



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

“Factores de riesgos psicosociales en el personal de Fiscalización y Control de la  
Municipalidad Provincial de Piura- 2019”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Morales Cardoza Frank Kennedy (ORCID: 0000-0001-9429-0683)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Política Pública

Piura – Perú

2020

## **Dedicatoria**

A mi familia, por ser el motor de mi constante crecimiento y especialmente a mi madre por enseñarme que la verdadera función de ejercer un cargo público es servir.

### **Agradecimiento**

A mi asesor por la paciencia, el empeño, la honestidad, la perseverancia y la amistad brindada durante el desarrollo de la presente investigación.

A mi novia, por los consejos y apoyo constante durante cada uno de mis días.

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

### Declaratoria de autenticidad


Yo, Frank Kennedy Morales Cardoza, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 45707764; con la tesis titulada "Factores de riesgos psicosociales en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura- 2019"

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, Enero 2020.



---

Frank Kennedy Morales Cardoza  
DNI N° 45707764

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Variables, Operacionalización de variables	16
2.2.1. Variables	16
2.2.2. Dimensiones	17
2.2.3. Operacionalización de Variables	17
2.3. Población y muestra (incluir criterios de selección)	18
2.3.1. Población	18
2.3.2. Muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
2.4.1. Técnica	18
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	18
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35
✓ Anexo N° 01: Instrumento Factores de riesgos psicosociales	35

✓ Anexo N° 02: Ficha técnica	37
✓ Anexo N° 03: Validez de expertos	38
✓ Anexo N° 04: Matriz de Consistencia	41
✓ Anexo N° 05: Solicitud de aplicación de instrumento	42

## Índice de tablas

Tabla N° 01	17
Tabla N° 02	20
Tabla N° 03	21
Tabla N° 04	22
Tabla N° 05	23
Tabla N° 06	24



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal: Determinar el factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura- 2019. También ésta investigación se enmarca dentro de un enfoque descriptivo, cuantitativo, no experimental y transversal donde se aplicó un cuestionario de Factores de riesgos psicosociales a 35 colaboradores de la oficina de Fiscalización y Control municipal en el periodo Setiembre 2019- Enero 2020. Después de aplicar el cuestionario a los 35 colaboradores los resultados fueron los siguientes: del 100% de colaboradores de la oficina de fiscalización y control el 80% el factor de riesgo gestión del tiempo es el más preponderante. Y del 100% de colaboradores de la oficina de fiscalización y control, el 65.7% se encuentra en un nivel inadecuado en la dimensión Formación, Información y Comunicación.

**Palabras claves:** Factores de riesgos psicosociales, Participación, Comunicación, Gestión del tiempo y Cohesión de grupo.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to determine the most prevalent psychosocial risk factor in the Control and Control staff of the Provincial Municipality of Piura- 2019. This research is also framed within a descriptive, quantitative, non-experimental and transversal approach where A questionnaire of Psychosocial Risk Factors was applied to 35 employees of the Office of Control and Municipal Control in the period September 2019- January 2020. After applying the questionnaire to the 35 employees, the results were as follows: 100% of employees of the control and control office 80% the time management risk factor is the most prevalent. And of 100% of employees of the control and control office, 65.7% are at an inadequate level in the Training, Information and Communication dimension.

**Keywords:** Psychosocial risk factors, Participation, Communication, Time management and Group cohesion.

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es sin lugar a dudas una fuente importante en la generación de riqueza, que permite mejorar el nivel adquisitivo y el desarrollo de la persona. Los métodos de trabajo a raíz de la revolución industrial y la globalización hicieron necesario que los empresarios y/o empleadores sean más competitivos, innovando tecnológicamente, maximizando el uso del tiempo y las exigencias a los colaboradores, enfatizando el trabajo mental en vez del físico todo ello en búsqueda de sostenibilidad y supervivencia de la empresa.

El trabajo es la consecuencia de una actividad desarrollada por el ser humano bajo presión, la cual puede ser desarrollada en diversos lugares como en una empresa, domicilio, lugares públicos.

Este mundo empresarial ha generado existencia de factores de riesgo durante la ejecución de las labores de los colaboradores, identificadas con enfermedades ocupacionales. Boix (citado por Charria V, Sarsosa K, Arenas F 2011) indica que el mayor número de enfermedades en los países desarrollados tienen su origen en los cambios originados por la industrialización y la extensa actividad laboral, indica además que cada año se registran ciento sesenta casos de afecciones y enfermedades ocupacionales y alrededor de 1.1 millones de colaboradores en todo el mundo fallecen debido a ello.

Los factores de riesgo psicosociales perjudican la salud física y psicológica de los colaboradores. Actualmente existen diversos problemas de salud, siendo el más conocido y frecuente el estrés el cual merma las capacidades de las personas, teniendo sus orígenes en: Excesivas y arduas horas de trabajo, horarios inestables, poca o nula comunicación en la organización, tareas agotadoras y peligrosas, falta de reconocimiento por parte del empleador, entre otros.

Identificado lo anterior, la reducción de accidentes y factores riesgos es uno de los objetivos de toda empresa debido a que los colaboradores son un factor importante en el crecimiento empresarial, motivo por el cual el empresario y todo gobierno deben establecer políticas de

carácter preventivo que permitan identificar y combatir los factores de riesgo psicosocial permitiendo a toda organización mejorar la asignación de las labores a realizar, el ambiente laboral y maximizar el rendimiento y productividad.

Los riesgos laborales de origen psicosocial es un tema poco estudiado y/o tratado, el cual se encuentra vinculado a la actividad desarrollada por los colaboradores en la empresa. Existen diversos estudios que confirman que el colaborador que se encuentra expuesto a este tipo de riesgos ve afectada su salud y en consecuencia afectada los objetivos empresariales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) establece que los colaboradores se mantienen propensos a padecer afectaciones en su salud debido a escenarios laborales incorrectos, viendo afectado el entorno laboral, las funciones y las condiciones personales y familiares; también identifica cuales serían los posibles factores que contribuyen a la generación de factores psicosociales los cuales son: horarios cambiantes, excesivas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, esfuerzo mental alto, tareas exhaustivas o de alto riesgo, falta de motivación o premiación de lograr, entre otros.

Organismos e instituciones como EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) e INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo) en España establecen que es fundamental que los empleadores identifiquen, evalúen e intervengan de manera constante los factores de riesgo psicosociales puesto que perjudica la calidez de subsistencia de los colaboradores y por ende el desempeño laboral.

La Unión Europea considera de gran importancia investigar y prevenir los riesgos psicosociales de manera prioritaria, es así que mediante el II Plan de Salud Laboral de Navarra 2007-2012 y la Estrategia sobre Seguridad y Salud Laboral 2007- 2012 se fijan como objetivos la detección y el manejo de los riesgos psicosociales.

Rosado (2015) nos dice que según información proporcionada por la Agencia Europea, el riesgo laboral más trascendental son los factores psicosociales, los cuales contribuyen en la aparición y desarrollo de afecciones de salud como: sueño, depresión, estrés.

Bustos (2014) indica que el año 2007 se realizó una encuesta a la población económicamente activa de la Unión Europea; se obtuvo como dato importante que el 30% de los trabajadores que laboran en los sectores de almacenamiento, intermediación financiera, transporte, administración pública, comunicaciones y defensa, presentan algún tipo de afectación en su bienestar emocional.

Según Anne-Françoise Molinié (2012, a) en Francia se realizó una encuesta, cuyo resultado obtenido indico que el 60% de los varones y el 50% de las mujeres realizan actividades en diversos sectores empresariales, además laboran en condiciones físicas incómodas. Asimismo, refiere que el empleo de la fuerza física y mental es vital en todo trabajo, sin embargo, existen trabajadores que no fácilmente se adaptan o resisten las exigencias empresariales acumulado a que mucha veces no descansa de manera adecuada, poca o nula actividad física, mala alimentación; genera todo ello sufrimiento y predisposición a adquirir enfermedades con consecuencias directas en el ámbito social y los logros empresariales.

En Chile, empresas y los organismos especialista en bienestar laboral han enfocado su preocupación en el factor de riesgo psicosocial que perturban la jornada laboral, permitiendo la generación de cambios en las normativas laborales y las referentes a seguridad y salud ocupacional; estudios realizados demuestran que el 40% de los colaboradores al terminar sus labores quedaba agotados emocionalmente y físicamente debido a cargar excesivas de trabajo, alto grado de estrés, lo cual producía enfermedades cardiovasculares, cambios en la personalidad, afecciones musculo- esqueléticas, entre otros.

En el contexto internacional:

Gómez, Hernández y Méndez (2014) estudiaron la posible correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar profesional de los colaboradores en una compañía Minera en Chile. Se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y el SUSESO-ISTAS 21

contando con una muestra de cien colaboradores. Los datos obtenidos reflejan que coexiste una importante y negativa vinculación entre los factores de riesgo y bienestar en el centro de labores; los colaboradores de menor rango como operarios y ayudantes son los que mayor exposición, cuentan pocas oportunidades de desarrollo, poco respaldo social por parte de la compañía, baja remuneración.

López, García y Pando (2014) en su estudio denominado “Identificar las experiencias de la identificación organizativa y calcular su vinculación con los factores psicosociales laborales en los colaboradores en el municipio del estado de Jalisco, México”. El estudio es cuantitativo, transversal. Se empleó una muestra de ciento seis colaboradores escogidos de forma no probabilística, en el recojo de información se empleó un instrumento tipo Likert, que consta de con treinta y ocho preguntas y 5 categorías para responder. Los investigadores obtuvieron los resultados que se detallan: la identificación organizativa en la dimensión exigencias laborales en 53.9%, dimensión motivación un 73.1 y en la dimensión dedicación obtuvo un 42.3%. Se afirma, que la experiencia del bienestar laboral, funciona como medio protector ante los factores psicosociales que puedan darse en la empresa. .

Córdova (2016) en su estudio denominado “Los factores psicosociales y estrés de los profesores del Centro Educativo Colombo Gales Bogotá–Colombia 2016” busco identificar la vinculación entre los factores psicosociales y estrés de los profesores de la indicada institución. La investigación es correlacional, sesenta docentes de muestra, el resultado obtenido demuestra que existe una alta vinculación entre el estrés y los factores psicosociales que presentan los docentes del Colegio en mención.

En el Perú, Lárigo (2016) en su investigación denominada: “Los riesgos psicosociales en los colaboradores del Municipio de Lima Metropolitana – 2016”. Busco identificar los más importantes riesgos psicosociales existentes en los colaboradores de la indicada entidad, fue no experimental, descriptivo y transversal. Se empleó de mil treinta y siete colaboradores como muestra los cuales fueron escogidos de forma no probabilística, para la obtención de información se empleó un instrumento estandarizado denominado Coops-Istas. Las

conclusiones obtenidas fueron que el personal que labora en ese Municipio posee un nivel de riesgo psicosocial intermedio durante el desarrollo de sus funciones.

Zapata y Morales (2015) crearon un estudio denominado “Vinculación entre el nivel de bienestar laboral y la de producción del personal de la organización Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014”. La investigación fue cuantitativa y correlacional. Se trabajó con ochenta trabajadores de la empresa de muestra. Las deducciones alcanzadas llevaron a la determinación que los colaboradores tienen un grado de satisfacción de un nivel medio y un nivel de productividad regular, se determinó que los colaboradores no están satisfechos con el ambiente laboral encontrándose desmotivados.

Con respecto al marco teórico de la presente investigación es necesario remitirnos a lo establecido por Fernández, Hernández y Baptista (2008) quienes mencionan que la teoría elabora la plataforma científica del saber en las investigaciones, pues inicio todo el proceso dirigido a la elaboración de todos los capítulos que conforman las investigaciones científicas. A continuación de definirá y nombrar la teoría, considerando las dimensiones de la variable que sustentan la presente investigación.

Previo a la definición de Factores de riesgo psicosociales, se considera necesario establecer una definición de factor, que conforme a lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española, factor es un elemento o causa que actúa junto con otros.

Con respecto al riesgo es necesario remitirnos a lo establecido por Pacheco (2003) quien define al factor como “el posibilidad que un evento inesperado pueda afectar el cumplimiento de las metas y objetivos”.

Palmen (2018) puntualiza que el riesgo es “La probabilidad de realización de un peligro, con la capacidad de causar daños y pérdidas humanas y materiales.

Neffa (2015) brinda una definición conjunta respecto a el riesgo laboral como la probabilidad que un colaborador tolere un daño específico proveniente de la exhibición a los riesgos laborales y las consecuencias que puedan ocasionarle.

Con respecto a la definición de factores psicosociales. Porporatto, M (2015) Refiere Psicosocial como el comportamiento humano y su relación con la sociedad, las conductas individual analizadas desde los factores sociales. Los humanos y sus conductas en el ámbito social es ente de estudio de la psicología social e individual.

Acosta (2016) indica que son las características del desarrollo del trabajo que afectan la salud del colaborador y que generan graves consecuencias para la organización. Asimismo, el autor establece que los factores de riesgos más frecuentes en toda organización son: El problema de autoridad, sobrecarga de trabajo, el mal aprovechamiento de las habilidades de los colaboradores, los conflictos en las relaciones laborales, desigualdad remunerativa, trabajo en jornadas irregulares y otros.

Villalobos (2005) describe a los factores de riesgos psicosociales, como los aspectos existentes en una persona, que por el ambiente y las condiciones laborales (intensidad - tiempo) originan resultados inadecuados en él y en la organización que lo acoge.

La Dirección General de Salud Ambiental de Perú establece que son “aquellas condiciones existentes en un ambiente laboral directamente vinculada con el centro de trabajo, el objeto del trabajo y el desarrollo del mismo, y que tienen la capacidad de perjudicar el proceso del trabajo y la salud del colaborador”.

Para la Organización Internacional del Trabajo (referida por Gómez, 2014) los factores de riesgo psicosociales están relacionados con el trabajo del colaborador y su centro de empleo, los cuales podrían influir en el rendimiento, satisfacción en el centro de labores y su salud.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente de España define los factores de riesgo psicosociales como: “factores de riesgo para la salud, los cuales tienen origen en el centro de



labores y con consecuencias de tipo emocional, en la salud mental, fisiológico, la conducta, todos ellos relaciones con factores de estrés”

Benavides (1997), define como factores de riesgos, a todo aquello que puede contribuir o agravar un accidente de trabajo, o puede producir a corto o largo plazo problemas en la salud de los colaboradores, relacionado con el ambiente de trabajo.

Gil- Monte citado por Jaquehua, S. y Reyes, Y. y Rivera, S. (2019) especifica que los factores psicosociales son las “Las circunstancias existentes durante el desarrollo de las labores, que dañan la salud de los trabajadores”.

Atuncar. D y Flor. D (2018) definen los factores psicosociales son las situaciones o circunstancias del entorno laboral en la cuales una persona desarrolla sus labores que generan determinadas conductas o comportamientos.

Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) refieren que “Los factores psicosociales son las circunstancias que perciben los colaboradores en su ambiente laboral, que afectan su bienestar”.

Conforme a todas las definiciones vertidas, éstas coinciden en que los factores de riesgo Psicosociales tienen como afectación directa la salud y la productividad empresarial. Es así que Neffa (2015) elabora una relación de las consecuencias empresariales del mal manejo de los factores de riesgo psicosociales, conforme al siguiente detalle:

a) Los costos ocasionados por accidentes o enfermedades en el centro de empleo: Se paralización del proceso de producción, el rápido desgaste de la maquinaria, herramientas y materiales, las compensaciones derivadas de procesos judiciales, el incremento en los precios de los seguros contra riesgos laborales; siendo de restricta responsabilidad es de empresa.

b) Elevada rotación y renuncias deliberadas son indicativos de insatisfacción y malestar laboral, diversidad de solicitudes por parte de los colaboradores para ser rotados,

c) Los puestos brindados y que no logran ser cubiertos por los mismos colaboradores evidencian resistencia y negatividad para asumir los riesgos mentales, físicos y responsabilidades.

d) El estrés es la causa directa del mal clima laboral, predisposición al suicidio, falta de cooperación entre los colaboradores, aumento de agresiones verbales y físicas.

e) Aumento de reclamos o quejas por parte de los clientes o usuarios por sufrir malos tratos, baja productividad, incrementos de costos laborales, resistencia al uso de tecnologías,

Finalmente el autor indica que los riesgos psicosociales son poco visibles y detectables a diferencias de los accidentes y enfermedades laborales. Siendo necesario e indispensable dotarse de los mecanismos que permitan identificarlos de manera rápida.

Finalmente se sustentará la presente investigación con la definición de Lahera. M y Gongora. J (2002) quienes define a los factores de riesgos psicosociales como las circunstancias presentes en el desempeño del trabajo de un colaborador y que se encuentran estrechamente vinculadas con la empresa, el ritmo de desempeñarse, la ejecución de la tarea, y tienen la posibilidad de perjudicar el proceso de las labores como la salud de los colaboradores (física, psíquica o social) del colaborador.

#### Factores y Riesgos Psicosociales ocasionados en el Ámbito laboral

Los factores psicosociales son circunstancias existentes durante las relaciones en el trabajo con la distribución de las tareas, el tipo de cargo, la ejecución de las labores, inclusive con el medio ambiente; que perturban al progreso de las funciones y la salud de los trabajadores. La Terminología “organización laboral” y “factores organizacionales” son utilizados dentro del

ámbito laboral con la denominación de “factores psicosociales” a fin de indicar los contextos laborales que tiene como origen el estrés.

Los factores psicosociales ocasionan y afectan el dinamismo del trabajo y la eficacia de vida en el trabajo de los empleados, perjudicando su salud y su felicidad; con la principal causa de estrés, con la enorme posibilidad de ocasionar daños psicológicos, físicos o sociales a las personas.

Los riesgos psicosociales cuyo origen es el desarrollo de las labores pueden ser causados por un deterioro o alteración de:

- a) Las particularidades de las labores: exceso de labores, de aptitudes, reincidencia o repetitividad, ritmo de las labores, automatización, carencia de independencia, prestigio social de la organización, etc.
- b) Las particularidades de la organización: desigualdad de trato entre las diversas áreas de la organización, ambigüedad en la distribución de funciones, mecanismos para la transmisión de información, relaciones entre colaboradores, actividades de integración, existencia de líneas de carrera, procesos de socialización, tipos de liderazgo, etc.
- c) Las características del cargo: diseño de su área de labores, remuneración, fijeza laboral, condiciones del ambiente en que se desarrollan las labores.
- d) La distribución del tiempo laboral: tipo y duración de sus horarios, trabajo en festivos o feriados, pausas de trabajo, labores en horario nocturno o rotativo, etc.

El contacto con los riesgos en mención no precisamente afecta la salud del colaborador, pero si es una fuente que ocasiona o tiene incidencia en ella. En el 2001 datos del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) establece que en Estados Unidos, entre el veintiocho al cuarenta por ciento de los colaboradores advirtieron que su trabajo era estresante; y que cada trabajador pierde aproximadamente veinticinco días de trabajo por presentar cuadros de estrés, alteraciones neuróticas, ansiedad, que aquellos colaboradores que no presentaban las alteraciones detalladas pierden en promedio solo seis días. Es por ello

que resulta necesario que el colaborador cuenta con los mecanismos y estrategias necesarios para afrontar y manejar los riesgos psicosociales que le permitan adaptarse o eliminarlos, puesto que durante la actividad laboral el colaborador se le exige tanto físicamente como mentalmente ocasionando fatiga y si durante su descanso no se recupera lo suficiente los predispone a fallas en las labores y predisposición a contraer enfermedades

Es importante indicar que el individuo o colaborador no es el origen de las situaciones de riesgo psicosocial, sino el medio o lugar en el que se desarrolla debido a un mal esquema de trabajo, e allí en donde los riesgos psicosociales en el trabajo tienen su origen puesto que desarrollan contextos laborales complicados de manejar para la gran parte de los colaboradores. Sin bien es cierto existen personas cuyas cualidades personales les permiten un mejor manejo o control de estos factores de riesgo, existen individuos que les es necesario contar con herramientas o fortalecimiento de sus capacidades, motivo por el cual es de vital necesidad que las organizaciones evalúen de manera constante el entorno laboral y realizar los cambios necesarios para mejorar las condiciones en que se desarrollan las labores, ello permitirá no solo evitar pérdidas económicas y el no cumplimiento de los objetivos planteados, sino además que se genere un problema de salud pública.

Riesgos Psicosociales emergentes en el Trabajo:

Gil-Monte (2012) indica que los cambios en la ejecución de las actividades profesionales y empresariales han incrementado los riesgos psicosociales. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo indica que los cambios tecnológicos y organizativos en el mundo empresarial, aunado a los políticos, socioeconómicos, ritmo de las inversiones, la apertura de nuevos mercados, originan la presencia de los riesgos psicosociales cuya consecuencia importante se ve reflejado en el nivel de la salud y confianza de los colaboradores.

El autor complementa indicando que un riesgo psicosocial podría ocasionarse por: a) constantes cambios en los procedimientos, rápida evolución de la tecnología, los ambientes de labores, modificaciones internas en la organización; o b) la evolución científica que no

permite algunos colaboradores adaptarse de manera rápida. Considera el autor que se incrementa el riesgo cuando: a) las condiciones de peligro incrementan; b) mayor exposición; o c) las consecuencias en la salud de los colaboradores se agravan.

Para el mismo autor agrupa en cinco áreas los Riesgos Psicosociales emergentes:

a) Las diversas maneras de vinculación laboral, determinadas por la suscripción de contratos de corto plazo, y la subcontratación e inestabilidad en el cargo, poca o casi nula capacitación, realización de labores peligrosas, aumentan el nivel de estrés y ansiedad en los colaboradores.

b) Senectud de los trabajadores activos y el periodo de jubilación, ello asociado al colaborador que al encontrarse en la edad límite para su jubilación siente que aún puede contribuir sin embargo la edad muchas veces se convierte en una barrera para la obtención de empleo, ocasionando estrés mental.

c) Incremento de las labores, determinado por la obligación de controlar aumentos de información, e imposición de labores cada vez más elevadas y con mayor presión por la obtención de resultados. El riesgo en mención se desarrolla en empresas cuyo nivel competitivo es elevado, los colaboradores se ven en la obligación de trabajar en horas adicionales para cumplir con las exigencias de la organización. En algunas oportunidades es posible que no reciban pago o compensación por dichas horas adicionales. Todo ello ocasiona intensos cuadros de estrés tiene graves consecuencias negativas en la salud y estabilidad de los colaboradores.

d) Intimaciones emocionales dentro del centro de labores, relacionadas al acoso u hostigamiento tanto sexual como psicológico que pueden sufrir los colaboradores.

e) Inestabilidad y conflicto entre el ámbito personal y laboral, como consecuencia de labores irregulares, exceso de carga laboral, horarios impredecibles establecidos por los empleadores los colaboradores estos se ven afectados, limitados o descuidados en su ambiente personal y familiar al tomar en cuenta su opinión o sugerencia.

Por otro lado se explicarán las dimensiones de la variable Factores de riesgos psicosociales:

*La Participación, implicancia y responsabilidad* se define como el nivel de libertad que tiene un colaborador para organizar y controlar sus labores, tomar sus propias decisiones y la independencia a la hora de tomar decisiones. Agrega que debemos entender como un trabajo saludable aquel que ofrece a sus colaboradores la posibilidad de tomar decisiones.

En cuanto a la dimensión *formación, información, comunicación* se define el grado de comodidad personal que el empleador tiene con sus colaboradores, permitiendo a estos obtener información de manera clara y fluida.

La dimensión de *Gestión de tiempo* es definida como el nivel de independencia que es otorgada al colaborador para realizar sus labores, permisos o licencias que pueden ser otorgados, así como elegir libremente sus vacaciones según su criterio individual.

Y finalmente la dimensión *cohesión de grupo*, es aquella unión, relación o vínculo que surge entre los colaboradores; el agrado de respaldo, ética, compromiso grupal que muestran no solo en el desarrollo de sus labores.

Al respecto, deben efectuarse condiciones: como medir con un instrumento para captar los posibles riesgos, y contrastarlos con valoración de referencia para decidir sobre las posibles intervenciones. La evaluación principal debe llamar la atención de los involucrados sobre los contextos que determinan su centro de empleo. Ello concuerda con las ideas de Blanch, Cervantes y Sahagún quienes refieren que evaluar los riesgos psicosociales y superar las restricciones de las tradicionales encuestas sobre el trabajo, tiene que ver con la creación de preguntas que se orientar a medir la experiencia laboral en su dimensión psicosocial y subjetiva.

Ésta evaluación se basa en teorías sobre el estudio de las personas en sus ámbitos laborales desde la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo además de sus diversas teorías aclaratorias del estrés laboral.

Estas teorías se sitúan, en el ámbito de prever los riesgos psicosociales y recomendar datos de Organismos internacionales con competencias en esta materia.

Mc Grath 1970 define el estrés como “la inestabilidad fundamental percibida entre la habilidad de respuesta de la persona y la carga de sus actividades, bajo condiciones en las que al fracasar ante ésta carga le conlleva a diversas consecuencias negativas”

Éste estrés laboral se basa en los estipulados de “apoyo- control -demanda” (Karasek 1976 y 1979; Johnson 1988; Karasek y Theorell 1990) y el ejemplo de “recompensa-esfuerzo” (Siegrist, 1999).

A partir del análisis de dicho modelos teóricos explicativos del estrés laboral es necesario se tome en consideración ciertas circunstancias para prevenir y controlar el estrés en el centro de empleo, conforme al detalle:

- La intensidad empleada en la realización de su tarea.
- El respaldo social con el que cuenta la empresa.
- El control que ejerce el trabajador sobre su trabajo.
- Las exigencias del entorno laboral.
- El reconocimiento obtenido por las labores o el esfuerzo brindado.

Conforme a todo lo expuesto se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es el factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura- 2019? Y como problemas específicos: P1: ¿Cuál es el nivel de participación, implicación y responsabilidad en el personal de Fiscalización y Control? P2: ¿Cuál es el nivel de formación, información y comunicación en el personal de Fiscalización y Control? P3: ¿Cuál es el nivel de gestión del tiempo en el personal de Fiscalización y Control? P4: ¿Cuál es el nivel de cohesión de grupo en el personal de Fiscalización y Control?

La presente investigación tiene justificación en la medida que el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial requiere ser evaluados constantemente, puesto que no

fácilmente son detectables manifestándose con niveles de estrés, falta de compromiso con las labores encomendadas, ausentismo laboral, baja calidad en el servicio brindado. Cabe precisar que la detección de los factores de riesgo psicosociales presenta grandes problemas para los profesionales relacionados a la prevención de riesgos laborales, debido que no existe capacitación respecto a esos temas y sobretodo como afrontarlos. Guardia, Perú y Barrios (citado por Charria V, Sarsosa K, Arenas F. 2011) indica que la problemática radica en que muchos profesionales solo se limitan a la aplicación de encuestas y los empleadores en su búsqueda de maximizar el empleo del tiempo olvidando mejorar aspectos como comunicación y trabajo articulado entre sus colaboradores, mejorar en el ambiente de trabajo, la adecuada y oportuna provisión de implementos, entre otros aspectos. Es por ello que nace la imperiosa necesidad de investigar el factor de riesgo más preponderante en la jornada laboral del personal de la Oficina de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura que no permiten que su rendimiento laboral sea el más óptimo.

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar el Factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura- 2019 y como objetivos específicos: O1: Determinar el nivel de participación, implicación y responsabilidad en el personal de Fiscalización y Control. O2: Determinar el nivel de formación, información y comunicación en el personal de Fiscalización y Control. O3: Determinar el nivel de gestión del tiempo en el personal de Fiscalización y Control. O4: Determinar el nivel de cohesión de grupo en el personal de Fiscalización y Control.

La presente investigación tiene como hipótesis general: El Factor de riesgo Psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura es Formación, Información y comunicación. Y como hipótesis nula: El Factor de riesgo Psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura es Gestión del Tiempo. Por otro lado como hipótesis específicas: H1: El nivel de participación, implicación y responsabilidad en el personal de Fiscalización y



Control es inadecuado, HO El nivel de participación, implicación y responsabilidad en el personal de Fiscalización y Control es adecuado, H2: El nivel de formación, información y comunicación en el personal de Fiscalización y Control es adecuado. HO El nivel de formación, información y comunicación en el personal de Fiscalización y Control es inadecuado, H3: El nivel de gestión del tiempo en el personal de Fiscalización y Control es inadecuado. HO El nivel de gestión del tiempo en el personal de Fiscalización y Control, H4: El nivel de cohesión de grupo en el personal de Fiscalización y Control es muy inadecuado. HO El nivel de cohesión de grupo en el personal de Fiscalización y Control es adecuado.

## II. MÉTODO

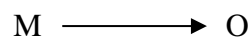
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se estableció como **no experimental**, debido a que no se ha manipulado la variable de estudio, además fue **cualitativo** puesto que se analiza un ambiente natural, cómo sucede la realidad y desarrollar los fenómenos conforme con la muestra; Según Blasco y Pérez (2007)

Por otro lado, se encuentra dentro de un estudio **Transversal** debido a que la información ha sido recogida en un único tiempo. (Sánchez y Reyes, 2009).

El diseño de investigación que se aplicará será el descriptivo simple por el esquema a utilizar, mencionado por autor Vara (2012) quien menciona que los diseños descriptivos se formulan para describir con gran fidelidad una realidad corporativa o un mercado internacional o local. Los diseños descriptivos son, principalmente, cuantitativos. Son investigaciones que se centran más a la amplitud y precisión que a la profundidad. Se ejecutan con poblaciones amplias y abarcan un gran número de variables y correlaciones. Utilizan metodologías y técnicas estadísticas tanto para la recaudación de información como para su estudio. Sus técnicas más conocidas son el cuestionario estructurado, las escalas o pruebas estandarizadas, las guías de observación estructuradas y las guías de registro estructurado.

El esquema del diseño descriptivo simple es:



Dónde: M= Muestra O= Observación de la muestra

### 2.2. Variables, Operacionalización de variables

#### 2.2.1. Variables

##### ➤ Factores de riesgos psicosociales

### 2.2.2. Dimensiones

- Participación, implicación y responsabilidad
- Formación, información y comunicación
- Gestión del tiempo
- Cohesión de grupo

### 2.2.3. Operacionalización de Variables

Tabla N° 01

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores de riesgos Psicosociales	Las circunstancias que se presentan en el desempeño laboral de un trabajador y que se encuentran estrechamente vinculadas con la empresa, el ritmo del trabajo, la ejecución de la tarea, y tienen la posibilidad de afectar el desarrollo de las labores como la salud de los colaboradores (física, psíquica o social) del colaborador.  (Lahera y Góngora, 2002)	Cuestionario de 28 ítems que mide los factores de riesgos psicosociales a través de 4 dimensiones: Participación, implicación y responsabilidad (7 ítems), Formación, información y comunicación (7 ítems), Gestión del tiempo (7 ítems) Cohesión de grupo (7 ítems)  La escala es de tipo Likert utilizando diversas opciones de respuestas.	Participación, implicación y responsabilidad	- Autonomía -Trabajo en equipo -Iniciativa -Control -Rotación -Enriquecimiento de tareas	Escala ordinal  Siempre, No siempre, Nunca
			Formación, información y comunicación	-Flujos de comunicación -Inducción -Reconocimiento -Descripción del puesto de trabajo. -Aislamiento	
			Gestión del tiempo	- Ritmo de trabajo -Apremio de trabajo -Carga de trabajo -Autonomía temporal -Fatiga	
			Cohesión de grupo	-Ambiente de trabajo -Manejo de conflictos -Cooperación	

Fuente: Elaboración Propia.

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

Según Hernandez y Fernandez (2006) menciona que la población o universo es la unión de los elementos que coinciden con determinadas características. Dicho ello, el universo de investigación a estudiar será la población conformada por 35 colaboradores de Fiscalización y Control Municipalidad Provincial de Piura.

### **2.3.2. Muestra**

“La muestra censal es la fracción que constituye toda la población”. (López, 1998). Por lo que la muestra estuvo conformada por 35 colaboradores de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura.

Censal: Cuando se tiene un caso de poblaciones pequeñas se procederá a tomar toda ésta población para el estudio, a esto se le llama muestreo censal.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

La técnica empleada en esta investigación fue la Encuesta. Según Richard L. Sandhusen, (s.f): Las encuestas recogen datos estructuradamente de la muestra mediante preguntas. Estas pueden ser encuestas por teléfono, de manera personal o en línea.

### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

En éste estudio se utilizó como instrumento un Cuestionario. Según Vara (2012) es el instrumento más popular, empleado para el recojo de datos, además se crea para la cuantificación y universalización de datos, y estandarizar el proceso de la entrevista. El cuestionario es estructurado porque las opciones de respuesta son pre-definidas. De esta forma el análisis estadístico resulta mucho más sencillo.

## **2.5. Procedimiento**

Según Vara (2012) El proceso del estudio es la información de lo que se realiza en la etapa de recaudación de información. Esta etapa es conocida como “trabajo de campo”; esto que hace alusión a la investigación directa de la realidad, y no solo de gabinete o escritorio. El

procedimiento contiene cuatro aspectos básicos: 1) identificación y contacto muestral, 2) aplicación de los instrumentos, 3) organización y tabulación de datos y 4) análisis de datos.

En la presente investigación el procedimiento para recolectar los datos será el siguiente:

1. Se determinó la muestra de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura conteniendo todas las unidades de análisis.
2. Se adaptó el cuestionario exponiéndolo a criterio de jueces.
3. Se aplicó una prueba piloto a 15 colaboradores de la Oficina de Fiscalización y Control de la Municipalidad Distrital de la Unión.
4. Se validó el instrumento.
5. Se aplicó el cuestionario individualmente con un tiempo de respuesta de 20 minutos cada uno, observando que hayan completado todas sus respuestas.
6. Se elaboró una matriz de datos organizando la información obtenida de las respuestas de los cuestionarios.
7. Se analizó mediante el programa Excel el nivel de factores de riesgos psicosociales del personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad de Piura. .

## **2.6. Método de análisis de datos**

Para el procesamiento de datos se utilizará el programa Excel, aplicación de Microsoft Office, que se caracteriza por recursos gráficos y funciones determinadas para facilitar el ordenamiento de datos, así como el programa Excel para el análisis descriptivo de la variable factores de riesgos psicosociales y sus dimensiones.

## **2.7. Aspectos éticos**

Para el presente estudio se tomó en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Se contó con los permisos necesarios de la Municipalidad Provincial de Piura respetando los procedimientos y normas de la misma.
- Se brindó las especificaciones requeridas a toda la muestra de estudio sobre todo lo que respecta a la investigación a realizar.
- Se empleó el principio de confidencialidad y privacidad para que los encuestados no sean identificados manteniendo total reserva de las personas participantes en la investigación.

### III. RESULTADOS

**Tabla N° 02**

**El factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control.**

	Muy inadecuado		Inadecuado		Adecuado		Muy adecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Participación	2	5.7%	16	45.7%	17	48.6%	0	0%	35	100%
Comunicación	1	2.9%	23	65.7%	11	31.4%	0	0%	35	100%
Gestión del Tiempo	3	8.6%	28	80%	3	8.6%	1	2.9%	35	100%
Cohesión de Grupo	0	0%	16	45.7%	18	51.4%	1	2.9%	35	100%

Fuente: Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales.

#### **Interpretación:**

Como se observa en la tabla N° 01, del 100% del personal de fiscalización y control, el 80% el factor de riesgo gestión del tiempo es el más preponderante con un nivel inadecuado. En cuanto al factor de riesgo Comunicación el 65.7% se encuentra en un nivel Inadecuado. Finalmente los factores de riesgos Participación y Cohesión de Grupo presentan un nivel adecuado con un 48.6% y 51.4% respectivamente.

**Tabla N° 03**

**El nivel de Participación, Implicación y Responsabilidad en el personal de Fiscalización y Control.**

	Participación, Implicación y Responsabilidad	
	f	%
Muy inadecuado	2	5.7%
Inadecuado	16	45.7%
Adecuado	17	48.6%
Muy adecuado	0	0%
Total	35	100%

Fuente: Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales.

**Interpretación:**

Como se observa en la tabla N° 02, del 100% del personal de fiscalización y control, el 48.6% se encuentra en un nivel adecuado, y solo el 5.7% presenta un nivel muy inadecuado.

**Tabla N° 04**

**El nivel de Formación, Información y Comunicación en el personal de Fiscalización y Control.**

	Formación, Información y Comunicación	
	f	%
Muy inadecuado	1	2.9%
Inadecuado	23	65.7%
Adecuado	11	31.4%
Muy adecuado	0	0%
Total	35	100%

Fuente: Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales.

**Interpretación:**

Como se observa en la tabla N° 03, del 100% del personal de fiscalización y control, el 65.7% se encuentra en un nivel inadecuado, y solo el 2.9% presenta un nivel muy inadecuado.



**Tabla N° 05**

**El nivel de Gestión del Tiempo en el personal de Fiscalización y Control.**

	Gestión del tiempo	
	f	%
Muy inadecuado	3	8.6%
Inadecuado	28	80%
Adecuado	3	8.6%
Muy adecuado	1	2.9%
Total	35	100%

Fuente: Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales.

**Interpretación:**

Como se observa en la tabla N° 04, del 100% del personal de fiscalización y control, el 80% se encuentra en un nivel inadecuado, y solo el 2.9% presenta un nivel muy adecuado.

**Tabla N° 06**

**El nivel de Cohesión de grupo en el personal de Fiscalización y Control.**

	Cohesión de grupo	
	f	%
Muy inadecuado	0	0%
Inadecuado	16	45.7%
Adecuado	18	51.4%
Muy adecuado	1	2.9%
Total	35	100%

Fuente: Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales.

**Interpretación:**

Como se observa en la tabla N° 05, del 100% del personal de fiscalización y control, el 51.4% se encuentra en un nivel adecuado, y el 45.7% presenta un nivel inadecuado.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La presente investigación es de tipo descriptivo simple, y se planteó como objetivo general Determinar el Factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura en el periodo Setiembre 2019 y Enero 2020.

Este mundo empresarial ha generado presencia de factores de riesgo durante el desarrollo de las labores de los colaboradores, identificadas con enfermedades ocupacionales. Boix (citado por Charria V, Sarsosa K, Arenas F 2011) indica que el mayor número de enfermedades en los países desarrollados tienen su origen en los cambios originados por la industrialización y la extensa actividad laboral, indica además que cada año se registran ciento sesenta casos de afecciones y enfermedades ocupacionales y alrededor de 1.1 millones de colaboradores en todo el mundo fallecen debido a ello.

Para la Organización Internacional del Trabajo (citado por Gómez, 2014) los factores de riesgo psicosociales están relacionados con la vinculación que el trabajador adquiere en su centro de empleo, los cuales podrían influir en el rendimiento, satisfacción en el centro de labores y su salud. Además el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente de España define los factores de riesgo psicosociales como: “factores de riesgo para la salud, los cuales tienen su origen en el centro de labores y con consecuencias de tipo emocional, en la salud mental, fisiológico, la conducta, todos ellos relaciones con factores de estrés”. Sin embargo la presente investigación se basará en la definición de Lahera y Góngora (2002) definiendo los factores de riesgos psicosociales como aquellas circunstancias que se presentan en el desempeño de sus labores de un trabajador y que se encuentran estrechamente vinculadas con la empresa, el ritmo de sus actividades, la ejecución de la tarea, y tienen la posibilidad de afectar la ejecución de las labores como la salud de los colaboradores (física, psíquica o social) del colaborador.

Contando con lo descrito anteriormente la presente investigación desarrollo los siguientes resultados:

Para el primer objetivo se determinó que del 100% del personal de fiscalización y control el 80% el factor de riesgo gestión del tiempo es el más preponderante con un nivel inadecuado. En cuanto al factor de riesgo Comunicación el 65.7% se encuentra en un nivel Inadecuado. Finalmente los factores de riesgos Participación y Cohesión de Grupo presentan un nivel adecuado con un 48.6% y 51.4% respectivamente. Éste resultado acepta la hipótesis nula: El Factor de riesgo Psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización es Gestión del Tiempo.

Con respecto a la dimensión Participación, implicancia y responsabilidad se define como el nivel de libertad que tiene un colaborador para organizar y controlar sus labores, tomar sus propias decisiones y la independencia al momento de tomar decisiones. Agrega que debemos entender como un trabajo saludable aquel que ofrece a sus colaboradores la posibilidad de tomar decisiones. Se determina el primer objetivo específico, teniendo como resultados del 100% del personal de fiscalización y control, el 48.6% se encuentra en un nivel adecuado, y solo el 5.7% presenta un nivel muy inadecuado. Éstos aceptan la hipótesis nula: El nivel de participación, implicación y responsabilidad en el personal de Fiscalización es adecuado.

Por otro lado con respecto a la dimensión formación, información, comunicación se define el grado de interés personal que el empleador tiene con sus colaboradores, permitiendo a estos obtener información de manera clara y fluida. Por ello se determina el segundo objetivo específico teniendo como resultados del 100% del personal de fiscalización y control, el 65.7% se encuentra en un nivel inadecuado, y solo el 2.9% presenta un nivel muy inadecuado. Éstos aceptan la hipótesis nula: El nivel de formación, información y comunicación en el personal de Fiscalización y control es inadecuado.

También en lo que respecta a la dimensión Gestión de tiempo es definida como el nivel de independencia que es otorgada al colaborador para realizar sus labores, permisos o licencias que pueden ser otorgados, así como la libre elección de vacaciones según su criterio personal. Por ello se determina el tercer objetivo específico teniendo como resultados del 100% del personal de fiscalización y control, el 80% se encuentra en un nivel inadecuado, y solo el 2.9% presenta

un nivel muy adecuado. Éstos aceptan la hipótesis principal: El nivel de gestión del tiempo en el personal de Fiscalización y Control es inadecuado.

Finalmente con respecto a la dimensión cohesión de grupo, es aquella unión, relación o vínculo que surge entre los colaboradores; el agrado de ética solidaridad, clima o sentido de comunidad que muestran no solo en el desarrollo de sus labores. Por ello se determina el cuarto y último objetivo específico teniendo como resultados del 100% del personal de fiscalización y control, el 51.4% se encuentra en un nivel adecuado, y el 45.7% presenta un nivel inadecuado. Éstos aceptan la hipótesis nula: El nivel de cohesión de grupo en el personal de Fiscalización y Control es adecuado.

## V. CONCLUSIONES

- Como primera conclusión se tiene que del 100% del personal de fiscalización y control el 80% el factor de riesgo gestión del tiempo es el más preponderante.
- Como segunda conclusión se tiene que del 100% del personal de fiscalización y control, el 48.6% se encuentra en un nivel adecuado en la dimensión Participación, Implicación y Responsabilidad
- Como tercera conclusión, del 100% del personal de fiscalización y control, el 65.7% se encuentra en un nivel inadecuado en la dimensión Formación, Información y Comunicación.
- Como cuarta conclusión, del 100% del personal de fiscalización y control, el 80% se encuentra en un nivel inadecuado, en la dimensión Gestión del Tiempo.
- Y finalmente se concluye que del 100% del personal de fiscalización y control, el 51.4% se encuentra en un nivel adecuado en la dimensión Cohesión de grupo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Las presentes recomendaciones están dirigidas al jefe de la Oficina de fiscalización y control de la Municipalidad Provincial de Piura:

- Con respecto a la dimensión participación, implicación y responsabilidad dar a conocer los objetivos de la oficina a fin que los colaboradores puedan establecer el ritmo de su trabajo; brindar la posibilidad que los colaboradores puedan expresar y proponer modificaciones en la jornada laboral; tomar en cuenta la opinión de los colaboradores al momento de establecer los turnos de trabajo.
- En cuanto a la dimensión formación, información y comunicación, es necesario establecer un mecanismo formal de comunicación para que los colaboradores de manera anónima pueda transmitir cualquier reclamo o sugerencia. Reforzar la importancia en las funciones realizadas por los colaboradores. Brindar incentivos o reconocimientos a los colaboradores que contribuyan al logro de los objetivos de la oficina.
- Referente a Gestión de tiempo se recomienda realizar constantes capacitaciones al personal respecto del desarrollo de sus funciones, técnicas de manejo del estrés, fortalecimiento de relaciones interpersonales y situaciones conflictivas.
- Con respecto a la dimensión cohesión de grupo se recomienda mejorar la comunicación entre los colaboradores, fomentando el apoyo con los superiores. Realizar entrevistas o reuniones individuales y grupales con los colaboradores con la finalidad de conocer los problemas internos que se suscitan entre ellos. Realizar cambios de turnos a fin garantizar un trato justo entre los trabajadores. Establecer horarios flexibles, analizar la carga laboral a la que es expuesta cada turno de trabajo y periódicamente cambiar los turnos. Incentivar un trato igualitario entre los colaboradores que conforman los grupos de trabajo.

## REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (Sexta ed.). Washington, DC: Autor.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, tesis para obtener el grado de magister en administración estratégica de empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú.
- Atuncar, D y Flor, D. (2018) *Relación entre los factores psicosociales y características de personalidad en internos sentenciados por delito de homicidio de los establecimientos penitenciarios Lurigancho y Santa Mónica*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Bavaresco, A. (1996). *Proceso Metodológico de la Investigación*. 3era. Edición. Maracaibo: Servicios Bibliotecarios de la Universidad del Zulia.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Bosquet (2008). Quemados (El Síndrome de Burnout) Qué es y cómo superarlo. Ed. Paidós. Barcelona.
- Bravo, S. (2003). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica: Metodología general de su elaboración y documentación* (Quinta ed.). Madrid: Paraninfo
- Briones (1995). *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*. México: Editorial Trillas
- CARRERAS, M.V.; COSCULLUELA, A.; FREIXA, M.; GÓMEZ, J. Y LUCAYA, D. (2002). Acoso moral en el trabajo, Mobbing. *Aula Médica Psiquiatría*, 2, 65-91.
- Caquetá, R. (2012). Los factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en los trabajadores sanitario de Florencia. (Tesis de maestría).Universidad de Antioquía de Medellín, Colombia.}} Contreras, T., Aldrete, F., Vázquez, T., Aranda, Y y Oramas, L. (2012). Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en docentes de preparatoria de Guadalajara-México. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica, México
- COMITÉ MIXTO OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 2004.



- Confederación de Empresarios de Málaga (2013). *Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Standby Consultores. España
- Cortes, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo. España. Tébar.
- Cornejo, E., Rodríguez., R., Lizana., E y Retamal, G.(2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una institución del estado chilena. (Tesis de maestría). Universidad de Concepción, Chile.
- Charria, O. et al. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. (29)4. Universidad de Antioquía. 380-391.
- Díez, M. et al (s.f.) Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector sociosanitario de Navarra. *Instituto Navarro de Salud Laboral*. España
- Del Líbano, M.; Llorens, S.; Schaufeli, W.B. Y Salanova, M (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27.
- Ego, U. (2001). *Cómo se hace una tesis: Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*. Barcelona: Gedisa.
- Europa Press (2007). La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha alertado sobre los nuevos tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo que están aumentando en Europa, entre ellas los trastornos depresivos. 15 de Octubre
- Fernández, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo.España: Club Universitario
- Festinger y Katz (1992). Los Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. *Piados*
- García (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. (vol.3). Universidad Católica de Colombia, Bogotá. Diversitas.
- Gobierno de Navarra (2005) *Procedimiento general de evaluación de riesgos psicosociales*.
- Gómez, P., Hernández, J. y Mèndez, D. (2014) Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia yTrabajo*, 16(49), tomado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>

- Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo del Instituto Navarro de Salud Laboral. *Procedimiento general de evaluación de Riesgos Psicosociales*. Navarra, 28.
- Guilguirica, M., Meza, K., Góngora, R y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), tomado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós Ibérica
- INSHT (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial*. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (2002). *La carga mental de trabajo*. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, I. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Obtenido de INSHT. Nota Técnica de Prevención, NTP 443: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>.
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2014) *Guía de Prevención de riesgos laborales*. Gobierno Vasco.
- Jurado, Y. (2009). *Metodología de la Investigación "En busca de la verdad"*. Editorial Esfinge México, 175 págs.
- Lahera, M y Góngora, J. (2002) *Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. Instituto Navarro de salud laboral- Pamplona.
- Larico, R. (2016). *Los riesgos psicosociales en el personal de la Municipalidad de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Laurell, A.C. (2003). *Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington, USA: Organización Panamericana de la Salud. Serie Platex, Salud y Sociedad
- Lavarello, J. (2017). *Riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de transporte de Santiago de Chile*. *Revista de Salud Pública* (21)3. 65-74
- Lecca, E. (2016). *Introducción a la seguridad y salud en el trabajo*. Lima: arte & pluma

- Mansilla (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica Cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención. Editorial Académica Española.
- Márquez, S. (2015). Ensayo Factores de riesgo psicosocial en guardias de seguridad. Universidad Militar Nueva Granada, España.
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica- Pensamiento & Gestión, núm. 20, julio, 2006, pp. 165-193. Universidad del Norte- Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, Medicina y seguridad del trabajo. Vol. 57. España.
- Nogareda, C. (2012). Riesgos Psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos (ponencia resumen). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Nogareda, C. et al (2007) *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales- medidas preventivas*. Foment del Treball Nacional.
- Nogareda, C. et al (2007) *Medidas Preventivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*. 1ra edición. Editorial Foment del Treball Nacional.
- Organización Internacional del Trabajo. Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012: Mejores Empleos para una Economía Mejor. 2012
- Pazos, W. (2014). Prevalencia de los riesgos psicosociales en el personal civil y militar en una unidad militar de Bogotá Colombia 2014. (Tesis de maestría): Facultad de medicina, Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10102/5292067-2015.pdf?sequence=1>
- Ramos, J.; Peiró, J.M.; Ripoll, P. (2002). Condiciones de trabajo y clima laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I. Madrid: Síntesis
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23 ed) recuperado de <http://dle.rae.es/?id=WT8tAMI>
- Reza, F. (1997). *En Ciencia, Metodología e Investigación*. Alhambra Editores: México.

- Rosado (2015). Nivel de exposición a factores de riesgo psicosociales laborales en el personal asistencial y administrativo del centro de salud la esperanza Tacna, 2014. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María.
- Sabino, C. (1996). *El Proceso de Investigación*. Buenos Aires: Edit. Lumen.
- Sánchez, M. (2019). *Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Sánchez, A (2006). Salud Laboral. Autoeficacia, ansiedad y satisfacción. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Suarez, Y. (2015). Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2014 (tesis de maestría). Universidad tecnológica Equinoccial. Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/13882/1/61990\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/13882/1/61990_1.pdf)
- Taylor, S.J. y Bogdan (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Unión General de Trabajadores de Madrid (2003). Manual sobre riesgos psicosociales. Madrid: Federación de Servicios Públicos de UGT de Madrid.
- Vara, A. (2012). *Desde la Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net) 451 pp.
- Veliz, A. y Soto, B. (2015). *Factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Naval- Callao 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao. Lima.
- Zapata, E., y Morales, Q. (2015). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad del personal de la organización Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014. (Tesis de maestría). Perú.
- Zorrilla, A. (1994). *En Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Aguilar León: México.

## ANEXOS

### Anexo N° 01: Instrumento Factores de riesgos psicosociales

#### **CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Edad		Sexo				
Este cuestionario pretende obtener una visión global respecto a los factores de riesgos psicosociales del personal de Fiscalización. A continuación se le presentarán una serie de interrogantes, las cuales calificará según sus funciones y actividades que realiza.						
La puntuación será la siguiente: <b>1: Siempre</b> <b>2: A veces</b> <b>3: Nunca</b>						
<b>PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Autonomía</b>						
1	¿Tiene Usted libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?					
<b>Trabajo en equipo</b>						
2	¿Puede Usted organizar su trabajo en equipo?					
<b>Iniciativa</b>						
3	¿Puede Usted prevenir los incidentes en su puesto de trabajo?					
<b>Control</b>						
4	¿Puede Usted controlar el resultado de su trabajo?					
5	¿Existe un procedimiento de atención a las sugerencias o reclamos?					
<b>Rotación</b>						
6	¿Puede Usted cambiar de tarea a lo largo de su jornada laboral?					
<b>Enriquecimiento de tareas</b>						
7	¿Recibe capacitaciones sobre las tareas que realiza?					
				<b>TOTAL</b>		
<b>FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>						
<b>Flujos de comunicación</b>						
8	¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y/o comunicaciones en su área de trabajo?					
<b>Inducción</b>						
9	¿Se informa sobre los riesgos generales y específicos del puesto?					
10	¿Se le presentaron los ambientes de su centro laboral?					
11	¿Se le instruye respecto de las funciones a realizar en su puesto de trabajo?					
<b>Reconocimiento</b>						
12	¿Ha recibido premios o reconocimientos por su buen desempeño laboral?					
<b>Descripción del puesto de trabajo</b>						
13	¿Dispone de información sobre su puesto y medios necesarios para realizar sus actividades laborales?					
<b>Aislamiento</b>						

14	¿Prefiere trabajar de manera solitaria y aislada?			
		TOTAL		
<b>GESTIÓN DEL TIEMPO</b>				
<b>Ritmo de trabajo</b>				
15	¿Tiene Usted la posibilidad de controlar su ritmo de trabajo?			
16	¿Puede Usted detener sus labores en momentos de tensión?			
<b>Apremio de trabajo</b>				
17	¿Se recuperan las inasistencias y tardanzas?			
<b>Carga de trabajo</b>				
18	¿Puede Usted elegir el día de sus vacaciones?			
<b>Autonomía temporal</b>				
19	¿Puede usted pausar su trabajo o ausentarse de su puesto?			
<b>Fatiga</b>				
20	En el transcurso de su jornada laboral ¿mantiene la misma energía?			
21	¿Se le ha brindado técnicas de afrontamiento ante situaciones de estrés o tensión?			
		TOTAL		
<b>COHESIÓN DE GRUPO</b>				
<b>Ambiente de Trabajo</b>				
22	En términos generales ¿Su ambiente de trabajo posibilita las relaciones amistosas?			
23	¿Realizan actividades de fortalecimiento e integración?			
24	¿Se siente orgulloso de su centro de trabajo?			
25	¿El trato es igualitario para todos los trabajadores?			
<b>Manejo de Conflictos</b>				
26	¿Resuelve de manera clara y rápida los conflictos que se presentan?			
27	¿Su superior inmediato ayuda a la resolución y manejo de conflictos?			
<b>Cooperación</b>				
28	¿Cuándo necesita ayuda y/o tiene alguna duda, recurre a sus compañeros?			
		TOTAL		
<b>RESULTADOS TOTALES</b>				
Participación		Formación		Gestión del Tiempo
				Cohesión de grupo

## Anexo N° 02: Ficha Técnica

### FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1) **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales

2) **Autor:** Instituto Navarro de Salud Laboral (2002)

3) **Adaptación:** Abg. Frank Kennedy Morales Cardoza (2019)

3) **N° de ítems:** 28

4) **Administración:** Individual

5) **Duración:** 20 minutos

6) **Finalidad:** Evaluar el factor de riesgo psicosocial más preponderante.

7) **Materiales:** Cuestionario de Factores de Riesgos y Ficha Técnica.

8) **Codificación:** Este cuestionario evalúa y valorará el factor más importante en cuanto a los riesgos psicosociales laborales:

Dimensión 1: Participación, Implicación y Responsabilidad (ítems del 1 al 7)

Dimensión 2: Formación, Información y Comunicación (ítems del 8 al 14)

Dimensión 3: Gestión del Tiempo (ítems del 15 al 21)

Dimensión 4: Cohesión de grupo (ítems del 22 al 28)

Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones de los ítems correspondientes y se coloca en la fila "TOTAL".

Finalmente se traslada la suma total de cada dimensión a la parte final del cuestionario "RESULTADOS TOTALES".

9) **Propiedades psicométricas: Confiabilidad:** La confiabilidad del instrumento es 0,72 Alfa de Crombach lo que se determina que es significativamente confiable para evaluar los factores de riesgo psicosocial laboral. **Validez:** La validez del instrumento se determinó mediante el Juicio de Expertos.

10) **Valoración:** El rango de puntuación del Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales es determinado por las siguientes categorías:

D1: Participación, implicación y responsabilidad (7 ítems)	<b>Muy inadecuado</b>	18 – 21	Existen puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente. Se recomienda realizar una evaluación exhaustiva para identificar los cambios organizacionales a realizarse.
D2: Formación, Información y comunicación (7 ítems)	<b>Inadecuado</b>	13 - 17	Existen diversos problemas que dificultan el desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial. Se recomienda realizar una evaluación de mayor profundidad que permita identificar los puntos críticos y elaborar medidas correctivas para mejorar la situación.
D3: Gestión del Tiempo (7 ítems)	<b>Adecuado</b>	8 - 12	Indica una situación favorable desde el punto de vista psicosocial. Se recomienda investigar los puntos de mejora que lleven a una situación de mayor adecuación
D4: Cohesión de grupo (7 ítems)	<b>Muy adecuado</b>	0 – 7	Indica que existen una serie de condiciones favorables en la organización. Se recomienda evaluaciones periódicas que garanticen la continuidad de ésta situación

Anexo N° 03: Matriz de validación de instrumento- Criterios de jueces

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales”

**OBJETIVO:** Evaluar el factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de la Oficina de Control y Fiscalización de la Municipalidad Provincial de Piura”

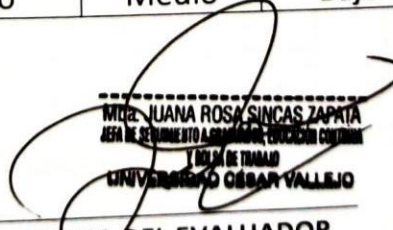
**DIRIGIDO A:** Personal de la Oficina de Control y Fiscalización de la Municipalidad Provincial de Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Sincas Zapata Juana Rosa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister Administración - MBA

**VALORACIÓN:**

<input checked="" type="checkbox"/> Muy Alto	<input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> Medio	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Muy Bajo
----------------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

  
MTEC. JUANA ROSA SINCAS ZAPATA  
AGRADECIENDO A GRUPO DE EDUCACIÓN CONTINUA  
Y DEL DE TRABAJO  
UNIVERSIDAD César Vallejo  
FIRMA DEL EVALUADOR



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales"

**OBJETIVO:** Evaluar el factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de la Oficina de Control y Fiscalización de la Municipalidad Provincial de Piura"

**DIRIGIDO A:** Personal de la Oficina de Control y Fiscalización de la Municipalidad Provincial de Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PARRILLA GUERRERO MARIA DEL SOCORRO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra con Mención en Investigación y Docencia.

**VALORACIÓN:**

Muy <input checked="" type="checkbox"/> Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------------------------------------------	------	-------	------	----------



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales”

**OBJETIVO:** Evaluar el factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de la Oficina de Control y Fiscalización de la Municipalidad Provincial de Piura”

**DIRIGIDO A:** Personal de la Oficina de Control y Fiscalización de la Municipalidad Provincial de Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Edwin Martín García Ramírez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Psicología

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

   
FIRMA DEL EVALUADOR


### Anexo N° 04: Matriz de consistencia

**Título:** “Factores de Riesgos Psicosociales en el Personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial De Piura- 2019”

**Línea de investigación:** Gestión de Política Pública

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Tipo/Nivel Diseño	Técnicas/ instrumentos
¿Cuál es el factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura-2019?	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el Factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura- 2019</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>O1:</b> Determinar el nivel de participación, implicación y responsabilidad en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura-2019</p> <p><b>O2:</b> Determinar el nivel de formación, información y comunicación en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura-2019.</p> <p><b>O3:</b> Determinar el nivel de gestión del tiempo en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura-2019</p> <p><b>O4:</b> Determinar el nivel de cohesión de grupo en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura-2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El Factor de riesgo Psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura es Formación, Información y comunicación.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p><b>H1:</b> El nivel de participación, implicación y responsabilidad en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura es inadecuado</p> <p><b>H2:</b> El nivel de formación, información y comunicación en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura es adecuado</p> <p><b>H3:</b> El nivel de gestión del tiempo en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura es inadecuado</p> <p><b>H4:</b> El nivel de cohesión de grupo en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura es muy inadecuado.</p>	Factores de riesgos psicosociales (Lahera y Góngora, 2002)	<p>Participación, implicación y responsabilidad</p> <p>Formación, información y comunicación</p> <p>Gestión del tiempo</p> <p>Cohesión de grupo</p>	<p>- Autonomía</p> <p>-Control sobre tarea</p> <p>-Control sobre trabajador</p> <p>-Supervisión</p> <p>-Rotación</p> <p>- Flujos de comunicación</p> <p>-Adiestramiento</p> <p>-Descripción de puestos</p> <p>-Aislamiento</p> <p>- Ritmo de trabajo</p> <p>-Carga de trabajo</p> <p>-Autonomía temporal</p> <p>-Fatiga</p> <p>-Clima social</p> <p>-Manejo de conflictos</p> <p>-Cooperación</p> <p>-Ambiente de trabajo</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Descriptivo</p> <p><b>Población</b> 35 colaboradores de fiscalización y control de la Municipalidad de Piura</p> <p><b>Muestreo</b> Censal</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario-Factores Psicosociales</p>

**Anexo N° 05: Solicitud presentada a la Oficina de Fiscalización y Control para la aplicación del cuestionario**

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA**  
**UNIDAD DE ATENCIÓN AL CIUDADANO**

Fecha y Hora: 31/12/2019 08:39:57

**I. Datos de Expediente**

N° Expediente: 00054628  
Asunto: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONAMIENTO CON FINES  
Destino: OFICINA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL  
Folios: 04

**II. Datos del Ciudadano**

Apellidos y Nombres: 45707764 MORALES CARDOZA-FRANK KENNEDY D.N.I.:  
Dirección: A.H. MICAELA BASTIDAS III ETAPA - Mza. B-1 Lote 17 - PIURA Provincia: 45707764

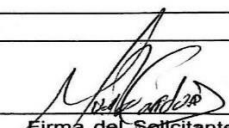
**III. Datos de Establecimiento y/u Organización**

Nombre: Juan Rene Morales Cardozo R.U.C.:  
Representante Legal: D.N.I.: 47148064  
Dirección:  
Giro:  
Zona:  
Local:

**Dirección adicional:**

**IV.- Observaciones (Art. 125° Ley 27444) Dirección Catastral (Negocio) :**

CELULAR N° 968382685

  
Firma del Solicitante o Representante D.N.I.: 47148064

Hago el presente con carácter de declaración jurada en presencia de Municipalidad Provincial de Piura, sometién sanciones de Ley en caso de falsedad, estampo mi firma y/o huella en conformidad de todos los datos consignados en