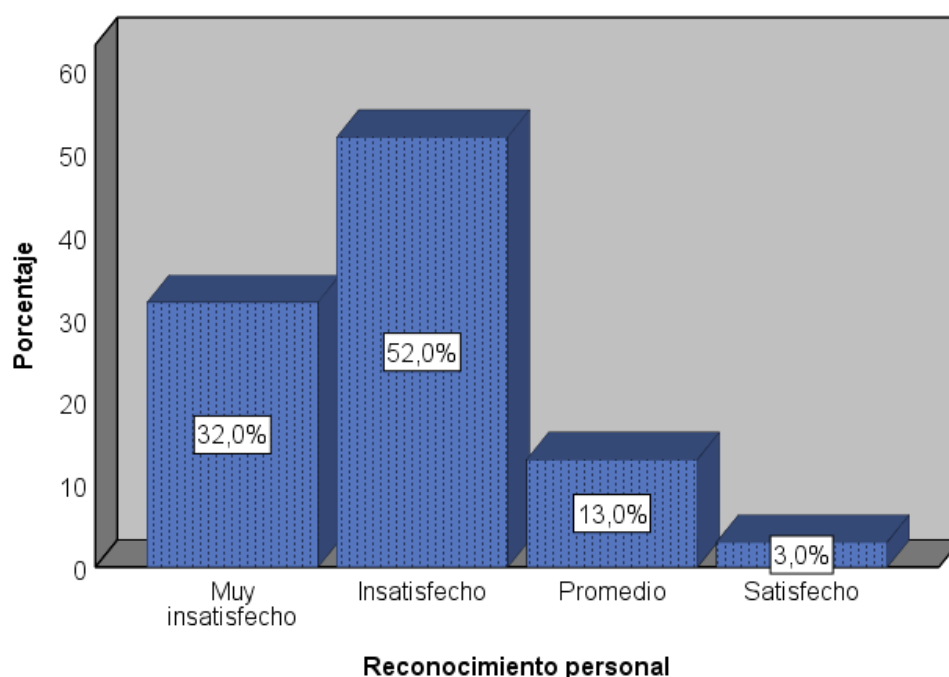
**Figura 9.** Porcentaje de satisfacción frente a las condiciones de trabajo.

La tabla y figura número 9, representa los niveles de satisfacción frente a la dimensión condiciones de trabajo siendo el 46% y 17% de trabajadores que conforman la muestra insatisfechos y muy insatisfechos respectivamente, en contraste tenemos que el 4% menciona estar satisfecho. Sin embargo, un porcentaje importante del 33% refiere que su grado de satisfacción es promedio.

**Tabla 10.**

*Porcentaje de satisfacción frente a la dimensión Reconocimiento personal.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	32	32,0
Insatisfecho	52	52,0
Promedio	13	13,0
Satisfecho	3	3,0
Total	100	100,0

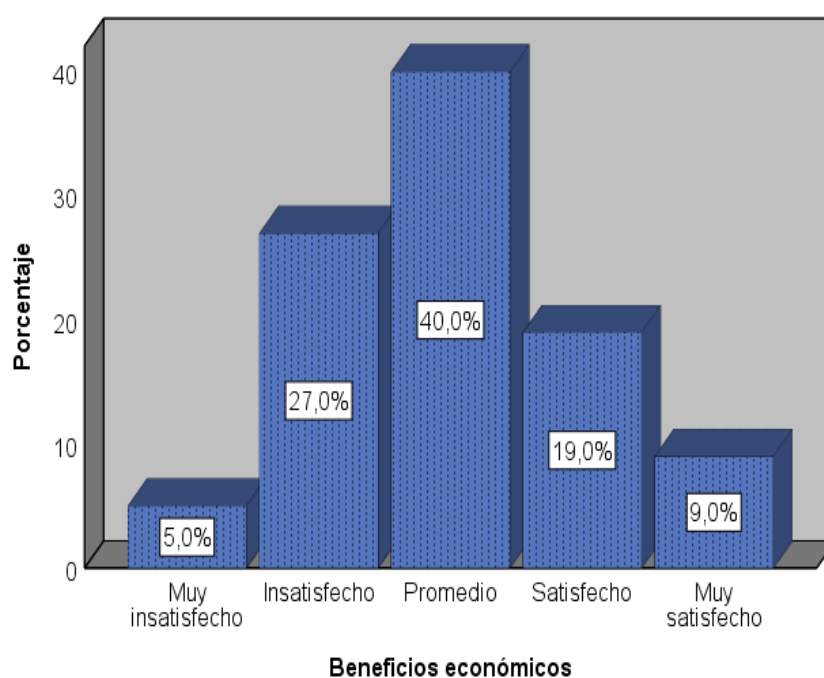


**Figura 10.** *Porcentaje de satisfacción frente a la dimensión Reconocimiento personal.*

La tabla y figura 10, grafica el porcentaje respecto a cuan satisfecho se encuentra el personal en relación al reconocimiento que reciben, en ese sentido observamos que el 52% y 32% del personal de la muestra manifiesta encontrarse insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente en contraste un porcentaje mínimo con el 3% menciona sentirse satisfecho, el 13% manifiesta que su nivel de satisfacción en referencia al reconocimiento es promedio.

**Tabla 11.**  
*Porcentaje de Satisfacción en relación a la Dimensión Beneficios económicos.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	5	5,0
Insatisfecho	27	27,0
Promedio	40	40,0
Satisfecho	19	19,0
Muy satisfecho	9	9,0
Total	100	100,0



**Figura 11.** Porcentaje de Satisfacción en relación a la Dimensión Beneficios económicos

La tabla y gráfico número 11, grafican que el 40% de los trabajadores de la muestra su grado de satisfacción en relación a la dimensión beneficios económicos es promedio, los trabajadores que se encuentran muy satisfechos representan el 9% y el 19% muy satisfecho en contraste observamos que el 27% y 5% menciona estar insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente.

### 4.3. Comprobación de hipótesis

Utilizando la metodología de Kolmogorov-Smirnov así como de Shapiro Wilk, se procedió con la comprobación de las hipótesis planteadas mediante la evaluaciones de bondad del ajuste de esa forma evaluar la distribución de los datos y con base al resultado seleccionar la prueba estadística a aplicar.

**Tabla 12.**  
*Prueba Estadística de normalidad*

	Kolmogorov – Smirnov**			Shapiro - Wilk		
	Estadística	g	Sig.	Estadístico	g	Sig.
Factor psicosocial	.301	100	.000	.735	100	,000
Significancia de tarea	.098	100	.019	.969	100	,018
Condiciones de trabajo	.073	100	.200*	.983	100	,234
Reconocimiento personal	.099	100	.016	.974	100	,049
Beneficio económico	.117	100	.002	.955	100	,002
Satisfacción laboral	.083	100	.083	.970	100	,024

\*. Rango por debajo o límite inferior de la significancia.

\*\* significación de L. corregida.

La tabulación estadística número 12 nos presenta los valores resultantes obtenidos utilizando el método de Kolmogorov - Smirnov y la metodología de Shapiro Wilk. El valor obtenido para los factores psicosociales y las dimensiones de la variable satisfacción laboral es  $P < 0.05$ , lo cual quiere decir que los datos aplicados para comprobar la hipótesis son diferentes a la distribución normal; en base a ello se procederá con la aplicación del coeficiente rho de Spearman.



## Comprobación - hipótesis general

- H0. No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.
- H1. Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción – Lima, 2020.

**Tabla 13.**

*Nivel de correlación en las variables de estudio.*

		Factores de riesgo psicosocial	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,824*
		N	122
Satisfacción laboral		Coeficiente de correlación	-,824*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	122

\* 0.01 de significancia en la correlación.

La tabla N° 13 nos presenta que existe una correlación negativa alta significativa entre las variables de estudio ( $Rho = - 0.824$ ,  $P = 0.000 < 0.05$ ). Teniendo en cuenta este resultado queda rechazada la hipótesis nula; por cuanto existe relación entre la variable factores psicosociales y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de ingeniería y construcción - Lima. Es importante destacar la relación inversa entre las dos variables, explicado más claramente la prevalencia de la variable satisfacción laboral será menor mientras los trabajadores se encuentren con mayor exposición a los factores psicosociales, es por ello el signo negativo.

### Comprobación - hipótesis específica N° 1

- H0. No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión significación de tareas en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima.
- H. Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión significación de tareas en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima.

**Tabla 14.**

*Variable Factores de riesgo psicosocial y el Factor significación de la tarea de la variable Satisfacción Laboral*

		Factores de riesgo psicosocial		Significación de la tarea	
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,734*	-,734*
		Sig. (bilateral)	.	.	,000
		N	122	122	122
	Significación de la tarea	Coeficiente de correlación	-,734*	1,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.	.
		N	122	122	122

\*0.01 de significancia en la correlación.

La tabla N° 14 nos muestra la correlación negativa alta significativa presente en las variables factores psicosociales y la variable significación de la tarea (Rho = - 0.734, P = 0.000 < 0.05). Teniendo en cuenta este resultado la hipótesis nula queda rechazada; lo cual quiere decir que hay relación entre la variable factores psicosociales y el factor N° 1 de la variable Satisfacción laboral, significación de la tarea. Es importante destacar la relación inversa existente entre las variables representada con el signo negativo.

## Comprobación de la hipótesis específica 2

- H0. No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.
- H. Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

**Tabla 15.**

*Relación de los FRP y el Factor condiciones de trabajo de la Variable Satisfacción Laboral.*

		Factores de		
		riesgo	Condiciones de	
		psicosocial	trabajo	
Rho de	Factores de	Coeficiente de	1,000	-,744*
Spearman	riesgo	correlación		
	psicosocial	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Condiciones de	Coeficiente de	-,744*	1,000
	trabajo	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

\*.0.01 de significancia en la correlación.

La tabla N° 15 presenta la relación de los FRP y el Factor condiciones de trabajo de la Variable Satisfacción Laboral (Rho = - 0.744, P = 0.000 < 0.05). correlación negativa alta y significativa entre los FRP y el Factor condiciones de trabajo de la Variable Satisfacción Laboral con lo cual se rechaza la hipótesis nula; puesto que si existe relación entre las variables del presente estudio. Se destaca que el signo negativo indica relación una relación inversa entre las variables de estudio siendo su interpretación que mientras mayor sea la exposición a factores psicosocial menor será la satisfacción de las condiciones laborales.

### Comprobación de la hipótesis específica 3

- H0. No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión reconocimiento personal/social en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.
- H. Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión reconocimiento personal/social en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

**Tabla 16.**

*Relación de los FRP y el factor reconocimiento personal de la variable Satisfacción Laboral*

			Factores de riesgo psicosocial	Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,604*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	-,604*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

\*.0.01 de significancia en la correlación.

La tabla N° 16 presenta la relación de los FRP y el Factor reconocimiento personal de la Variable Satisfacción Laboral ( $Rho = - 0.604$ ,  $P = 0.000 < 0.05$ ). Los resultados señalan que la correlación presente entre las variables negativa alta por lo cual la hipótesis nula se rechazar. El signo en negativo hace referencia a la relación inversa de las variables, lo cual se interpreta que mientras mayor sea la presencia de los factores psicosocial menor será el grado de satisfacción del reconocimiento personal y/o social.

#### Comprobación de la hipótesis específica 4

- H0. No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión beneficios económicos en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.
- H. Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión beneficios económicos en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.

**Tabla 17.**

*Relación de los FRP y el factor beneficios económicos de la variable Satisfacción laboral.*

			Factores de riesgo psicosocial	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	-,629*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

\*.0.01 de significancia en la correlación.

La tabla N° 17 presenta la relación de los FRP y el Factor Beneficios económicos de la Variable Satisfacción Laboral (Rho = - 0.629, P = 0.000 < 0.05). Los resultados señalan que la correlación presente entre las variables negativa alta por lo cual la hipótesis nula se rechazar. El signo en negativo hace referencia a la relación inversa de las variables, lo cual se interpreta que mientras mayor sea la presencia de los factores psicosocial menor será el grado de satisfacción de los beneficios económicos

## V. DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis de discusión de resultados

El presente estudio planteo como objetivo general determinar la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de ingeniería y construcción Lima. A continuación, se discuten los hallazgos encontrados se realiza el contraste con los antecedentes que fueron presentados para esta investigación. Los resultados que se obtuvieron luego del proceso estadístico de la comprobación de las hipótesis asegurar lo siguiente:

Con referencia a la hipótesis general, se obtuvo como resultado una correlación negativa alta significativa entre la variable factores de riesgo psicosocial y la variable satisfacción laboral ( $Rho = - 0.824$ ,  $P = 0.000 < 0.05$ ). La relación inversa entre las variables se representa con el signo negativo, lo cual se interpreta que mientras mayor sea la exposición del personal a los factores de riesgo psicosocial la satisfacción laboral será menor. Estos resultados concuerdan con lo evidenciado en el trabajo de la investigación Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en trabajadores de una unidad minera Páucar (2018). La investigación tuvo como objetivo establecer la correlación entre los riesgos psicosociales nacientes y la satisfacción laboral de trabajadores de una unidad minera en Perú. La muestra estuvo constituida por 314 personas. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de factores psicosociales de Pando y Aranda, y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma. Las principales conclusiones fueron que existe una importante relación entre las dos variables de estudio. De igual manera se evidencio una importante relación en las dimensiones la variable riesgos psicosociales como son: carga de trabajo, papel laboral y desarrollo de la carrera y Remuneración del rendimiento con las dimensiones de la variable satisfacción laboral. Estos resultados se fundamentan con lo mencionado por la OIT-OMS. (2003) institución que afirma que los factores psicosociales son situaciones cotidianas arraigadas al contenido y la forma como se ejecuta las tareas propias de actividad laboral, las cuales se hacen presente en los espacios laborales sin ninguna característica específica y tienen la suficiente

capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud del trabajador.

A nivel específico, al contrastar la hipótesis N° 01 en la cual se determinó que existe correlación negativa alta de forma significativa entre las variables factores psicosociales y el factor significación de la tarea en los trabajadores de una empresa del rubro de ingeniería y construcción - Lima para lo cual se utilizó el modelo estadístico rho Spearman, ( $\rho = -0.734$  ;  $p = 0.000 < 0.05$ ). El signo negativo indica que la relación encontrada es inversa entre las variables, es decir que mientras mayor sea la exposición a factores psicosociales habrá menor satisfacción en la significación de la tarea. Los resultados coinciden con la investigación para la obtención de la Licenciatura en la Universidad Católica San Pablo cuyo título es Influencia de los FRP en la satisfacción laboral del personal de producción de una empresa del rubro extracción minera en la ciudad de Arequipa, realizado por Herrera y León (2017), en la cual el objetivo fue demostrar el grado de influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre la satisfacción laboral, la muestra sobre la cual se trabajó el estudio estuvo constituida por 47 personas mayores de edad, el estudio fue modelo correlacional. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, para analizar los factores de riesgo se utilizó el cuestionario denominado “Factores psicosociales en el trabajo” y para evaluar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de satisfacción laboral SL – SPC”. Los resultados demostraron que existe una correlación alta de forma negativa entre las dos variables de estudio, indicando que, mientras mayor sea la presencia de los FRP existirá menor presencia de satisfacción laboral. El investigador concluye que la empresa sí logra que sus trabajadores estén satisfechos de manera extrínseca mas no se ha logrado su satisfacción a nivel motivacional. Ambos resultados concluyen que la dimensión de la significación de la tarea es la forma de valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. Palma (2004).

A nivel específico, al contrastar la segunda hipótesis analizamos en la tabla N° 15 mediante el modelo estadístico rho Spearman ( $\rho = -0.744$  ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) en los trabajadores de una empresa del rubro ingeniería y construcción - Lima. El signo negativo indica que la relación encontrada es inversa entre las variables, es decir que mientras mayor sea la exposición a FRP menor será la

satisfacción de las condiciones de trabajo. Los resultados coinciden con la investigación para la obtención de la Licenciatura en la Universidad Católica San Pablo cuyo título es Influencia de los FRP en la satisfacción laboral del personal de producción de una empresa del rubro extracción minera en la ciudad de Arequipa, realizado por Herrera y León (2017), en la cual el objetivo fue demostrar el grado de influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre la satisfacción laboral, la muestra sobre la cual se trabajó el estudio estuvo constituida por 47 personas mayores de edad, el estudio fue modelo correlacional. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, para analizar los factores de riesgo se utilizó el cuestionario denominado “Factores psicosociales en el trabajo” y para evaluar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de satisfacción laboral SL – SPC”. Los resultados demostraron que existe una correlación alta de forma negativa entre las dos variables de estudio, indicando que, mientras mayor sea la presencia de los FRP existirá menor presencia de satisfacción laboral. Ambos resultados concluyen que el Factor condiciones de trabajo son los elementos que la empresa empleadora brinda al trabajador para realizar su labor. Palma (2004).

Asimismo, a nivel específico al realizar el contraste de la hipótesis N° 03 se analiza en la tabla N°16 mediante el modelo estadístico rho Spearman ( $\rho = -0.604$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) en los trabajadores de una empresa del rubro ingeniería y construcción - Lima. El signo negativo indica que la relación encontrada es inversa entre las variables, es decir que mientras mayor sea la exposición a FRP menor será la satisfacción del reconocimiento personal y/o social. Los resultados coinciden con la investigación para la obtención de la Licenciatura en la Universidad Católica San Pablo cuyo título es Influencia de los FRP en la satisfacción laboral del personal de producción de una empresa del rubro extracción minera en la ciudad de Arequipa, realizado por Herrera y León (2017), en la cual el objetivo fue demostrar el grado de influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre la satisfacción laboral, la muestra sobre la cual se trabajó el estudio estuvo constituida por 47 personas mayores de edad, el estudio fue modelo correlacional. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, para analizar los factores de riesgo se utilizó el cuestionario denominado “Factores psicosociales en el trabajo” y para evaluar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de satisfacción laboral SL – SPC”. Los resultados



demostraros que existe una correlación alta de forma negativa entre las dos variables de estudio, indicando que, mientras mayor sea la presencia de los FRP existirá menor presencia de satisfacción laboral. El investigador concluye que la empresa sí logra que sus trabajadores estén satisfechos de manera extrínseca mas no se ha logrado su satisfacción a nivel motivacional. Ambos resultados concluyen que la dimensión reconocimiento personal y social es la forma de valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. Palma (2004).

Finalmente, a nivel específico al contrastar la hipótesis N° 04 se representa en la tabla N° 17 el modelo estadístico rho Spearman, ( $\rho = - 0.629$  ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) en los trabajadores de una empresa del rubro ingeniería y construcción - Lima. El signo negativo indica que la relación encontrada es inversa entre las variables, es decir que mientras mayor sea la exposición a FRP menor será la satisfacción de los beneficios económicos. Los resultados coinciden con la investigación para la obtención de la Licenciatura en la Universidad Católica San Pablo cuyo título es Influencia de los FRP en la satisfacción laboral del personal de producción de una empresa del rubro extracción minera en la ciudad de Arequipa, realizado por Herrera y León (2017), en la cual el objetivo fue demostrar el grado de influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre la satisfacción laboral, la muestra sobre la cual se trabajó el estudio estuvo constituida por 47 personas mayores de edad, el estudio fue modelo correlacional. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, para analizar los factores de riesgo se utilizó el cuestionario denominado “Factores psicosociales en el trabajo” y para evaluar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de satisfacción laboral SL – SPC”. Los resultados demostraros que existe una correlación alta de forma negativa entre las dos variables de estudio, indicando que, mientras mayor sea la presencia de los FRP existirá menor presencia de satisfacción laboral. El investigador concluye que la empresa sí logra que sus trabajadores estén satisfechos de manera extrínseca mas no se ha logrado su satisfacción a nivel motivacional. Ambos resultados concluyen que la dimensión beneficios económicos es la forma de valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. Palma (2004).

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos del estudio, se concluye lo siguiente:

- Primera.** Que, existe correlación negativa alta significativa entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral ( $\rho=-0,824$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Es decir, mientras mayor sea la exposición a los factores de riesgo psicosocial, menor es la percepción de satisfacción laboral.
- Segunda.** Que, existe correlación negativa alta significativa entre factores de riesgo psicosociales y el factor significación de la tarea de la variable satisfacción laboral ( $\rho = - 0.734$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) Es decir, mientras mayor sea la exposición a los factores de riesgo psicosocial, menor es la percepción de satisfacción en la significación de la tarea.
- Tercera.** Que, existe correlación negativa alta significativa entre factores de riesgo psicosociales y el factor condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral ( $\rho=-0,744$ ;  $p=0,000<0,05$ ) Es decir, mientras mayor sea la exposición a los factores de riesgo psicosocial, menor es la percepción de satisfacción en las condiciones de trabajo.
- Cuarta.** Que, existe correlación negativa nivel moderado significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el factor reconocimiento personal y/o social de la variable satisfacción laboral ( $\rho=-0,604$ ;  $p=0,000<0,05$ ), Es decir, mientras mayor sea la exposición a los factores de riesgo psicosociales, menor es la percepción de satisfacción en el reconocimiento personal y social.
- Quinta.** Que existe correlación negativa, moderada significativa entre factores de riesgo psicosocial y el factor beneficios económicos ( $\rho=-0,629$ ;  $p=0,000<0,05$ ), Es decir, mientras mayor sea la exposición a los factores de riesgo psicosociales, menor es la percepción de satisfacción en los beneficios económicos.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Que, las áreas encargadas de la prevención de riesgos psicosociales y/o recursos humanos, implementen un plan de prevención de riesgos psicosociales de esta forma la prevención es continua y no eventual, en dicho plan se deberá contemplar seminarios/talleres dirigidos al personal; con temas de factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, sus consecuencias en la salud, afrontamiento al estrés, neurociencia y estrés laboral.
- Segunda.** Que, el área de salud ocupacional pueda desarrollar talleres vivenciales para el personal sobre equidad y desarrollo personal, así como explicar los planes de desarrollo organizacional y así fortalecer la dimensión de significación de la tarea.
- Tercera.** Que, el área de salud ocupacional, planifique e implemente talleres para el personal referido, con temas de relaciones laborales, valores de puntualidad, disciplina y obediencia, compromiso institucional, y así fortalecer la dimensión de condiciones de trabajo.
- Cuarta.** Que, el área de salud ocupacional planifique talleres vivenciales con temas de ética, relaciones interpersonales, responsabilidad social, trato y relaciones humanas y así fortalecer la dimensión reconocimiento personal y social.
- Quinta.** Que, el área de recursos humanos ejecute talleres informativos sobre las beneficios y compensaciones con los que cuenta la empresa así fortalecer la dimensión de beneficios económicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, (2018). EU- OSHA . Retrieved from Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo
- Alcántara, G. (2018). Definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinidad. *Sapies*, 92-107.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Saenz, I. (2012). La Satisfacción laboral y la relación con algunas variables ocupacionales en municipalidades de la provincia de Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Albadalejo R, Villanueva R, Ortega P, Astasio P, Calle ME, Domínguez V. Síndrome de burnout en hospital de Madrid - personal de enfermería. *Rev Esp Salud Pública* 2004; 78(4): 505- 516.
- Aiken, L. R. (1996). *Test Psicológicos y Evaluación*. México: Pretince Hall.
- Aliaga, T. J. (s.f.). *Psicometría: Test psicométricos. Confiabilidad y Validez*. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401517/1U2LibroEAPAliaga.pdf>
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos*. México: Pretince Hall.
- Brown (2000). *Principios de medición en psicología y educación*. México: El Manual Moderno.
- Buunk., de Jonge, Ybema, & de Wolff, (1998). Aspectos psicosociales del estrés laboral. In J.D.Drenth, H. Thierry, & CH. J. de Wolff (Eds.), *Work Psychology*. East Sussex: Psychology Press. Candia y Pérez (2018).
- Caballero K. (2002) El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado*. 2002; 6:1-10.
- Cabrera (2015). El estrés laboral y el desempeño laboral en integrante de la policía nacional del Ecuador (Tungurahua). *Apuntes de Psicología*, 31 (3): 291-298

- Carrasco (2005). Metodología de la investigación científica (1 ed.). San Marcos.
- Centurión y Palacios (2016) Síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Agencia España - Trujillo, 2016
- Chiavenato, I. (2017). Estrés, conflicto y negociación. En: Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill. pp. 251.
- Chiavenato I. (2009) Comportamiento Organizacional, México, Mc Graw Hill Editores.
- Chiavenato, I. (2005). Administración de Recursos Humanos. (5taed.). Colombia: McGraw – Hill Interamericana. S.A
- Corsil (2017). El síndrome de Burnout en profesionales que trabajan en el campo de la violencia de género. Documentación de apoyo. España, Fundaciónmujeres.S.f. Disponible en <http://tiva.es/articulos/Burnout.pdf> (último acceso 15 set 2017)
- Cortez, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales (6° ed.). Madrid: Tébar S.L
- Educacion, M. d. (25 de Febrero de 2013). Minedu.gob.pe. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/376444561/Guia-Buena-Acogida>
- Flores (2017), La prevalencia y los factores asociados al síndrome de burnout en los médicos del servicio de emergencia del hospital Marino Molina Sccipa en el periodo setiembre – noviembre 2017.
- Gómez (2018) en su Tesis de Licenciatura en la Universidad Andina del Cusco titulado “Síndrome de burnout en licenciados en enfermería que laboran en la micro red Anta, Cusco-2018
- Gutiérrez y Pando (2018), en su tesis de maestría titulada síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca,

- Hernández. Fernández, C. Baptista, P (2014) Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill/ Interamericanos S.A.
- Luthar, Cicchetti, & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71 (3), pp. 543- 562.
- Manual del Método del cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión completa y breve. Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad Y salud en el Trabajo. Recuperado de [https://www.suseso.cl/613/articles-481095\\_archivo\\_03.pdf](https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf)
- Marecos, Moreno Asociación (2018), en su investigación en la Universidad Nacional de San Lorenzo – Paraguay, titulado Relación entre síndrome de Burnout y funcionalidad familiar en médicos residentes. *Medicina Clínica y Social*. 2018;
- Matute G, y Gómez I. (2014). La influencia del estrés laboral en la violencia intrafamiliar de los miembros del comando policial. *Health Psychology*.
- Mingote. Síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional. *FMC* 1998; 5 (8): 493-509.
- MINSA (2005). Informe del componente: Modelo de atención integral del adolescente, Perú.
- Moreno, González, Garrosa y Peñacoba. Desgaste profesional en hospitales. Influencia de las variables sociodemográficas. *Rol de Enfermería* 2002; 25 (11): 18-26.
- Moreno y Salcedo (2016). En su tesis de Licenciatura titulada “Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial y el Nivel de estrés de los funcionarios en el área de esmalte de la empresa Industria de Electrodomésticos S.A – ABBA”, de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de la ciudad de Bogotá Colombia.
- OIT. (1986). Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Ginebra: Informté del Comité Mixto

- OIT-OMS. OIT. (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Ginebra: Programa de Actividades Sectoriales.
- OMS (2004). La organización del trabajo y el estrés. Protección de la salud de los trabajadores, 3, 1-37.
- Organización Internacional del trabajo (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Costa Rica: equipo técnico de trabajo decente de la OIT para América central, Haití, Panamá y República dominicana. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro\\_san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro_san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Riesgo psicosocial, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Ginebra. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
- Paucar (2018). Tesis de bachiller, titulado Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en colaboradores de una minera peruana en la Universidad San Ignacio de Loyola
- Pozo y Olano (2018), en su tesis de maestría titulado Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión. Quito – Ecuador.
- Puertas y Nagua (2017). Relación entre funcionalidad familiar y estrés en adolescentes del bachillerato. Zona 7, Ecuador 2016 - 2017; [Tesis de grado]. Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja; 2017 [citado 3 de setiembre del 2017]. Disponible en: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/18257>
- Rivera (2017) Tesis de titulación Estilos de liderazgo, riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa de cosecha forestal, de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, de Chile.

- Rodríguez (2017), en su Tesis de título profesional en la Universidad Ricardo Palma, titulado El síndrome de burnout como factor de riesgo para el desarrollo de la depresión en internos y residentes de medicina del Hospital Nacional P.N.P. Luis N. Sáenz en el año 2017,
- Sánchez (2014). Nivel de estrés y satisfacción de vida en policías preventiva de mexicanos. Archivos de Estrés laboral, Seguridad Privada y Criminalística.
- Terrones, Cisneros y Arreola (2016), Síndrome de burnout en médicos residentes del Hospital General de Durango, México. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2016; 54(2)242-8.
- Toppinen-Tanner, Ojajarvi, Vaananen, Kalimo y Jappinen. (2005) Burnout as a predictor of medically certified sick-leave absences and their diagnosed causes. Behav Med 2005; 31 (1): 18-27
- Trabajo, S. (2007). Sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SGSST). Retrieved from [http://www.29783.com.pe/BUSCADOR-LEY29783/29783%20-%20Sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20\(SGSST\).html](http://www.29783.com.pe/BUSCADOR-LEY29783/29783%20-%20Sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20(SGSST).html)
- Trabajo, S. D. (2016). 29783 Seguridad y Salud en el Trabajo. Retrieved from [http://www.29783.com.pe/BUSCADOR-LEY-29783/29783%20-%20Sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20\(SGSST\).html](http://www.29783.com.pe/BUSCADOR-LEY-29783/29783%20-%20Sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20(SGSST).html)
- Unión General de Trabajadores. (2012). Factores psicosociales: Contenido de la tarea. Observatorio de Riesgos Psicosociales.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (Segunda edición). Lima: San Marcos
- Vasconcelos EM de, Martino MMFD, França SP de S. Burnout and depressive symptoms in intensive care nurses: relationship analysis. Rev Bras Enferm. 2018;71(1):135–141



## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre los factores de riesgos psico sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿Qué relación existe entre los factores de riesgos psico sociales y la dimensión satisfacción de tareas en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores de riesgos psicosociales y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores de riesgos psicosociales y la dimensión reconocimiento personal/ social en los trabajadores de la empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión beneficios económicos en los trabajadores de la empresa de servicios de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Demostrar la relación entre factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> Determinar la relación entre factores de riesgo psicosociales y la dimensión satisfacción de tareas en trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la dimensión reconocimiento personal/social en trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión beneficios económicos en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Si existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b> Si existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y la dimensión satisfacción de tareas en trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020</p> <p>Si existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y la dimensión condiciones de trabajo en trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.</p> <p>Si existe relación entre factores de riesgos psicosociales y la dimensión reconocimiento personal/social en trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.</p> <p>Si existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión beneficios económicos en los trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería y construcción - Lima, 2020.</p>	<p><b>METODOS Y MATERIALES</b> Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva Correlacional Diseño: No experimental Corte transversal</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> <b>Población:</b> conformada 100 trabajadores. <b>La muestra:</b> será de 100 trabajadores <b>El muestreo:</b> Se utilizo el tipo No probabilístico por conveniencia.</p>
--	---	--	--

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RANGO Y NIVEL
<b>FACTORES DE RIESGO PSICO SOCIAL</b>	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigencias psicológicas cuantitativas</li> <li>- Exigencias psicológicas emocionales.</li> <li>- Exigencias psicológicas cognitivas.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	Nivel bajo: 0- 8  Nivel medio: 9 - 11  Nivel alto 12 - 20
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia en el trabajo</li> <li>- Control sobre el tiempo de trabajo.</li> <li>- Posibilidades de desarrollo en el trabajo</li> <li>- Sentido de trabajo</li> <li>- Integración en la empresa</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	Nivel bajo: 0- 5  Nivel Medio: 6 - 8  Nivel alto 9 - 20
	Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Claridad rol</li> <li>- Conflicto de rol</li> <li>- Calidad de liderazgo</li> <li>- Calidad de relaciones</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15.	Nivel bajo: 1 - 3  Nivel medio: 4 - 6
	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estima, trato justo</li> <li>- Inseguridad de condición labora</li> <li>- Inseguridad a la forma de trabajo</li> </ul>	16. 17. 18	Nivel Bajo: 0 - 2  Nivel medio: 3 - 5  Nivel alto: 6 - 12
	Doble Presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de responder demandas del trabajo</li> <li>- Preocupación por tareas domesticas</li> </ul>	19, 20.	Nivel bajo: 1 - 1  Nivel medio: 2 - 3  Nivel alto 4 - 8

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE SATISFACCIÓN LABORAL**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>NIVELES Y RANGOS</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	Significación de tareas	Esfuerzo Realización personal Equidad Aporte material	3,4,7,18,21,22, 25,26	Ordinal con niveles: Ítems Positivos: (5) Total acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Total desacuerdo
	Condiciones de trabajo	Ambiente Horario /disposición Disponibilidad Relaciones laborales	1,8,12,14,15,17, 20, 23, 27	
	Reconocimiento personal	Reconocimiento económico Reconocimiento moral Logros Impacto	6,11,13,19,24	Ítems Negativos: (1) Total acuerdo (2) De acuerdo (3) Indeciso (4) En desacuerdo (5) Total desacuerdo
	Beneficios económicos	Remuneración Incentivos	2,5,10, 9 ,16	

## Anexo 3: Instrumentos

### FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES ISTAS 21

Este cuestionario presenta 25 preguntas. Las cuales deberas responder, recuerda elegir una sola respuesta en cada pregunta y marque con una **X**. Es importante responder todas y cada una de las preguntas. Ten presente que no existen respuestas buenas o malas. Lo relevante es su opinión sobre el contenido y las exigencias presentes en su trabajo.

Muchas gracias.

#### DATOS GENERALES

##### Datos Socio demográficos

##### POR FAVOR COMPLETE LO SIGUIENTE:

**Sexo :** M ( ) F ( )      **EDAD:**..... **AÑOS DE SERVICIO:** .....

**ESTADO CIVIL:** SOLTERO ( )      CASADO ( )      DIVORCIADO ( )      VIUDO ( )

**PROFESIÓN:**..... MAGISTER ( )      DOCTOR ( )

**Función de trabajo:** Ingeniero ( )      operario ( )      técnico ( )      administrativo ( )

##### **ÁREA QUE LABORA QUE LABORA:**

Sucursal ( )      Oficina Central ( )      Faena ( )

N°	MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE MÁS LO REPRESENTA					
	"EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS"	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
"TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES"		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					

10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?					
<b>"APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO"</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>"COMPENSACIONES"</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
<b>"DOBLE PRESENCIA"</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos,					

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: (M) (F) Estado civil: C ( ) S ( ) D ( ) V ( )

Condición laboral: Contratado ( ) Empleado ( ) Fecha: \_\_\_\_\_

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA Totalmente de acuerdo.  
 A De acuerdo.  
 I Indeciso.  
 D En desacuerdo.  
 TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TA	A	I	D	TD
1	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis Labores					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5	Me siento explotado en mi trabajo					
6	En la empresa me siento maltratado					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	Me siento mal con lo que realizo					
11	En lo posible evito hacer amigos en el trabajo					
12	Me disgusta mi horario					
13	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo mi trabajo					
15	Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo que realizo					
16	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas extras					
17	Mi horario de trabajo me incomoda comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
18	Me complace los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas					

25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					



## Anexo 4: Validación de instrumentos

### CERTIFICADO - VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

#### INSTRUMENTO DE MEDICION RIESGO PSICOSOCIALES

		Ítems						Sugerencia
		Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		
		si	no	si	no	si	no	
<b>Dimensión 1: Exigencias Psicológicas</b>								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades</b>								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo</b>								
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Compensaciones</b>								
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		
<b>Dimensión 5: Doble Presencia</b>								

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:**

**Cruz Telada, Yreneo Eugenio**

**DNI: 09946516**

**Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud**

**Lima, 05 de Junio del 2021**

**\*Pertinencia:** Los ítem están conforme al concepto teórico Planteado.

**\*\*Relevancia:** Los ítem son adecuados para representar al factor o componente específica del constructo realizado.

**\*\*\*Claridad:** Los ítem se comprenden sin mayor dificultad alguna la descripción del ítem, es breve, preciso y directo



**Dr. Yreneo E. Cruz Telada**

**DOCTOR EN PSICOLOGIA**  
Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO**

**VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
RIESGO PSICOCOCIALES**

		Ítems						Sugerencia
		Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		
		si	no	si	no	si	no	
<b>Dimensión 1: Exigencias Psicológicas</b>								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades</b>								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo</b>								
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	x		x		x		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Compensaciones</b>								
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		
<b>Dimensión 5: Doble Presencia</b>								
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_ **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X]** Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr./ Mg:**

**Ysabel V. Pariona Navarro**

**DNI: 10219341**


Especialidad del validador: **Psicóloga Educativa**

**Lima, 05 de Julio del 2021**

**\*Pertinencia:** Los ítem están conforme al concepto teórico Planteado.

**\*\*Relevancia:** Los ítem son adecuados para representar al factor o componente específica del constructo realizado.

**\*\*\*Claridad:** Los ítem se comprenden sin mayor dificultad alguna la descripción del ítem, es breve, preciso y directo



-----  
**Ysabel V. Pariona Navarro**  
**Psicóloga**  
**Esp. Terapia de Lenguaje**  
**C.P.P. N° 9421**

**FIRMA**

**VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
SATISFACCION LABORAL**

		Ítems						
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		si	no	si	no	si	no	
1	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis Labores	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
5	Me siento explotado en mi trabajo	X		X		X		
6	En la empresa me siento maltratado	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
10	Me siento mal con lo que realizo	X		X		X		
11	En lo posible evito hacer amigos en el	x		x		x		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
13	Pienso que las tareas que realizo tienen	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo mi trabajo	X		X		X		
15	Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo que realizo	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas extras	X		X		X		
17	Mi horario de trabajo me incomoda	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
20	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo	x		x		x		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:**

**Cruz Telada, Yreneo Eugenio**

**DNI: 09946516**

**Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud**

**.Lima, 05 de Junio del 2021**

**\*Pertinencia:** Los ítem están conforme al concepto teórico Planteado.

**\*\*Relevancia:** Los ítem son adecuados para representar al factor o componente específica del constructo realizado.

**\*\*\*Claridad:** Los ítem se comprenden sin mayor dificultad alguna la descripción del ítem, es breve, preciso y directo



**Dr. Yreneo E. Cruz Telada**

**DOCTOR EN PSICOLOGIA**  
Firma

**VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
SATISFACCIÓN LABORAL**

		Ítems						
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		si	no	si	no	si	no	
1	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis Labores	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
5	Me siento explotado en mi trabajo	X		X		X		
6	En la empresa me siento maltratado	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
10	Me siento mal con lo que realizo	X		X		X		
1	En lo posible evito hacer amigos en el trabajo	x		x		x		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
1	Pienso que las tareas que realizo tienen poca	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo mi trabajo	X		X		X		
15	Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo que realizo	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas extras	X		X		X		
17	Mi horario de trabajo me incomoda <del>comodidades para un buen desempeño de las</del>	X		X		X		
1	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
20	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo	x		x		x		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_ **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X]** Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr./ Mg:**

**Ysabel Virginia Pariona Navarro**

**DNI: 10219341**


Especialidad del validador: **Psicóloga Educativa**

**Lima, 05 de Julio del 2021**

**\*Pertinencia:** Los ítem están conforme al concepto teórico Planteado.

**\*\*Relevancia:** Los ítem son adecuados para representar al factor o componente específica del constructo realizado.

**\*\*\*Claridad:** Los ítem se comprenden sin mayor dificultad alguna la descripción del ítem, es breve, preciso y directo



**Ysabel V. Pariona Navarro**  
**Psicóloga**  
**Esp. Terapia de Lenguaje**  
**C.P.R. N° 9421**

**FIRMA**



## Anexo 5: Matriz de datos

### VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	1	1	2	1	2	2	5	4	4	4	4	2	1	2	5	1	1	1	1
2	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	3	4	3	2	3	3	1	1	2	2
4	3	4	3	3	1	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	4	1	3	4
5	1	1	1	1	2	4	3	5	2	2	1	3	5	1	5	1	2	1	3	2
6	1	1	3	2	3	4	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	4	3	3
7	2	1	1	2	1	2	2	5	4	4	4	4	2	1	2	5	1	1	1	1
8	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
9	3	4	3	3	1	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	4	1	3	4
10	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
11	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	4	5	4	3	2	1	4	2	3
12	2	2	2	4	2	3	4	4	1	2	3	2	3	1	1	3	1	2	2	2
13	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
14	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	1	4	2
15	1	1	2	5	1	3	3	4	2	1	3	1	4	1	2	2	5	1	1	3
16	2	1	1	2	1	2	2	5	4	4	4	4	2	1	2	5	1	1	1	1
17	3	2	3	4	3	3	2	3	5	5	2	5	5	5	3	2	5	5	5	4
18	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	4	5	4	3	2	1	4	2	3
19	2	1	1	2	1	2	2	5	4	4	4	4	2	1	2	5	1	1	1	1
20	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
21	1	1	1	1	2	4	3	5	2	2	1	3	5	1	5	1	2	1	3	2
22	1	1	2	5	1	3	3	4	2	1	3	1	4	1	2	2	5	1	1	3
23	5	4	5	2	4	5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2
24	2	1	1	1	2	1	4	5	4	3	1	5	1	3	2	2	2	3	4	1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
25	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
26	1	1	2	5	1	3	3	4	2	1	3	1	4	1	2	2	5	1	1	3
27	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
28	2	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	2	4	3	4	2	1
29	1	1	3	2	3	4	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	4	3	3
30	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
31	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
32	1	1	3	2	2	4	2	2	2	5	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3
33	1	1	1	1	2	4	3	5	2	2	1	3	5	1	5	1	2	1	3	2
34	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	4	5	4	3	2	1	4	2	3
35	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
36	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
37	3	4	3	3	1	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	4	1	3	4
38	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
39	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
40	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
41	5	4	5	2	4	5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2
42	2	2	2	4	2	3	4	4	1	2	3	2	3	1	1	3	1	2	2	2
43	3	1	5	5	2	1	4	2	1	1	1	2	3	3	2	2	4	2	3	4
44	2	1	1	1	2	1	4	5	4	3	1	5	1	3	2	2	2	3	4	1
45	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
46	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
47	3	2	3	4	3	3	2	3	5	5	2	5	5	5	3	2	5	5	5	4
48	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
49	2	1	1	1	2	1	4	5	4	3	1	5	1	3	2	2	2	3	4	1
50	2	1	1	1	2	1	4	5	4	3	1	5	1	3	2	2	2	3	4	1
51	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
52	2	1	1	1	2	1	4	5	4	3	1	5	1	3	2	2	2	3	4	1
53	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
54	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	3	4	3	2	3	3	1	1	2	2
55	3	2	3	4	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	4
56	2	1	5	2	5	1	4	3	1	1	3	1	1	4	3	1	4	2	1	2
57	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	4	3	2	2	3	2	4	3	3	1
58	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	4	3	2	2	3	2	4	3	3	1
59	2	1	1	1	2	1	4	5	4	3	1	5	1	3	2	2	2	3	4	1
60	1	1	3	2	2	4	2	2	2	5	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3
61	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	4	5	4	3	2	1	4	2	3
62	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
63	1	1	2	5	1	3	3	4	2	1	3	1	4	1	2	2	5	1	1	3
64	1	1	3	2	2	4	2	2	2	5	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3
65	1	1	1	1	2	4	3	5	2	2	1	3	5	1	5	1	2	1	3	2
66	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
67	1	1	2	5	1	3	3	4	2	1	3	1	4	1	2	2	5	1	1	3
68	3	2	3	4	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	4
69	2	2	1	2	2	2	3	1	3	4	2	1	3	3	3	3	1	1	2	4
70	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
71	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
72	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
73	1	1	3	2	2	4	2	2	2	5	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3
74	5	4	5	2	4	5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2
75	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
76	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
77	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	4	3	2	2	3	2	4	3	3	1
78	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
79	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	1	4	2
80	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
81	1	1	3	2	3	4	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	4	3	3
82	2	2	1	2	2	2	3	1	3	4	2	1	3	3	3	3	1	1	2	4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
83	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	1	4	2
84	3	2	3	4	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	4
85	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	4	5	4	3	2	1	4	2	3
86	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	4	5	4	3	2	1	4	2	3
87	5	4	5	2	4	5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2
88	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	3	4	3	2	3	3	1	1	2	2
89	3	2	3	4	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	4
90	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
91	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	4	3	2	2	3	2	4	3	3	1
92	1	2	3	4	1	3	1	1	3	4	1	4	4	4	1	5	1	3	1	2
93	1	1	3	2	3	4	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	4	3	3
94	5	4	5	2	4	5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2
95	1	1	2	5	1	3	3	4	2	1	3	1	4	1	2	2	5	1	1	3
96	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	3	4	3	2	3	3	1	1	2	2
97	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	3	4	3	2	3	3	1	1	2	2
98	3	2	3	4	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	4
99	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	4	5	4	3	2	1	4	2	3
100	3	2	3	4	3	3	2	3	5	5	2	5	5	5	3	2	5	5	5	4

## VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
3	2	3	2	3	3	3	1	4	5	5	4	5	3	5	3	1	1	1	4	4	2	3	3	5	1	5
3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1
3	2	3	4	2	2	5	2	4	5	5	5	2	4	2	2	4	4	5	3	2	5	4	2	5	4	5
3	5	5	3	2	3	1	1	5	3	5	2	1	4	1	1	1	2	2	5	1	4	4	4	4	1	4
3	5	2	4	3	5	3	2	5	4	5	2	2	2	1	2	3	4	5	2	3	4	1	1	3	2	5
3	3	3	4	5	3	5	4	5	1	2	4	2	1	5	4	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2
3	2	3	2	3	3	3	1	4	5	5	4	5	3	5	3	1	1	1	4	4	2	3	3	5	1	5
3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	3
2	1	4	2	2	2	4	1	1	3	1	5	3	2	5	2	2	2	4	4	1	3	4	5	3	4	5
3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3	5	1	4	5	2	1	5	3
2	4	3	5	2	3	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	3
2	3	1	5	1	5	4	3	3	4	3	5	5	5	1	3	4	1	3	5	2	5	3	3	2	5	2
2	1	2	4	4	2	1	1	4	2	2	2	5	1	3	3	4	3	1	5	5	4	3	1	2	5	2
2	4	5	1	4	2	1	4	3	5	1	3	4	4	5	4	2	4	1	1	3	5	1	3	4	4	4
2	1	4	3	4	1	3	1	1	4	3	4	1	4	1	4	3	4	3	1	2	1	3	2	2	3	4
2	1	4	4	3	2	1	4	5	1	4	4	5	1	3	4	4	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1
2	5	5	4	5	2	2	5	2	3	2	5	3	2	4	5	2	4	1	3	1	1	4	5	3	5	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2
3	1	2	5	5	4	2	1	4	2	2	4	5	1	4	3	1	2	3	5	5	1	4	3	2	2	4
5	5	2	5	4	1	5	1	1	3	2	4	2	4	2	1	5	1	2	1	1	3	1	2	4	4	5
1	1	4	2	2	1	4	1	1	2	5	4	2	2	1	2	1	4	3	1	3	1	4	4	4	3	3
3	5	5	3	2	3	1	1	5	3	5	2	1	4	1	1	1	2	2	5	1	4	4	4	4	1	4
2	3	1	2	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3
5	1	2	1	2	4	4	1	4	4	2	5	2	1	4	4	4	4	1	1	2	5	1	5	2	3	3
4	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	3	4	1	1	4	2	1	4	4	1	3	1	1	1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
3	1	4	4	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	5
5	4	4	5	3	3	5	5	1	5	4	4	4	3	5	3	2	4	1	5	3	3	2	3	2	4	2
2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1
2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2
5	1	3	5	2	3	2	1	5	1	5	1	1	5	1	3	3	4	4	5	5	3	2	5	4	3	2
2	1	5	1	5	5	4	4	4	1	2	4	5	4	1	4	4	2	3	5	1	2	1	1	5	4	3
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1
3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1
2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
5	1	2	1	2	4	4	1	4	4	2	5	2	1	4	4	4	4	1	1	2	5	1	5	2	3	3
1	1	4	1	4	4	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3
1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2
2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1
1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1	4	1	4	1	2	3	1	4
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3	5	1	4	5	2	1	5	3
2	1	5	4	2	3	3	4	5	1	2	1	3	5	3	1	2	2	5	2	1	2	1	5	2	1	1
5	3	4	1	4	3	3	2	1	1	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	2	5	5	4	3	1
4	1	3	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	2	1	4	1	3	3	2	3	1	3	2	4
4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	2	4	3	5	4	4	4	4	3
2	3	4	2	1	2	1	5	5	2	1	3	4	2	2	4	3	3	4	1	3	2	3	1	3	1	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	4	3	4	2	1	2	1	4	3	1	2	1	1	1	4	2
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3	5	1	4	5	2	1	5	3
4	5	1	4	2	2	4	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	2	5	1	3	5	3	2	3	2	5
2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1
3	1	2	5	1	2	3	2	2	5	5	2	4	1	4	2	5	3	1	1	4	4	5	4	1	4	2
1	1	4	1	4	4	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3
5	2	3	2	5	4	5	3	4	3	4	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5
2	4	3	5	2	3	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	3
5	1	1	2	5	1	3	2	5	2	1	3	1	2	4	4	1	5	4	1	2	2	2	5	1	2	5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	2	3	2	2	3	4	5	2	1	2	2	5	2	1	1	4	1	3	4	3	1	3	1	5	5	4
2	1	4	4	3	2	1	4	5	1	4	4	5	1	3	4	4	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1
4	5	1	4	2	2	4	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	2	5	1	3	5	3	2	3	2	5
2	5	4	2	5	4	5	3	2	1	1	2	4	2	5	3	3	4	4	2	5	5	2	2	3	5	1
3	3	4	1	3	1	2	1	3	1	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	1	1	1	3	2	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4
2	1	2	4	4	2	1	1	4	2	2	2	5	1	3	3	4	3	1	5	5	4	3	1	2	5	2
2	5	4	1	4	5	1	5	2	3	2	1	1	1	3	1	5	4	5	5	5	2	5	4	2	2	4
4	1	5	1	4	1	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	5	3	3	1	2	4	4	4	5	2	4
1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4
5	5	2	5	4	1	5	1	1	3	2	4	2	4	2	1	5	1	2	1	1	3	1	2	4	4	5
4	4	2	5	3	5	4	3	4	5	4	2	2	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	2	3
4	5	1	3	4	5	4	1	4	3	4	3	4	4	2	4	3	5	1	1	4	4	4	2	3	3	4
2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1
2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3
1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	3
2	5	5	4	5	2	2	5	2	3	2	5	3	2	4	5	2	4	1	3	1	1	4	5	3	5	1
1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1	4	1	4	1	2	3	1	4
3	4	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	4	2	2	3	2	3	4	4	2	3
3	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3
1	2	2	3	3	3	4	3	3	5	1	4	2	2	2	3	1	1	3	5	2	2	2	4	5	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	4	3	4	2	1	2	1	4	3	1	2	1	1	1	4	2
1	1	3	5	5	5	3	3	4	3	1	3	5	5	5	3	3	5	4	3	1	4	1	1	4	1	5
1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4
3	3	3	4	5	3	5	4	5	1	2	4	2	1	5	4	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2
1	2	4	3	1	3	4	4	3	5	4	3	4	4	1	4	3	2	3	5	4	3	5	1	4	5	5
5	3	3	5	1	4	2	2	1	4	2	5	4	1	5	3	2	5	4	3	5	3	2	5	5	3	1
4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	2	4	3	5	4	4	4	4	3
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
3	1	4	4	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	5
1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1	4	1	4	1	2	3	1	4
5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	5
5	2	3	2	5	4	5	3	4	3	4	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5
4	1	3	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	2	1	4	1	3	3	2	3	1	3	2	4
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1
1	1	4	1	2	1	3	2	1	1	4	4	2	5	5	3	5	1	3	1	5	2	4	3	5	1	4
2	3	1	5	4	2	2	4	2	3	5	4	5	2	5	1	2	5	3	4	4	2	5	4	5	5	5
2	3	4	2	1	2	1	5	5	2	1	3	4	2	2	4	3	3	4	1	3	2	3	1	3	1	2
5	5	2	5	4	1	5	1	1	3	2	4	2	4	2	1	5	1	2	1	1	3	1	2	4	4	5
5	4	4	5	3	3	5	5	1	5	4	4	4	3	5	3	2	4	1	5	3	3	2	3	2	4	2
5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4
3	3	4	1	3	1	2	1	3	1	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	1	1	1	3	2	4	4
2	1	5	4	2	3	3	4	5	1	2	1	3	5	3	1	2	2	5	2	1	2	1	5	2	1	1



## **Anexo 6: Propuesta de valor**

### **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL**

#### **1. OBJETIVO:**

##### **1.1. Objetivo general:**

Prevenir los efectos en la salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosociales, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo psicosociales y mantener un ambiente de trabajo saludable para los colaboradores.

##### **1.2. Objetivo específico**

- Evaluar y diagnosticar aquellos factores o condiciones de trabajo.
- Diseñar un plan de intervención adecuada (preventiva o correctiva) con respecto a los resultados.
- Identificar y fortalecer los factores protectores en base a las fortalezas encontradas.

#### **2. ALCANCE:**

Es aplicable en todo ámbito de la empresa.

#### **3. REFERENCIAS:**

- **Ley N° 26842 Ley General de Salud**

*Título Preliminar III.* Toda persona tiene derecho a la protección de su salud en los términos y condiciones que establece la ley. El derecho a la protección de la salud es irrenunciable.

- **Ley N°29783 “Ley de Seguridad y Salud en el trabajo”**

*Art. 103* De conformidad con el artículo 56º de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de

sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras. La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados.

- **DS 005-2012-TR Reglamento de la Ley N°29783 “Ley de Seguridad y Salud en el trabajo”**

**Art. 33. Registros obligatorios** Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.

- **RM N°375-2008-TR. Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico**

Titulo II. Glosario de Términos 3.7. Factores de riesgo biopsicosocial: 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.

- RM N°375-2008-TR. Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico Titulo VIII. Organización del trabajo:
  - a) El empleador impulsará un clima de trabajo adecuado, definiendo claramente el rol que la corresponde y las responsabilidades que deba cumplir cada uno de los trabajadores.
  - b) Se debe establecer un ritmo de trabajo adecuado que no comprometa la salud y seguridad del trabajador.
  - c) Elevar el contenido de las tareas, evitando la monotonía y propiciando que el trabajador participe en tareas diversas.

#### **4. RESPONSABILIDADES:**

##### **4.1. GERENTE DE PROYECTO**

- Liderar la implementación, difusión y cumplimiento del presente plan en las instalaciones operativas o administrativas de su proyecto.
- Otorgar, revisar y aprobar los recursos necesarios para la implementación y cumplimiento del presente plan.
- Verificar que cada una de las empresas de donde provienen los contratistas, terceros o temporales cuente con un programa de vigilancia para la prevención de los riesgos psicosociales.

#### **4.2. JEFE DE SALUD OCUPACIONAL**

- Liderar el programa de prevención.
- Asesorar a las Gerencias, Superintendencias y unidades en la implementación de los programas.
- Dar las pautas sobre las medidas de prevención.
- Participar en el seguimiento de las acciones y la toma de decisiones
- Hacer la revisión periódica del plan de prevención de riesgos psicosociales, en particular a las actividades de monitoreo propuestas como plan de acción del presente plan.
- Consolidar los resultados psicológicos emitidos dentro del examen médico ocupacional.

#### **4.3. SUPERINTENDENTES O JEFE DE OBRA**

- Facilitar los recursos que sean necesarios para el cumplimiento del plan y los programas de intervención.
- Mostrar liderazgo, incentivando la participación de todo el personal.
- Garantizar que el personal objetivo del programa participe en las actividades de intervención diseñadas para el control del riesgo.

#### **4.4. COMITÉ DE RIESGO PSICOSOCIAL**

- Revisar y aprobar el Plan
- Participar en la elaboración y revisión de los planes de acción.
- Reunirse periódicamente para la revisar la ejecución del presente plan
- Elaborar informes para presentarse al comité central de seguridad y salud en el trabajo.

- Elaborar los indicadores del plan.
- Fomentar la participación y el compromiso.

#### **4.5. TRABAJADORES EN GENERAL**

- Participar activamente en el desarrollo del plan y programa.

#### **4.6. ASISTENTA SOCIAL**

- Participar de las acciones que promuevan la prevención de la Salud
- Brindar la información de carácter sociolaboral y de bienestar del trabajador.

#### **4.7. JEFES DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL**

- Contribuir con la elaboración de los indicadores requeridos para el plan (como rotación, ausentismo y otros)
- Promover prácticas saludables para los trabajadores.
- Proporcionar información Sociodemográfica, laboral y otras que sean pertinentes en el desarrollo del plan.
- Coordinar con el comité de prevención de riesgo psicosocial las actividades homologas que tienen como plan de acción (Ejemplo: Liderazgo / Trabajo en equipo, motivación)

#### **4.8. ESPECIALISTA EN RIESGO PSICOSOCIAL**

- Proponer las actividades a realizar en los planes de acción.
- Presentar los planes de acción de intervención, prevención y promoción.
- Programar y realizar las capacitaciones que se encuentren dentro de sus competencias.
- Realizar los informes de avance de cumplimiento del plan.
- Incluir en los informes la medición por indicadores.
- Brindar propuestas que se estime necesarias para los planes de acción.

### **5. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Se formará un equipo que aporte a la implementación del programa, que conozca y tenga autoridad sobre el funcionamiento técnico, administrativo de la

empresa y que tenga sobre todo compromiso con la gestión del riesgo. Sera conformado mínimamente por:

- Especialista en Riesgo Psicosocial
- Sub Gerente SSOMA
- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Medico Ocupacional

## **5. PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES**

Se deberá realizar la evaluación inicial de riesgos psicosociales, considerando la variabilidad de los factores analizados en este tipo de evaluaciones.

Las evaluaciones se realizarán periódicas, cada 2 años o cuando se detecten daños a la salud mental

## **6. FASES DEL PLAN DE PREVENCIÓN**

- A. Elección de la metodología
- B. Evaluación de los factores de riesgos
  - Aplicación de la metodología
  - Análisis de los resultados
- C. GESTIÓN DE LOS RIESGOS
  - Elaboración y puesta en marcha de los planes de acción
  - Seguimiento y control de las medidas adoptadas

## **7. BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS**

Cada riesgo psicosocial, según sus características requerirá de unas medidas u otras para su prevención, reducción o eliminación, algunas propuestas son las siguientes:

<b>Nivel individual</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Técnicas de Relajación.</li><li>• Técnicas de Meditación para reducir estrés ansiedad y tensión.</li><li>• Ejercicios físicos para el cuidado de los efectos</li></ul>
-------------------------	--

	causados por el estrés.
<b>Nivel Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres de comunicación asertiva.</li> <li>• Diseño y organización del trabajo.</li> </ul>
<b>Nivel individual/ Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres que fomenten el apoyo social entre trabajadores.</li> <li>• Capacitaciones sobre roles, resolución de conflicto y ambigüedad de rol.</li> </ul>
<b>Nivel Familia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres para las familias de los trabajadores.</li> </ul>

## 8. FORMATO PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

<b>MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS</b>							
<b>DIMENSIÓN: Ejemplo Calidad de liderazgo</b>							
<b>PLAN DE ACCIÓN: Ejemplo Intervención</b>							
<b>Resultados de la exposición y su localización</b>	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas	Fecha inicio (Programación)	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones