



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima Cercado, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Marquina Mercado, Jonathan Andre (orcid.org/0000-0002-0343-2787)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

COASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres Wilfredo y Frany que me inspiran, a mi hijo Stephano, por su amor y los días que no pude compartir; de quien recordé “no conozco no puedo”. A mi hermano por apoyarme y retarme a iniciar este proyecto. Por el eterno amor que me profesan y su apoyo incondicional durante todo mi aprendizaje, eternas gracias.

AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel quien supo dedicarme tiempo para la elaboración de la presente investigación. Sus aportes, críticas y orientaciones han permitido el presente resultado. La dedicación y esfuerzo más allá de sus obligaciones descubren sus cualidades profesionales.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Métodos de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Expertos que validaron los instrumentos	11
Tabla 2. Coeficiente Alfa de Cronbach	12
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la Variable 1: Gestión De Seguridad y sus dimensiones.	14
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de la Variable 2: Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Trabajo SUCESO/ISTAS21 y sus dimensiones.	14
Tabla 5. Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUCESO/ISTAS21	15
Tabla 6. Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: D5. Exigencias psicológicas en el trabajo.	15
Tabla 7. Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: D5. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	16
Tabla 8. Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: D6: Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.	16
Tabla 9. Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2. D7. Compensación del reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado.	17
Tabla 10. Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: D8. Doble presencia de las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa.	17
Tabla 11. La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	18
Tabla 12. Correlaciones: hipótesis general.	19
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 1	20
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 2	21
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 3	21
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 4	22
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 5	23

RESUMEN

La presente investigación: Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022, Buscó mostrar los nuevos paradigmas sobre seguridad y riesgos. Por ello se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de seguridad y los riesgos psicosociales en una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima Cercado, 2022? Se planteó el siguiente objetivo: Establecer el nivel de relación entre la Gestión de la Seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022. Como hipótesis: Existe relación significativa entre a Gestión de seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022. La investigación por su propósito fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, siendo su nivel de tipo correlacional, empleando el método no experimental. Se empleó una muestra censal de 70 colaboradores, luego del análisis de la información recopilada se encontró que existe una correlación positiva baja de 0,2868 y una significancia bilateral de ,01608 entre la gestión de seguridad y riesgos psicosociales.

Palabras clave: Seguridad, Gestión de la Seguridad, Riesgos Psicosociales.

ABSTRACT

The present investigation: Security management and psychosocial risks in a Calibration and Technical Service Company in Lima Cercado, 2022, sought to show the new paradigms on security and risks. For this reason, the following question was raised: What is the relationship between security management and psychosocial risks in a calibration and technical service company in Lima Cercado, 2022? The following objective was proposed: Establish the level of relationship between Security Management and Psychosocial Risks in a Calibration and Technical Service company in Lima Cercado, 2022. As a hypothesis: There is a relationship between Security Management and Psychosocial Risks in a Calibrations and Technical Service company of Lima Cercado, 2022. The research for its purpose was of a basic type, with a quantitative approach, its level being correlational, using the non-experimental method. A census sample of 70 employees was used, after the analysis of the information collected, it was found that there is a low positive correlation of 0.2868 and a bilateral significance of .01608 between safety management and psychosocial risks.

Keywords: Security, Security Management, Psychosocial Risks.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se desarrolló sobre el análisis fáctico que buscó establecer la vinculación existente entre la correcta gestión que se realizaba en la seguridad de una organización con los riesgos psicosociales (RP). Siendo una de las primeras razones lo que generó el problema a investigar como una necesidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) posee como estrategia un tipo de política predictiva, lo que le permite tener una propuesta ante cualquier crisis o evento laboral que pudiera presentarse. Viene exigiendo responsabilidad sobre la toma de consciencia y compromiso empresarial para redireccionamiento inversión en el diseño e implementación de sistemas laborales resilientes (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021, p. 15).. De igual manera, Barra et al. (2021) también establecieron la relevancia de una cultura preventiva incide en la magnitud de los daños que genere un desastre y en la resiliencia para su recuperación debiéndose generar mejores programas de prevención. Asimismo, resaltaron la importancia en la gestión de los procesos de seguridad que los colaboradores tomen consciencia de su rol. Es en esta perspectiva viene propugnando la función predictiva de la Gestión de la Seguridad (GS), de igual manera un fortalecimiento direccionado hacia un tipo cultura en seguridad (OIT, 2021).

En lo psicológico, la percepción de los empresarios y colaboradores viene siendo asumida con una direccionalidad resilientes, ello generó propuestas para enfrentar situaciones adversas, más aún en crisis de la percepción de la seguridad. Sobre todo si tenemos presente lo señalado que este tipo de habilidad se asume como una capacidad que responde a cualquier sistema personal o social. De igual manera ante condiciones naturales o artificiales. Son estas conductas resilientes las que favorecen o no la forma como se enfrenta los retos, los cambios. Sobre todo cuando debe responderse o adecuarse a los sistemas y protocolos estructurados a fin de que mantienen su misma función preventiva en la seguridad (Mutual Universal, 2021).

Ello ha favorecido el desarrollo de nuevos estilos de afrontamiento ante los cambios. Gestionar mejor situaciones estresantes y una mayor capacidad de sobreponerse a la adversidad. Es así que la GS se torna estimulante ya que genera nuevas exigencias. Siendo por ello una de sus funciones promover en sí misma el fortalecimiento del desarrollo de competencias vinculadas a gestión de la seguridad como una estrategia que viene favoreciendo la potenciación de comportamientos creativos, con iniciativa, que permite un empoderamiento con proactividad en el ejercicio de conductas seguras (Mutual Universal, 2021).

Debido al Covid-19 la OIT (2021) ha desarrollado estrategias para fortalecer sistemas en

la Gestión de la Seguridad y de la Salud en el Trabajo (SG-SST) pero también ha considerado lo las propuestas sobre las propuestas por ILO-OSH 2001, sobre todo en lo referente a las acciones de tipo preventivo y las que se ejecuten de manera correctiva. Todo viene siendo direccionado a la generación de nuevas estrategias de gestión con una visión preventiva que permita establecer nuevos mecanismos de conducta que permitan no sólo fomentar conductas con nuevas habilidades, con estrategias resilientes que frente a la pandemia sirvan como una respuesta efectiva frente a la inseguridad (OIT, 2021).

Es conveniente tener presente que la pandemia hizo que diversos países tengan que diseñar nuevas modalidades laborales. En este sentido el Perú, emitió el D.U. N. ° 026-2020 que generó nuevas conductas empresariales, entre sus alcances estableció nuevas obligaciones que deberían asumir los empleadores. Entre ellas nuevas medidas preventivas, las mismas que deben generar nuevas condiciones de SST. Igualmente, los colaboradores también deben cumplir nuevas normas y aprender a asumir otras condiciones de bioseguridad. Ante los cambios se vienen generando nuevos y potenciales RP e inconvenientes en la SST (OIT, 2021).

A nivel nacional, las empresas deben cumplir las nuevas normas, pero las de Calibraciones y Servicio Técnico, en particular, se les exigen fortalecer el SG-SST, con un adecuado diseño de políticas y objetivos toda vez que su trabajo operativo solamente podía ser presencial. Entonces no sólo por el cumplimiento de la norma, sino por responsabilidad y conciencia social que involucraba un comportamiento seguro por la doble vinculación sincrónica familia – trabajo y adicionaríamos seguridad. Exige asumir un diagnóstico de los RP para poder tener más elementos para poder implementar los sistemas de seguridad.

Por otro lado, la empresa materia de la investigación, es una organización que aspira contar con la certificación en calidad y sistemas de gestión ISO 45001:2018 (2018). Siendo una organización referente con altos niveles de seguridad; tanto para con los colaboradores, como para los clientes externos. El COVID-19 ha cambiado los paradigmas institucionales y las exigencias en la GS. Se cuenta con protocolos de bioseguridad, política de seguridad, implementación de planes. En esta perspectiva parte del equipo de colaboradores aún se encuentra en trabajo remoto y vienen reincorporándose a la modalidad presencial.

Por el nuevo modelo, durante la pandemia no ha realizado evaluación de GS y de RP. El comportamiento organizacional ha seguido modelos pre pandemia y hoy con los nuevos protocolos se requiere cambiar de paradigma. Por ello es relevante hacer un diagnóstico

sobre esta doble necesidad. Sobre todo considerando se planteó siguiente incógnita general. ¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de Seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022?

Luego de la formulación de la premisa anterior, nos con lleva a generar las siguientes interrogantes. ¿Determinar el nivel de relación de la Gestión de la Seguridad con las exigencias psicológicas?, ¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de la Seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades?, ¿ Determinar el nivel de relación entre la Gestión de la Seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo?, ¿ Determinar el nivel de relación entre la Gestión de seguridad y la compensación del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado?, ¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales?

En este sentido la investigación responde a la necesidad fáctica bajo dos condiciones relevantes: la normatividad en seguridad y la necesidad conocer los RP para poder proponer nuevas formas de mantenimiento y/o intervención. Asimismo, se justifica de forma práctica porque buscamos contrastar la realidad con los modelos teóricos de gestión de la seguridad, las herramientas requeridas para su implementación y de igual manera la forma en que se perciben los RP en época de pandemia. Lo que genera su afectación en la creación de cómo analizar los Peligros y de igual manera la Evaluación de los Riesgos y la presencia de los Controles, conocido como IPERC. Igualmente, Todo se convierte en una eficaz forma de obtener información mediante la investigación: Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022. Nuestra justificación teórica por una parte el problema del Covid-19, que afectaba de manera particular la realidad peruana. Por ello existía una importante preocupación desde MINSA, MINTRA, las empresas y lógicamente los colaboradores en las empresas por tomar acciones de tipo preventivo en su bioseguridad. Sin descuidar otros riesgos potenciales de seguridad. En este sentido Rivera (2021) indica que los factores de RP pueden generar niveles de inseguridad y en la estima del equipo, al estar expuestos a RP generan afectaciones a nivel físico y mental.

Metodológicamente fue factible el desarrollo de la investigación. Además, se hizo modelo de evaluación considerando ambas variables que será útil como modelo teórico – operativo en la organización. Sin embargo, son muy pocas las investigaciones que busquen relacionar las variables de estudio, ni existe una metodología que favorezca la

obtención de resultados digitales con confiabilidad y validez. También es relevante señalar que fue factible operativamente por contar con los recursos que permitieron financiar y tener acceso administrativo para solicitar consentimiento informado y aplicar los instrumentos para evaluar las variables.

Dadas las actuales condiciones de pandemia, se ha podido aportar con un modelo de evaluación actualizado a la actual realidad. Por lo cual el objetivo general planteado ha sido: Establecer el nivel de relación entre la Gestión de la Seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

De la premisa anterior se estableció como objetivos específicos: (a) Establecer el nivel de relación significativa de la Gestión de la Seguridad con las exigencias psicológicas. (b) Determinar el nivel de relación significativa de la Gestión de la Seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades. (c) Establecer el nivel de relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo. (d) Determinar el nivel de relación significativa entre la Gestión de seguridad y la compensación del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado. (e) Determinar el nivel de relación significativa entre la Gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales.

Lo que nos conllevó a establecer la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre a Gestión de seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022. Y las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con las exigencias psicológicas en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022. (b) Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022. (c) Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022 (d) Existe la relación significativa entre la Gestión de seguridad y la compensación del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022. (e) Existe relación significativa entre la Gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En las investigaciones internacionales Cardona et al. (2020), investigaron el diseño del SG-SST para la empresa Su Seguros. En un trabajo de tipo mixto y descriptivo. Tuvo 10 evaluados en una muestra por conveniencia. Comprueban que la aseguradora no poseía los estándares, por ello carecía de implementación y su porcentaje de implementación 0%. En el mismo sentido, Machado (2020), investiga condiciones de SST de una institución educativa de Barranquilla, 2018-2020. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva, de corte transversal. Fue censal y comprueba la relevancia de prevenir riesgos mediante la implementación de una buena GS.

Martínez (2021), investiga el aislamiento social, pero es relevante por la afectación que pudiera generar en su vinculación con su interacción social dentro del hogar como una forma de reducir riesgos y generen patologías como depresión o la presencia de deterioro cognitivo o desvinculación social afectando la calidad de vida en adultos mayores. Anaya (2020) plantea el liderazgo como un fenómeno de tipo social. Investiga su relevancia en el sector salud empleando una metodología mixta evaluando el Liderazgo Transformacional de manera cuantitativa con un cuestionario y la parte cualitativa con tres Focus Groups. Concluye la relevancia de un liderazgo efectivo para el buen desempeño laboral y plantea que el liderazgo es una forma de seguridad en la organización su implementación por el impacto que genera en la prevención. Asimismo, resalta la vinculación entre el ejercicio de un buen liderazgo y el reconocimiento.

Martínez (2020), realiza un análisis descriptivo documental de revisión bibliográfica evaluando la afectación de los factores psicosociales considerando entre otros factores el estrés percibido desde el factor psicológico, como social. Recomienda la necesidad de efectuar evaluaciones sobre dichos RP, sobre todo en época de pandemia. Asimismo, resalta la relevancia de los factores psicológicos como variables a tener presente. Asimismo, Valera (2020), investiga sobre los Factores de RP intralaborales en una empresa de soluciones informática en un trabajo de tipo descriptivo-transversal, Con 12 colaboradores. Comprueba la influencia que ejercen los factores psicosociales y la necesidad de implementar soluciones informáticas en su diseño.

Navarro (2019) evalúa los factores RP como una forma preventiva de proteger la salud y generar bienestar en conductores de transporte sanitario. Combina la metodología cuantitativa con la metodología cualitativa. Primero hace una evaluación de la importancia de indicadores de factores de riesgo y protección de la salud; así como, el bienestar con 201 colaboradores. En un segundo momento identifica los factores de riesgo que

generaban burnout. Utilizó 12 entrevistas representativas. Encontró en el análisis multivariante de las varianzas para el puesto de trabajo un nivel de interacción entre puesto y el sexo con un 0,95. Por otro lado, Pozo (2018), investiga factores de RP y desempeño laboral en Quito. Trabajo de tipo descriptivo en 26 colaboradores, comprueba que los RP causan baja productividad e inciden en la alta rotación del personal. Asimismo, como los riesgos psicosociales influyen directamente en la disminución de la productividad y en rotación de los trabajadores, afectando el ritmo labora y la comunicación.

A nivel nacional Julca (2022) plantea la relevancia del liderazgo en las empresas y cómo se produce su incidencia en la gestión del talento, utilizando un método cuantitativo, de nivel correlacional, empleando un diseño no experimental en una muestra censal de 80 trabajadores. Señala como una gestión exitosa disminuye los factores de riesgos.

Poyehuanca (2019) investiga el SG-SST en NorPuno, Su trabajo es descriptiva-correlacional aplicando un cuestionario. Concluye la existencia de cierto nivel de relación y la relevancia de implementar un modelo de un sistema de gestión para ambientes seguros que sean saludables y permitan reducir accidentes laborales y mejorar la actividad laboral. Recomienda fortalecer el modelo propuesto. Casma (2020), Investigó la seguridad laboral y sus riesgos, utilizó un enfoque cuantitativo – explicativo, un método hipotético-deductivo. Su muestra fue de 384 elegidos aleatoriamente. Usó un instrumento con tres dimensiones: gestión de riesgos, auditoria y seguridad laboral. Concluyó que la GR y la auditoria son predictores de la seguridad laboral.

Igualmente, Flores (2020). Con utiliza un enfoque de tipo cuantitativo, con un método hipotético-deductivo, correlacional, empleando un diseño no experimental con tres instrumentos validados por juicio de expertos. Encontró una correlación de 0.820. También, Telmo et al. (2020), investiga los RP y el estrés en conductores de buses. Su muestra 436, encontrando relación significativamente baja (Ortega, 2020) y comprueba una relación de tipo moderada con un (Rho 0,472)

Igualmente, Azañero & Terrones (2019) investigaron la implementación de un plan de SSO enmarcada en la ley N° 29783, para limitar riesgos. Investigación experimental – transversal, con diseño pre-experimental. Con muestra de 25 colaboradores. Concluye la empresa cumplía con un 27% con el Plan de SSO. Al término logró un 54%. El Índice de Accidentabilidad disminuyó 2%. En el Perú la Seguridad está vinculada con la ley 29783 y su modificatoria ley 30222. Siendo de carácter obligatorio su cumplimiento. Establece que debe existir en las organizaciones una política, procesos de mejora continua, reglamento y un programa de SST. Asimismo, Quispe & Quico (2019), realizan un trabajo

correlacional, no experimental, transversal y cuantitativa en Arequipa con una muestra de 260. Comprueban que existía una relación significativa. Espinoza (2019), desarrolla en su trabajo los factores de RP y los vincula con la depresión. Encuentra un 60% de prevalencia.

También, Salazar (2018), realiza una investigación de tipo correlacional transicional y causal. Con 28 colaboradores y comprueba que la GS se reduce significativamente en un nivel alto en un 89.3%.

En relación a las teorías investigadas sobre la variable gestión de seguridad en España en 1989 con la directiva marco 89/391 según norma legal se emplea el término evaluación del riesgo. De cumplimiento obligatorio empresarial en ER y brinda metodologías para evitar accidentes. Nos brinda una propuesta Castejón, et al. (1998). Dentro del proceso de gestión de factores de riesgo, la evaluación, permite medir magnitud (intensidad) y colaboradores expuestos (prevalencia). Asimismo, efectos asociados al riesgo.

Meliá (2007) en su teoría del comportamiento seguro emplea un enfoque tricondicional. Enfoca el trabajo seguro en función a una triple condición: poder, saber y querer trabajar de manera segura. Estas condiciones las vincula tres modelos a su vez: prevención, diagnóstico de riesgos e intervención. Este enfoque favorece el desarrollo de actividades preventivas en relación con factores. Exige tener conciencia salubridad, seguridad e higiene en equipos.

La percepción de la seguridad laboral se centra en seguridad de equipos, sistemas y trabajo seguro. Funciona bien en ámbitos mecanizados. Siendo un comportamiento permite generar un sistema que sea o no seguro. Por ello se puede evitar lo peligroso y de esta manera sustituirlo por actividades de menor peligrosidad como una acción preventiva necesaria. Ello permite evitar riesgos desde el inicio. Las actividades humanas y sus responsabilidades permiten determinar cuan seguras son las actividades. Por ello es una exigencia: Identificar riesgos en métodos, tecnología, determinar abordaje de riesgos para minimizar o evitar efectos. Asimismo, en desarrollar medidas preventivas, establecer protocolos de actuación laboral y confirma que la prevención se logra con información oportuna y capacitación.

Meliá (2007) señala que la condición humana, no es al ambiente, o los equipos o los procesos y métodos diseñados. La respuesta es capacitar y reforzar la percepción de los criterios psicológicos sobre la relevancia de la seguridad como un elemento vital. Otros factores de higiene, ergonómicos y otros son parte de este proceso de prevención. La cultura preventiva exige comportamiento seguro y evitar riesgos. Un colaborador con

comportamiento seguro, lo proyecta a su vida personal y familiar. Un elemento relevante es la motivación como referente de actuación preventiva.

Existen algunos principios de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC basados en el aprendizaje como el condicionamiento clásico y el operante. Ello genera cambios en los niveles conductual y cognitivo. Esto favorece el mecanismo adaptativo que al emplear los principios del aprendizaje una conducta segura genera refuerzo positivo y permite incrementar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento. Es así que la psicología del aprendizaje resulta un pilar importante en la SBC porque contribuye a la prevención de riesgos. Geller (2005), planteo siete principios claves, los mismos que exigen intervenir sobre las conductas.

Los programas de SBC favorecen la identificación de comportamientos seguros. Su análisis exige observar todo factor externo que permite determinar la necesidad de intervenir, no altera la afectación intrínseca o extrínseca. A nivel extrínseco puede generar, mantener o incrementar nuevos comportamientos inseguros por mala gestión organizacional o direccionamiento de los estímulos que generen una conducta inadecuada. En esto la labor prevencionista es vital pero cuando no se cumple, resulta desmotivante. Como se ha establecido el comportamiento seguro genera recompensas inmediatas y reales, lo que puede motivar su permanente ejecución. Por ello se debe usar estímulos o activadores motivantes, este principio se orienta a que se repiten comportamientos porque se reciben recompensas. Genera una conducta operante o instrumental, en este sentido se repite la conducta porque el individuo aprende que recibe algo a cambio o evita una consecuencia por sus actos; que de ser negativa genera un castigo.

En esta perspectiva un activador o un antecedente conductual va a depender, de la fuerza de su consecuencia y se dan luego de desarrollada una conducta. Esto favorece para orientar hacia el logro de consecuencias positivas y motiva más comportamiento seguro. La premisa básica es conductas seguras, evita las inseguras.

Se centra en un enfoque proactivo contra los accidentes. El método científico permite controlar y establecer pautas para mejorar la intervención con un estricto control de resultados. De aquí la relevancia del marco teórico que facilite la integración de la información poder establecer programas de prevención en SBC centrándose en el aprendizaje. Finalmente se debe tener presente la relevancia de diseñar programas de intervención que consideren factores conductuales, emocionales, sentimentales y actitudinales. Ello favorece reforzar el comportamiento seguro como un elemento predictivo de seguridad.

Se ha considerado la relevancia de los estudios de Meliá (2007) con enfoque tricondicional y nuestra variable 1 gestión de seguridad puede ser conceptualizado desde la perspectiva de la responsabilidad que deben asumir las empresas como responsables de las políticas, objetivos y estrategias requeridas para la seguridad y la salud laboral (SST). Dentro de la gestión encontramos la promoción y los mecanismos que se requiera la menor afectación en tanto en la salud como en la física y la mental. Brinda una direccionalidad preventiva: generar ambientes seguros, saludables que generen mejora continua en el desempeño frente a la SST. ISO 45001:2018 (2018).

OIT (2020), considera cómo la salud mental de los colaboradores responde a sistemas de gestión en la seguridad y la forma en que predictivamente se evalúan riesgos en los ambientes laborales utilizando procesos debidamente diseñados.

Para nuestra variable 2 Evaluación de los riesgos psicosociales Candia et al. (2018) plantean que la Demanda-Control-Apoyo Social (DCAS). El modelo conceptual permite diseñar una respuesta a las demandas que genera el trabajo, expresado en formas de estrés vinculadas a las características del entorno psicosocial. El modelo asume dos dimensiones por un lado las exigencias psicológicas que se exige al colaborador direccionado en la cantidad y el tipo de presión que le ejerce la actividad laboral, la presión del ritmo de las actividades y el momento o tiempo en que esto ocurre. La segunda dimensión utilizada es el control que facilita como es capaz de tomar decisiones en relación a su trabajo.

Candia et al. (2018) también hacen referencia a otro modelo conceptual: Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER) hace referencia sobre la motivación que genera las compensaciones en relación a la actividad laboral, también su vinculación con el esfuerzo y la carga de trabajo.

Para efectos de análisis de la variable se consideró las exigencias psicológicas en el trabajo que respondía a las dimensiones cualitativas y cuantitativas. De igual manera el trabajo de tipo activo y desarrollo de las habilidades porque se vinculaba con los sistemas de control del modelo DCAS. Otra dimensión considerada fue el tipo de apoyo social que se da en la organización y también la calidad del tipo de liderazgo ejercido. La dimensión compensaciones responde a la visión del balance que debe haber entre el esfuerzo-recompensa. Finalmente, la doble presencia que se vincula con la relación familia y el trabajo, Candia et al. (2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación por su propósito fue de tipo básico, tiene como base un marco conceptual teórico y como señalan Sanchez et al, (2018) porque busca incrementar el conocimiento. Con un enfoque cuantitativo la investigación empleó dos variables cuantificables, para dar respuesta a los objetivos planteados. Por el nivel es de tipo correlacional, porque ello permitió vincular la relación existente entre dos variables como plantean Sanchez et al, (2018). El método empleado fue no experimental, porque no se va a manipular experimentalmente ninguna de sus variables, como expresan Hernández & Fernández (2014). Asimismo, es de corte transversal, debido a que se evalúan dos variables de una población en un tiempo determinado según explican Ñaupás et al, (2018) y Pino, (2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de Seguridad.

Los SG-SST emplean normas y criterios sobre SST. Tiene por objetivo establecer métodos para evaluar y mejorar mediante la prevención, generando formas eficaces de gestionar riesgos y posibles peligros (OIT, 2011). En este sentido Quiñonez, et al. (2020) establecen la relevancia en la reducción de riesgos y procesos de vulnerabilidad de tipo social y económico mediante la adecuada protección social. Para lo cual se ha considerado las siguientes dimensiones: los requisitos legales y su verificación, la forma de Implementación y realización de operaciones, finalmente el control e información de documentos.

Variable 2: Riesgos Psicosociales

Son situaciones y condiciones laborales, en los sistemas organizativos, características y actividades. Los mismos que pudieran ser factores perturbadores de afectación del bienestar y adicionalmente la salud mental, la salud física y/o social del colaborador (Villaroel, 2013). La OIT (1986) señala que los RP son interacciones entre actividades que se ejecutan, tipo de organización, gestión del trabajo con adecuadas condiciones ambientales. Las mismas que afectan la salud de los colaboradores. Se ha considerado las siguientes dimensiones: Exigencias psicológicas requeridas para la realización de un trabajo activo y la forma como se desarrolla las habilidades. Asimismo el apoyo social

empresarial y la existencia de calidad del tipo de liderazgo, sistema de compensaciones y la doble presencia sincrónica.

3.3. Población, muestra y muestreo

Nuestra población está constituida por la totalidad de los 70 trabajadores. Se consideró por tener acceso administrativo y funcional. En este sentido se optó por una muestra censal. López & Fachelli (2015) identifican a la muestra censal como equivalente a una población. Asimismo, Hayes (1999) señala sobre el particular que es igual a la población y hace relevancia que se utiliza cuando se tiene acceso a una población que por sus características es pequeño.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó en la investigación la técnica denominada la encuesta con dos cuestionarios según establecieron Mejía et al (2020), señalan que para cada variable de medición se ha seguido el proceso validación mediante el reporte de juicio elaborado por expertos. El nivel de confiabilidad por coeficiente de Crombach. Para la Variable 01 se utilizó Cuestionario sobre Gestión de Riesgos con 27 ítems y para la Variable 2 el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 con 20 ítems.

Tabla 1

Expertos que validaron los instrumentos.

EVALUADOR (A)		EXPERTO(A)
Dra. Rosa María,	Fernández Rodríguez	Asesora de tesis y correctora de estilo de Posgrado de la URP.
Mag. Luis Eduardo,	Allan Izquierdo	Docente de pregrado en Gestión de RRHH de la UCV.
Mag. Wilfredo Javier,	Marquina Mauny	Asesor de tesis de pregrado y revisor tesis de posgrado de la UCSS. Docente Construcción Pruebas Psicológicas - UPN.

El Coeficiente de Aiken de 0.96186 y 0.79855 respectivamente para los instrumentos evaluados. Ello nos facilita establecer que tan importante son los reactivos o ítems de un instrumentos (Aiken, 1985). En el presente caso, en relación a la relevancia del contenido en relación a las valoraciones de tres jueces.

Se aplicó la fiabilidad por Coeficiente Alfa de Cronbach, para tener un valor aceptable se considera sobre 0,70; por debajo de este valor la consistencia interna sería considerada baja. Oviedo & Campo-Arias (2005). Para los instrumentos evaluados los resultados al aplicarlos a una muestra piloto de 22 personas se encontró los siguientes resultados:

Tabla 2

Coeficiente Alfa de Cronbach

<i>Cuestionarios</i>	<i>Coeficiente Alfa de Cronbach</i>	<i>Elementos</i>
Gestión de Riesgos	0.96186	27
SUCESO/ISTAS 21	0.79855	20

Nota: El nivel de confiabilidad se interpretó según lo propuesto por Soto (2015).

3.5. Procedimientos

A los instrumentos empleados fueron revisados por expertos, luego se administró una prueba piloto obteniendo el Alfa de Cronbach. Se administró los instrumentos, se calificó, se tabuló y se elaboró una base de datos con ello se desarrolló la estadística.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el estudio se utilizó estadística descriptiva e inferencial: esto permitió realizar un análisis de tipo descriptivo. Asimismo, se elaboró tablas de frecuencia y contingencia prueba de Kolmogorov-Smirnov, la prueba estadística la Rho de Spearman, para realizar la correlación. Finalmente se hizo la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Piña et al. (2016), los investigadores, en particular en posgrado, deben asumir un compromiso de ejecutar acciones y procedimientos que permitan que los diseños y su ejecución posean el nivel que debe cumplir con estándares que generen objetividad originalidad y confiabilidad en los datos. Asimismo, respetar autorizaciones del consentimiento del uso de la información de población de estudio. Además, cumplir con los requerimientos de nuestra Alma Mater.

En este sentido se consideró los principios de beneficencia que ha permitido que los

resultados permitirán mejor GS que favorecerá su prevención. De igual manera la no maleficencia, porque la investigación no genera ningún tipo de riesgo y se respeta a todos los evaluados. Además la autonomía, porque se solicitó el consentimiento informado indicando el respeto de los resultados que se encuentren. Veracidad de los resultados dado que se ha respetado el anonimato. Piña et al. (2016), señala es obligación ética profesional realizar investigaciones con rigor académico. Ello exige normas, valores de la profesión y exigencias de la investigación en la maestría.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Se ha obtenido los siguientes resultados descriptivos en función a los objetivos.

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Variable 1: Gestión De Seguridad y sus dimensiones.

	D1. Implementación y operación		D2. Requisitos legales y verificación		D3. Control e información de documentos		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	9	13	8	11	9	12	8	12
MEDIO	9	12	11	15	14	20	11	16
ALTO	52	75	52	74	48	68	51	72
TOTAL	70	100	70	100	70	100	70	100

En la tabla 3, la Variable 1 los siguientes resultados bajo 12%, medio 16% y alto 72% alto. En las Dimensiones presentaron los siguientes resultados D1 bajo 13%, medio 12% y alto 75%. En la D2 bajo 11%, medio 15% y alto 74%. En la D3 bajo 12%, medio 20% y alto 68%. Se puede observar que el porcentaje a nivel global y en todas las dimensiones son altas.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Variable 2: Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Trabajo SUCESO/ISTAS21 y sus dimensiones.

	D4 Exigencias psicológicas en el trabajo		D5 Trabajo activo y desarrollo de habilidades		D6 Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo		D7 Compensación del reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado		D8 Doble presencia de las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	3	4.57	11	15.43	6	8.00	23	32.86	12	16.00	11	15.37
MEDIC	7	9.14	13	18.57	6	8.86	7	10.48	18	26.00	10	14.61
ALTO	60	86.29	46	66.00	58	83.14	40	56.66	41	58.00	49	70.02
TOTAL	70	100.00	70	100.00	70	100.00	70	100.00	71	100.00	70	100.00

En la tabla 4, la Variable 2 de manera total se presentaron los siguientes resultados bajo 19%, medio 13% y alto 69% alto. En las Dimensiones presentaron los siguientes resultados D4 bajo 5%, medio 9% y alto 86%. En la D5 bajo 15%, medio 19% y alto 66%. En la D6 bajo 8%, medio 9% y alto 83%. En la D7 bajo 33%, medio 10% y alto 5%. En la D8 bajo 35%, medio 16% y alto 51%. De manera general encontramos que la percepción de la Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Trabajo es alta, con un 69%.

Tabla 5

Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: D4. Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUCESO/ISTAS21

		V2: D4. Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo			
V1. Gestión de seguridad		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
BAJO	RECuento	3	3	5	11.00
	%	4.29%	4.29%	7.14%	15.37%
MEDIO	RECuento	1	1	8	10.00
	%	1.42%	1.42%	11.33%	14.61%
ALTO	RECuento	9	5	35	49.00
	%	12.88%	7.16%	50.10%	70.02%
TOTAL	RECuento	13	9	48	70.00
	%	18.00%	13.00%	69.00%	100.00%

En la tabla 5, la Variable Gestión de seguridad encontramos 18% en el bajo, a medio 13% y en el alto 69%. En la Variable Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo en el bajo presenta un 15.37%, a medio 14.61% y en el alto 70.02%. En conclusión al verificar el 100% de los resultados de Gestión de seguridad en cualquier caso la Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo será en el bajo 18%, medio 13% y alto 69%.

Tabla 6

Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: D5. Exigencias psicológicas en el trabajo.

		V2: D5. Exigencias psicológicas en el trabajo			
V1. Gestión de seguridad		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
BAJO	RECuento	1	1	1	3
	%	1.43%	1.43%	1.43%	4.57%
MEDIO	RECuento	3	2	2	7

	%	4.25%	2.83%	2.83%	9.14%
ALTO	RECuento	9	6	45	61
	%	12.88%	8.59%	64.41%	86.29%
TOTAL	RECuento	13	9	48	70
	%	18 %	13%	69%	100.00%

En la tabla 6, la Variable 1: Gestión de seguridad encontramos 18% en el bajo, a medio 13% y en el alto 69%. En la D4 Exigencias psicológicas en el trabajo en el bajo presenta un 4.57%, a medio 9.14% y en el alto 86.29%. En conclusión al verificar el 100% de los resultados de Gestión de seguridad en cualquier caso la Exigencias psicológicas en el trabajo será en el bajo 18%, medio 13% y alto 69%.

Tabla 7

Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: D5. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

		V2: D5. Trabajo activo y desarrollo de habilidades			
V1. Gestión de seguridad		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
BAJO	RECuento	2.00	2.00	7.00	11
	%	2.80%	2.80%	9.90%	15.43%
MEDIO	RECuento	3.00	2.00	8.00	13
	%	4.20%	2.80%	11.45%	18.57%
ALTO	RECuento	8.00	5.00	33.00	46
	%	11.20%	7.00%	46.20%	66.00%
TOTAL	RECuento	13.00	9.00	48.00	70.00
	%	18.00%	13.00%	69.00%	100.00%

En la tabla 7: la Variable 1: Gestión de seguridad encontramos 18% en el bajo, a medio 13% y en el alto 69%. En la D5. Trabajo activo y desarrollo de habilidades en el bajo presenta un 15.43%, medio 18.57% y en el alto 66.00%. En conclusión al verificar el 100% de los resultados de Gestión de seguridad en cualquier caso el Trabajo activo y desarrollo de habilidades será en el bajo 18%, medio 13% y alto 69%.

Tabla 8

Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: D6: Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.

		V2: D6. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo			
V1. Gestión de seguridad		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
BAJO	RECuento	2	2	2	6
	%	2.86%	2.86%	2.86%	8.00%
MEDIO	RECuento	2	2	2	6
	%	2.83%	2.83%	2.83%	8.86%
ALTO	RECuento	9	5	44	58
	%	12.88%	7.16%	62.98%	83.14%
TOTAL	RECuento	13	9	48	70
	%	18 %	13%	69%	100.00%

En la tabla 8, la Variable 1: Gestión de seguridad encontramos 18% en el bajo, a medio 13% y en el alto 69%. En la D6. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo en el bajo presenta un 8.00%, a medio 8.86% y en el alto 83.14%. En conclusión al verificar el 100% de los resultados de Gestión de seguridad en cualquier caso el Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo será en el bajo 18%, medio 13% y alto 69%.

Tabla 9

Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2. D7. Compensación del reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado.

		V2: D7. Compensación del reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado.			
V1. Gestión de seguridad		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
BAJO	RECuento	4	2	17	23
	%	5.71%	2.86%	24.29%	32.86%
MEDIO	RECuento	2	2	3	7
	%	2.86%	2.86%	4.29%	10.48%
ALTO	RECuento	7	5	28	40
	%	10.02%	7.16%	40.08%	56.66%
TOTAL	RECuento	13	9	48	70
	%	18.00%	13.00%	69.00%	100%

En la tabla 9, Variable 1: Gestión de seguridad encontramos 18% en el bajo, a medio 13% y en el alto 69%. En la D7. Compensación del reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado en el bajo presenta un 32.86%, a medio 10.48% y en el alto 56.66%. En conclusión al verificar el 100% de los resultados de Gestión de

seguridad en cualquier caso la Compensación del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado será en el bajo 18%, medio 13% y alto 69%.

Tabla 10

Tabla de frecuencias y porcentajes: Relación entre V1: Gestión de seguridad y la V2: D8. Doble presencia de las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa.

		V2: D8. Doble presencia de las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa.			
V1. Gestión de seguridad		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
BAJO	RECuento	2.00	2.00	8.00	12
	%	2.86%	2.86%	10.32%	16.00%
MEDIO	RECuento	4.00	3.00	11.00	18
	%	5.67%	4.25%	15.58%	26.00%
ALTO	RECuento	7.00	4.00	30.00	41
	%	10.02%	5.73%	42.94%	58.00%
TOTAL	RECuento	13.00	9.00	48.00	70.00
	%	19.00%	13.00%	69.00%	100.00%

En la tabla 10, Variable 1: Gestión de seguridad encontramos 18% en el bajo, a medio 13% y en el alto 69%. En la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa en el bajo presenta un 16.00%, a medio 26.00% y en el alto 58.00%. En conclusión al verificar el 100% de los resultados de Gestión de seguridad en cualquier caso la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa será en el bajo 18%, medio 13% y alto 69%.

Estadística Inferencial

Tabla 11

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

V. 1 Cuestionario de gestión de seguridad (agrupada)	V. 2. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales. (agrupada)
--	---

Recuento	70	70
El valor de la estadística de prueba KS (D)	.10534.	.25917.
Valor p	.00017	.00012
Análisis de datos	No se distribuyen normalmente.	No se distribuyen normalmente.

En la tabla 11, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov estable el Valor p de .00017 y .00012 respectivamente no se distribuyen normalmente, se empleó el estadístico Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre a Gestión de seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre a Gestión de seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Tabla 12

Correlaciones: hipótesis general.

			Gestión de la Seguridad	Riesgos Psicosociales
RHO	Gestión de la Seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	0,2868**
SPEARMAN	(Agrupada)	Sig. (bilateral)		,01608
		N	70	70

Nota: Correlación significativa con nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 12, se encuentra una correlación positiva baja de 0,2868 y la significancia bilateral de ,01608 < 0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión de seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con las exigencias psicológicas en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con las exigencias psicológicas en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 1

			Gestión de la Seguridad	Exigencias psicológicas
RHO	Gestión de la Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	0,265**
SPEARMAN	(Agrupada)	Sig. (bilateral)		,02662
		N	70	70

Nota: **Correlación significativa con nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 13, se encuentra una correlación positiva débil de 0,265 y la significancia bilateral de $0,02662 < 0,05$ rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con las exigencias psicológicas en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Tabla 14*Prueba de hipótesis específica 2*

			Gestión de la Seguridad	Trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades
RHO	Gestión de la Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	0,2539**
SPEARMAN	Seguridad (Agrupada)	Sig. (bilateral) N	70	,0406 70

*Nota: **Correlación significativa con nivel 0,01 (bilateral)*

En la tabla 14, se encuentra una correlación positiva débil de 0,2539. La significancia bilateral de ,0406 < 0,05 rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022

H0: No existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022

Tabla 15*Prueba de hipótesis específica 3*

			Gestión de la Seguridad	Apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo
RHO	Gestión de la Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	0.3427**
SPEARMAN	Seguridad (Agrupada)	Sig. (bilateral) N	70	.00368 70

Nota: **Correlación significativa con nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 15, se encuentra una correlación positiva débil de 0.3427. La significancia bilateral de, $0.00368 < 0,05$ rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022

Hipótesis específica 4

H1: Existe la relación significativa entre la Gestión de seguridad y la compensación del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

H0: No existe la relación significativa entre la Gestión de seguridad y la compensación del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 4

			Gestión de la Seguridad	Compensación del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado
RHO	Gestión de la Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	-0.04314**
SPEARMAN	(Agrupada)	Sig. (bilateral)		.72286
		N	70	70

Nota: Correlación significativa con nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 16, se encuentra una correlación negativa débil de -0.04314, con una significancia bilateral de $0,72286 > 0,05$ rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe la relación entre la Gestión de seguridad y la compensación del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Hipótesis específica 5

H1: Existe relación significativa entre la Gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la Gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Tabla 17: Prueba de hipótesis específica 5

			Gestión de la Seguridad	Riesgos Psicosociales
RHO	Gestión de la Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	0,0314**
SPEARMAN	(Agrupada)	Sig. (bilateral)		. 7964
		N	70	70

Nota: Correlación significativa con nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 17, se encuentra una correlación positiva débil de 0,0314. La significancia bilateral de 0.7964 > 0,05 rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la Gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

V. DISCUSIÓN

Encontramos un coeficiente de correlación rho de Spearman nos da como resultado ,2868 **, y un p valor = ,01608 < .05, por lo que validamos nuestra hipótesis general: existe relación entre a Gestión de seguridad y los Riesgos Psicosociales; siendo una correlación positiva estadísticamente significativa débil. Concuerda con Barra et al. (2021), quienes no sólo indican que la gestión que se realiza de seguridad y de riesgos psicosociales son una invaluable herramienta de prevención como parte de una cultura preventiva que incide en la magnitud de los daños que genere un desastre y en la resiliencia para su recuperación debiéndose generar mejores programas de prevención. Además, inciden en la necesidad que las empresas se comprometan en prácticas de seguridad como una cultura preventiva, se reconoce la Gestión de la Seguridad como la base del crecimiento competitivo y un aporte valioso.

Julca (2022), establece la importancia estratégica de contar con talento humano que permita un liderazgo en la gestión administrativa eficiente. Reitera que una gestión exitosa disminuye los factores de riesgos en la organización. Igualmente, Casma (2020), demuestra que los predictores de seguridad, como la gestión de los riesgos y la auditoría son relevantes para establecer una eficiente gestión del riesgo y una adecuada auditoría que mejore las condiciones de trabajo para poder fortalecer la seguridad y prevenir accidentes y/o daños.

En la misma perspectiva Martínez (2021), señalan la relevancia de la prevención básicamente para poder gestionar mediante un planeamiento en función a objetivos claros, los mismos que respondan a las necesidades utilizando diversas herramientas de evaluación para identificar los diversos factores asociados al riesgo, vinculando la Gestión y los Riesgos psicosociales. Se ratifica de esta manera nuestro objetivo general también concordó con Azañero & Terrones (2019) Quispe & Quico (2019), y Espinoza (2019), investigaron la Gestión de la Seguridad y la evaluación de los riesgos de seguridad concluyendo su importancia, al igual que nuestro hipótesis general.

Nuestra primera hipótesis específica: existe relación significativa entre la gestión de la seguridad con las exigencias psicológicas, se encontró ,265**, y un p valor = ,02662 < .05, siendo una correlación estadísticamente significativa positiva débil. Pozo (2018), en sus estudios vincula comprobó cómo los riesgos psicosociales afectan el desempeño laboral, la rotación y la comunicación entre otros factores comportamentales de

afectación psicológica sobre todo en la autoestima y la seguridad personal. Por otro lado también encontramos como la OIT (2020) reitera la relevancia de controlar los estados mentales más usuales como los cuadros de ansiedad, de igual manera la presencia de depresión y también el estrés dada la afectación psicológica que pudiera generar en los riesgos psicosociales. En este sentido la OIT (2021) hace referencia como el COVID 19 ha generado cambios en la forma de comportamientos, costumbres, protocolos y hábitos que los colaboradores ahora realizan expresando su afectación psicológica y laboral. Igualmente, Martínez (2020), hace referencia a la afectación de los factores psicosociales considerando entre ellos el factor psicológico.

Nuestra segunda hipótesis específica: existe relación significativa entre la gestión de la seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades, se encontró $,2539^{**}$, y un p valor = $,0406 < .05$, siendo una correlación estadísticamente significativa positiva débil. Poyehuanca (2019), valida la relevancia de ambientes seguros y cómo favorecen en la disminución de los accidentes que ocurran a en el campo laboral. Plantea cómo con ello se genera una mejor forma de actividad laboral. De igual manera el INSST (2020), nos plantea la importancia de generar programas cambios eficaces en el desarrollo de comportamientos preventivos (lo que requiere de nuevas habilidades) hacia la seguridad para el logro de indicadores de éxito en una organización.

De igual manera la ISO 45001:2018 (2018) plantea, en relación a nuestra segunda hipótesis, la relevancia de desarrollar habilidades para poder realizar una adecuada Gestión de Seguridad y que favorezca a la implementación de normas que permitan gestionar la implementación de la seguridad y salud laboral (SSL), Asimismo, como se ha ante condiciones naturales o artificiales, son estas conductas resilientes las que como se enfrenta los retos a fin de que los sistemas y protocolos estructurados, siendo relevante por ello generar nueva habilidades frente a la seguridad. (Mutual Universal, 2021).

Nuestra tercera hipótesis específica: Existe relación significativa entre la gestión de la seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo, se encontró $,265^{**}$, y un p valor = $,02662 < .05$, siendo una correlación estadísticamente significativa positiva débil. La OIT (2021) reitera la importancia del ejercicio de un buen liderazgo puede determinar la generación de un buen clima laboral. Por ello un liderazgo eficiente, eficaz y posesionado genera muy buen impacto en el bienestar de los colaboradores y la

salud mental en el trabajo. ISO 45001:2018 (2018), también reitera que el liderazgo como factor esencial en las organizaciones debe ejercitarse en sistemas que permitan generar formas para desarrollar y proteger a los colaboradores para prevenir adecuadamente los daños. De igual manera Anaya (2020) hace referencia a la importancia y necesidad de la presencia de líderes en las organizaciones y reafirma la importancia del desarrollo de habilidades dada su implicancia en el desempeño del ser humano en el ejercicio de su liderazgo transformacional.

Salas, J. (2019) de igual manera hace relevancia cómo el implementar una adecuada Gestión de Seguridad conforme al ISO 45001:2018 (2018), como ya se ha explicado permite prevenir riesgos pero sobre todo valorar al colaborador en su liderazgo, reconociendo la relevancia de implementar un plan de seguridad y recomienda en ello realizar una auditoría. Asimismo, Martínez (2021), establece como el apoyo social evita el aislamiento social que finalmente puede generar una afectación en la propensión a patologías afectando la calidad de vida sobre todo en adultos mayores.

Nuestra cuarta hipótesis específica: se encontró -0.04314 , y un p valor = $,72286 > 0,05$, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula: no existe relación entre la gestión de seguridad y la compensación del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado. Contrariamente a lo encontrado por Anaya (2020), quien establece la importancia realizar un liderazgo transformacional en el reconocimiento de las conductas de los colaboradores.

Nuestra quinta hipótesis específica: se encontró $,0314$, y un p valor = $,7964 < .05$, siendo una correlación estadísticamente significativa positiva débil, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula: no existe la relación significativa entre la gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales. A diferencia de lo señalado por la OIT (2020) que plantea la pandemia del COVID-19 en los colaboradores nuevas conductas familiares, diferentes enfoque en la administración del hogar y las personas, el afrontamiento frente al impacto de la vida en los colaboradores. De igual manera nuestros datos difieren de Casado (2019) quien destaca la importancia de la vinculación que se genera entre el apoyo colaborativo de las familias, en aquellas situaciones que revisten dificultades en el trabajo como un soporte de apoyo para los colaboradores y le permitan disminuir en cierta forma el impacto que se puede generar.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se comprobó nuestro objetivo general y se encontró una correlación positiva débil de 0,2868 con significancia bilateral de ,01608 < 0,05.

Segunda: Se verificó nuestro objetivo específico 1 y se encontró una correlación positiva débil de 0,265 con una significancia bilateral de 0,02662 < 0,05.

Tercera: Se estableció nuestro objetivo específico 2 y se encontró una correlación positiva débil de 0,2539 con una significancia bilateral de ,0406 < 0,05.

Cuarta: Se verificó nuestro objetivo específico 3 y encontró una correlación positiva débil de 0.3427 con significancia bilateral de, 0.00368 < 0,05.

Quinta: Se verificó nuestro objetivo específico 4 y no se encontró relación, al aceptar la hipótesis nula.

Sexta: Se verificó nuestro objetivo específico 5 y se encontró una correlación positiva débil de 0,0314 con significancia bilateral de 0.7964 > 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Gerente General continuar gestionando la seguridad, seguir implementando auditorías para evaluar riesgos y desarrollar mejoras continuas adecuándose a la ISO 45001:2018 (2018) para lograr su certificación.

Segunda: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos que continúe fortaleciendo una cultura de prevención empleando el plan de capacitación anual; generando nuevos paradigmas de seguridad basada en comportamiento, considerando las nuevas exigencias psicológicas que se requieren en los colaboradores.

Tercera: Se recomienda al Gerente General desarrollar una política que favorezca la creación de nuevas habilidades que permitan una labor más activa en la gestión de la seguridad. Asimismo, que el Supervisor SOMA desarrolle un eficiente trabajo proactivo en seguridad; perfeccionando lo que se viene ejecutando, fortaleciendo nuevas habilidades y competencias en seguridad para que respondan a los nuevos retos que ha generado la pandemia y en particular los nuevos estándares de bio-seguridad.

Cuarta: Se recomienda a la Asistente Social desarrollar estrategias que fortalezcan la percepción del apoyo de su área. Centrándose en un enfoque de calidad del liderazgo y en el compromiso.

Quinta: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos implementar procesos de reconocimiento como el colaborador distinguido. Asimismo, indicadores de mejora continua para el diseño de nuevos programas de entrenamiento y capacitación que contribuyan al reconocimiento de los colaboradores.

Sexta: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos tener presente que las exigencias a nivel laboral, familiar y personal frente a los riesgos psicosociales deben fortalecerse para desarrollar una gestión más eficiente.

REFERENCIAS

- Aguilar, H (2018). *Diseño e Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad, para reducir accidentes en la empresa SIOM PERÚ, 2018.*
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3225>.
- Anaya, M (2020). *Liderazgo Transformacional y su impacto en el desarrollo humano de los colaboradores. Estudio de caso.*
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7584/TesisD.2020.Liderazgo.Anaya.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azañero, C. & Terrones, C. (2019). *Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional bajo el cumplimiento de la ley N° 29783, para minimizar riesgos laborales en la empresa TRAMAR E.S.M., 2019,*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41742>
- Barra, T, Salvatierra, Angel, Candia, I, Vargas-Vargas, G. (2021). *Gestión de riesgo de desastres en el marco de la cultura preventiva.*
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612024/29069612024.pdf>
- Becerra, T, Bellido, B, Miranda, F & Tintayo, L (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana, 2020.*
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85105088147&partnerID=40&md5=4e54dd5092c42519a0fef79492953d9a>
- Candia, M., Pérez J. & González D. (2018). *Manual de uso del Cuestionario SUSES/ISTAS 21. 2ª edición*
- Cardona, A, Vivas, C. & Forero, M (2020). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajosg-sst para la empresa su seguro al instante, 2020.*
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/768/Dise%C3%B1o%20del%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20para%20la%20empresa%20su%20seguro%20al%20instante.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .
- Casado, T (2019) *Factores descriptores de la intervención con familias especialmente vulnerables y sus sistemas amplios desde el trabajo social: la perspectiva del profesional.*
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/671414/ttcs1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, M (2018). *Riesgo psicosocial en los trabajadores de un hospital público – 2018.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32345>

- Casma, C (2020). *Gestión de riesgos y auditoría en la seguridad laboral en MIPYMES de Lima Metropolitana, año 2020.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50569>
- Castejón, E, Benavides, F. Moncada, S (1998). *Teoría general de la evaluación de riesgos.* https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=851
- Decreto supremo N° 005-2012-TR (27 de octubre de 2016). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
- Decreto de urgencia N° 026-2020 (15 maro 2020). *Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.*
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Espinoza, E (2019). *Factores de riesgo psicosocial y prevalencia de depresión en personas adultas atendidas en el centro especializado de salud mental de Ayacucho. 2019.*
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5617/TESIS%20DOCTOR-%20ESPINOZA%20MENDOZA-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, L (2020). *Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41234>
- Geller, E. (2005). *Gestión de la seguridad y riesgos laborales basada en el comportamiento. Modificación de la conducta.*
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0145445504273287>
- Guerrero, J (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.*
https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf

- Hayes, B (1999) *Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit.Oxford. <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/metodos-de-encuesta>
- Hernández, R, Fernández, C & Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación* (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met. Inv.pdf>.
- Hernández. R, Fernández. C, Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.* <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hualpa, S. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC*. Repositorio del Centro de Investigación, Transferencia Tecnológica y Emprendimiento, CI-01-2011, 1-22.
- INSST, (2020). *Guía de actuación para la implantación de comportamientos seguros y saludables, generadores de Cultura preventiva y de Excelencia*. <https://www.insst.es/documents/94886/1409228/Gu%C3%ADa+de+actuaci%C3%B3n+para+la+implantaci%C3%B3n+de+comportamientos+seguros+y+saludables.pdf/6a701947-d6e4-47b5-e3a8-e8485a24feed?t=1616774051844>
- ILO-OSH (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILOOSH 2001 Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002*. Seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, nivel nacional, a nivel de la empresa, aspecto técnico. 13.04.2 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf
- ISO 45001:2018 (2018) *Occupational health and safety management system*. Ginebra, Suiza: Secretaria Central de ISO. Del 13 de Marzo de 2018. Traducción oficial versión español. <https://www.nqa.com/medialibraries/NQA/NQA-Media-Library/PDFs/Spanish%20QRFs%20and%20PDFs/NQA-ISO-45001-Guia-de-implantacion.pdf>
- Julca, E. (2022). *Liderazgo organizacional y gestión del capital humano en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Junín, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84335>
- Junta de Andalucía. (2015). *En qué consiste la prevención de riesgos laborales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiainnovacioncienciayempleo/areas/seguridadsalud/riesgos-laborales.html>

- Ley 29783 (20 de Agosto de 2011). *Norma de ley de seguridad y salud en el trabajo*.
MTPE: Lima, Perú.
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- López P. & Fachelli S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*,
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- Machado, M (2020). *Condiciones de seguridad y salud en trabajadores de una institución educativa del distrito de Barranquilla en el periodo 2018-2020*.
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18700>.
- Martínez A y. Campos W. (2021) *Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Martínez L (2020) Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Universidad Complutense de Madrid. España.
file:///D:/Jonathan/Downloads/Dialnet-RiesgosPsicosocialesYEstresLaboralEnTiemposDeCOVID-7697400.pdf
- Mutual Universal (2021). *Prevención de Riesgos Laborales. Sistemas resilientes de salud y seguridad en el trabajo*. Barcelona, abril de 2021.
https://www.mutuauniversal.net/export/sites/webpublica/.content/documentos/pdfs/Sistemas-resilientes-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo_04.2021.pdf
- Mutual Universal (2021). Informe anual de Gobierno Corporativo 2021. , Mutua Colaboradora con la Seguridad Social núm. 10 diciembre de 2021.
<https://www.mutuauniversal.net/export/sites/webpublica/.content/docs/Junta/Informe-de-Gobierno-Corporativo-2021.pdf>
- Meliá, J (2007). *Seguridad basada en el comportamiento*.
https://www.uv.es/~meliaj/Papers/2007JLM_SBC.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Junio de 2021). *Guía para la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una MYPE*
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2024381/guia_de_SGSST_para_MYPES.pdf.
- Mondragón, M (2014) *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. file:///D:/Wilfredo/Downloads/Dialnet-
UsoDeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf

- Navarro, P (2019). *Factores psicosociales de riesgo y protección de la salud y bienestar entre los profesionales del transporte sanitario*.
https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/668797/tpnm_20191126.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de investigación*. Bogotá: Ediciones de la U. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- OIT, (2017). *Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2021*.
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/safeday2021/lang--es/index.htm>
- OIT, (2020) *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- OIT, (2021) *Manejo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19, guía de la OIT*. 2021.
https://www.infocop.es/view_article.asp?id=15183
- Oviedo, H & Campo-Arias, A (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach* Revista Colombiana de Psiquiatría. vol.34 no.4 Bogotá sep./dic. 2005.
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009#:~:text=%C3%ADtem%20\(33\).-,%20Interpretaci%C3%B3n%20del%20coeficiente%20alfa%20de%20Cronbach,%20que%20hay%20redundancia%20o%20duplicaci%C3%B3n.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009#:~:text=%C3%ADtem%20(33).-,%20Interpretaci%C3%B3n%20del%20coeficiente%20alfa%20de%20Cronbach,%20que%20hay%20redundancia%20o%20duplicaci%C3%B3n.)
- Ortega, J. (2020), *Gestión de la seguridad y salud ocupacional y su relación con los riesgos laborales en la Empresa Constructora Cobra Perú, San Isidro, 2020*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48426>
- Piña, J & Aguayo, H (2016), *La ética en la investigación de posgrado*. Universidad Nacional. CIDE, Revista Electrónica Educare, vol. 21, núm. 2, pp. 244-268, 2017
<https://www.redalyc.org/journal/1941/194154995011/html/>
- Poyehuanca, M. (2019) *Desarrollo e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo para la empresa prestadora de saneamiento Nor Puno S.A*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
<http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13129>
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>

- Pozo, E & César, M (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda, de la ciudad de Quito, 2018.*
[https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165.](https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165)
- Quiñonez, S, Canova, K, Calderón, A & Palomino, L. (2020) *Informe: una aproximación al modelo universal de aseguramiento de riesgos laborales para el Perú.*
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1440887/informe_aseguramiento_universal_de_riesgos_laborales.pdf
- Quispe, E & Quico, J (2019) *Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud de Arequipa, 2019.* [http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9884.](http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9884)
- Rivera, L (2021). *Prevalencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la unidad Minera Chungar- 2021.*
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8801/4/IV_FCE_309_TE_Rivera_Gonzales_2021.pdf
- Salas, J. (2019) "Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basada en la norma ISO 45001:2018 en la empresa de metal mecánica Pakim (2019)
file:///D:/Wilfredo/Downloads/Jhosep%20Salas_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf
- Salazar, J (2018). *Implementación de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir los riesgos laborales en el botadero municipal de residuos sólidos de la ciudad de Huamachuco, 2018.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32769>
- Sanchez. H, Reyes. C, & Mejia. K (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.*
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Varela, J (2019). *Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los trabajadores de sistemas infotec soluciones informática, 2019.*
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17692>
- Villaroel, C (2013). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo.*
https://www.academia.edu/38637434/_2018_Protocolo_de_Vigilancia_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		Tipo de investigación
¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de Seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022?	Establecer el nivel de relación entre la Gestión de Seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.	Existe relación significativa a Gestión de Seguridad y los Riesgos Psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.		Nivel: Explicativa
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Independiente (1) Gestión de seguridad. Variable dependiente (2) Riesgos Psicosociales.	Población
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1		
¿Determinar el nivel de relación de la Gestión de la Seguridad con las exigencias psicológicas en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022?	Establecer el nivel de relación de la Gestión de la Seguridad con las exigencias psicológicas en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.	Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con las exigencias psicológicas en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.		70 Colaboradores de una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima Cercado, 2022.

Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específico 2
¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de la Seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022?	Determinar el nivel de relación de la Gestión de la Seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.	Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el trabajo realizado de manera activa y el desarrollo de nuevas habilidades en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específico 3
¿ Determinar el nivel de relación entre la Gestión de la Seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022?	Establecer el nivel de relación entre la Gestión de la Seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.	Existe relación significativa entre la Gestión de la Seguridad con el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022
Problema específico 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específico 4
¿ Determinar el nivel de relación entre la Gestión de seguridad y la compensación	Determinar el nivel de relación entre la Gestión de seguridad y la compensación	Existe la relación significativa entre la Gestión de seguridad y la

del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022?

del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

del reconocimiento en el trabajador por el esfuerzo realizado dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Problema específico 5

Objetivo específico 5

Hipótesis específico 5

¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022?

Determinar el nivel de relación entre la Gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Existe relación significativa entre la Gestión de seguridad y la doble presencia de las exigencias sincrónicas entre el ámbito laboral con el ámbito familiar de los riesgos psicosociales dentro de una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022.

Anexo 2
Matriz de operacionalización de variable
Variable 1: Gestión de la Seguridad

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
<p>los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (OIT, 2011)</p>	<p>Sistemas de gestión de la seguridad en el trabajo (SG-SST), utiliza criterios, normas y analiza resultados. Tiene por objeto proporcionar métodos que evalúan y permitan la prevención de posibles incidentes y accidentes en el ámbito laboral mediante la gestión de riesgos y posibles peligros.</p>	Implementación y operación	Estructuras y responsabilidades	1 a 15	Policotómica (ordinal)
			Capacitación		
			Medidas de prevención		
			Preparación y respuestas ante emergencias		
			Consulta y comunicación		
		Requisitos legales y verificación	Requisitos establecidos	16 a 22	
			Salud en el trabajo		
		Control e información de documentos	Accidentes y enfermedades ocupacionales	23 a 27	
			Documentación requerida		

Variable 2: Riesgos Psicosociales

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
Las situaciones y las condiciones propias de los trabajos, vinculados con el sistema de la organización, características del trabajo y actividades que realizan pueden afectar en el bienestar y la salud mental, física y/o social del colaborador (Villaroel, 2013)	Son todas aquellas situaciones que pueden generarse la gestión laboral y que pudieran afectar el bienestar y salud mental de los colaboradores.	Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencia emocional	1 a 5	Policotómica (ordinal)
		Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Autonomía y desarrollo	6 al 10	
		Apoyo social	Liderazgo y compromiso social	11 al 15	
		Compensaciones	Reconocimiento	16 a 18	
		Doble presencia	Exigencias sincrónicas en lo laboral y familiar.	19 a 20	

Anexo 3

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: el Cuestionario sobre Gestión de riesgos y la auditoría en el sistema de seguridad laboral

Autor: Neyra (2018)

Adaptación: Mg. Ortega Aliaga, Jossimar (2020)

Dimensiones: Implementación y operación, Requisitos legales y verificación, Control e información de documentos.

Ítems: 27 ítems

Baremos: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi siempre, Nunca

Validez original: Alfa de Cronbach la dimensión de Gestión de riesgos 0,914 con un nivel de significancia de excelente.

Ficha técnica del instrumento 2:

Nombre: Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Autor: Autores: Macarena Candia T. Juan Manuel Pérez Franco. David González G.

Dimensiones: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones del trabajo y doble presencia.

Ítems: 20 ítems

Baremos: Siempre, La Mayoría de las veces, Algunas veces si Algunas veces no, Sólo unas pocas veces, Nunca

Validez original: Alfa de Cronbach del test total es de 0.806, es decir, posee un nivel alto de consistencia interna.

Anexo 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad Certificado de validez de contenido del instrumento Cuestionario de Gestión de Seguridad

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor Magister/Doctor(a): Invito a usted a participar como Juez(a) experto(a) en la validación del instrumento CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL que forma parte de mi proyecto de Maestría: Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima, 2022

La evaluación del instrumento como Juez(a) Experto(a) es de gran relevancia para poder lograr su validación. Dado que es a partir de su uso que se podrá obtener una aplicación, calificación y resultados para mi tesis. Además aportará a la línea de investigación denominada Modelos y herramientas gerenciales. Agradezco desde ya su valiosa colaboración.

Ing. Jonathan A. Marquina Mercado

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (X)
Areas de experiencia profesional:	PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
Institución donde labora:	UCV DOCENTE
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años () Más de 10 años (X)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el Cuestionario de gestión de seguridad y salud ocupacional
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
AUTOR(ES):	Neyra R. (2018). Adaptado Ortega, J. (2020)
PROCEDENCIA	Universidad Cesar Vallejos (Lima)

ADMINISTRACION:	Individual o colectiva
VERSION BREVE	27 items
TIEMPO DE APLICACIÓN:	Aproximadamente 40 minutos
AMBITO DE APLICACIÓN:	Trabajador de empresa.
SIGNIFICACION: OBJETIVO DE LA MEDICIÓN :	Determinar la relación de la gestión de seguridad y salud ocupacional

4. SOPORTE TEÓRICO

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	DESCRIPCION
DIMENSIÓN 1	IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	1 al 15	Comprende la relación entre la organización y las responsabilidades de todo empleador, también tiene que ver con la programación de capacitaciones, medidas de prevención, preparación y respuestas frente a las emergencias, consultas e informes sobre la creación de los llamados comités de seguridad y salud en el trabajo
DIMENSIÓN 2	REQUISITOS LEGALES Y VERIFICACIÓN	16 al 22	Busca cuidar la integridad y salud de los colaboradores y que por lo mismo deben tener conocimiento al respecto y de no ser así exigir que se la brinden para ponerla en práctica en su vida diaria
DIMENSIÓN 3	CONTROL E INFORMACIÓN DE DOCUMENTOS	23 al 27	Considera toda investigación sobre los accidentes y las enfermedades de tipo ocupacional y a la vez a la oportuna recomendación de seguridad y salud

5. INSTRUCCIONES:

Agradeceremos considerar las siguientes categorías diagnósticas:

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSION OPERACIONAL RIEGOS PSICOSOCIALES	SUB-DIMENSIONES	N°	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES /RECOMENDACIONES
GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Controlar los riesgos laborales a través de un análisis e identificación de riesgos y enfermedades para promover una cultura de prevención de la salud en el trabajo	IMPLEMENTACION Y OPERACION. Comprende la relación entre la organización y las responsabilidades de todo empleador, también tiene que ver con la programación de capacitaciones, medidas de prevención, preparación y respuestas frente a las emergencias, consultas e informes sobre la creación de los llamados comités de seguridad y salud en el trabajo	1	Le brindan conocimiento sobre la ley 29783 que regula la seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
		2	Cuenta con un comité de seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
		3	Tiene implementado un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en Obra.	4	4	4	
		4	Cuenta con un área de gestión de seguridad y salud ocupacional en Obra.	4	4	4	
		5	Garantiza la seguridad y salud ocupacional de todos los colaboradores.	4	4	4	
		6	Toma medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo.	4	4	4	
		7	Realiza exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral.	4	4	4	
		8	Es capacitado sobre la seguridad y los riesgos laborales para evitar accidentes.	4	4	4	
		9	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	

REQUISITOS LEGALES Y VERIFICACION: Busca cuidar la Integridad y salud de los colaboradores y que por lo mismo deben tener conocimiento al respecto y de no ser así exigir que se la brinden para ponerla en práctica en su vida diaria	10	Aplica medidas de seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
	11	Minimiza los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.	4	4	4	
	12	Facilita equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los colaboradores los utilicen y conserven en forma correcta	4	4	4	
	13	Ejecuta planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.	4	4	4	
	14	Tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.	4	4	4	
	15	Los colaboradores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su seguridad y salud.	4	4	4	
	16	Cumple las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud	4	4	4	
	17	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.	4	4	4	
	18	Coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera.	4	4	4	
	19	Vela por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental.	4	4	4	
	20	Reporta a los jefes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente.	4	4	4	
	21	El MINSA realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los colaboradores (incluyendo a los adolescentes).	4	4	4	
	22	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.	4	4	4	

CONTROL E INFORMACION DE DOCUMENTOS: se consideran toda investigación sobre los accidentes y las enfermedades de tipo ocupacional y a la vez a la oportuna recomendación de seguridad y salud	23	Realiza investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.	4	4	4	
	24	Comunica a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.	4	4	4	
	25	Toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.	4	4	4	
	26	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.	4	4	4	
	27	Su contrato de trabajo especifica recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos laborales en el rubro de la construcción.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Lima, 26 de setiembre del 2022



Mg. Luis E. Allan I.
PSICOLOGO
C.P.P. 19231

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor Magister/Doctor(a): Invito a usted a participar como Juez(a) experto(a) en la validación del instrumento CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL que forma parte de mi proyecto de Maestría: Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima, 2022

La evaluación del instrumento como Juez(a) Experto(a) es de gran relevancia para poder lograr su validación. Dado que es a partir de su uso que se podrá obtener una aplicación, calificación y resultados para mi tesis. Además aportará a la línea de investigación denominada Modelos y herramientas gerenciales. Agradezco desde ya su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dra. ROSA MARIA FERNANDEZ RODRIGUEZ			
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)		
Area de Formación académica:	Clinica (X)	Educativa (X)	Social ()	Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	ORGANIZACIONAL, CLINICA, INVESTIGACION			
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	Más de 10 años (X)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el Cuestionario de gestión de seguridad y salud ocupacional
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
AUTOR(ES):	Neyra R. (2018). Adaptado Ortega, J. (2020)
PROCEDENCIA	Universidad Cesar Vallejos (Lima)
ADMINISTRACION:	Individual o colectiva
VERSION BREVE	27 ítems
TIEMPO DE APLICACION:	Aproximadamente 40 minutos
AMBITO DE APLICACION:	Trabajador de empresa.
SIGNIFICACION: OBJETIVO DE	Determinar la relación de la gestión de seguridad y salud ocupacional

ADMINISTRACION:	Individual o colectiva
VERSION BREVE	27 items
TIEMPO DE APLICACIÓN:	Aproximadamente 40 minutos
AMBITO DE APLICACIÓN:	Trabajador de empresa.
SIGNIFICACION: OBJETIVO DE LA MEDICIÓN :	Determinar la relación de la gestión de seguridad y salud ocupacional

4. SOPORTE TEÓRICO

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	DESCRIPCION
DIMENSIÓN 1	IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	1 al 15	Comprende la relación entre la organización y las responsabilidades de todo empleador, también tiene que ver con la programación de capacitaciones, medidas de prevención, preparación y respuestas frente a las emergencias, consultas e informes sobre la creación de los llamados comités de seguridad y salud en el trabajo
DIMENSIÓN 2	REQUISITOS LEGALES Y VERIFICACIÓN	16 al 22	Busca cuidar la integridad y salud de los colaboradores y que por lo mismo deben tener conocimiento al respecto y de no ser así exigir que se la brinden para ponerla en práctica en su vida diaria
DIMENSIÓN 3	CONTROL E INFORMACIÓN DE DOCUMENTOS	23 al 27	Considera toda investigación sobre los accidentes y las enfermedades de tipo ocupacional y a la vez a la oportuna recomendación de seguridad y salud

5. INSTRUCCIONES:

Agradeceremos considerar las siguientes categorías diagnósticas:

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSION OPERACIONAL RIEGOS PSICOSOCIALES	SUB-DIMENSIONES	N°	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES /RECOMENDACIONES
GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Controlar los riesgos laborales a través de un análisis e identificación de riesgos y enfermedades para promover una cultura de prevención de la salud en el trabajo	IMPLEMENTACION Y OPERACION. Comprende la relación entre la organización y las responsabilidades de todo empleador, también tiene que ver con la programación de capacitaciones, medidas de prevención, preparación y respuestas frente a las emergencias, consultas e informes sobre la creación de los llamados comités de seguridad y salud en el trabajo	1	Le brindan conocimiento sobre la ley 29783 que regula la seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
		2	Cuenta con un comité de seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
		3	Tiene implementado un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en Obra.	4	4	4	
		4	Cuenta con un área de gestión de seguridad y salud ocupacional en Obra.	4	4	4	
		5	Garantiza la seguridad y salud ocupacional de todos los colaboradores.	4	4	4	
		6	Toma medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo.	4	4	4	
		7	Realiza exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral.	4	4	4	
		8	Es capacitado sobre la seguridad y los riesgos laborales para evitar accidentes.	4	4	4	
		9	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	

		10	Aplica medidas de seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
		11	Minimiza los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.	4	4	4	
		12	Facilita equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los colaboradores los utilicen y conserven en forma correcta	4	4	4	
		13	Ejecuta planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.	4	4	4	
		14	Tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.	4	4	4	
		15	Los colaboradores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su seguridad y salud.	4	4	4	
	REQUISITOS LEGALES Y VERIFICACION: Busca cuidar la integridad y salud de los colaboradores y que por lo mismo deben tener conocimiento al respecto y de no ser así exigir que se la brinden para ponerla en práctica en su vida diaria	16	Cumple las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud	4	4	4	
		17	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.	4	4	4	
		18	Coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera.	4	4	4	
		19	Vela por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental.	4	4	4	
		20	Reporta a los jefes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente.	4	4	4	
		21	El MINSA realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los colaboradores (incluyendo a los adolescentes).	4	4	4	
		22	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.	4	4	4	

CONTROL E INFORMACION DE DOCUMENTOS: se consideran toda investigación sobre los accidentes y las enfermedades de tipo ocupacional y a la vez a la oportuna recomendación de seguridad y salud	23	Realiza investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.	4	4	4	
	24	Comunica a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.	4	4	4	
	25	Toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.	4	4	4	
	26	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.	4	4	4	
	27	Su contrato de trabajo especifica recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos laborales en el rubro de la construcción.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Lima, 26 de setiembre del 2022



Dra. ROSA MARIA FERNANDEZ RODRIGUEZ

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor Magister/Doctor(a): Invito a usted a participar como Juez(a) experto(a) en la validación del instrumento CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL que forma parte de mi proyecto de Maestría: Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima, 2022

La evaluación del instrumento como Juez(a) Experto(a) es de gran relevancia para poder lograr su validación. Dado que es a partir de su uso que se podrá obtener una aplicación, calificación y resultados para mi tesis. Además aportará a la línea de investigación denominada Modelos y herramientas gerenciales. Agradezco desde ya su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dra. ROSA MARIA FERNANDEZ RODRIGUEZ			
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)		
Area de Formación académica:	Clinica (X)	Educativa (X)	Social ()	Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	ORGANIZACIONAL, CLINICA, INVESTIGACION			
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	Más de 10 años (X)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el Cuestionario de gestión de seguridad y salud ocupacional
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
AUTOR(ES):	Neyra R. (2018). Adaptado Ortega, J. (2020)
PROCEDENCIA	Universidad Cesar Vallejos (Lima)
ADMINISTRACION:	Individual o colectiva
VERSION BREVE	27 ítems
TIEMPO DE APLICACION:	Aproximadamente 40 minutos
AMBITO DE APLICACION:	Trabajador de empresa.
SIGNIFICACION: OBJETIVO DE	Determinar la relación de la gestión de seguridad y salud ocupacional

ADMINISTRACION:	Individual o colectiva
VERSION BREVE	27 items
TIEMPO DE APLICACIÓN:	Aproximadamente 40 minutos
AMBITO DE APLICACIÓN:	Trabajador de empresa.
SIGNIFICACION: OBJETIVO DE LA MEDICIÓN :	Determinar la relación de la gestión de seguridad y salud ocupacional

4. SOPORTE TEÓRICO

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	DESCRIPCION
DIMENSIÓN 1	IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	1 al 15	Comprende la relación entre la organización y las responsabilidades de todo empleador, también tiene que ver con la programación de capacitaciones, medidas de prevención, preparación y respuestas frente a las emergencias, consultas e informes sobre la creación de los llamados comités de seguridad y salud en el trabajo
DIMENSIÓN 2	REQUISITOS LEGALES Y VERIFICACIÓN	16 al 22	Busca cuidar la integridad y salud de los colaboradores y que por lo mismo deben tener conocimiento al respecto y de no ser así exigir que se la brinden para ponerla en práctica en su vida diaria
DIMENSIÓN 3	CONTROL E INFORMACIÓN DE DOCUMENTOS	23 al 27	Considera toda investigación sobre los accidentes y las enfermedades de tipo ocupacional y a la vez a la oportuna recomendación de seguridad y salud

5. INSTRUCCIONES:

Agradeceremos considerar las siguientes categorías diagnósticas:

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSION OPERACIONAL RIEGOS PSICOSOCIALES	SUB-DIMENSIONES	N°	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES /RECOMENDACIONES
GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Controlar los riesgos laborales a través de un análisis e identificación de riesgos y enfermedades para promover una cultura de prevención de la salud en el trabajo	IMPLEMENTACION Y OPERACION. Comprende la relación entre la organización y las responsabilidades de todo empleador, también tiene que ver con la programación de capacitaciones, medidas de prevención, preparación y respuestas frente a las emergencias, consultas e informes sobre la creación de los llamados comités de seguridad y salud en el trabajo	1	Le brindan conocimiento sobre la ley 29783 que regula la seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
		2	Cuenta con un comité de seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
		3	Tiene implementado un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en Obra.	4	4	4	
		4	Cuenta con un área de gestión de seguridad y salud ocupacional en Obra.	4	4	4	
		5	Garantiza la seguridad y salud ocupacional de todos los colaboradores.	4	4	4	
		6	Toma medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo.	4	4	4	
		7	Realiza exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral.	4	4	4	
		8	Es capacitado sobre la seguridad y los riesgos laborales para evitar accidentes.	4	4	4	
		9	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	

		10	Aplica medidas de seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
		11	Minimiza los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.	4	4	4	
		12	Facilita equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los colaboradores los utilicen y conserven en forma correcta	4	4	4	
		13	Ejecuta planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.	4	4	4	
		14	Tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.	4	4	4	
		15	Los colaboradores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su seguridad y salud.	4	4	4	
	REQUISITOS LEGALES Y VERIFICACION: Busca cuidar la integridad y salud de los colaboradores y que por lo mismo deben tener conocimiento al respecto y de no ser así exigir que se la brinden para ponerla en práctica en su vida diaria	16	Cumple las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud	4	4	4	
		17	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.	4	4	4	
		18	Coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera.	4	4	4	
		19	Vela por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental.	4	4	4	
		20	Reporta a los jefes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente.	4	4	4	
		21	El MINSA realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los colaboradores (incluyendo a los adolescentes).	4	4	4	
		22	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.	4	4	4	

<p>CONTROL E INFORMACION DE DOCUMENTOS: se consideran toda investigación sobre los accidentes y las enfermedades de tipo ocupacional y a la vez a la oportuna recomendación de seguridad y salud</p>	23	Realiza investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.	4	4	4	
	24	Comunica a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.	4	4	4	
	25	Toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.	4	4	4	
	26	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.	4	4	4	
	27	Su contrato de trabajo especifica recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos laborales en el rubro de la construcción.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Lima, 26 de setiembre del 2022



 MMPJ



 WILFREDO MARGUINA MAUNY

 CP&P 21636

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor Magister/Doctor(a): Invito a usted a participar como Juez(a) experto(a) en la validación del instrumento CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21 que forma parte de mi proyecto de Maestría: Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima, 2022

La evaluación del instrumento como Juez(a) Experto(a) es de gran relevancia para poder lograr su validación. Dado que es a partir de su uso que se podrá obtener una aplicación, calificación y resultados para mi tesis. Además aportará a la línea de investigación denominada Modelos y herramientas gerenciales. Agradezco desde ya su valiosa colaboración.

Ing. Jonathan A. Marquina Mercado

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	WILFREDO JAVIER MARQUINA MAUNY			
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa (x)	Social ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Educativa, Organizacional, Forense y Docencia Universitaria			
Institución donde labora:	12 años UCSS			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	Más de 10 años (X)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21
AUTOR(ES):	Superintendencia de Seguridad Social, en conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y la participación del Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo de Chile

PROCEDENCIA	Chile
ADMINISTRACIÓN:	Individual o colectiva
VERSION BREVE	20 <u>items</u> .
TIEMPO DE APLICACIÓN:	Aproximadamente 15 minutos
AMBITO DE APLICACIÓN:	Trabajador de empresa.
SIGNIFICACIÓN. OBJETIVO DE LA MEDICIÓN :	Existen dos versiones. La versión completa contiene 142 preguntas divididas en una sección general con 53 preguntas y una sección específica con 89 preguntas de riesgo psicosocial agrupadas en 19 sub-dimensiones y 5 dimensiones. La versión breve solo contiene 20 preguntas agrupadas en las mismas dimensiones del Cuestionario completo, más edad, sexo y las que permiten identificar las unidades de análisis.

4. SOPORTE TEÓRICO

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	DESCRIPCIÓN
DIMENSIÓN 1	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO	1, 2, 3, 4, 5	Representa esencialmente el concepto de "demanda" del modelo demanda-control apoyo social. Una alta prevalencia de personas significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas.
DIMENSIÓN 2	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	6, 7, 8, 9, 10	Es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores.
DIMENSIÓN 3	APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DEL LIDERAZGO	11, 12, 13, 14, 15	Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa.
DIMENSIÓN 4	COMPENSACIONES	16, 17, 18	Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión recompensas.
DIMENSIÓN 5	DOBLE PRESENCIA	19, 20	Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador.

5. INSTRUCCIONES:

Agradeceremos considerar las siguientes categorías diagnósticas:

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSION OPERACIONAL RIEGOS PSICOSOCIALES	SUB-DIMENSIONES	N°	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES /RECOMENDACIONES
Medir los factores de riesgo laboral, con la finalidad de diseñar las medidas preventivas que se pueden gestionar en beneficio de la	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO. Representa esencialmente el concepto de	1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
		2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	

salud y bienestar de los colaboradores.	"demanda" del modelo demanda-control apoyo social. Una alta prevalencia de personas significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas.	3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	
		4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
		5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	
	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES. Es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores.	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
		7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	
		8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
		9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
		10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	
	APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DEL LIDERAZGO. Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa.	11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
		12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
		13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	4	4	
		14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
		15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

<p>COMPENSACIONES Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión recompensas.</p> <p>DOBLE PRESENCIA. Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador.</p>	16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
	17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	
	18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	
	19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	
	20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Lima, 26 de setiembre del 2022



 MMPJ



 WILFREDO MARGUINA MAUNY

 CPsP 21636

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor Magister/Doctor(a): Invito a usted a participar como Juez(a) experto(a) en la validación del instrumento CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21 que forma parte de mi proyecto de Maestría: Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima, 2022

La evaluación del instrumento como Juez(a) Experto(a) es de gran relevancia para poder lograr su validación. Dado que es a partir de su uso que se podrá obtener una aplicación, calificación y resultados para mi tesis. Además aportará a la línea de investigación denominada Modelos y herramientas gerenciales. Agradezco desde ya su valiosa colaboración.

Ing. Jonathan A. Marquina Mercado

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Dra. ROSA MARIA FERNANDEZ RODRIGUEZ			
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)		
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Educativa (X)	Social ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ORGANIZACIONAL, CLINICA, INVESTIGACION			
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	Más de 10 años (X)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21
AUTOR(ES):	Superintendencia de Seguridad Social, en conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y la participación del Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo de Chile

PROCEDENCIA	Chile
ADMINISTRACION:	Individual o colectiva
VERSION BREVE	20 <u>items</u> .
TIEMPO DE APLICACIÓN:	Aproximadamente 15 minutos
AMBITO DE APLICACIÓN:	Trabajador de empresa.
SIGNIFICACION. OBJETIVO DE LA MEDICIÓN :	Existen dos versiones. La versión completa contiene 142 preguntas divididas en una sección general con 53 preguntas y una sección específica con 89 preguntas de riesgo psicosocial agrupadas en 19 sub-dimensiones y 5 dimensiones. La versión breve solo contiene 20 preguntas agrupadas en las mismas dimensiones del Cuestionario completo, más edad, sexo y las que permiten identificar las unidades de análisis.

4. SOPORTE TEÓRICO

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	DESCRIPCIÓN
DIMENSIÓN 1	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO	1, 2, 3, 4, 5	Representa esencialmente el concepto de "demanda" del modelo demanda-control apoyo social. Una alta prevalencia de personas significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas.
DIMENSIÓN 2	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	6, 7, 8, 9, 10	Es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores.
DIMENSIÓN 3	APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DEL LIDERAZGO	11, 12, 13, 14, 15	Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa.
DIMENSIÓN 4	COMPENSACIONES	16, 17, 18	Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión recompensas.
DIMENSIÓN 5	DOBLE PRESENCIA	19, 20	Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador.

5. INSTRUCCIONES:

Agradeceremos considerar las siguientes categorías diagnósticas:

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSION OPERACIONAL RIEGOS PSICOSOCIALES	SUB-DIMENSIONES	N°	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES /RECOMENDACIONES
Medir los factores de riesgo laboral, con la finalidad de diseñar las medidas preventivas que se pueden gestionar en beneficio de la	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO. Representa esencialmente el concepto de	1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
		2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	

salud y bienestar de los colaboradores.	"demanda" del modelo demanda-control apoyo social. Una alta prevalencia de personas significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas.	3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	
		4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
		5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	
	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES. Es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores.	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
		7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	
		8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
		9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
		10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	
	APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DEL LIDERAZGO. Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa.	11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
		12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
		13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	4	4	
		14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
		15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

	COMPENSACIONES Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión recompensas.	16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
		17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	
		18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	
	DOBLE PRESENCIA. Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador.	19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	
		20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Lima, 26 de setiembre del 2022



Mag./Dr(a). : ROSA MARIA FERNANDEZ RODRIGUEZ

CP&P :13 71



FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor Magister/Doctor(a): Invito a usted a participar como Juez(a) experto(a) en la validación del instrumento CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21 que forma parte de mi proyecto de Maestría: Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de calibraciones y servicio técnico de Lima, 2022

La evaluación del instrumento como Juez(a) Experto(a) es de gran relevancia para poder lograr su validación. Dado que es a partir de su uso que se podrá obtener una aplicación, calificación y resultados para mi tesis. Además aportará a la línea de investigación denominada Modelos y herramientas gerenciales. Agradezco desde ya su valiosa colaboración.

Ing. Jonathan A. Marquina Mercado

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa ()	Social ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL			
Institución donde labora:				
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	Más de 10 años (X)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21
AUTOR(ES):	Superintendencia de Seguridad Social, en conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y la participación del Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo de Chile

PROCEDENCIA	Chile
ADMINISTRACIÓN:	Individual o colectiva
VERSION BREVE	20 <u>items</u> .
TIEMPO DE APLICACIÓN:	Aproximadamente 15 minutos
AMBITO DE APLICACIÓN:	Trabajador de empresa.
SIGNIFICACIÓN. OBJETIVO DE LA MEDICIÓN :	Existen dos versiones. La versión completa contiene 142 preguntas divididas en una sección general con 53 preguntas y una sección específica con 89 preguntas de riesgo psicosocial agrupadas en 19 sub-dimensiones y 5 dimensiones. La versión breve solo contiene 20 preguntas agrupadas en las mismas dimensiones del Cuestionario completo, más edad, sexo y las que permiten identificar las unidades de análisis.

4. SOPORTE TEÓRICO

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	DESCRIPCIÓN
DIMENSIÓN 1	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO	1, 2, 3, 4, 5	Representa esencialmente el concepto de "demanda" del modelo demanda-control apoyo social. Una alta prevalencia de personas significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas.
DIMENSIÓN 2	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	6, 7, 8, 9, 10	Es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores.
DIMENSIÓN 3	APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DEL LIDERAZGO	11, 12, 13, 14, 15	Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa.
DIMENSIÓN 4	COMPENSACIONES	16, 17, 18	Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión recompensas.
DIMENSIÓN 5	DOBLE PRESENCIA	19, 20	Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador.

5. INSTRUCCIONES:

Agradeceremos considerar las siguientes categorías diagnósticas:

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSION OPERACIONAL RIEGOS PSICOSOCIALES	SUB-DIMENSIONES	N°	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES /RECOMENDACIONES
Medir los factores de riesgo laboral, con la finalidad de diseñar las medidas preventivas que se pueden gestionar en beneficio de la	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO. Representa esencialmente el concepto de	1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
		2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	

salud y bienestar de los colaboradores.	"demanda" del modelo demanda-control apoyo social. Una alta prevalencia de personas significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas.	3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	
		4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
		5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	
	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES. Es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores.	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
		7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	
		8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
		9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
		10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	
	APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DEL LIDERAZGO. Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa.	11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
		12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
		13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	4	4	4	
		14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
		15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

	COMPENSACIONES Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión recompensas.	16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?				
		17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?				
		18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.				
	DOBLE PRESENCIA. Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador.	19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				
		20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)				

Ciudad y fecha de evaluación: Lima, 26 de setiembre del 2022




 Mg. Luis E. Allan I.
 PSICOLOGO
 C.Ps.P 19231

Mag./Dr(a) :

CPsP :



Anexo 5

Validación coeficiente de Aiken

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN DE AIKEN DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD										
ANÁLISIS DE ÍTEMS				DE LOS ÍTEMS						
N°	ÍTEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	PROMEDIO	ACUERDOS	DESACUERDOS	VALOR DE ÍTEM	EVALUAR PERTINENCIA	N°
1	Brindan conocimiento sobre las normas legales que regula la seguridad y salud ocupacional.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	1
2	Cuenta con un comité de seguridad y salud ocupacional.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	2
3	Tiene implementado un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en Obra.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	3
4	Cuenta con un área de gestión de seguridad y salud ocupacional en Obra.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	4
5	Garantiza la seguridad y salud ocupacional de todos los colaboradores.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	5
6	Toma medidas de prevención de riesgos cuando se producen modificaciones de las condiciones de trabajo de los colaboradores.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	6
7	Realiza exámenes médicos ocupacionales, conforme lo dispuesto al trabajador, antes, durante y al término de la relación laboral.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	7
8	Es capacitado sobre la seguridad y los riesgos laborales para evitar accidentes.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	8
9	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en seguridad y salud ocupacional.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	9
10	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en seguridad y salud ocupacional.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	9

11	Minimiza los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	11
12	Facilita equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los colaboradores los utilicen y conserven en forma correcta	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	12
13	Ejecuta planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	13
14	Tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	14
15	Los colaboradores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su seguridad y salud.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	15
16	Cumple las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	16
17	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	17
18	Coopera y participa en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	18
19	Vela por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	19
20	Reporta a los jefes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	20

21	El MINSA realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los colaboradores (incluyendo a los adolescentes).	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	21
22	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	22
23	Realiza investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	23
24	Comunica a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	24
25	Toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	25
26	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	26
27	Su contrato de trabajo especifica recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos laborales en el rubro de la construcción.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	27

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

INDICE

V =	Coficiente de Validación: V de Aiken
S =	Sumatoria que es el valor asignado por el juez
n =	Número de jueces = 3 jueces
C =	Número de valores = 3 (2, 1, 0)
JUEZ	Dra. Rosa María Fernandez Rodríguez
JUEZ	Mag. Luis Eduardo Allan Izquierdo
JUEZ	Mag. Wilfredo Javier Marquina Maunq

54	54	54	N-ACUERDOS	162.00		1.00	INSTRUMENTO VÁLIDO
-27	-27	-27	N-DESACUERDOS	0.00		26.00	El valor resultante como mayor validez cuando se no se arroja a 1. Considerando que brinda valores entre 0 y 1.
TOTAL			54.00				
DEL INSTRUMENTO			2.00				

27	
200	
2	VÁLIDO
1	MODIFICADO
0	NO VÁLIDO

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN DE AIKEN DEL SUCESO/ISTAS										
ANÁLISIS DE ÍTEMS				DE LOS ÍTEMS						
N°	ÍTEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	PROMEDIO	ACUERDOS	DESACUERDOS	VALOR DE ÍTEM	EVALUAR PERTINENCIA	N°
1	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	1
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tener de cirios sobre la salud y bienestar de los celebrados?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	2
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce bastante emocional que afecta su salud y bienestar?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	3
4	En su trabajo, ¿tiene usted que quedar sus emociones y no expresarlas?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	4
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	5
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	6
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	7
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	8
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	9
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	10
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	11
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	12
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediato superior?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	13
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	14
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	15
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o si lo renuevan el contrato?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	16
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	17
18	Mirar reparar me dan el reconocimiento que merecen.	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	18
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	19
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de alguien, etc.)	2	2	2	2.00	6.00	-3.00	1.00	ÍTEM VÁLIDO	20
		40	40	40	N° ACUERDOS	120.00		1.00	INSTRUMENTO VÁLIDO	
		-20	-20	-20	N° DESACUERDOS					
		TOTAL			40.00				El valor resultante es una mayor validez cuando más se acerque a 1. Considerando que brinda valores entre 0 y 1.	
		EL INSTRUMENTO			2.00					
		20								
		200								
V =	Coeficiente de Validación: V de Aiken									
S =	Sumatoria que es el valor asignado por el juez									
n =	Número de jueces = 3 jueces									
C =	Número de valores = 3 (2, 1, 0)									
JUEZ:	Dra. Rosa María Fernández Rodríguez				2	VÁLIDO				
JUEZ:	Mag. Luis Eduardo Allan Izquierdo				1	MODIFICAR				
JUEZ:	Mag. Wilfredo Javier Marquina Mauny				0	NO VÁLIDO				

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

INDICE

Anexo 6

Coeficiente Alfa de Crombach

INFORME DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO - ALFA DE CRONBACH

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
EVALUADOR(A)	JONATHAN A MARQUINA MERCADO
FECHA	19/10/2022

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

CASOS	N°	%
VÁLIDOS	20	90.91
EXCLUIDOS	2	9.09
TOTAL	22	100.00

La eliminación se basa en todas la variables del procedimiento:

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS	
0.96186	27	0.9616

INFORME DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO - ALFA DE CRONBACH

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SUCESO/ISTAS21
EVALUADOR(A)	JONATHAN A MARQUINA MERCADO
FECHA	19/10/2022

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

CASOS	N°	%
VÁLIDOS	20	90.91
EXCLUIDOS	2	9.09
TOTAL	22	100.00

La eliminación se basa en todas la variables del procedimiento:

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
0.798550466	20

Anexo 7: Instrumentos

CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21

VALIDACIÓN: PAUCARI CAMACHO, *Health* Arpaño 2017

Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X.
Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-SECCIÓN GENERAL DE DATOS DEMOGRÁFICOS, DE SALUD Y LABORALES

1	EVALUADO(A)			
2	SEXO (MARCAR)	MASCULINO	<input type="checkbox"/>	
		FEMENINO	<input type="checkbox"/>	
3	¿A QUE ÁREA PERTENECE USTED? (MARCAR)			
	GERENCIA	<input type="checkbox"/>	TÉCNICO	<input type="checkbox"/>
	COORDINADOR(A)	<input type="checkbox"/>	OPERARIOS(AS)	<input type="checkbox"/>
	ADMINISTRATIVO(A)	<input type="checkbox"/>	OTROS	<input type="checkbox"/>
4	TIEMPO DE PERMANENCIA	AÑOS		

II. SECCIÓN ESPECÍFICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

N°	PREGUNTAS	Siempre	La Mayoría de las veces	Algunas veces si Algunas veces no	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarías?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su Inmediato o Inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS

INDICACIONES: Por favor, responda con sinceridad. Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X".

El significado de cada número es: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Tal vez 4= Casi siempre 5= Siempre

N°	ÍTEMS DE GESTIÓN DE RIESGOS	1	2	3	4	5
1	El empleador proporciona los recursos necesarios para que se implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.					
2	Considera que la gestión del riesgo produce un mejor desempeño laboral.					
3	Considera que las actividades que se realizan deben fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa.					
4	La gestión del riesgo constituye una responsabilidad de todos permitiendo reforzar acciones para la prevención de situaciones urgentes.					
5	Deben existir mecanismos donde el personal participe activamente en el mejoramiento continuo ante cualquier evento que se suscite.					
6	Se implementan acciones preventivas para asegurar la mejora continua.					
7	La evaluación de riesgos permite integrar la gestión del riesgo en todas las actividades.					
8	La gestión del riesgo debe seguir un enfoque estructurado para manejar amenazas y debilidades.					
9	Es indispensable implementar un plan de gestión del riesgo.					
10	Es indispensable valorar la gestión del riesgo a lo largo de toda la organización					
11	La organización precisa el tipo de riesgo en relación a los objetivos.					
12	Considera que se deben tomar una serie de medidas para gestionar los riesgos					
13	La valoración del riesgo debe seguir una medición para cada peligro detectado					
14	El tratamiento del riesgo comprende un control para mitigar los niveles a los mínimos permitidos					
15	La gestión del riesgo debe ser preparada e implementada					
16	La gestión del riesgo necesita utilizar mediciones para analizar los riesgos					
17	Es requisito realizar un seguimiento permanente para controlar eficazmente los riesgos					
18	Es indispensable que se realice revisiones permanentes de acuerdo a la normatividad.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de seguridad y riesgos psicosociales en una empresa de Calibraciones y Servicio Técnico de Lima Cercado, 2022", cuyo autor es MARQUINA MERCADO JONATHAN ANDRE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 12-01-2023 22:23:40

Código documento Trilce: TRI - 0505015