



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

CUBA CUCHO, Mirian Yeraldin

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

Página del Jurado

Mg. Manrique Tapia, César Raúl

Presidente

Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan Walter

Secretario

Mg. Espino Sedano, Víctor Hugo

Vocal

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a todo aquel que intervino en el proceso de la elaboración de este.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios, a mis padres y a todos los involucrados en esta investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Mirian Yeraldin Cuba Cucho, con DNI: 47119860, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de septiembre del 2017

Mirian Yeraldin Cuba Cucho

DNI 47119860

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao 2017”. La investigación tiene como finalidad comparar dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación del problema, la hipótesis y la determinación de los objetivos. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Mirian Yeraldin Cuba Cucho

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	lv
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	lx
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
	Pág.
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	2
1.3. Teorías relacionadas al tema	5
1.4. Formulación del problema	16
1.5. Justificación	16
1.6. Hipótesis	18
1.7. Objetivos	18
II. MÉTODO	20
2.1. Diseño de investigación	20
2.2. Variables y Operacionalización	20
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Método de análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	44

V.	CONCLUSIONES	49
VI.	RECOMENDACIONES	51
VII.	REFERENCIAS	52
	ANEXOS	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de Normalidad K-S de las variables riesgo psicosocial extralaboral y riesgo psicosocial intralaboral	31
Tabla 2 Comparación del riesgo psicosocial intralaboral según rango	32
Tabla 3 Comparación del riesgo psicosocial intralaboral según edad	32
Tabla 4 Comparación del riesgo psicosocial intralaboral según tiempo de servicio	33
Tabla 5 Comparación de riesgo psicosocial extralaboral según rango	33
Tabla 6 Comparación del riesgo psicosocial extralaboral según edad	34
Tabla 7 Comparación del riesgo psicosocial extralaboral según tiempo de servicio	34
Tabla 8 Resultado de la prueba de Levene, homogeneidad de varianza, al comparar riesgo psicosocial extralaboral según tiempo de servicio	35
Tabla 9 Descripción del nivel de riesgo psicosocial extralaboral general	36
Tabla 10 Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral general	36
Tabla 11 Descripción del nivel de riesgo psicosocial extralaboral por dimensiones	37
Tabla 12 Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral por dominios	38
Tabla 13 Descripción del nivel de riesgo psicosocial extra laboral según rango	38
Tabla 14 Descripción del nivel de riesgo psicosocial extra laboral según	39

edad

Tabla 15 Descripción del nivel de riesgo psicosocial extra laboral según tiempo de trabajo 40

Tabla 16 Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral según rango 41

Tabla 17 Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral según edad 42

Tabla 18 Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral según tiempo de servicio 43

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar las diferencias en el riesgo psicosocial intralaboral y el riesgo psicosocial extralaboral en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según edad, tiempo de servicio y rango. El tipo de investigación fue descriptiva – comparativa y el diseño es no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo compuesta por 126 colaboradores de mantenimiento de una institución militar, de edades entre 20 a 61 años; los instrumentos aplicados son las pruebas de factores de riesgo psicosociales extralaborales y los factores de riesgos psicosociales intralaborales, ambas pruebas adaptadas por Cuba (2017). Se obtuvo como principales resultados que no existen diferencias significativas entre las variables riesgos psicosociales extralaborales y los factores psicosociales intralaborales en función a la edad, tiempo de servicio y rango, además se encontró niveles alto en riesgo psicosociales extralaborales y nivel medio de riesgo psicosociales intralaborales.

Palabras claves: factores de riesgo, intralaborales, extralaborales.

ABSTRACT

The main objective of this research it was to determine the differences in psychosocial risk within the workplace and psychosocial risk outside the workplace in the personnel of the maintenance unit of a military institution, Callao, 2017, according to age, length of service and rank. The type of research it was descriptive - comparative and the design is non - experimental of a transversal nature. The study population is composed of 126 maintenance personnel of a military institution, ages 20 to 61; The instruments applied are the tests of psychosocial extra-occupational risk factors and intra-laboratory psychosocial risk factors, both tests adapted by Cuba (2017). It was obtained as main results that there are no significant differences between the variables psychosocial extra-labor and psychosocial factors within the workforce according to age, service time and range, in addition high levels of psychosocial risk outside work and psychosocial risk level intra-labor.

Keywords: risk factors, intra-labor, extra-labor.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad existen grandes pérdidas económicas y de vidas por accidentes laborales, además de ser creciente las enfermedades de los mismos; Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017 p.8) informa que un trabajador muere cada 15 segundos a consecuencia de un accidente o enfermedad ligada al trabajo lo que significaría 6 300 fallecidos cada día y más de 2,3 millones al año. Añadiendo, más de 313 millones de trabajadores sufren accidentes en el trabajo no mortales cada año, lo que significa que 860 000 colaboradores sufren lesiones cada día en su centro de labor.

En el Perú, solo en enero del 2016 según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2016,párr. 2) a nivel regional se notificó 10 muertes, de las cuales el 40,00 % es perteneciente a Lima Metropolitana, siguiéndole la Libertad con el 30,00%, entre otras; en cuanto a accidentes en el trabajo a nivel nacional se hallaron 2482 accidentes en el centro de labor, de los cuales el 76,87% corresponden a Lima Metropolitana, continuando con la región del Callao con un 9,55% y Arequipa con 4,59%, entre otras. En cuanto a incidentes peligrosos se reportaron 65 incidentes peligrosos, de los cuales el 69,23% correspondieron a Lima Metropolitana, seguido de Junín con el 4,62%, entre otras. Con lo que respecta a enfermedades ocupacionales se logró diagnosticar 5 casos de enfermedades ocupacionales, de las que el 60.00% corresponde a Lima Metropolitana, seguido de Cusco y Moquegua con un 20,00% cada una.

De igual forma el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE, 2017, párr. 2), indica que en lo que va del año a nivel regional; se informó una similar cifra a la presentada el año anterior, evidenciando aun su presencia, prosiguiendo la región Junín obtuvo un 18,75%, con lo que respecta a accidentes de trabajo se

presentaron 2482 accidentes de trabajo, a lo que se le contribuye a Lima Metropolitana el 68,90%, continuando con la región Callao con un 12,49%.

Con lo que involucra a incidentes peligrosos a nivel regional se encontró 55 incidentes peligrosos, de los cuales el 38,18% pertenece a Lima Metropolitana, continúa Arequipa con un 25,45%, le sigue el Callao con 18,18%, entre otras; en el análisis de enfermedades ocupacionales se diagnosticó 1 caso en la ciudad de Cusco en el mes de enero del 2017.

Como hemos apreciado existe diferencia en las cifras y la distribución de las mismas de estos factores en el ámbito laboral, lo que nos llama la atención es la notificación elevada que existe en Lima Metropolitana, aunque ha tenido cierta disminución y han sido otras regiones que han ocupado parte de la estadística, como es el caso de la región Callao. Lo que evidencia que a pesar de que pueda haber una disminución en algunas regiones, que por cierto son mínimas, estas consecuencias de los factores de riesgo psicosociales intralaboral y extralaboral, como los accidentes y enfermedades laborales, incluso llegando a la pérdida de vidas de los colaboradores, están latentes y más aún, se están pronunciando en otras regiones del país, como el Callao, conllevando tanto a pérdidas humanas como económicas, lo que es perjudicial para el desarrollo de la nación.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Soler (2016), investigó en una compañía manufacturera, en su unidad de ventas por catálogo, en la ciudad de Bogotá, el estudio es de tipo descriptivo, transversal, la muestra estuvo conformada por 24 personas. Obtuvo como resultado en los dominios de control sobre el trabajo y las demandas del trabajo nivel alto de riesgo psicosocial, y que esto se encuentra asociado al estrés representado con el 33% de la muestra de estudio.

Suarez (2015), en su trabajo buscó encontrar la relación del riesgo psicosocial intra y extra laboral en los trabajadores que prestan servicios financieros en la ciudad de Ambato – Quito; la investigación es de tipo descriptivo - correlacional. Con respecto a los resultados se registró que el 16.03% presenta estrés debido a riesgos intralaborales, de este análisis se encontraron en los dominios estrés con la demanda en el trabajo el 17%,y la relación de control sobre el trabajo y recompensas con el 16.02%.

Pazos (2014), analizó la relación entre los factores de riesgo psicosocial en el personal militar y civil en una base militar de Bogotá. La muestra estuvo conformada por 632 funcionarios, se tomó como muestra probabilística aleatoria a 264 funcionarios. Se empleó los cuestionarios para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral, además de emplearse la prueba que evalúa síntomas de estrés y fichas de datos sociodemográficos y ocupacionales, de la batería de instrumentos del Ministerio de Trabajo de Colombia. Esta investigación se demostró que los síntomas de estrés son más elevados en los niveles de riesgo el 71,74% evidenció riesgo Muy alto y Alto, el 15,53% riesgo medio y 22,73% riesgo bajo y Muy bajo. El riesgo más alto lo presentan el personal militar, cabe destacar que son los oficiales, seguido del personal civil y suboficiales.

Beleño y Ucros (2014), en su investigación plantearon como objetivo caracterizar los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales, individuales y nivel de estrés de los administrativos de la Universidad de la Costa – CUC, la investigación posee un corte cuantitativo de tipo descriptiva. La muestra se realizó con 227 administrativos de la universidad, se usó la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial, por el Ministerio de Protección Social a través de la Pontificia Universidad Javeriana, llegándose a encontrar que los administrativos de la Universidad de la Costa presentan síntomas de estrés en un nivel de riesgo del 58%, un 50,08% de los administrativos presenta riesgo por causa de jornada prolongadas.

Sarmiento (2012), llevó a cabo un estudio con el personal terapéutico asistencial para indagar la existencia y crecimiento de factores de riesgo psicosocial intralaboral, en el área de Rehabilitación de una Clínica de III Nivel reconocida en la ciudad de Bogotá, participaron 21 mujeres y 4 varones colombianos, se utilizó la prueba de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma A, realizada por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, en apoyo con la Pontificia Universidad Javeriana; se obtuvo que el 60% presenta niveles alto y muy alto, que se asocian con los dominios de liderazgo, participación, capacitación, control y autonomía en el trabajo; los porcentajes Bajos o sin riesgos, están en relación con los dominios; relaciones sociales en el trabajo, demandas de carga mental y demandas de jornada de trabajo.

Botero (2012), investigó el riesgo psicosocial intralaboral en relación al síndrome de burnout en profesores universitarios de Venezuela, Argentina, Colombia y México. Como principal conclusión que los principales factores de riesgo psicosocial son las diferentes actividades, carga laboral, ambiente inadecuado, poca remuneración.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Román (2016), realizó un estudio para identificar los riesgos psicosociales intralaborales en el potencial humano de la Autoridad Regional Ambiental (ARMA) de la ciudad de Arequipa. La investigación tuvo como muestra a 26 trabajadores, obteniendo como resultado, falta de capacidad de liderazgo de forma general y malas relaciones sociales entre los compañeros de trabajo, no obstante, también se mostró que el personal, se siente contento con su puesto laboral y con el factor económico, a pesar de ellos se sienten inconformes con los reconocimientos personales. El personal no está capacitado según sus funciones, al ser inexistente la descripción de la función de sus puestos laborales. Es así que la ergonomía laboral se ve afectada, evidenciando la existencia de factores psicosociales intralaborales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Nociones generales

Con la consolidación de la globalización y su ritmo económico acelerado las exigencias al mercado fueron cada vez crecientes y no solo hacemos referencia a productividad sino también a la responsabilidad con la que actúa cada entidad empleadora. Todo lo mencionado se evidencia sobre todo con el avance industrial donde las exigencias al trabajador eran mayores debido a que podrían ser cambiados por las maquinarias.

Para lograr clarificar y situar a los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales nos apoyamos en la psicología del trabajo que es una especialidad de la psicología que se ocupa de que el lugar del trabajo sea adecuado y confortable, ya sea para los colaboradores como para los empleadores, en esta especialidad se desarrollan técnicas para hacer el trabajo ergonómico al colaborador, se encarga de formar a los empleados, evaluar los mecanismos internos de la organización e inspeccionar los elementos que están relacionados a la supervisión de la organización (Morán, 2005).

Con lo mencionado anteriormente queda claro que, los componentes de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales están inversos a la psicología del trabajo debido a la naturaleza interactiva del colaborador y la organización. Para ser más profundos con respecto a lo que involucra al reactivo comportamental que se involucra con los factores de riesgo intra y extralaborales es prudente mencionar al comportamiento organizacional (CO) debido a que el CO se encuentra dentro de la psicología del trabajo. Según Morán (2005) el CO se encarga de la influencia del centro de labor sobre las actitudes y el comportamiento de los colaboradores: el rol del factor conductual, la masa, el liderazgo, la comunicación, etc. La organización es un sistema social referente al grupo y a la influencia social.

Por otro lado, Arbaiza (2010) refiere que el comportamiento organizacional estudia el efecto de las personas, equipo de labores y estructuras de la organización promoviendo la productividad, motivación, satisfacción y decreciendo el ausentismo y rotación.

Los colaboradores de la dependencia de mantenimiento se encuentran en constante interacción con maquinarias que son elementos fundamentales para realizar su labor, con lo concerniente a ello, la ergonomía está estrechamente vinculada con el desempeño y la interacción del hombre y la maquina con la propósito de potenciar la productividad y la seguridad de los trabajadores, pues todas las maquinarias están hechas para ser manipuladas por el hombre, es así como se intenta modificar el entorno laboral para hacerlo más amigable con las habilidades y capacidades de las personas (Morán, 2005).

Para evitar o tener un mayor control de los factores de riesgo es necesario tener una reacción razonada con respecto a ello Arbaiza (2010) menciona que la teoría de la reacción razonada indica que la conducta es el resultado de un proceso, pensado, elaborado, racional y lógico y la intención de llevar a cabo determinada conducta el preámbulo o primer eslabón.

Desarrollo histórico de los Factores de riesgo Psicosociales

Los factores psicosociales tienen sus raíces hace mucho tiempo atrás, pues los accidentes laborales tienen su inicio en el periodo neolítico, donde se describe el derrumbe de una galería subterránea de la cantera de sílice, en terrenos de la actual Bélgica, precisamente a las orillas del Mosa, obviamente con cuantiosos afectados (Molina 2006, citado en Lecca, 2016).

Continuando con la historia en la antigua Mesopotamia en el código legal de Hammurabi, se describe como el rey de Babilonia en los años de 1700 A.C, estableció la protección a los artesanos la indemnización por accidentes, la famosa “ley del tali3n”. Se castiga con la pena de muerte a aquel constructor que edifica una casa y esta se derrumba causando la muerte del due3o.

Adem3s, Molina (como se cit3 en Lecca, 2017, p. 46) menciona que en el a3o 131 AC, Galeno trata el saturnismo adem3s de otras enfermedades de los mineros, cargadores, entre otros y a los gladiadores de la Escuela de Perg3mo.

Moreno (2011) menciona que la definici3n de riesgo laboral para la salud surge tras la aceptaci3n del desarrollo integral de salud, pues el riesgo laboral se describe con situaciones o comportamientos que no son permitidas por sus graves consecuencias hacia los trabajadores.

Desarrollo internacional de los Factores de riesgo Psicosociales

Moreno (2011) refiere que en Espa3a 1995 la Directiva del Marco Europea se promulgo la ley de Prevenci3n de Riesgos Laborales, y en esta ley no considera importante los riesgos psicosociales, sin embargo en art. 12 p3rr. 2 indica que el due3o o empresario tiene la obligaci3n de resguardar la seguridad de los trabajadores en todo lo involucrado a su labor.

Refiere Lecca (2016) que en la XIV Reuni3n del Consejo Presidencial Andino, que tuvo lugar en Quimara, Colombia el 27 y 28 de junio del 2003, se aprueba la decisi3n 547: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otra parte, la OIT (1986) mencionó que la interacción entre la organización, la gestión de trabajo y las situaciones ambientales, comprende los riesgos psicosociales. Dichas interacciones ejercen dominio en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias. Los factores de riesgo se manifiestan en mayor o menor en cualquier organización, pero también están los factores protectores, que se presentan como condiciones de la persona son capaces de enfrentar situaciones adversas y reduciendo el impacto que pueden afectar su salud física y emocional.

Márquez (2016), sustenta su trabajo con los factores de riesgo psicosociales planteados por la OIT (1986), sumando otros factores de riesgo que afectan la salud física y emocional en los guardias de seguridad.

- 1. Autonomía e iniciativa:** se refiere a la posibilidad real que tiene el trabajador para tomar decisiones que afectes aspectos relacionados con su trabajo, lo cual causa tensión psicológica.
- 2. Carga física de trabajo:** se describe como el esfuerzo físico que puede generar tensión y fatiga muscular, por lo que incrementa el riesgo de accidentes y disminuye la productividad y calidad del trabajo.
- 3. Carga mental de trabajo:** se refiere a las exigencias mentales en la ejecución de diversas tareas de manera simultánea, y si quien la realiza no está preparado puede incrementar sus niveles de estrés.
- 4. Cohesión de grupo:** se entiende como la cooperación y solidaridad entre los grupos de trabajo, si existe ausencia de integración los trabajadores pueden estar propensos a presentar baja autoestima, aislamiento discriminación, entre otros.
- 5. Condiciones de saneamiento básico:** la falta de condiciones ambientales, genera en los trabajadores incomodidad e insatisfacción repercutiendo negativamente en el desenvolvimiento de sus actividades.

6. **Comunicación formal e informal:** está relacionado con las relaciones interpersonales dentro de su centro laboral.
7. **Conocimiento de la tarea:** se entiende como las capacidades, aptitudes y conocimiento de su trabajo, si las tareas no están claras o son ambiguas las consecuencias serán tensión y estrés elevado.
8. **La edad:** la edad está relacionada con la necesidad de trabajar y realizar una carrera profesional, pensamientos asociados con la edad y metas no cumplidas.
9. **Jornada y horario de trabajo:** se refiere al tiempo de trabajo que emplea el trabajador en su centro de trabajo, los tiempos extras si no son reconocidos hace que con el tiempo el individuo se desgaste, pues reduce el tiempo de esparcimiento con su familia generando malestar e incomodidad entre sus seres más cercanos.

Política de prevención de riesgos laborales

Artículo 4º.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de SST, los países miembros deberán proporcionar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, o sobrevengan durante el trabajo.

Los factores psicosociales en el mundo del trabajo es un tanto novedoso, tiene su origen en el último cuarto de ciclo pasado, oficialmente aparece en 1984 en “ los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”, realizado por la OIT, desde entonces se da importancia a sus efectos y se denota la dificultad para su formulación objetiva; llama la atención el gran listado que comprende este, como: la sobrecarga en el trabajo, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, falta de seguridad, los problemas interpersonales y el trabajo por turnos, lo más sorprendente es que siguen siendo el listado actual (Moreno, 2011,p.7).

Por lo mencionado anteriormente los factores psicosociales son enfocados desde una perspectiva negativa, los cuales pueden llegar a ocasionar lesiones a los trabajadores, a los cuales las normativas legales responden, no está demás añadir que el aspecto positivo de los componentes psicosociales ha permitido pensar que de alguna manera es una inversión.

Continuando con lo mencionado por el autor, los factores psicosociales son complejos involucran muchos aspectos y la afectación de los mismos dependerá de la subjetividad de cada colaborador; Para la OIT (1986), cada factor o elemento psicosocial dentro del centro de trabajo es difícil y complejo de poder comprender, pues se comprende como un conjunto de experiencias y percepciones de los trabajadores.

Según la OIT & OMS (1984, p 12, párr.3) indicaron que los factores psicosociales se dan en primer lugar entre el ambiente, el trabajo y las condiciones de la organización, y en segundo lugar se da entre las competencias del trabajador, su cultura y su situación fuera del trabajo. Todo esto puede influir en la salud física y mental del trabajador, en su rendimiento y en la satisfacción en su centro laboral.

Moreno y Baez (2010) se refieren a los factores psicosociales como aquellas situaciones que están presentes en su trabajo y que se atañen con la organización.

Desarrollo Nacional de los Factores de riesgo Psicosociales

Lecca (2016), requiere que el 10 de agosto de 1910, es una fecha decisiva en la minería peruana, ya que ocurrió uno de los accidentes de trabajo más devastadora de nuestra historia, conocida como la tragedia de Goyllarisquiza. Fue una explosión que tuvo como consecuencia treientos diez mineros

sepultados dentro de la mina Goyllar en Cerro de Pasco. Siendo recuperados únicamente 72 cadáveres y 60 heridos.

Un año después de este hecho el Perú se puso a la vanguardia en América Latina en el tema, promulgo la Ley N. ° 1378 de Accidentes del Trabajo (LAT), primera ley que regulo al aseguramiento e indemnización por accidentes de trabajo. Dicha ley fue publicada en el año 1911, durante el gobierno de Augusto B. Leguía; así se fue dando paso a los factores psicosociales en el Perú.

Teoría del modelo demanda – control – apoyo social

Modelo de demanda - control - apoyo social

Karasek y Theorell (1990), plantean el modelo demanda – control – apoyo social, donde describe y analiza situaciones laborales en las que el factor estresor es crónicos, y coloca todo el énfasis en las características psicosociales del entorno de trabajo.

Demandas psicológicas

Karasek y Theorell (1990), indicaron que las exigencias psicológicas de trabajo de una persona mientras esta laborando se da por la demanda del trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas, esto nos dice que no tiene que ver con esfuerzo mental, sino a cualquier actividad.

Control

Karasek y Theorell (1990), refieren que esta dimensión es esencial en dicho modelo, pues sirve como estrategia para equilibrar las demandas del trabajo para no producir estrés y puedan tener la capacidad de resolver cualquier actividad o tarea. Cuando se habla de control, se menciona a dos factores la autonomía que

es la capacidad para trabajar por si solos y tomar decisiones; y el segundo es el desarrollo de habilidades que involucra al aprendizaje y creatividad.

Apoyo social

Johnson (1988), describe al apoyo social como la destreza para ser frente a una situación de estrés mantenido, siendo esta un amortiguador del estrés en la salud; y presenta dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental.

Teoría del modelo del desequilibrio esfuerzo - recompensa

El Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

Según este modelo Siegrist (como se citó en Luceño, Martín, Rubio, Díaz, 2004) explica que alto esfuerzo unido a bajas recompensa puede ocasionar un aumento de tensión. Hay dos fuentes de esfuerzo; el esfuerzo externo, que nos refiere a las demandas de trabajo y también está, el esfuerzo interno, que no habla acerca de las motivaciones de los colaboradores en relación con las demandas que requiera la situación, las recompensa vienen de tres fuentes.

1. Salario adecuado
2. Apoyo social, respeto y apoyo
3. Seguridad o permanencia en el trabajo

En este modelo observamos que el esfuerzo extrínseco es tanto físico como psicológico, quiere decir que el autor describe un tipo de sujetos que define como “excesivamente comprometidos”, que realizan esfuerzos exagerados al realizar su labor. Algunos estudios asocian a los altos esfuerzos a enfermedades cardiovasculares, leves lesiones psiquiátricas y quejas psicósomáticas (p. 1001).

Teoría de la ergonomía

Ergonomía

Para Gonzales (2007) tiene que ver con la adecuación y adaptación del trabajo al colaborador, cuando se habla de adecuación entre el hombre y el trabajo se entiende que el entorno, el equipo, el ambiente sea óptimo para las condiciones en la que se realizará la labor; por lo que respecta a adaptación nos hace hincapié a la capacidad del trabajador de realizar tareas sin la necesidad de provocar daños a la salud; algunos de los factores son:

Carga física de trabajo

Demandas energéticas en la actividad.

Las posturas en el trabajo y movimientos realizados durante la tarea.

Fuerza aplicada, manipulación de peso

Carga mental

Nivel de atención

Tiempo en la que se mantiene la atención

Cantidad de información requerida

Forma de presentación de la información

Teoría de factores de riesgo

Riesgo

Prevé (2011) en su estudio del riesgo indica que es tan diverso y complejo que para ser abordado en su totalidad necesita el soporte de diferentes disciplinas, tales como, la estadística, las matemáticas, la economía, la econometría, la filosofía, la psicología, entre otros (p.4)

Pues toda empresa, sin discriminar el rubro a la que esté direccionada, siempre está expuesta a diferentes amenazas y de concretarse pueden llegar a tener un impacto económico en la misma. En el mundo que vivimos con una economía conectada con otros países, llega a ser un mercado abierto y fuertemente competitivo, con nuevos avances tecnológicos y condiciones sociopolíticas complejas, se convierte en una plataforma donde las organizaciones son muy vulnerables, por lo tanto, es de suma importancia la detección y el manejo adecuado del riesgo (Mejía, 2011, p.11).

Existen los riesgos provenientes de los colaboradores que tiene como consecuencia la pérdida de salud, lesiones, incapacidad física, incluso la muerte, por otro lado, apunta que existe factores de riesgo externos e internos, el primero aborda asuntos económicos, sociales, políticos y legales; mientras que el segundo en mención hace referencia a la estructura orgánica de la empresa y a las actividades que se realiza en ella. (Mejía, 2011).

Teorías relacionadas a la psicología militar

Psicología militar

El estudio de la psicología militar apareció en el siglo XX, donde la psicotecnia predominaba. La clasificación de los militares dio paso a la evaluación y selección de personal. Por su parte, American Psychological Association (APA) definió a la psicología militar como un área específica de trabajo desde 1946. La guerra despertó el interés por investigar la fatiga de los trabajadores de las fábricas de munición, dando paso a crear institutos de investigación, aunque este presentaba ciertas limitaciones, generando décadas después la psicología organizacional y contribuyendo a la psicología social (Bandera, 2012).

Factores de riesgo psicosociales en militares

Para Bandera (2012) los riesgos psicosociales son una amenaza para la salud y la seguridad en el entorno laboral, y en el ámbito militar es alarmante la crecida de los síntomas psicosomáticos, con lo que claramente el personal militar no parece

estar exento, aunque el estudio de esta población es bastante escasa. Los factores psicosociales involucran aspectos internos de la organización, como el clima o la cultura, las relaciones interpersonales y el diseño y contenido de las tareas de la institución; además a factores externos a la institución, como las exigencias domésticas.

Psicología aeronáutica

Menciona Corroto (2012) que la necesidad de selección de pilotos se convierte en una necesidad en el ciclo XX, dando paso a la psicología aeronáutica, se evalúan sobre todo aptitudes intelectuales para predecir la habilidad en la ejecución del vuelo (p.577).

Riesgo

Los factores de riesgo

Sobre los factores de riesgo del Ministerio de Proyección social (2010) explicaron que los factores intralaborales y los extralaborales son parte de los factores psicosociales.

a) Condiciones intralaborales

Se refiere como el conjunto de características del centro laboral y de su organización que influye directamente en la salud integral y bienestar del trabajador.

b) Condiciones extralaborales

Ministerio de protección social (2010), expresa como aquellos aspectos que involucran la familia, sus relaciones sociales y el factor económico que pueden influir en la salud y bienestar del trabajador.

1.4. Formulación del problema

¿Existirán diferencias en los factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según edad, tiempo de servicio y rango?

1.5. Justificación del estudio

En la actualidad, los nuevos procesos, los cambios en el ritmo y la complejidad del trabajo obliga de alguna manera a enfocarse a los resultados, pues lo que se requiere es la productividad para cubrir con la acelerada demanda; sin embargo, estas pueden ser afectadas debido a que el eje fundamental es la persona y este al ser biopsicosocial comprende complejidad quedando expuesto a los riesgos psicosociales, aunque se está trabajando sobre ello, no es suficiente.

El motivo de este estudio es para contribuir con las escasas investigaciones que existen sobre los factores de riesgo psicosociales intralaboral y extralaborales, variables que por su complejidad subjetiva trae consigo dificultades en entendimiento, añadiendo al filtro de antecedentes del estudio de esta variable se aportará información sobre una población militar, población que por las características verticales y castrenses ha sido poco estudiada.

En el ámbito metodológico se contó con la prueba de factores de riesgo psicosociales intralaborales que ayudó a identificar elementos propios de la interacción en el lugar del trabajo, así como también se contó con la prueba de factores de riesgo extralaborales que ayudó evaluar factores fuera del entorno laboral, para lograr obtener una comparación descriptiva entre ambos factores.

Desde una perspectiva práctica y social con los resultados de esta investigación se podrá realizar planes de intervención en la base de la institución militar con la

alta probabilidad de hacerse extensivo dicho proyecto en otras poblaciones similares, pues la intervención de los factores de riesgo psicosociales en esta población está estrechamente vinculada con la seguridad de la nación. En la dependencia de mantenimiento de las aeronaves de transporte se tiene sumo cuidado con las normas, sin embargo, no están inmersas al error humano, lo cual traería como consecuencia los accidentes laborales, incluso la pérdida de vida.

El entendimiento de los factores psicosociales intra y extralaborales nos ayudará a entender y controlar en cierto grado los accidentes que pudiesen suscitar, pues la pérdida (por muerte) o lesión del mismo puede traer consecuencias lamentables para la organización, llevándolas a pérdidas económicas muy graves, pues muchos de los accidentes causan pérdidas materiales en la organización y dependiendo del rubro y la magnitud del accidente será el valor de la pérdida es difícil prevenir los accidentes si no sabemos y comprendemos sus causas.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H1: Existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según rango, edad y tiempo de servicio.

1.6.2 Hipótesis específicas

1.7. Objetivo

1.7.1 Objetivo general

Determinar las diferencias en el riesgo psicosocial intralaboral y el riesgo psicosocial extralaboral en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según rango, edad y tiempo de servicio.

1.7.2 Objetivos específicos

Describir el nivel de riesgo psicosocial extralaboral general que predomina en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.

Describir el nivel de riesgo psicosocial intralaboral general que predomina en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.

Describir las dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral que predominan en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.

Describir los dominios de riesgo psicosocial intralaboral que predominan en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.

Describir los niveles de riesgo psicosocial extralaboral que predominan en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017 según rango, edad y tiempo de servicio.

Describir los niveles de riesgo psicosocial intralaboral que predominan en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según rango, edad y tiempo de servicio.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

Se empleó el diseño no experimental y de corte transversal. Es no experimental pues se centrará en analizar las variables y no manipularlas. Y es transversal pues el estudio será en tiempo determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básico puro, puesto que, este tipo de investigaciones busca las leyes y los conocimientos de los fenómenos estudiados, desligándose de las posibles prácticas que se le pueda brindar a los resultados. (Baena, 2014, p. 11).

Nivel de investigación

Fue de nivel comparativo, en este nivel de investigación comparativa se examina de manera simultánea las semejanzas y diferencias entre los elementos estudiados. (Baena, 2014, p. 49).

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosociales intralaborales

Definición conceptual

Ministerio de Protección Social (2010), son entendidas como, aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (p.20).

Definición operacional

Se evaluará a través de los puntajes obtenidos mediante el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A,

Dominios

Liderazgo y relaciones sociales: 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69,70,71,72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83,

84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 115, 116, 117, 118, 119,120, 121, 122, 123.

Control sobre el trabajo: 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46,48, 49, 50, 51.

Demandas del trabajo: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,106, 107, 108, 109, 110, 111,112, 113, 114, 13, 14, 15, 32, 43, 47,35, 36, 37, 38,19, 22, 23, 24, 25, 26, 16, 17, 18, 20, 21, 27, 28, 29, 30, 52,31, 33, 34.

Recompensas: 95, 102, 103, 104, 105, 96, 97,98,99,100,101

Escala de medición

Escala ordinal

Variable 2: Factores de riesgo psicosociales extralaborales

Definición conceptual

Ministerio de Protección Social (2010), Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (p.26).

Definición operacional

Se evaluará a través de los puntajes obtenidos mediante el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Dimensiones

Tiempo fuera: 14, 15, 16, 17

Relaciones familiares: 22, 25, 27

Comunicación y relaciones interpersonales: 18, 19, 20,21, 23

Situación económica del grupo familiar: 29, 30, 31

Características de la vivienda y de su entorno: 5, 6,7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: 24, 26, 28

Desplazamiento vivienda, trabajo, vivienda: 1,2,3,4

Escala de medición

Escala ordinal

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población es el total de objetos, elementos siendo estudiados o investigados., en ocasiones también llamados colectivo (Diz, 2016, p.42).

En este caso estuvo compuesta por 126 colaboradores de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.

Fuente: encargado de la dependencia de mantenimiento – TC Cruz.

2.3.2. Muestra

La muestra es un grupo de objetos seleccionado de la población estuvo conformada por toda la población, cabe decir que es un sub conjunto de la población total (Diz, 2016, p.42).

El tipo de muestra fue censal pues trabajó con toda la población. Dicho de otro modo, la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, de allí que la población a estudiar se precisa como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra (Baena, 2014).

En este caso constó de 126 militares de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.

2.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, ya que la elección de sujetos no dependió de la probabilidad. El tipo de muestra no probabilístico es considerado a propósito de la investigación y del investigador (Hernández, et al., 2014 p. 176).

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Factores de riesgo psicosociales intralaboral

Ministerio de Protección Social (2010) menciona que “los factores psicosociales intralaborales son entendidas como, aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (p.20).

Ficha técnica

Nombre del instrumento	: Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación	: 2010
Autores	: Ministerio de Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipo de aplicación	: individual o colectiva
Modalidades de aplicación	: autoaplicación o heteroaplicación
Población	: trabajadores de todas las ocupaciones y sectores económicos.
Objetivo	: identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación	: baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la forma B) afiliados al sistema general de riesgos profesionales, pertenecientes a seis regiones de Colombia y a cuatro grandes sectores económicos.

Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:

- Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A)
- Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B)

Tipo de instrumento : Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde

Formas : dos formas:

- Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. (instrumento utilizado para esta investigación).
- Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.

Número de ítems : Forma A: 123 ítems – se exoneró la dimensión de demandas emocionales quedando 114. Y la Forma B: 97 ítems

Duración de la aplicación : Forma A: 28 minutos (duración promedio)
Forma B: 33 minutos (duración promedio)

Materiales : Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma B
*la dimensión de la prueba Demandas Emocionales, es opcional
Los baremos de la prueba de factores psicosociales intralaboral.

Validación y confiabilidad del instrumento

Se realizó el criterio de jueces del instrumento que mide factores de riesgo psicosociales intralaborales, por lo que paso por la supervisión de cinco expertos en la materia.

Confiabilidad

La confiabilidad que obtuvo el instrumento de factores de riesgo psicosociales intralaborales fue de 0,956, al ser sometido a la prueba de alfa de Cronbach, con un total de 75 reactivos.

Confiabilidad por dominios

Se realizó la prueba de confiabilidad a cada dominio de la prueba de factores de riesgo psicosociales intralaboral, obteniendo resultados con puntuaciones aceptables y alta en cada dominio.

Se obtuvieron puntajes para el dominio liderazgo y relaciones sociales con un valor 0,95, para el dominio control sobre el trabajo con un el 0,93, para el dominio de demandas del trabajo con un valor de 0,89 y el dominio recompensas con el 0,82.

Factores de riesgo psicosociales extralaboral

Según el Ministerio de Protección Social (2010) los factores psicosociales extralaborales “Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (p.26).

Ficha técnica

Nombre del instrumento : Cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral

Fecha de publicación : julio del 2010

Autores : Ministerio de Protección Social – Pontificia

Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

- Tipo de aplicación** : individual o colectiva
- Modalidades de aplicación:** autoaplicación o heteroaplicación
- Población** : trabajadores de todas las ocupaciones y sectores económicos.
- Objetivo** : identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su nivel de riesgo.
- Baremación** : baremos en centíles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales, pertenecientes a seis regiones de Colombia y a cuatro grandes sectores económicos.
- Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:
 - Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos
 - Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios
- Tipo de instrumento** : Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde
- Formas** : Única Forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares u operarios.
- Numero de ítems** : 31 ítems
- Duración de la aplicación:** 7 minutos
- Materiales:** cuestionario de factores de riesgo extralaboral

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Se realizó el criterio de jueces del instrumento que mide factores de riesgo psicosocial extralaborales, por lo que paso por la supervisión de cinco expertos en la materia.

Confiabilidad

La confiabilidad que obtuvo el instrumento de factores de riesgo psicosociales extralaborales fue de 0,912, al ser sometido a la prueba de alfa de Cronbach, con un total de 31 reactivos..

2.5. Método de análisis de datos

Para procesar los datos estadísticos se utilizó el programa SPSS 23, que van a estar en función a los objetivos planteados en esta investigación.

Prueba piloto

Con respecto a los instrumentos se realizó la prueba piloto por lo que los instrumentos pasaron por criterios de jueces, se realizó las modificaciones respectivas, ya que la población es militar.

Se procedió a realizar la prueba de confiabilidad a través del alfa de Cronbach, donde el instrumento de factores de riesgo psicosociales intralaborales se le aplicó correlación ítem test, disminuyendo la cantidad de ítem y aumentando la confiabilidad.

Prueba de Normalidad

Para afectos de la normalidad se empleó la prueba de Kolmogorov Smirnov para verificar la distribución de los datos.

Estadísticos descriptivos

Se utilizó las frecuencias y porcentajes para identificar los niveles

Comparación de grupos

Se utilizó ANOVA por tener una distribución normal, es decir se utilizaron estadísticos paramétricos, se trabajó con un nivel de significancia de (0.05)

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación fue elaborada con las consideraciones éticas que corresponden, pues se tomó en cuenta el alto grado de responsabilidad y el compromiso en el desarrollo de esta investigación, evitando el plagio y/o falsedad, por lo que se ha presentado la propiedad intelectual de los autores, citándolos como corresponden.

Además de ello dejar en claro que se informó los objetivos y propósitos de la investigación a los participantes, garantizando la confiabilidad de la información, se respetó el derecho a la libertad de opinión y expresión, además de que la participación fue voluntaria e informada y no coaccionada, por último, se informó el derecho de abstenerse de la participación en caso no estar seguros de hacerlo.

III. RESULTADOS

Luego de haber procesado los datos en el programa estadístico SPSS, se obtuvieron diferentes resultados, los mismos que se expondrán en este apartado.

Tabla 1

Prueba de Normalidad K-S de las variables riesgo psicosocial extralaboral y riesgo psicosocial intralaboral

	Riesgo psicosocial extralaboral	Riesgo psicosocial intralaboral
N	126	126
K-S	,069	,076
P	.200	.075

De la tabla 1, se puede apreciar el análisis de la prueba de normalidad de la variable riesgo psicosocial extralaboral, el valor estadístico relacionado a la prueba nos refiere un valor de 0,069 y un valor de significancia de 0,200, como este valor es mayor a 0,05 se concluye que la variable se ajusta a criterios normales.

De la misma manera, sobre la variable riesgo psicosocial intralaboral, el valor estadístico de la prueba es 0,076 y el valor de significancia de 0,075, como el valor también es mayor a 0,05, se deduce que la variable se ajusta a una distribución normal.

Por lo tanto, la prueba de normalidad para ambas variables que presentan distribución simétrica, se empleó el estadístico paramétrico ANOVA de un factor para determinar la comparación de las mismas.

Tabla 2

Comparación del riesgo psicosocial intralaboral según rango

ANOVA					
Puntaje de riesgo psicosocial intralaboral					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	19023.928	7	2717.704	2.327	.209
Dentro de grupos	137828.040	118	1168.034		
Total	156851.968	125			

De la tabla 2, se aprecia los resultados del Anova, cuyo valor estadístico de la prueba $F = 1.594$ y presenta un nivel de significancia de 0,209 siendo este valor mayor a 0,05 se deduce que no hay diferencias significativas al comparar el riesgo psicosocial intralaboral según su rango.

Tabla 3

Comparación del riesgo psicosocial intralaboral según edad

ANOVA					
Puntaje de riesgo psicosocial intralaboral					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	2303.021	2	1151.510	.916	.403
Dentro de grupos	154548.948	123	1256.496		
Total	156851.968	125			

De la tabla 3, se aprecia los resultados del Anova, cuyo valor estadístico de la prueba $F = 0.916$ y presenta un nivel de significancia de 0,403 siendo este valor

mayor a 0,05, se deduce que no hay diferencias significativas al comparar el riesgo psicosocial intralaboral según su edad.

Tabla 4

Comparación del riesgo psicosocial intralaboral según tiempo de servicio

ANOVA					
Puntaje de riesgo psicosocial intralaboral					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	7511.213	3	2503.738	2.045	.111
Dentro de grupos	149340.755	122	1224.105		
Total	156851.968	125			

De la tabla 4, se aprecia los resultados del Anova, cuyo valor estadístico de la prueba $F = 2.045$ y presenta un nivel de significancia de 0,111 siendo este valor mayor a 0,05, se deduce que no hay diferencias significativas al comparar el riesgo psicosocial intralaboral según su tiempo de servicio.

Tabla 5

Comparación del riesgo psicosocial extralaboral según rango

ANOVA					
Puntaje de riesgo psicosocial extralaboral					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1820.982	7	260.140	1.436	.197
Dentro de grupos	21377.018	118	181.161		
Total	23198.000	125			

De la tabla 5, se aprecia los resultados del Anova, cuyo valor estadístico de la prueba $F = 1.436$ y presenta un nivel de significancia de 0,197 siendo este valor mayor a 0,05, se deduce que no hay diferencias significativas al comparar el riesgo psicosocial extralaboral según el rango de la población de estudio.

Tabla 6

Comparación del riesgo psicosocial extralaboral según edad

ANOVA					
Puntaje de riesgo psicosocial extralaboral					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	429.671	2	214.836	1.161	.317
Dentro de grupos	22768.329	123	185.108		
Total	23198.000	125			

De la tabla 6, se aprecia los resultados del Anova, cuyo valor estadístico de la prueba $F = 1.161$ y presenta un nivel de significancia de 0,317 siendo este valor mayor a 0,05, se deduce que no hay diferencias significativas al comparar el riesgo psicosocial extralaboral según el grupo de edades.

Tabla 7

Comparación del riesgo psicosocial extralaboral según tiempo de servicio

ANOVA					
Puntaje de riesgo psicosocial extralaboral					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1965.854	3	655.285	3.765	.013
Dentro de grupos	21232.146	122	174.034		
Total	23198.000	125			

Estadístico Levene = 1.549; $gl_1 = 3$; $gl_2 = 122$; $p = 0.205$

De la tabla 7, se aprecia los resultados del Anova, cuyo valor estadístico de la prueba $F = 3.765$ y presenta un nivel de significancia de 0,013 siendo este valor menor a 0,05, se deduce que hay diferencias significativas entre el tiempo de servicio.

Tabla 8

Resultado de la prueba de Levene, homogeneidad de varianza, al comparar

(I) TIEMPO_DE_SERVICIO		Sig.
De 1 a 7 años De servicio	De 8 a 15 años	.003*
	De 16 a 24 años	.015*
	De 25 a 35 años	.269
De 8 a 15 años De servicio	De 1 a 7 años	.003*
	De 16 a 24 años	.348
	De 25 a 35 años	.033*
De 16 a 24 años De servicio	De 1 a 7 años	.015*
	De 8 a 15 años	.348
	De 25 a 35 años	.150
De 25 a 35 años De servicio	De 1 a 7 años	.269
	De 8 a 15 años	.033*
	De 16 a 24 años	.150

riesgo psicosocial extralaboral según su tiempo de servicio

De la tabla 8, se aprecia los resultados de la prueba de Levene y de la homogeneidad de varianza del análisis de la prueba Anova de un factor al comparar riesgo psicosocial extralaboral y el tiempo de servicio. De la tabla anterior se obtuvo un nivel de significancia de 0,013 el cual indica que existen diferencias entre el riesgo psicosocial y el tiempo de servicio, así mismo, la prueba de Levene indica que existe homogeneidad de varianza, indicándonos en que grupo hay diferencia, se describe que entre el grupo de 1 a 7 años con el grupo de 8 a 15 años y de 16 a 24 años, también existe diferencias significativas entre los grupos de 8 a 15 años con el grupo de 25 a 35 años.

Tabla 9

Descripción del nivel de riesgo psicosocial extralaboral general

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de riesgo psicosocial extralaboral	Muy Bajo	22	17.5%
	Bajo	26	20.6%
	Medio	24	19.0%
	Alto	28	22.2%
	Muy Alto	26	20.6%
	Total	126	100.0%

De la tabla 9, se presenta el nivel de riesgo psicosocial extralaboral para el personal de dependencia de mantenimiento de una institución militar. Se aprecia que el nivel de mayor predominio es el alto con un 22.2%, seguido del nivel muy alto y bajo con una representación del 20.6% respectivamente.

Tabla 10

Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral general

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral	Muy Bajo	24	19.0%
	Bajo	24	19.0%
	Medio	27	21.4%
	Alto	25	19.8%
	Muy Alto	26	20.6%
	Total	126	100.0%

De la tabla 10, se presenta el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de manera general para el personal de mantenimiento de una institución militar. Se observa que el nivel de mayor proporción está en el nivel medio de riesgo psicosocial

intralaboral con un 21.4%, seguido del nivel muy alto de riesgo psicosocial intralaboral con un 20.6%.

Tabla 11

Descripción del nivel de riesgo psicosocial extralaboral por dimensiones

		Tiempo fuera del trabajo		Relaciones familiares		Comunicación y relaciones interpersonales		Situación económica del grupo familiar		Característica de la vivienda y su entorno		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel de riesgos psicosociales extralaborales	Muy Bajo	22	17.5	30	23.8	34	27.0	5	4.0	23	18.3	48	38.1	16	12.7
	Bajo	22	17.5	57	45.2	23	18.3	56	44.4	24	19.0	39	31.0	28	22.2
	Medio	40	31.7	30	23.8	36	28.6	50	39.7	23	18.3	29	23.0	20	15.9
	Alto	41	32.5	9	7.1	21	16.7	15	11.9	28	22.2	10	7.9	41	32.5
	Muy Alto	1	.8	0	0	12	9.5	0	0	28	22.2	0	0	21	16.7
	Total	126	100	126	100	126	100	126	100	126	100	126	100	126	100

De la tabla 11 se presenta el nivel de riesgo psicosocial extralaboral por dimensiones para el personal de mantenimiento de una institución militar. Se presenta que en la dimensión características de la convivencia y su entorno presenta mayor nivel en muy alto con un 22.2%, asimismo para la dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda presenta un nivel alto con un 32.5%. Por otro lado, para las dimensiones tiempo fuera comunicación y relaciones interpersonales el nivel que mayor predomina es el medio con un 31.7% y 28.6% respectivamente. Por otra parte, para las dimensiones relaciones familiares y situación económica del grupo familiar el nivel de mayor proporción es el bajo con un 45.2% y 44.4% respectivamente, así también en la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo el nivel que predomina es muy bajo con un 38.1%

Tabla 12

Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral por dominios

		Liderazgo y relaciones sociales		Control sobre el trabajo		Demandas del trabajo		Recompensas	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral	Muy Bajo	25	19.8	25	19.8	24	19.0	19	15.1
	Bajo	23	18.3	23	18.3	22	17.5	20	15.9
	Medio	25	19.8	25	19.8	28	22.2	28	22.2
	Alto	22	17.5	25	19.8	17	13.5	32	25.4
	Muy Alto	31	24.6	28	22.2	35	27.8	27	21.4
	Total	126	100.0	126	100.0	126	100.0	126	100.0

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 12, se presenta el nivel de riesgo psicosocial intralaboral por dominios para el personal de mantenimiento de una institución militar. Se observa que para los dominios liderazgo y relaciones sociales, centro sobre el trabajo y demasiado trabajo el nivel que mayor predomina es el muy alto con un 24.6%, 22.2% y 27.8% respectivamente. Así mismo, se visualiza que el dominio recompensas presenta un nivel alto representado por un 25.4%.

Tabla 13

Descripción del nivel de riesgo psicosocial extra laboral según rango

		RANGO								Total
		PC	SO1	SO2	TC1	TC2	TC3	TIP		
Niveles de extra laboral	Muy Bajo	F	10	2	0	3	3	0	4	22
	Bajo	%	29.4%	11.8%	0.0%	33.3%	8.6%	0.0%	40%	17.5%
	Bajo	F	6	2	0	4	9	5	0	26
	Medio	%	17.6%	11.8%	0.0%	44.4%	25.7%	31.3%	0.0%	20.6%
	Medio	F	5	6	3	0	4	3	3	24
		%	14.7%	35.3%	60.0%	0.0%	11.4%	18.8%	30%	19.0%

Alto	F	8	2	0	2	12	3	1	28
	%	23.5%	11.8%	0.0%	22.2%	34.3%	18.8%	10%	22.2%
Muy Alto	F	5	5	2	0	7	5	2	26
	%	14.7%	29.4%	40.0%	0.0%	20.0%	31.3%	20%	20.6%
Total	F	34	17	5	9	35	16	10	126
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

De la tabla 13, se presenta el nivel de riesgo psicosocial extralaboral según su rango. Se observa para el rango de persona civil y técnico inspector el nivel que mayor predomina es el nivel muy bajo con el 29.4% y 40% respectivamente. Para el rango técnico de primera y de tercera el nivel que lidera es el bajo con el 44.4% y 31.3% respectivamente. Por otro lado, para sub oficial de primera y de segunda predomina el nivel medio con un 35.3% y 60% respectivamente. Y para el técnico de segunda el nivel alto presenta mayor proporción con el 34.3%.

Tabla 14

Descripción del nivel de riesgo psicosocial extra laboral según su edad

		EDAD				
		De 20 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 61 años	Total	
Niveles de extralaboral	Muy Bajo	F	6	4	12	22
		%	27.3%	10.8%	17.9%	17.5%
	Bajo	F	2	8	16	26
		%	9.1%	21.6%	23.9%	20.6%
	Medio	F	7	6	11	24
		%	31.8%	16.2%	16.4%	19.0%
	Alto	F	2	8	18	28
		%	9.1%	21.6%	26.9%	22.2%
	Muy Alto	F	5	11	10	26
		%	22.7%	29.7%	14.9%	20.6%
Total	F	22	37	67	126	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

De la tabla 14, se describe el nivel de riesgo psicosocial extralaboral según la edad del personal de mantenimiento. Se observa, para el rango de 20 a 30 años el nivel de mayor proporción es medio con el 31.8% y el de menor proporción es el nivel bajo y alto con el 9.1% respectivamente. Para la edad de 31 a 40 años el

nivel de mayor proporción es el muy alto con el 29.7% y el de menor proporción es el nivel muy bajo con un 10.8%. Y para el grupo de 41 a 61 años el nivel de mayor proporción es el alto con el 26.9% y el de menor porcentaje es el nivel muy alto con el 14.9%.

Tabla 15

Descripción del nivel de riesgo psicosocial extra laboral según tiempo de servicio

			Tiempo_de_servicio				Total
			De 1 a 7 años	De 8 a 15 años	De 16 a 24 años	De 25 a 35 años	
Niveles de extralaboral	Muy Bajo	F	8	4	5	5	22
		%	32.0%	16.7%	11.9%	14.3%	17.5%
	Bajo	F	4	2	10	10	26
		%	16.0%	8.3%	23.8%	28.6%	20.6%
	Medio	F	8	6	3	7	24
		%	32.0%	25.0%	7.1%	20.0%	19.0%
	Alto	F	3	3	13	9	28
		%	12.0%	12.5%	31.0%	25.7%	22.2%
	Muy Alto	F	2	9	11	4	26
		%	8.0%	37.5%	26.2%	11.4%	20.6%
Total	F	25	24	42	35	126	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

De la tabla 15, se presenta el nivel de riesgo psicosocial extralaboral para la variable sociodemográfica tiempo de servicio. Se observa para el grupo de tiempo de servicio de 1 a 7 años predomina el nivel medio y muy bajo con el 32% respectivamente. Para el grupo de 8 a 15 años el de mayor proporción es el nivel muy alto con el 37.5%. Para el grupo de 16 a 24 años el de mayor proporción es el nivel alto con el 31.0%. Y para el grupo de 25 a 35 años el nivel de mayor proporción es el nivel bajo con un 28.6%.

Tabla 16

Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral según rango

		RANGO								
		PC	SO1	SO2	TC1	TC2	TC3	TIP	Total	
Niveles intralaborales	Muy Bajo	F	9	2	0	3	2	6	2	24
		%	26.5%	11.8%	0.0%	33.3%	5.7%	37.5%	20%	19.0%
	Bajo	F	8	0	1	2	10	0	3	24
		%	23.5%	0.0%	20.0%	22.2%	28.6%	0.0%	30%	19.0%
	Medio	F	6	5	0	2	9	3	2	27
		%	17.6%	29.4%	0.0%	22.2%	25.7%	18.8%	20%	21.4%
	Alto	F	4	7	2	0	4	6	2	25
		%	11.8%	41.2%	40.0%	0.0%	11.4%	37.5%	20%	19.8%
	Muy Alto	F	7	3	2	2	10	1	1	26
		%	20.6%	17.6%	40.0%	22.2%	28.6%	6.3%	10%	20.6%
	Total	F	34	17	5	9	35	16	10	126
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

De la tabla 16, se presenta el nivel de riesgo intralaboral según su rango para el personal de mantenimiento. Se observa para el rango de personal civil, técnico de primera y tercera el mayor porcentaje está en el nivel muy bajo con el 26.5%, 33.3% y 37.5% respectivamente, para el rango técnico de inspección el de mayor proporción es el nivel bajo con el 30%. Por otro lado, para el sub oficial de primera predomina el nivel alto con el 41.2%. Y para el técnico de segunda y para el sub oficial de segunda el nivel de mayor proporción es muy alto con el 28.6% y 40% respectivamente.

Tabla 17

Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral según edad

		EDAD			Total	
		De 20 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 61 años		
Niveles intralaborales	Muy Bajo	F	6	8	10	24
		%	27.3%	21.6%	14.9%	19.0%
	Bajo	F	4	4	16	24
		%	18.2%	10.8%	23.9%	19.0%
	Medio	F	5	6	16	27
		%	22.7%	16.2%	23.9%	21.4%
	Alto	F	2	12	11	25
		%	9.1%	32.4%	16.4%	19.8%
	Muy Alto	F	5	7	14	26
		%	22.7%	18.9%	20.9%	20.6%
	Total	F	22	37	67	126
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

De la tabla 17, se presenta el nivel de riesgo psicosocial intralaboral según su edad en el personal de mantenimiento. Se observa, para el grupo de 20 a 30 años el mayor porcentaje está en el nivel muy bajo con el 27.3%. Para el grupo de 31 a 40 años el de mayor proporción es el nivel alto con el 32.4%. y para el grupo de 41 a 61 años predomina el nivel medio y bajo con el 23.9% respectivamente.

Tabla 18

Descripción del nivel de riesgo psicosocial intralaboral según tiempo de servicio

		Tiempo_de_servicio					Total
		De 1 a 7 años	De 8 a 15 años	De 16 a 24 años	De 25 a 35 años		
Niveles intralaborales	Muy Bajo	F	7	5	6	6	24
		%	28.0%	20.8%	14.3%	17.1%	19.0%
	Bajo	F	6	2	9	7	24
		%	24.0%	8.3%	21.4%	20.0%	19.0%
	Medio	F	6	2	8	11	27
		%	24.0%	8.3%	19.0%	31.4%	21.4%
	Alto	F	2	11	6	6	25
		%	8.0%	45.8%	14.3%	17.1%	19.8%
	Muy Alto	F	4	4	13	5	26
		%	16.0%	16.7%	31.0%	14.3%	20.6%
	Total	F	25	24	42	35	126
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

De la tabla 18, se presenta el nivel de riesgo psicosocial intralaboral según el tiempo de servicio del personal de mantenimiento. Se aprecia en el grupo de 1 a 7 años predomina el nivel muy bajo con el 28% y el de menor predominio es el nivel alto con el 8%. Para el grupo de 8 a 15 años el de mayor proporción es el nivel alto con el 45.8% y el de menor proporción es el nivel bajo con el 8.3%. Para el grupo de 16 a 24 años el de mayor porcentaje es el nivel muy alto con el 31%. Y para el grupo de 25 a 35 años predomina el nivel medio con un 31.4%.

III. DISCUSIÓN

A continuación, se discutirán los principales resultados hallados en la presente investigación cuyo objetivo principal fue determinar las diferencias en el riesgo psicosocial intralaboral y el riesgo psicosocial extralaboral en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según rango, edad y tiempo de servicio, posteriormente se discutirán los resultados descriptivos y sociodemográficos.

En los resultados encontrados al comparar el riesgo psicosocial intralaboral y el riesgo psicosocial extralaboral según rango, edad y tiempo de servicio, se evidenció que no existen diferencias significativas entre las variables de estudio y las variables sociodemográficas edad, rango y la variable riesgo psicosocial intralaboral y la variable tiempo de servicio, sin embargo al comparar la variable riesgo psicosocial extralaboral y la variable sociodemográfica tiempo de servicio se encontró diferencias entre los grupos. Por lo tanto, a todo lo expuesto se rechaza la hipótesis planteada en la investigación. Esto puede deberse a que de alguna manera las variables sociodemográficas planteadas para esta investigación no influyen de tal forma que genere un impacto en el riesgo psicosocial del personal de mantenimiento ya sea para el riesgo psicosocial intralaboral como el extralaboral.

Sin embargo, influyó de alguna manera la variable sociodemográfica tiempo de servicio en la variable riesgo psicosocial extralaboral, de esto se puede inferir que tener tanto tiempo trabajando en un mismo establecimiento puede llegar a generar estrés y por lo tanto afectar su salud física y mental. En la investigación realizado por Pazos (2014), demostró que los niveles de riesgo psicosociales son con síntomas de estrés elevados y el riesgo más alto lo presentan las personas que trabajan en las fuerzas armadas como los militares. Según Márquez (2015), el factor jornada laboral o tiempo de servicio influye en el incremento de riesgo

extralaboral, puesto que reduce el tiempo de descanso, de ver a su familia lo que hace que esto deteriore su salud y perjudique su trabajo.

Con respecto, al riesgo psicosocial extralaboral que predomina en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar se obtuvo como resultado que existe nivel alto de riesgo psicosocial extralaboral, este resultado concuerda con los obtenidos por Soler (2016), quien encontró riesgo psicosocial extralaboral alto en su muestra de estudio pues al realizar amplias jornadas laborales genera disconformidad en los familiares y en la vida personal del trabajador. Asimismo, Beleño y Ucros (2014), quienes encontraron nivel alto de riesgos psicosociales del 58 y 50% respectivamente, y que sus resultados se sustentaban en el estrés que le generaba a causa de largas jornadas laborales y continuas. Si bien es cierto en la investigación se aplicó a trabajadores administrativos, la realidad no está muy lejana a los trabajos realizados por los militares, pues ellos cubren turnos por más de 12 horas sin dormir, están parados, están alertas, entonces si no se descansa lo suficiente en un mediano o largo plazo esto va generar en ellos estrés y por lo tanto presentar riesgos psicosociales que no solo lo presente en su trabajo, sino también en sus hogares, perjudicando o contaminando no solo su propio bienestar emocional sino además el de su familia. Como lo menciona el Ministerio de protección social (2010), las condiciones extralaborales pueden influir de manera directa o indirectamente en la salud y bienestar de los trabajadores, como por ejemplo el lugar de residencia, el entorno familiar, social y también su economía. Entonces si el trabajador vive en zonas alejadas o peligrosas, no percibe un buen sueldo, su vivienda presenta condiciones precarias, el lugar donde reside es de difícil acceso, por lo tanto, los indicadores ya mencionados incrementan la probabilidad de presentar riesgos psicosociales extralaborales.

Asimismo, se demostró que el riesgo psicosocial intralaboral presentó nivel medio en la población estudiada, estos resultados concuerdan con la investigación de Soler (2016), quien en su investigación encontró en sus resultados descriptivo factor de riesgo psicosocial intralaboral alto. De igual forma, Suarez (2015), en su investigación corroboró que los niveles de riesgo intralaboral son alto o muy altos

obteniendo un porcentaje mayor a 50%. De igual manera, Pazos (2014) quien encontró riesgo medio asociándolo a los síntomas de estrés y expreso también que estos indicadores se le atribuye más al personal militar. De igual forma, el Ministerio de proyección social (2010), explica que los factores de riesgo intralaboral presentan características propias del trabajo o su organización y que si no son atendidas oportunamente influye en la salud y bienestar del individuo.

Por otro lado, respecto a los factores de riesgo psicosociales extralaborales, la dimensión con nivel muy alto de riesgo es el de convivencia y su entorno, el nivel alto de riesgo la dimensión de desplazamiento vivienda trabajo, las dimensiones comunicación y relaciones interpersonales presenta nivel medio de riesgo. Estos resultados están relacionados con el resultado general de las cuales obtuvo nivel medio y alto de riesgo psicosociales, teniendo relación con los resultados obtenidos, dando por afirmado los indicadores de los riesgos psicosociales extralaborales, por lo que los trabajadores se ven afectados por el indicador el entorno de la vivienda, el acceso a su domicilio y al trabajo que está en relación con la dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda, la convivencia y las relaciones entre los pares que se da en casa está en relación con la dimensión comunicación y relaciones interpersonales. En la investigación realizada por Soler (2016), evidencio nivel alto de riesgo en el dominio de convivencia, esto debido a las largas horas que demanda a las trabajadores esto se vería reflejado en el descontento de sus familiares o relaciones conyugales, asimismo en la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales que ven como una barrera la gestión y comunicación con sus jefes inmediatos y con respecto a las relaciones interpersonales, puesto como su trabajo es muy exigente es imposible entablar contacto o cercanía con su entorno laboral.

De igual forma, al describir los factores de riesgo psicosocial intralaboral se presenta que los dominios liderazgo y relaciones sociales, centro sobre el trabajo y demasiado trabajo es muy alto y para el dominio recompensas presenta un nivel alto. Este resultado guarda relación con el resultado obtenido de manera general

en esta investigación, el cual el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar presenta nivel alto de riesgo psicosocial intralaboral. En el trabajo realizado Soler (2016), encontró que el dominio de liderazgo y relaciones sociales predominan los niveles de riesgo muy alto y alto lo que es posible para el investigador que se relacionen de manera negativa con su superior, de igual forma para las dimensiones recompensa y demandas del trabajo. Por otro lado, Karasek y Theorell (1990), en el modelo de demanda – control – apoyo social plantean que el factor estresor está rodeado de las características psicosociales al entorno del trabajo. Ante lo expuesto, podemos deducir que si el trabajo no se relaciona de manera adecuada con su superior o percibe de manera negativa su liderazgo tendrá efectos negativos en el trabajador.

Por otra parte, con respecto a los niveles de riesgo psicosocial extralaboral con las variables sociodemográficas edad, tiempo y rango. Se obtuvo como resultados para la variable edad, el grupo etario de 20 a 30 y de 41 a 61 años presenta nivel medio y alto de riesgo, para el grupo de 31 a 40 años el nivel de riesgo es alto de riesgo psicosocial extralaboral, esto puede estar asociado al estrés que percibe, así como lo menciona Suarez (2015) quien en su resultado halló que el rango de edad de 21 a 40 años está relacionado al estrés por las actividades que exigen, responsabilidad y carga familiar.

Por otra parte, para la variable sociodemográfica tiempo de servicio, se aprecia que de 1 a 7 años de servicio presenta nivel de riesgo medio, de 8 a 15 y de 16 a 24 años el nivel de riesgo es muy alto y alto respectivamente, y para el grupo de 25 a 35 años el nivel de riesgo es bajo, este resultado puede deberse que el tiempo de servicio de 8 a 15 y de 16 a 24 años, estando realizando el mismo trabajo y no cambiando de funciones generan y acumulan estrés esto sumado a los indicadores que no están dentro de las funciones de su trabajo produce riesgo en los trabajadores. Con respecto a la variable rango, el personal civil y técnico inspector presenta riesgo muy bajo, el rango técnico de primera y de tercera el

nivel de riesgo bajo, para el rango sub oficial de primera y de segunda el nivel de riesgo es medio y para el técnico de segunda el nivel de riesgo es alto.

El riesgo psicosocial intralaboral con respecto a las variables sociodemográficas edad, tiempo de servicio y rango. Tenemos que en los tres grupos etarios presentan niveles de riesgo bajo o muy bajo, por lo que los indicadores no influyen de manera directa en la variable edad. En la variable tiempo de servicio se presenta un escenario diferente del cual el tiempo de servicio de 1 a 7 años el riesgo es bajo, el de 25 a 35 años el nivel de riesgo es medio y el tiempo de servicio de 8 a 15 y de 16 a 24 años el riesgo psicosocial es alto y muy alto, esto quiere decir que los indicadores intralaborales de mayor riesgo se evidencian cuando más jornadas de trabajo cumplan o mayor tiempo de servicio tengan. En la investigación realizada por Botero (2012) evidencio que el exceso de carga laboral, la falta de tiempo y la poca remuneración son principales riesgos psicosociales. Asimismo, como lo menciona Márquez (2015) en su ensayo el factor tiempo de servicio o jornada laboral tiende a tener mayor impacto en los trabajadores que priorizan más su trabajo teniendo como consecuencia problemas familiares, problemas de alimentación y trastorno de sueño deteriorando así su salud física y mental.

Finalmente, respecto a la variable sociodemográfico rango de personal civil, técnico de primera y tercera presentan niveles muy bajo, para el rango técnico de inspección el nivel es bajo, para el sub oficial de primera y segunda el nivel es alto y para el técnico de tercera el nivel es alto, estos resultados puede deberse al tipo de función meritocrático que cumple cada personal, y por el tipo de responsabilidad que se pueda asumir, pues a mayor cargo o ascenso que tenga el personal, el tipo de trabajo es diferente y más complejo.

IV. CONCLUSIONES

Después de haber contrastado, analizado y descrito los resultados se puede concluir lo siguiente:

PRIMERA: se concluye que no existen diferencias significativas entre el riesgo psicosocial extralaboral y el riesgo psicosocial intralaboral según su rango, edad y tiempo de servicio, por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación.

SEGUNDA: respecto al nivel de riesgo psicosocial extralaboral que predomina en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar es alto.

TERCERA: respecto al nivel de riesgo psicosocial intralaboral que predominan en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, es medio.

CUARTA: con respecto a las dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral que predominan es la dimensión de características de la vivienda y su entorno con un nivel muy alto, la dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda con un nivel alto, para la dimensión comunicación y relaciones interpersonales el nivel que predomina es el medio, para la dimensión de relaciones familiares y situación económica del grupo familiar el nivel de mayor proporción es bajo y la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo el nivel que predomina es muy bajo.

QUINTA: para los dominios de riesgo psicosocial intralaboral, el nivel que predomina en los dominios liderazgo y relaciones sociales, centro sobre el trabajo y demasiado trabajo es muy alto y para el dominio recompensas presenta un nivel alto.

SEXTA: con respecto a la variable riesgo psicosocial extralaboral y la variable sociodemográfica rango; predomina el nivel muy bajo en el rango de persona civil y técnico inspector, para el rango técnico de primera y de tercera el nivel que lidera es el bajo, para el sub oficial de primera y de segunda predomina el nivel medio y para el técnico de segunda el nivel alto. Por otro lado, para la variable edad de 20 a 30 años el nivel es medio, para la edad de 31 a 40 años el nivel es muy alto y para el grupo de 41 a 61 años el nivel es alto. Y con respecto al tiempo de servicio, de 1 a 7 años el nivel es medio, para el grupo de 8 a 15 años el nivel es muy alto con el 37.5%. Para el grupo de 16 a 24 años el nivel es alto y para el grupo de 25 a 35 años el nivel es bajo.

SÉPTIMA: finalmente se concluye que la variable riesgo psicosocial intralaboral con respecto al rango de personal civil, técnico de primera y tercera presentan niveles muy bajo, para el rango técnico de inspección el nivel es bajo, para el sub oficial de primera el nivel es alto y para el técnico de segunda y para el sub oficial de segunda el nivel es muy alto y alto. Así mismo para la variable sociodemográfica edad el grupo de 20 a 30 años predomina el nivel muy bajo, para el grupo de 31 a 40 años predomina el nivel bajo y para el grupo de 41 a 61 años predomina el nivel medio y bajo. Y para el tiempo de servicio en el grupo de 1 a 7 años predomina el nivel muy bajo, para el grupo de 8 a 15 años predomina el nivel alto, para el grupo de 16 a 24 años predomina el nivel muy alto y para el grupo de 25 a 35 años predomina el nivel medio.

V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda desarrollar con los resultados obtenidos sesiones o talleres que permitan mejorar la gestión de riesgo psicosocial extra e intra laboral en el personal de mantenimiento de la institución.
2. Se recomienda realizar investigaciones e intervenciones de riesgo psicosocial intra y extralaboral con las organizaciones laborales del Callao.
3. Se recomienda realizar investigaciones con una de las variables estudiadas y el clima laboral o el síndrome de burnout en la misma población.
4. Se sugiere implementar otras variables sociodemográficas como sexo, estado civil, para poder corroborar si de alguna manera influyen en los resultados de los riesgos psicosociales extralaborales o intralaborales.
5. Se recomienda realizar la misma investigación con diferentes tipos de población como en la Marina, el Ejército y la PNP, realizando la diferenciación de personal militar y civil para analizar los resultados con la población estudiada.
6. Finalmente, se recomienda realizar la misma investigación en un tiempo prolongado y comparar los resultados obtenidos, para observar si los niveles de riesgo psicosocial extralaboral o los riesgos psicosociales intralaborales han disminuido han ido aumentando o si se siguen manteniendo con el tiempo en la población estudiada.

VI. REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases fundamentales*. Buenos Aires: Cengage learning.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial Patria.
- Baleño, R. y Ucrus, M. (2014). *Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en los trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014*. (tesis de maestría). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/305318960_Factores_de_risgos_psicosociales_extralaborales_en_personal_administrativo_universitario
- Bandera, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el personal militar: los riesgos laborales emergentes*. España: ministerio de defensa.
- Botero, C. (2012). *Riesgo psicosocial intralaboral y burnout en docentes universitarios de Algunos países latinoamericanos*. Cuadernos de administración. Universidad del Valle. Vol 28, N°. 48.p.p. 118 – 132.
- Comité mixto OIT- OMS. (1984). *Medicina del trabajo*. Ginebra.
- Confederación de empresarios de Málaga. (2013). *Gía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Málaga: cem.
- Congreso de la República.(2011) Ley 29783 de salud y seguridad en el trabajo.
- Corroto, S. (2012). *Psicología aeronáutica, selección de pilotos en el ejercito del aire*. España: ministerio de defensa.
- Diz, E. (2016). *Estadística básica introducción a la estadística con R*. Bogotá: ediciones de la U.
- Donoso, D. (2012). *Psicología en las fuerzas armadas*. España: Ministerio de Defensa.
- Gonzáles, D. (2007). *Ergonomía y psicología*. (3era ed.). Madrid: fundación confemental
- Guerra, L. (2015). *Marco legal de la salud ocupacional*. Fuerza aérea del Perú.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación, (6ta ed.). México: Punta Santa Fe.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (2003). Psicología del trabajo. Madrid: INSHT
- Johnson, H. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Public Health*, 78, 1336-1342.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285 – 309.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic.
- Lecca, E. (2016). *Introducción a la seguridad y salud en el trabajo*. Lima: arte & pluma
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2004). *Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. Revista psicológica: edupsykhe, vol. 3, p 95- 108.
- Márquez, S. (2015). Ensayo Factores de riesgo psicosocial en guardias de seguridad. Universidad Militar Nueva Granada, España.
- Mejía, H. (2011). *Gestión integral de riesgo y seguros para empresas de servicios, comercio e industria*. (2da ed.). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Ministerio de la Protección Social. (2010) *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Oficina de estadística, n°1. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/2016/SAT_ENERO_2016.pdf

- Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Oficina de estadística, n°1. Recuperado de http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/sat/2017/SAT_enero_17.pdf
- Morán. C. (2005). *Psicología del trabajo, nociones introductorias*. Málaga: Aljibe.
- Moreno, B. y Baez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, Medicina y seguridad del trabajo*. Vol. 57. España.
- Oficina Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1984). *Informe del Comité Mixto en Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kg2Y4EtELm4J:staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Oficina Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:msGNjQILpJwJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454011.pdf+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- OIT: cada 15 segundos muere un trabajador en el mundo. (29 de abril de 2014). *La Nueva*. Recuperado de: <http://www.lanueva.com/nota/2014-4-29-0-10-0-oit-cada-15-segundos-muere-un-trabajador-en-el-mundo>
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Salud y seguridad en el trabajo*. Red regional de biblioteca OIT para América Latina y el caribe.

- Pazos, W. (2014). *Prevalencia de los riesgos psicosociales en el personal civil y militar en una unidad militar de Bogotá Colombia 2014*. (Tesis de maestría): Facultad de medicina, Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10102/5292067-2015.pdf?sequence=1>
- Prevé, A. (2011). *Gestión de riesgo*. (2da ed.). Buenos Aires: Temas grupo editorial.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23 ed) recuperado de <http://dle.rae.es/?id=WT8tAMI>
- Román, R. (2016) *Riesgos psicosociales intralaborales en el potencial humano de la Autoridad Regional Ambiental*. (tesis de pre grado). Arequipa, Perú: Universidad Alas Peruanas. Recuperado de <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/3916>
- Sarmiento, M. (2012). *Factores de riesgo psicosocial: diagnostico en personal terapéutico y asistencial* (tesis de post grado). Recuperado de <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>
- Soler, J. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá* (tesis). Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2951/Soler_%20A_%20Juan_%20G.pdf?sequence=1&isAllowed
- Suarez, Y. (2015). *Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2014* (tesis de maestría). Universidad tecnológica Equinoccial. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/13882/1/61990_1.pdf

Vega, S. (2001). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda control, control apoyo social*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. España

ANEXOS

Instrumento Original

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICISOCIAL EXTRALABORAL

Elaborado por el Ministerio de Protección social colombiano, 2010

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que ustedes respondan a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta. Luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola opción.

Ejemplo

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
1. Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.					

Respuesta

Definitiva

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

El cuestionario no tiene límite de tiempo: Sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

ITEMS	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
1. Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo					
2. Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3. Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4. Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5. La zona donde vivo es segura					

6. En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7. Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atiende					
8. Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9. Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10. Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11. En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12. Las condiciones de vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					
Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo :					
	Siempre	Canal Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
14. Me queda tiempo para actividades de recreación					
15. Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16. Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17. Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18. Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19. Las relaciones con mis amigos son buenas					
20. Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21. Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22. Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23. Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25. La relación con mi familia cercana es cordial					
26. Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27. Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
28. Mis problemas personales o familiares mis relaciones en el trabajo					
29. El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30. Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31. En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

Elaborado por el Ministerio de Protección social colombiano, 2010, modificado por fines académicos por Cuba Cucho Mirian Yeraldin, 2017.

Grado:

Edad:

Sexo: F____ M:____

Fecha:_____

Tiempo de servicio en la institución:

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Me queda tiempo para actividades de recreación					
2	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
3	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
4	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
5	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
6	La relación con mi familia cercana es cordial					
7	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
8	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
9	Las relaciones con mis amigos son buenas					
10	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
11	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
12	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
13	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
14	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					

15	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					
16	La zona donde vivo es segura					
17	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
18	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
19	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
20	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
21	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
22	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
23	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
24	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					
25	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
28	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
29	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
30	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
31	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					

Instrumento original

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A

Elaborado por el Ministerio de Protección social colombiano, 2010

INSTRUCCIONES

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

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera.

Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas. Lo importantes es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas. En cada una de ellas marque una sola respuesta.

Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo.

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo					

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta. Solicite mayor explicación a la persona que le entrego el cuestionario.

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frio					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afectan mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					

10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afectan mi salud					
11	Me preocupación accídéntame en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mas deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy conectado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	E n mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a mucho asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan ordenes contradicciones					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más practica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar más habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar más conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta más capacidades					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo pasar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficios					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le han dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuales son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					

57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que el empresa le facilita para su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien hay más contacto.

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo del grupo los					

	compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para ser el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayuda cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañero de trabajo me escucha cuando tengo problemas					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el ayuda a mejorar					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en l trabajo					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagana tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	MI trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien del empresa con otras personas					

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

En mi trabajo debo brindar servicio clientes o usuarios

Si	
No	

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy triste					

109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los niños					
113	Mi trabajo me exige atención situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy triste o dolorosas					

Soy jefe otras personas en mi trabajo

Si	
No	

Si su respuesta fue SI por favor responda la siguiente preguntas .si su repuesta es NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES.**

Las siguientes preguntas están relacionadas con la persona que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienes comportamientos s irrespetuoso					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización de trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo el trabajo colaboradores que dificultan el logro de los resultados					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Instrumento utilizado para la prueba piloto

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORAL

**Elaborado por el Ministerio de Protección social colombiano, 2010, modificado para fines académicos
por Cuba Cucho Mirian Yeraldin, 2017**

Grado:

Edad:

Sexo: F ___ M: ___

Fecha: _____

Tiempo de servicio en la institución:

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Mi superior me da instrucciones claras					
2	Mi superior ayuda a organizar mejor el trabajo					
3	Mi superior tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
4	Mi superior me anima para hacer mejor mi trabajo					
5	Mi superior distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
6	Mi superior me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
7	La orientación que me da mi superior me ayuda a hacer mejor el trabajo					
8	Mi superior me ayuda a progresar en el trabajo					
9	Mi superior me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
10	Mi superior ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
11	Siento que puedo confiar en mi superior					
12	Mi superior me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
13	Mi superior me brinda su apoyo cuando lo Necesito					
14	Me agrada el ambiente de mi grupo de Trabajo					
15	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
16	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
17	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
18	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
19	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
20	Hay integración en mi grupo de trabajo					
21	Mi grupo de trabajo es muy unido					
22	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					

23	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
24	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
25	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
26	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
27	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					
28	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
29	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
30	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
31	La forma como evalúan mi trabajo en la Institución me ayuda a mejorar					
32	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					
33	Tengo subordinados que comunican tarde os asuntos de trabajo					
34	Tengo subordinados que tienen comportamientos irrespetuosos					
35	Tengo subordinados que dificultan la organización del trabajo					
36	Tengo subordinados que guardan silencio cuando les piden opiniones					
37	Tengo subordinados que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
38	Tengo subordinados que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
39	Tengo subordinados que cooperan poco cuando se necesita					
40	Tengo subordinados que me preocupan por su desempeño					
41	Tengo subordinados que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					
42	Me informan con claridad cuáles son mis Funciones					
43	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
44	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
45	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la institución					
46	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
47	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					

48	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					
49	La institución me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
50	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
51	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
52	Los cambios en mi trabajo han sido Beneficiosos					
53	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
54	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
55	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
56	Mi trabajo me permite desarrollar mis Habilidades					
57	Mi trabajo me permite aplicar mis Conocimientos					
58	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
59	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
60	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
61	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
62	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
63	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
64	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
65	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
66	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
67	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
68	El espacio donde trabajo es cómodo					
69	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
70	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
71	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
72	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
73	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
74	El lugar donde trabajo es ordenado y limpio					
75	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
76	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis					

	deberes					
77	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
78	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
79	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
80	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
81	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
82	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
83	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
84	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
85	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
86	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
87	En mi trabajo respondo por dinero de la Institución					
88	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
89	Respondo ante mi superior por los resultados de toda mi área de trabajo					
90	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
91	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
92	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
93	Mi trabajo me exige memorizar mucha Información					
94	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
95	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					
96	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
97	En mi trabajo me piden hacer cosas Innecesarias					
98	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o Procedimientos					
99	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					
100	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
101	Trabajo en horario de noche					
102	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
103	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
104	En la institución confían en mi trabajo					

105	Mi trabajo en la institución es estable					
106	El trabajo que hago me hace sentir bien					
107	Siento orgullo de trabajar en esta institución					
108	Hablo bien de la institución con otras personas					
109	En la institución me pagan a tiempo mi salario					
110	El pago que recibo es el que me ofreció la Institución					
111	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
112	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
113	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la institución					
114	La institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores					

instrumento utilizado para la investigación

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORAL

**Elaborado por el Ministerio de Protección social colombiano, 2010, modificado para fines académicos
por Cuba Cucho Mirian Yeraldin, 2017. (versión abreviada)**

Grado: _____

Edad: _____

Sexo: F ___ M: ___

Fecha: _____

Tiempo de servicio en la institución: _____

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Mi superior me da instrucciones claras					
2	Mi superior ayuda a organizar mejor el trabajo					
3	Mi superior tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
4	La orientación que me da mi superior me ayuda a hacer mejor el trabajo					
5	Mi superior me ayuda a progresar en el trabajo					
6	Mi superior ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
7	Siento que puedo confiar en mi superior					
8	Mi superior me brinda su apoyo cuando lo Necesito					
9	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
10	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
11	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
12	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
13	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
14	Hay integración en mi grupo de trabajo					
15	Mi grupo de trabajo es muy unido					
16	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
17	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
18	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
19	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
20	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
21	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					
22	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
23	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
24	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					

25	La forma como evalúan mi trabajo en la Institución me ayuda a mejorar					
26	Tengo subordinados que dificultan la organización del trabajo					
27	Me informan con claridad cuáles son mis Funciones					
28	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
29	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
30	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la institución					
31	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
32	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
33	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					
34	La institución me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
35	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
36	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
37	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
38	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
40	Mi trabajo me permite desarrollar mis Habilidades					
41	Mi trabajo me permite aplicar mis Conocimientos					
42	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
43	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
44	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
45	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
46	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
47	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
48	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
49	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
50	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
51	El lugar donde trabajo es ordenado y limpio					
52	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
53	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
54	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
55	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					

56	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
57	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
58	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
59	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					
60	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
61	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
62	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
63	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					
64	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
65	Trabajo en horario de noche					
66	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
67	El trabajo que hago me hace sentir bien					
68	Siento orgullo de trabajar en esta institución					
69	Hablo bien de la institución con otras personas					
70	En la institución me pagan a tiempo mi salario					
71	El pago que recibo es el que me ofreció la Institución					
72	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
73	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
74	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la institución					
75	La institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores					

Ítems modificados del cuestionario de factores de riesgo psicosociales intralaboral forma A

ITEMS ORIGINALES	ITEMS MODIFICADOS
Mi jefe me da instrucciones claras	Mi superior me da instrucciones claras
mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	Mi superior ayuda a organizar mejor el trabajo
Mi superior tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	Mi superior tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones
La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	La orientación que me da mi superior me ayuda a hacer mejor el trabajo
Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	Mi superior me ayuda a progresar en el trabajo
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	Mi superior ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo
Siento que puedo confiar en mi jefe	Siento que puedo confiar en mi superior
Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	Mi superior me brinda su apoyo cuando lo necesito
La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	La forma como evalúan mi trabajo en la institución me ayuda a mejorar
Tengo colaboradores que dificultan la organización en el trabajo	Tengo subordinados que dificultan la organización en el trabajo
Siento orgullo de trabajar en esta empresa	Siento orgullo de trabajar en esta institución
Hablo bien de la empresa con otras personas	Hablo bien de la institución con otras personas
En la empresa me pagan a tiempo mi salario	En la institución me pagan a tiempo mi salario
El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	El pago que recibo es el que me ofreció la institución
Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la institución
La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	La institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Fuente: Elaboración propia.

Se realizó los cambios pertinentes a la población, (la palabra jefe por superior).

Cuadro de prueba binomial de factores de riesgo psicosociales intralaboral

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	114	1.00	.50	.000
	Total		114	1.00		
J2	Grupo 1	1	114	1.00	.50	.000
	Total		114	1.00		
J3	Grupo 1	1	114	1.00	.50	.000
	Total		114	1.00		
J4	Grupo 1	1	114	1.00	.50	.000
	Total		114	1.00		
J5	Grupo 1	1	114	1.00	.50	.000
	Total		114	1.00		

Fuente: Elaboración propia.

Se presenta la validez a través de la prueba binomial de la prueba factores de riesgos psicosociales intralaboral.

Fiabilidad de la prueba factores de riesgos psicosociales intralaboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	75

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia la fiabilidad de la prueba factores de riesgos psicosociales intralaboral, para la muestra de estudio, se usó el método de consistencia interna alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de 0,956, el cual nos indica un nivel alto de confiabilidad.

Fiabilidad de los dominios la prueba de factores de riesgo psicosociales intralaboral

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo y relaciones sociales	0.95	26
Control sobre el trabajo	0.93	18
Demandas del trabajo	0.89	22
Recompensas	0.82	9

Fuente: Elaboración propia.

Baremos del cuestionario de factores de riesgo psicosociales intralaboral

Nivel De riesgo	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	DEMANDAS DEL TRABAJO	RECOMPENSAS	RIESGO DE FACTORES INTRALABORALES	Pc
PUNTAJES DIRECTOS						
Muy Bajo	26 – 35	18 – 29	34 – 52	9 – 10	75 – 139	1 – 20
Bajo	36 – 52	30 – 39	53 – 57	11 – 13	140 – 171	21 – 40
Medio	53 – 58	40 – 45	58 – 65	14 – 16	172 – 182	41 – 60
Alto	59 – 67	46 – 52	66 – 67	17 – 22	183 – 207	61 – 80
Muy Alto	68 – 130	53 – 90	68 – 125	23 – 45	208 – 385	81 – 99

Fuente: Elaboración propia.

Se presenta los puntajes directos para cada dominio y de manera total con sus respectivos puntajes.

Cuadro de prueba binomial de factores de riesgo psicosociales extralaboral

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	31	1.00	.50	.000
	Total		31	1.00		
J2	Grupo 1	1	31	1.00	.50	.000
	Total		31	1.00		
J3	Grupo 1	1	31	1.00	.50	.000
	Total		31	1.00		
J4	Grupo 1	1	31	1.00	.50	.000
	Total		31	1.00		
J5	Grupo 1	1	31	1.00	.50	.000
	Total		31	1.00		

Fuente: Elaboración propia.

Se realizó los cambios pertinentes a la población, (la palabra jefe por superior).

Fiabilidad de la prueba de factores de riesgo psicosociales extralaboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.912	31

Fuente: Elaboración propia.

Baremos de la prueba de factores de riesgo psicosociales extralaboral

Dimensiones		Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Característica de la vivienda y su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	Factor de riesgo extralaboral	Percentiles (puntajes estándar)
PUNTAJES DIRECTOS										
Niveles De riesgo	Muy Bajo	4 – 7	3 – 4	5 – 6	3 – 6	9 – 11	3 – 4	4 – 6	31 – 52	1 – 20
	Bajo	8 – 9	5 – 6	7 – 8	7 – 8	12 – 14	5 – 6	7 – 8	53 – 60	21 – 40
	Medio	10 – 11	7 – 8	9 – 10	9 – 10	15 – 16	7 – 8	9 – 10	61 – 67	41 – 60
	Alto	12 – 16	9 – 10	11 – 12	11 – 12	17 – 20	9 – 10	11 – 12	68 – 76	61 – 80
	Muy Alto	17 – 20	11 – 15	13 – 25	13 – 15	21 – 45	11 – 15	13 – 20	77 – 165	81 – 99

Fuente: Elaboración propia.

De tabla 8 se presenta los puntajes directos para cada uno de las dimensiones, así como el puntaje total de la prueba factores de riesgo psicosociales extralaborales

V de Aiken factores del instrumento de factores de riesgo extralaboral

VALIDEZ									
Items	J1	J2	J3	J4	J5	ne		JUECES	
						A	D	5	V Aiken
						Suma			
1	1	1	1	1	1		5	0	1
2	1	1	1	1	1		5	0	1
3	1	1	1	1	1		5	0	1
4	1	1	1	1	1		5	0	1
5	1	1	1	1	1		5	0	1
6	1	1	1	1	1		5	0	1
7	1	1	1	1	1		5	0	1
8	1	1	1	1	1		5	0	1
9	1	1	1	1	1		5	0	1
10	1	1	1	1	1		5	0	1
11	1	1	1	1	1		5	0	1
12	1	1	1	1	1		5	0	1
13	1	1	1	1	1		5	0	1
14	1	1	1	1	1		5	0	1
15	1	1	1	1	1		5	0	1
16	1	1	1	1	1		5	0	1
17	1	1	1	1	1		5	0	1
18	1	1	1	1	1		5	0	1
19	1	1	1	1	1		5	0	1
20	1	1	1	1	1		5	0	1
21	1	1	1	1	1		5	0	1
22	1	1	1	1	1		5	0	1
23	1	1	1	1	1		5	0	1
24	1	1	1	1	1		5	0	1
25	1	1	1	1	1		5	0	1
26	1	1	1	1	1		5	0	1
27	1	1	1	1	1		5	0	1
28	1	1	1	1	1		5	0	1
29	1	1	1	1	1		5	0	1
30	1	1	1	1	1		5	0	1
31	1	1	1	1	1		5	0	1

V de Aiken factores del instrumento de factores de riesgo intralaboral

Items	VALIDEZ					ne	A		D	JUECES 5 V Aiken
	J1	J2	J3	J4	J5		Suma			
1	1	1	1	1	1			5 0		1
2	1	1	1	1	1			5 0		1
3	1	1	1	1	1			5 0		1
4	1	1	1	1	1			5 0		1
5	1	1	1	1	1			5 0		1
6	1	1	1	1	1			5 0		1
7	1	1	1	1	1			5 0		1
8	1	1	1	1	1			5 0		1
9	1	1	1	1	1			5 0		1
10	1	1	1	1	1			5 0		1
11	1	1	1	1	1			5 0		1
12	1	1	1	1	1			5 0		1
13	1	1	1	1	1			5 0		1
14	1	1	1	1	1			5 0		1
15	1	1	1	1	1			5 0		1
16	1	1	1	1	1			5 0		1
17	1	1	1	1	1			5 0		1
18	1	1	1	1	1			5 0		1
19	1	1	1	1	1			5 0		1
20	1	1	1	1	1			5 0		1
21	1	1	1	1	1			5 0		1
22	1	1	1	1	1			5 0		1
23	1	1	1	1	1			5 0		1
24	1	1	1	1	1			5 0		1
25	1	1	1	1	1			5 0		1
26	1	1	1	1	1			5 0		1
27	1	1	1	1	1			5 0		1
28	1	1	1	1	1			5 0		1
29	1	1	1	1	1			5 0		1
30	1	1	1	1	1			5 0		1
31	1	1	1	1	1			5 0		1
32	1	1	1	1	1			5 0		1
33	1	1	1	1	1			5 0		1
34	1	1	1	1	1			5 0		1
35	1	1	1	1	1			5 0		1
36	1	1	1	1	1			5 0		1
37	1	1	1	1	1			5 0		1

38	1	1	1	1	1	5	0	1
39	1	1	1	1	1	5	0	1
40	1	1	1	1	1	5	0	1
41	1	1	1	1	1	5	0	1
42	1	1	1	1	1	5	0	1
43	1	1	1	1	1	5	0	1
44	1	1	1	1	1	5	0	1
45	1	1	1	1	1	5	0	1
46	1	1	1	1	1	5	0	1
47	1	1	1	1	1	5	0	1
48	1	1	1	1	1	5	0	1
49	1	1	1	1	1	5	0	1
50	1	1	1	1	1	5	0	1
51	1	1	1	1	1	5	0	1
52	1	1	1	1	1	5	0	1
53	1	1	1	1	1	5	0	1
54	1	1	1	1	1	5	0	1
55	1	1	1	1	1	5	0	1
56	1	1	1	1	1	5	0	1
57	1	1	1	1	1	5	0	1
58	1	1	1	1	1	5	0	1
59	1	1	1	1	1	5	0	1
60	1	1	1	1	1	5	0	1
61	1	1	1	1	1	5	0	1
62	1	1	1	1	1	5	0	1
63	1	1	1	1	1	5	0	1
64	1	1	1	1	1	5	0	1
65	1	1	1	1	1	5	0	1
66	1	1	1	1	1	5	0	1
67	1	1	1	1	1	5	0	1
68	1	1	1	1	1	5	0	1
69	1	1	1	1	1	5	0	1
70	1	1	1	1	1	5	0	1
71	1	1	1	1	1	5	0	1
72	1	1	1	1	1	5	0	1
73	1	1	1	1	1	5	0	1
74	1	1	1	1	1	5	0	1
75	1	1	1	1	1	5	0	1
76	1	1	1	1	1	5	0	1
77	1	1	1	1	1	5	0	1
78	1	1	1	1	1	5	0	1
79	1	1	1	1	1	5	0	1
80	1	1	1	1	1	5	0	1
81	1	1	1	1	1	5	0	1

82	1	1	1	1	1	5	0	1
83	1	1	1	1	1	5	0	1
84	1	1	1	1	1	5	0	1
85	1	1	1	1	1	5	0	1
86	1	1	1	1	1	5	0	1
87	1	1	1	1	1	5	0	1
88	1	1	1	1	1	5	0	1
89	1	1	1	1	1	5	0	1
90	1	1	1	1	1	5	0	1
91	1	1	1	1	1	5	0	1
92	1	1	1	1	1	5	0	1
93	1	1	1	1	1	5	0	1
94	1	1	1	1	1	5	0	1
95	1	1	1	1	1	5	0	1
96	1	1	1	1	1	5	0	1
97	1	1	1	1	1	5	0	1
98	1	1	1	1	1	5	0	1
99	1	1	1	1	1	5	0	1
100	1	1	1	1	1	5	0	1
101	1	1	1	1	1	5	0	1
102	1	1	1	1	1	5	0	1
103	1	1	1	1	1	5	0	1
104	1	1	1	1	1	5	0	1
105	1	1	1	1	1	5	0	1
106	1	1	1	1	1	5	0	1
107	1	1	1	1	1	5	0	1
108	1	1	1	1	1	5	0	1
109	1	1	1	1	1	5	0	1
110	1	1	1	1	1	5	0	1
111	1	1	1	1	1	5	0	1
112	1	1	1	1	1	5	0	1
113	1	1	1	1	1	5	0	1
114	1	1	1	1	1	5	0	1

Correlación ítem test

Correlaciones			
Rho de Spearman			
BAREMOS			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
I1	,357**	.009	52
I2	.162	.250	52
I3	.239	.088	52
I7	.079	.576	52
I8	.228	.104	52
I10	-.027	.852	52
I11	-,278*	.046	52
I13	.107	.452	52
I15	-.037	.796	52
I16	,418**	.002	52
I17	.118	.405	52
I18	.140	.323	52
I19	.258	.065	52
I20	-.024	.867	52
I21	.104	.463	52
I22	.050	.724	52
I23	-.121	.392	52
I24	.106	.456	52
I25	-.219	.119	52
I26	.096	.497	52
I27	,496**	.000	52
I28	.097	.494	52
I29	,304*	.029	52
I30	.208	.140	52
I31	.019	.891	52
I35	.196	.163	52
I42	,275*	.049	52
I43	-.031	.829	52
I44	.166	.239	52
I45	-.047	.743	52
I46	.115	.417	52
I47	-,292*	.036	52
I48	.110	.439	52
I49	-.109	.441	52
I50	.169	.232	52
I51	-.001	.996	52

I53	-.107	.449	52
I54	-.411**	.002	52
I55	.065	.648	52
I56	-.069	.626	52
I57	.018	.897	52
I58	-.069	.626	52
I60	-.368**	.007	52
I61	-.358**	.009	52
I63	.376**	.006	52
I64	.178	.206	52
I65	.297*	.032	52
I69	.540**	.000	52
I71	.245	.081	52
I72	.443**	.001	52
I74	.135	.340	52
I76	.244	.081	52
I83	-.043	.761	52
I84	.626**	.000	52
I85	.625**	.000	52
I88	.248	.076	52
I90	.476**	.000	52
I94	.773**	.000	52
I95	.603**	.000	52
I96	.155	.271	52
I97	.467**	.000	52
I98	.540**	.000	52
I99	.378**	.006	52
I100	.488**	.000	52
I101	.621**	.000	52
I102	.583**	.000	52
I106	.158	.262	52
I107	-.025	.860	52
I108	-.317*	.022	52
I109	-.069	.625	52
I110	.010	.944	52
I111	.212	.130	52
I112	.149	.292	52
I113	.161	.255	52
I114	.261	.062	52
BAREMOS	1.000		52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

ANEXO 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	/	/	/	
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	/	/	/	
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	/	/	/	
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	/	/	/	
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	/	/	/	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, PAUL

DNI: 08054622

Especialidad del validador:

Psicólogo Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 13 de junio del 2017


 El Jefe de Sección Factores Humanos
 Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
 NSA 707491 - CPs.P. 0757

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones



26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	/		/		/		
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO - VIVIENDA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	/		/		/		
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	/		/		/		
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	/		/		/		
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	/		/		/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL

DNI: 08054622

Especialidad del validador:

PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 13 de junio del 2017


 El Jefe de Sección Factores Humanos
 Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
 NSA 707491 - CPs.P. 0757



97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	✓		✓		✓	
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	✓		✓		✓	
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	✓		✓		✓	
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	✓		✓		✓	
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	✓		✓		✓	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME

DNI: 06695035

Especialidad del validador:.....

PSICOLOGO ORGANIZACIONAL DEBONOTICO

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

JEFE SECC. FF.HH. GRUP3
 JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ
 C-70519290-A+
 C.Ps.P. 6587

Lima, 13 de junio del 2017

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones



26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	✓		✓		✓		
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO - VIVIENDA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	✓		✓		✓		
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	✓		✓		✓		
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	✓		✓		✓		
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: GUZMAN RODRIGUEZ JAIME

DNI:..... 06695035

Especialidad del validador:.....

PSICOLOGO ORGANIZACIONAL GERONAUTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



JEFE RECC. FEHH. GRUPO
JAIME GUZMAN RODRIGUEZ
C-70519290-A+
C.Ps.P. 6587

Lima, 13 de junio del 2017



97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	/						
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	/						
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	/						
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	/						
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	/						

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Diego Herrera Romero

DNI: 46364748

Especialidad del validador:

Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 13 de junio del 2017

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones



26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO - VIVIENDA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Delgado Mercedes Parado

DNI: 46864748

Especialidad del validador:

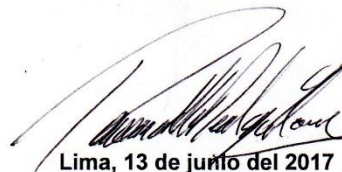
Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 13 de junio del 2017



97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	/	/	/		
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	/	/	/		
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	/	/	/		
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	/	/	/		
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	/	/	/		

Observaciones:

Prueba demasiado larga para ser aplicada en la institución elegida.

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: *lic. Sandra Patricia Cepeda Vargas Machuca*

DNI: *40912591*

Especialidad del validador:

Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 13 de junio del 2017

Definición conceptual de la variable y sus dimensiones



26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	/		/		/		
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO - VIVIENDA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	/		/		/		
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	/		/		/		
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	/		/		/		
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	/		/		/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Dr. Sandra Patricia Cepeda Vargas Machuca

DNI: 40912591

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 13 de junio del 2017



26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	✓						
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	✓						
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO - VIVIENDA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	✓						
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	✓						
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	✓						
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	✓						

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Milagros Cubas Peti

DNI: 46095487

Especialidad del validador:

Psicología Clínica y del School

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Lic. Milagros Cubas Peti
PSICÓLOGA
C.B.P. 21036

Lima, 13 de junio del 2017

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA General	HIPÓTESIS General	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
			General	Tipo y diseño	Factores psicosociales intralaborales
Factores de riesgo psicosociales intralaboral y factores de riesgo extralaboral en el personal de la dependencia mantenimiento de una institución militar 2017	¿Existirán diferencias en los factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según edad, tiempo de servicio y rango?	Existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según rango, edad y tiempo de servicio.	Determinar las diferencias en el riesgo psicosocial intralaboral y el riesgo psicosocial extralaboral en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según rango, edad y tiempo de servicio.	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional.	El instrumento para identificar factores de riesgo psicosociales intralaborales creada por el Ministerio de protección social con la ayuda de la Universidad Pontificia Javeriana de Colombia (tiene fiabilidad de 9,56
				Población - muestra	
				126 militares.	
			Específicos		
			<p>Describir el nivel de riesgo psicosocial extralaboral general que predomina en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.</p> <p>Describir el nivel de riesgo psicosocial intralaboral general que predomina en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.</p> <p>Describir las dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral que predominan en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.</p> <p>Describir los dominios de riesgo psicosocial intralaboral que predominan en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017.</p> <p>Describir los niveles de riesgo psicosocial extralaboral que predominan en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017 según rango, edad y tiempo de servicio.</p> <p>Describir los niveles de riesgo psicosocial intralaboral que predominan en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017, según rango, edad y tiempo de servicio.</p>	Muestra = 126	
				Estadísticos	Factores psicosociales extralaborales
				<ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva • Prueba de normalidad 	El instrumento para identificar factores de riesgo psicosociales extralaborales creada por el Ministerio de protección social con la ayuda de la Universidad Pontificia Javeriana de Colombia (2010), tiene una confiabilidad alta de 0,912.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Mirian Yeraldin Cuba Cucho**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017** ; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas de **factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales de la autoría del misterio de Protección Social con la colaboración de la Universidad Pontificia Javeriana de Colombia adaptada a población militar peruana por Mirian Yeraldin Cuba Cucho**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Mirian Yeraldin Cuba Cucho.

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo con número de DNI: acepto participar en la investigación **factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017** de Mirian Yeraldin Cuba Cucho.

Día:/...../.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 14 de noviembre de 2017

CARTA N° 764-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Magister
RAÚL CRUZADO CASANOVA
Psicólogo
Fuerza Aérea del Perú – Grupo Aéreo N° 8
Av. Elmer Faucett s/n – Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

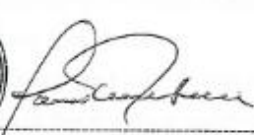
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CUBA CUCHO MIRIAN YERALDIN**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES EN EL PERSONAL DE LA DEPENDENCIA DE MANTENIMIENTO DE UNA INSTITUCIÓN, CALLAO 2017**" agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


En Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo CAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 107491 - CPs. P. 0757
TCR/CRM




Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

UCV.EDU.PE

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 9 de 14

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017", del estudiante CUBA CUCHO, Miriam Yeraldin, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de febrero de 2018



 Firma **Fernando Joel Rosario Quiroz**
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 29721
Fernando Joel Rosario Quiroz
 DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CUBA CUCHO, Mirian Yeraldin

INFORME TÍTULADO:

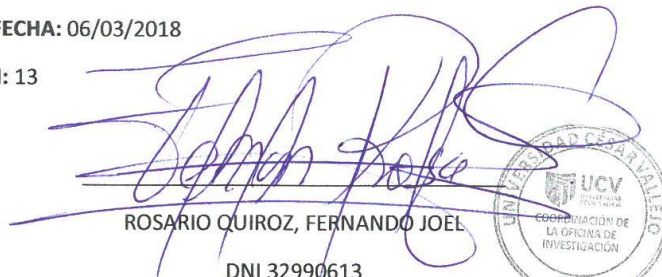
Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 06/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 13


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613



Feedback Studio - Google Chrome
 https://exturnitin.com/apps/carta/es/?lang=es&oa=912654713&u=1056049451&c=3

VERALDIN CUBA CUCHO | Factores de riesgo psicosociales

feedback studio

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
 CUBA CUCHO, Mirian Yeraldin

ASESOR:
 Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

Página: 1 de 99 | Número de palabras: 12933

Resumen de coincidencias

15

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
2	ridum.umanzales.edu... Fuentes de Internet	2 %
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
4	www riesgopsicosocial... Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.cuco.edu.co Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unimilitar.ed... Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.ursoario.edu... Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Text-only Report | High Resolution | Activado

Escritorio 6:10 p.m. 22/10/2018