



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa  
minera de la Región Junín”

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Bachiller en Psicología

**AUTOR:**

Carlos Alberto Hernández Condori

**ASESOR:**

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla (ORCID: 0000-0002-8711-7660)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**TRUJILLO – PERÚ**

**2018**

## Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESINA</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 21-12-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

El Jurado encargado de evaluar la tesina presentada por don **Carlos Alberto Hernández Condori**.

Cuyo título es: **Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número) Quince (letras).



.....  
Dr. Mirtha Fernandez Mantilla  
Docente Experiencia Curricular

Trujillo, 21 de diciembre del 2018

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

## **Dedicatoria**

A mi esposa Rosa Isabel, por su amor, paciencia y apoyo, a mis hijos Cielo y Fabián por ser junto a mi esposa el motor y el sentido de mi vida.

## Declaratoria de autenticidad



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA


### Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Yo, CARLOS ALBERTO HERNANDEZ CONDORI, estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGIA de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesina titulado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA MINERA DE LA REGION JUNIN", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el:

1. No ha sido plagiado, ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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 vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 21 de Diciembre del 2018

Apellidos y Nombre del Autor	Firma
CARLOS ALBERTO HERNANDEZ CONDORI DNI: 09958195 ORCID: 0000-0001-7699-4986	

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesina titulada “Factores de Riesgos Psicosociales y Clima Laboral en colaboradores de una empresa minera de la Región Junín”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el clima laboral y que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de Bachiller en Psicología. La investigación consta de seis secciones. En el primera sección se explica la realidad problemática que nos lleva a realizar esta investigación, teniendo como base los limitados conocimientos y estudios sobre los riesgos psicosociales y los niveles de clima laboral como causas básicas de los accidentes en minería, lo cual nos lleva a justificar la realización de este estudio buscando encontrar la relación entre los riesgos psicosociales y los niveles de clima organizacional en la empresa minera de la región Junín; en la segunda sección se muestra la metodología de investigación en que se presenta un diseño no experimental transversal ya que busca describir las variables en un momento determinado y único, sin manipular las variables, considerando esta investigación de tipo correlacional ya que tiene como intención medir el grado de relación que existe entre dos variables, en la tercera sección se detalla los resultados obtenidos en la correlación de cada una de las variables. En la cuarta sección discutimos los resultados con las investigaciones anteriores y las diferentes propuestas teóricas sobre la que se sustentan las variables. En la quinta sección se presentamos las conclusiones a la que llegamos con la presente investigación. En la sexta sección presentamos las recomendaciones derivadas de la presente investigación.

## Índice

	<b>Pág</b>
Carátula .....	i
Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	11
2.1. Tipo y Diseño de la investigación .....	11
2.2. Variables, operacionalización .....	11
Operacionalización de las variables .....	11
Factores de riesgo psicosocial .....	11
Indicadores .....	11
Clima Laboral.....	11
Indicadores .....	12
2.3. Población y muestra .....	12
Muestra.....	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
2.5. Métodos de análisis de datos .....	14
2.6. Aspectos éticos.....	14
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES .....	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS .....	32
Anexo 1: Instrumento de recolección de datos de Clima Laboral (CL-SPC).....	32
Anexo 2: Instrumento de Recolección de datos de Batería de Factores de Riesgos Psicosociales de MSPS (Forma – B).....	33
Anexo 3: Matriz de Consistencia .....	36
Anexo 4: Acta de Autenticidad .....	42

Anexo 5: Autorización de publicación en repositorio institucional .....	43
Anexo 6: Autorización final de trabajo de investigación .....	45

## Índice de tablas

Tabla 01 Estadísticos descriptivos de factores de riesgos psicosociales, clima laboral y sus dimensiones. ....	21
Tabla 02 Niveles Generales de Factores de Riesgos Psicosociales en la muestra .....	23
Tabla 03 Niveles de Clima Laboral y sus dimensiones en la muestra.....	23
Tabla 04 Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	24
Tabla 05 Estadísticos de correlación de pearson entre los niveles de riesgos psicosociales y clima laboral en la muestra .....	25
Tabla 06 Estadísticos de correlación de pearson entre los niveles de riesgos psicosociales y dimensión de autorrealización en la muestra .....	25
Tabla 07 Estadísticos de correlación de pearson entre los niveles de riesgos psicosociales e involucramiento laboral en la muestra.....	25
Tabla 08 Estadísticos de correlación de pearson entre los niveles de riesgos psicosociales y la dimensión supervisión en la muestra .....	26
Tabla 09 Estadísticos de correlación de pearson entre los niveles de riesgos psicosociales y la dimensión comunicación en la muestra .....	26
Tabla 10 Estadísticos de correlación de pearson entre los niveles de riesgos psicosociales y la dimensión de condiciones laborales en la muestra .....	27



## Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín. La investigación presenta un diseño no experimental transversal ya que busca describir las variables en un momento determinado y único, sin manipular las variables. Y es de tipo correlacional ya que tiene como intención medir el grado de relación que existe entre dos o más variables. La población para investigar estaba constituida por 871 trabajadores de una empresa minera de la región Junín, cuyas edades oscilan entre los 18 a 65 años, de ambos sexos, con una permanencia no menor de 03 meses. El tipo de muestreo para esta investigación fue el no probabilístico – intencional, por lo que no toda la población tendrá la misma probabilidad de ser elegidos, por lo que la muestra estará constituida por 266 trabajadores, con un 95% de confianza y un 5% de margen de error. Mediante el coeficiente de correlación de Pearson que frente al objetivo de investigación planteado de establecer la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín, se pudo encontrar que las correlaciones entre los niveles de factores de riesgos psicosociales y los niveles de clima laboral son muy bajos y sus niveles de significación estadística son mayores a 0.05. Esto demuestra que no existen relaciones significativas entre ambas variables. Por lo tanto, estos resultados rechazan la hipótesis alternativa general y aceptan la nula, la cual refiere que No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín. Se recomienda realizar otras investigaciones con estas variables de estudio, donde se pueda encontrar otros factores que puedan influir en los riesgos psicosociales y el clima laboral.

**Palabras clave:** Factores Riesgos Psicosociales, Clima Laboral, Empresa Minera.

## **Abstract**

The objective of the research was to establish the relationship between psychosocial risk factors and the work environment in the employees of a mining company in the Junín region. The research presents a non-experimental transversal design since it seeks to describe the variables at a specific and unique moment, without manipulating the variables. And it is correlational in nature since it is intended to measure the degree of relationship that exists between two or more variables. The population to be investigated was made up of 871 workers from a mining company in the Junín region, whose ages range from 18 to 65 years of age, of both sexes, with a stay of not less than 03 months. The type of sampling for this investigation was the non-probabilistic - intentional, so not all the population will have the same probability of being chosen, so the sample will be constituted by 266 workers, with 95% confidence and 5% of margin of error. By means of Pearson's correlation coefficient, compared to the research objective established to establish the relationship between psychosocial risk factors and the work environment in the collaborators of a mining company in the Junín region, it was found that the correlations between the levels of psychosocial risk factors and work environment levels are very low and their levels of statistical significance are greater than 0.05. This shows that there are no significant relationships between both variables. Therefore, these results reject the general alternative hypothesis and accept the null, which refers that there is no significant relationship between psychosocial risk factors and work environment in the collaborators of a mining company in the Junín region. It is recommended to carry out other investigations with these study variables, where you can find other factors that may influence the psychosocial risks and the work environment.

**Keywords:** Factors Psychosocial Risks, Work Climate, Mining Company.

## I. INTRODUCCIÓN

Quintanilla, Ardiles, Herrera, Mendieta, Salas y Villar (2018), realizaron en el 2017 una revisión estadística de la gestión de la seguridad en el compendio ilustrado de accidentes en el sector de la mediana y gran minería, logrando identificar que el 41% de los accidentes mortales han laborado en el primer año de servicios; el 29.4% tenía entre 31 a 35 años; el 20.6% eran operadores de equipo pesado; y el 23.5% tuvieron como causa de accidentes el desprendimiento de roca.

En los artículos 115 y 116 del DS 024-2016 EM (2016), menciona que el titular minero debe identificar los riesgos de tipo psicosocial y evaluando los riesgos asociados para realizar acciones destinadas a prevenir y promocionar la salud mental en el trabajador minero.

Giralfo y Badillo (2015), revisaron los accidentes fatales producto de la actividad minera entre los años de 1970 al 2013 y encontraron una disminución de 103 accidentes, pero lo más significativo es que consideran que este número de accidentes tiene mayores implicancias que una simple pérdida, sino que esta representa el dolor de las familias por la pérdida irreparable del trabajador que perdió la vida, eso asociado al matiz de desesperanza que puede seguir a la pérdida. Por otro lado, para la empresa, un accidente de tipo fatal implica la disminución del talento de la organización, paralización temporal del proceso productivo y por consiguiente disminución de los ingresos o valor económico agregado.

Para Mejía, Merino, Mescua y Gomero (2015), de las 796 notificaciones de muertes por accidentes en el sector minero entre el año 2000-2014, el 40% fue responsabilidad del titular minero y en labores cotidianas de trabajo; y a pesar de hallar una tendencia a la baja, esto sigue siendo una situación problemática en el Perú.

León (2013), indica la necesidad de ampliar las investigaciones sobre clima organizacional más allá de las típicas variables que intervienen en la organización e incluir variables que puedan medir el clima de seguridad y como esta afecta el clima organizacional. Además de proponer que estas investigaciones puedan establecer relaciones entre los niveles de clima con las variables propias de la organización y otras a nivel personal.

Raffo y Cachay (2013) realiza una evaluación de la sobre cómo se gestiona la prevención de los riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional, hace referencia en las diferentes herramientas para gestionar la prevención de los riesgos y fatalidades en la industria, considerando que los sistemas integrados de gestión como las OHSAS 18001 y los programas de gestión de los comportamientos como los últimos esfuerzos que debe realizar las industrias en para gestionar eficazmente la salud y seguridad industrial, considerando que por este recorrido se han ido implementado planes de entrenamiento, auditorias e inspecciones, e investigación de accidentes.

El bienestar psicosocial como parte de nuestras actividades laborales implica de por si incentivar la salud pública en la población, esto debido a que las personas que tienen la edad suficiente para la actividad laboral utilizan gran parte de su tiempo diario en sus centros laborales, en otros casos desde sus domicilios. Por consiguiente, establecer programas de promoción del bienestar laboral y de esta manera prevenir enfermedades y/o accidentes en el trabajo que tengan como causa básica los riesgos psicosociales tienen que ser temas abordados por los diferentes gobiernos (Gil-Monte, 2012).

Yupanqui, Luis, Caro y Chamocho (2011), mencionan en el Diagnóstico Situacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo que las empresas están obligadas a reportar los accidentes laborales (incluyendo los fatales) y siniestros que ocurren en sus instalaciones, así mismo reportar los incidentes con alta probabilidad de pérdida y el registro de enfermos ocupacionales al Ministerio de Trabajo. Asimismo el Ministerio de Energía y Minas, como entidad gubernamental es la única que registra indicadores de accidentabilidad, frecuencia y severidad en su sector, pero este registro no cuenta con un procedimiento estandarizado para analizar las causas básicas de la ocurrencia de estos accidentes, lo cual limita su impacto en la toma de decisiones, ya que estos registros no permite identificar claramente la manera como ocurrió los accidentes, que tipo de lesiones provocaron, que elementos intervinieron en la ocurrencia del evento y que parte del cuerpo ha sido lesionado.

Matute, Becerra y Muñoz (2008), explican en sus estudios realizados en empresas de la industria minera sobre su clima organizacional, menciona que estas tienen que esforzarse para lograr que su sector logre un nivel de competitividad esperado para el país, esto implica considerar diferentes aspectos tanto en lo social como en el ambiental, de manera que el

camino hacia una actividad minera con responsabilidad social. Esto significa que, para tener una mayor presencia competitiva en la sociedad, la minera debe contar con personas que muestre nuevas capacidades y esas impulsen su desarrollo competitivo.

Paucar (2018), en sus investigaciones sobre cómo se relacionan los riesgos psicosociales de tipo emergente y los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera peruana, logró encontrar niveles de correlación entre ambas variables altamente significativas. Herrera y León (2018) también investigó en una industria minera en la región Arequipa las relaciones que se presentan en los factores de riesgo psicosocial y los niveles de satisfacción laboral en sus colaboradores, encontrando niveles de relación negativa y alta entre ellas, lo que nos muestra que mientras más elevado sea el nivel de percepción de riesgo psicosocial, entonces los niveles de satisfacción laboral serán menores.

Paucar (2017), investigó como los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa manufacturera del distrito de Los Olivos se encuentran en el mismo nivel, por consiguiente, existe un nivel de correlación significativa entre estas dos variables estudiadas en la muestra de operarios de esta empresa.

Cardona (2017), en su investigación en la que encontrar los niveles de relación entre los factores de riesgos psicosociales de tipo intralaboral y los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Empocalda, puedo encontrar que no presentan una nula correlación entre las variables de estudio lo que incluye un alto nivel de significancia. Gonzales (2017), realizó una investigación en la que buscaba encontrar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral en un grupo de trabajadores de la empresa de Servicios Generales del Alto en la localidad de Talara, en la que pudo determinar que el nivel de correlación entre estas dos variables es muy bajo y evidenciando una correlación nula entre ellos.

Moreira-Valencia (2017). Su investigación busco identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva del clima laboral de 81 trabajadores pertenecientes a la Fundación de Adultos Mayores de la Ciudad de Manta. El resultado obtenido de esta investigación permitió encontrar que existe una correlación significativa entre los factores de riesgos psicosociales con los niveles de clima laboral, y dentro de los factores de mayor

puntuación se encuentran la autonomía y carga de trabajo; y dentro de la autonomía influye las condiciones laborales sobre las competencias que tiene cada trabajador para la toma de decisiones.

Villarroel (2016) investigó encontró que existe un impacto de los factores de riesgos psicosociales sobre los niveles de clima laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Municipal Cantón Santiago de Quero, lo cual perjudica el bienestar y equilibrio de las personas, generando inadecuadas condiciones de trabajo, repercutiendo en la satisfacción y trabajo en equipo afectando al cumplimiento de metas organizacionales.

Solano (2015), comprueba que existe relación entre los factores de riesgos de tipo psicosocial y los niveles de accidentabilidad en un grupo de trabajadores de la empresa Factoría Industrial SAC, identificando que los de riesgo psicosocial derivados de un débil nivel de liderazgo en la mayoría de los niveles directivos de la organización, generan que los trabajadores desarrollen diversas situaciones de estrés y falta de conformidad en sus actividades laborales y a su vez con sus compañeros, provocando de esta manera conflictos no resueltos asociados al desinterés de las jefaturas.

Palomo-Vélez, Carrasco, Bastías, Méndez y Jiménez (2015). Encontró un nivel de correlación negativa entre los factores de riesgos psicosociales y los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores agrícolas en la zona central de Chile. Asimismo, Mollo (2015), determino que existe una relación entre los factores de riesgos psicosociales y la retroalimentación positiva muy significativa en los asesores de riesgo de un área Comercial de una compañía de seguros en Lima, encontrándose que los factores de riesgos psicosociales no tienen una correlación significativa con la retroalimentación laboral negativa en este grupo de trabajadores.

Carrasco y Bastías (2014), encontró como resultado de su investigación que existe relaciones significativas negativas y una presencia alta de los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral, por lo que mientras mayor sea los niveles de percepción de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la zona de Linares, entonces los niveles de satisfacción laboral serán menores. Castillo (2014), identifico en que identificar que existe un nivel medio de correlación con los niveles de estrés y los factores de riesgos psicosociales

intralaborales, lo que indica que a nivel genera no provoca reacciones de estrés, pero cuando revisa en conjunto los diferentes factores, esta da como resultado una relación alta y significativa con los niveles de estrés en la muestra de un grupo de trabajadores de empresas de producción en Colombia.

Oviedo (2014), encontró que existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y los niveles de clima laboral en los trabajadores de una empresa de producción de polímeros. De la misma manera Gómez, Hernández y Méndez (2013) encontró que existe relación negativa con un alto nivel de significancia entre los factores de riesgos psicosociales y los niveles de satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de un subcontratista minero en Chile.

Chicaiza (2011), encontró evidencia que los riesgos psicosociales en un 81% no tiene relación con la satisfacción laboral, mientras que un 19% de la muestra considera que los riesgos psicosociales tienen relación directa con la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de planta de una empresa pública de agua potable y saneamiento en Quito.

Chiavenato (2009), menciona que la motivación se ve reflejada en el clima organizacional de las empresas. Los colaboradores en las organizaciones están permanentemente expuestos a diferentes situaciones que lograr satisfacer sus necesidades y tener un equilibrio emocional óptimo. Pero a su vez la frustración de los trabajadores en las organizaciones se da por satisfacer necesidades más elevadas, lo cual genera problemas de adaptabilidad y es importante que la alta dirección de las empresas entienda que es necesario dar una mirada a estos procesos de adaptación de las personas en sus empresas. Así mismo Chiavenato (2007), que los niveles emocionales que llevan a explicar la forma como se genera el clima laboral en las organizaciones se encuentra estrechamente ligado con el nivel de implicancia que tienen los trabajadores en la organización. Por consiguiente, si la motivación es elevada entre los miembros de una organización, entonces el nivel del clima laboral en la organización también se incrementa, lo cual termina evidenciándose en la satisfacción de los colaboradores. Por otro lado, cuando los niveles de motivación disminuyen, esto se debe a que se presentan factores que hacen que las necesidades de los trabajadores no sean satisfechas, por consiguiente, el clima laboral en la organización se ve afectada, incluso estos niveles se pueden traducir en situaciones conflictos graves y que

enfrentan a los colaboradores directamente con su empleador, como son los casos de paralizaciones o cualquier otra medida de fuerza.

Atkinson (1964) Estableció un modelo para conocer la conducta de los colaboradores con relación a los determinantes ambientales de la motivación, este modelo establece que las personas tienen motivos o necesidades básicas que provocan comportamientos y que promueven su conducta cuando estas tienen consecuencias positivas y por lo tanto estimula el comportamiento, también menciona que depende de la situación o el entorno en la que se encuentre la persona para determinar si esas motivaciones provocan un comportamiento. así mismo considera que las condiciones del ambiente determinan las motivaciones o activan alguno de ellos. Por consiguiente, un motivo determinado no influye necesariamente en la conducta hasta que es ocasionado por la influencia del entorno correcto. Los cambios en el entorno que percibe la persona tendrán impacto en los cambios de la motivación provocada. Toda motivación esta direccionada a satisfacer un tipo de necesidad. La motivación estimulada o provocada define la conducta a realizar. Por consiguiente, el clima organizacional está constituido por un grupo amplio y flexible de entorno sobre la motivación.

Newstrom (2011), Menciona que el trabajo en equipo tiene altas probabilidades de crecer cuando la alta dirección de una organización crea un clima laboral favorable. Propiciar un ambiente de estas características implica motivar los colaboradores de la organización a visualizarse con un equipo, destinando el tiempo necesario para reuniones y confiar en las capacidades de sus miembros para lograr los objetivos planteados en las organizaciones.

Robbins y Judge (2009). Menciona que algunas compañías orientan su negocio de servicio al cliente y que buscan incansablemente que se pueda satisfacer continuamente las necesidades de sus clientes, pero para lograrlo necesita que sus empleados obtengan un nivel de satisfacción de necesidades por parte de la organización, buscar brindar reconocimiento que permita contribuir al logro de las metas con los clientes. Estas organizaciones buscan ser atractivas para el mercado laboral, de manera que logren incorporar colaboradores optimistas y amistosos, a quienes luego los forman sobre la importancia y valor del servicio al cliente, por consiguiente, recompensan el servicio adecuado y brindan climas



organizacionales óptimos y hacen seguimiento permanente a la satisfacción de sus colaboradores por medio de estudios actitudinales.

López y Grandio (2005), Menciona que la creatividad en las organizaciones está relacionadas al clima de la organización, para que los miembros de los equipos de trabajo exploten su creatividad cada vez más, las mejoras sean cada vez más continuas y permitan solucionar las diferentes problemáticas laborales que se presentan en la empresa. Es necesario crear el ambiente de trabajo idóneo para la creatividad, para la generación de ideas, brindando formas que permita a cada equipo de trabajo orientar sus resultados a la mejora de los diferentes procesos internos dentro de la organización.

Palma (2004), considera el que los trabajadores comienzan a elaborar una percepción sobre los diferentes aspectos que se presentan en su entorno laboral y que les permite tener un diagnóstico organizacional que permitirá establecer medidas preventivas y correctivas para la mejora continua de los procesos, un entorno que les permita lograr objetivos e incorporar habilidades para su logro, para la cual considera que se presentan cinco (05) tipos de percepciones de las personas que intervienen en el clima laboral en las organizaciones como son: la percepción que tiene el con relación a las posibilidades que brinda el entorno laboral para su crecimiento como personal y también como profesional, alineando sus necesidades y visión de futuro. También esta como el el trabajador percibe a la organización en sus valores y como esta genera un compromiso en él para dar los mejor de sí para el logro de las metas de la organización. La percepción del trabajador sobre la forma como se desenvuelven los supervisores y de qué manera establecen relación de apoyo y acompañamiento en el logro de las metas diarias y la mejor del desempeño de sus colaboradores. Como percibe el trabajador la fluidez, coherencia, claridad y precisión de con que se usa los canales de información en el interior de la organización, así como entre las personas y clientes. Y, por último, como percibe las condiciones que ofrece el entorno laboral, lo que incluye materiales, recursos económicos y psicosociales.

Lahera y Góngora (2002), Menciona que los conceptos sobre factores de riesgo psicosociales son confusos, ya que es muy amplio y considera varios aspectos, pero en esencia se puede definir como las condiciones que brinda el entorno laboral y que se

relacionando con la gestión organizacional, el contexto laboral, la mejora de las actividades laborales y que afecta el desempeño del trabajador como su salud, ya sea a nivel físico, psicológico o social.

Referente a las condiciones del entorno del trabajador y que afectan de alguna manera su salud mental y que se convierten en factores de riesgos psicosociales, Moreno y Báez (2010), Menciona que el riesgo de tipo psicosocial en el trabajo es un evento, situación, estado que es producido por el entorno laboral y que presenta una alta probabilidad de menoscabar la salud y el desempeño de la persona en el lugar de trabajo. Neffa, J (2015), indica que el término “psicosocial” se utiliza hoy de forma general, y hace referencia a las interacciones de diferentes factores que producen alteraciones en los procesos psicológicos, considerando estos factores de riesgo psicosocial las condiciones laborales, la estructura y organización empresarial, el entorno sociolaboral con los compañeros de trabajo, así como los subordinados, los superiores, etc.

Villalobos y otros (2010), como parte de los estudios para construir el conjunto de instrumentos para monitorear los factores de riesgos psicosociales, elaborado por el Ministerio de Promoción Social de Colombia, considera que existe dos aspectos importantes para considerar en los factores de riesgos de tipo psicosociales que afecta a las personas en las organizaciones, estas son las que se encuentran relacionadas con la intervención personal dentro y fuera de la organización como son aquellos que se presentan dentro del lugar de trabajo, como aquellos que se presentan fuera, los cuales se interrelacionan y afectan la salud mental y desempeño del trabajador. Esto permite identificar tres tipos de situaciones para medir los factores de riesgos psicosociales: intralaborales, extralaborales e individuales. Los intralaborales, que son aquellas condiciones laborales que intervienen en la salud y bienestar de la persona, presentándose como requerimiento que tiene el puesto sobre la persona, las cuales pueden ser cuantitativas, mentales o emotivas, así como sobre la responsabilidad del puesto, del entorno y la jornada laboral. Actividades laborales permite a la persona poder tomar decisiones sobre cómo realizar su trabajo y tener autonomía sobre el mismo. Los estilos de liderazgo y la formar como se relacionan las personas en el trabajo, lo determina los tipos de interacciones que se dan en el contexto laboral. La forma como se recompensa o retribuye al trabajador por su aporte o esfuerzo laboral. Este dominio de los factores de

riesgos psicosociales menciona diferentes tipos de retribución como la económica, la estima o reconocimiento social, las posibilidades de promoción y tranquilidad laboral, así como la formación y el desarrollo académico, la identificación con la organización y la satisfacción laboral. Por otro lado, los factores extralaborales, considera las variables que intervienen fuera del entorno laboral, como las condiciones a nivel de la familia, el entorno social y económica del trabajador, condiciones de habitabilidad, salud y bienestar. Por último, existen condiciones a nivel individual que afectan al trabajador y que son propias de él como son la edad, sexo, estado civil, educación, ocupación, lugar de residencia y nivel socioeconómico, el número de dependiente y si su vivienda es propia, alquilada o multifamiliar. Estas características pueden mostrar una percepción más detallada de los efectos de los factores de riesgos psicosociales que afectan al trabajador dentro o fuera del lugar de trabajo, de la misma manera los aspectos laborales del trabajador pueden permitir una mejor interpretación de los resultados de los niveles de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales a la cual está expuesto el trabajador.

Por consiguiente, tomando en cuenta la realidad problemática presentada se planteó el siguiente problema de investigación:

¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín?

En relación con la justificación del estudio, buscamos incrementar el conocimiento, profundizando el estudio de las relaciones de las diferentes las variables que forman parte de esta investigación, brindando una contribución teórica como parte de la revisión de las supuestos y conceptos científicos sobre riesgos psicosociales y clima laboral, metodológica, ya que busca incentivar el estudio de estas variables en futuras investigaciones, de manera que permita seguir incrementando el conocimiento con estas investigaciones.

Las hipótesis que se plantean son las siguientes:

Hipótesis General

**H1:** Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en los

colaboradores de una empresa minera de la región Junín.

#### Hipótesis Específica

**He1:** Existe relación entre los factores de riesgos psicosocial y la autorrealización en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.

**He2:** Existe relación entre los factores de riesgos psicosocial y el involucramiento laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.

**He3:** Existe relación entre los factores de riesgos psicosocial y la supervisión en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.

**He4:** Existe relación entre los factores de riesgos psicosocial y la comunicación en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.

**He5:** Existe relación entre los factores de riesgos psicosocial y las condiciones laborales en el trabajo en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.

Como objetivo general propuesto fue establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín, considerando de forma específica los siguientes objetivos: Establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, comunicación y condiciones laborales en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y Diseño de la investigación**

La presente investigación plantea un diseño no experimental transversal ya que busca referirse a las variables de estudio en un momento único y determinado, sin maniobrarlas o alterarlas. Y es de tipo correlacional ya que tiene como propósito medir el nivel de relación que pueda existir entre dos o más variables (Hernández, Fernández y Batista 2010).

### **2.2. Variables, operacionalización**

OIT (2011), menciona que los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que se presentan en el lugar de trabajo y que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

Para Chiavenato (2007), el clima laboral que se presenta en las organizaciones está profundamente conectado con el grado de motivación que puede presentar el trabajador con su lugar de trabajo.

#### **Operacionalización de las variables**

##### **Factores de riesgo psicosocial**

Definición Operacional

Puntaje obtenido de la Batería de evaluación de Factores Riesgos Psicosociales – MSPS 2010. Forma B

##### **Indicadores**

Los dominios con que forman parte del Cuestionario Forma B: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control del Trabajo, Demandas del Trabajo, Recompensas

##### **Clima Laboral**

Valores obtenidos del Cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (1999)

## **Indicadores**

Las dimensiones con que cuenta el cuestionario CL-SPC son: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales

Matriz de Operacionalización de las variables (Tabla 01).

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

La población estaba constituida por 871 trabajadores de una empresa minera de la región Junín, las edades se encuentran entre los 18 a 65 años, de ambos sexos, con un vínculo laboral no menor de 03 meses.

### **Muestra**

El tipo de muestreo para esta investigación fue el no probabilístico – intencional, por lo que no toda la población tendrá igual posibilidad de ser escogidos, La muestra estará formada por 266 trabajadores, manteniendo un 95% de confianza y un 5% de margen de error.

Los criterios que se utilizó para incluir a los trabajadores que formaron parte de la muestra fueron los siguientes:

Área de trabajo: Todas las áreas del titula minero.

Edad: 18 y 65 años.

Nivel educativo: 5to de Secundaria concluido.

Vínculo laboral: Igual o mayor a 03 meses.

Se contemplo los siguientes criterios de exclusión de la presente investigación:

Área de trabajo: Todos los trabajadores contratistas y de servicios complementarios

Vínculo laboral: menor a 03 meses de relación laboral

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

El cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma (Clima – SPC), es una escala elaborada tipo likerts de 50 reactivos, y que mide las dimensiones de Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales. Las puntuaciones totales es resultado de la suma de las puntuaciones en las respuestas por cada reactivo, las cuales se encuentran en un rango de 50 a 250 puntos, los cuales identifican los diferentes niveles de clima laboral que se pueden presentar, siendo un valor de clima bajo cuando se obtiene puntajes que va desde 50 hasta 117; un nivel regular de clima laboral en rangos de puntuación que va desde 118 a 183 y un nivel alto de clima laboral cuando se obtiene puntajes que va desde los 184 a 250. Podemos identificar los ítems que miden cada dimensión de la siguiente manera, en lo respecta a Realización Personal, los ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46; los ítems que miden Involucramiento Laboral: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47; los que miden Supervisión: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48; los ítems que miden Comunicación: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49; y por ultimo los ítems que miden Condiciones laborales son: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50. La validez del presente instrumento muestra correlaciones positivas y significativas al .05 entre los cinco factores del clima laboral (Palma, 1999) y su consistencia se estimó con un Alfa de Crombach y método de Split Half de Guttman de .97 y .90 respectivamente; por lo que se puede afirmar que el instrumento que brinda validez y consistencia (Palma, 1999).

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral que forma parte de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales del Ministerio de la Protección Social de Colombia, este cuestionario evalúa las condiciones del trabajo, de la organización y del ambiente laboral donde se desarrolla, las cuales puede afectar de manera negativa la salud del trabajador. Este cuestionario consta de 04 grandes dimensiones que agrupan factores de riesgos psicosociales de tipo intralaboral en la que se monitorean las demandas y control del trabajo, los estilos de liderazgo y las relaciones sociales en el lugar de trabajo, así como las recompensas y retribuciones por el esfuerzo realizado para maximizar los logros. Estos dominios agrupan dimensiones que constituyen los factores de riesgo psicosocial de tipo intralaboral, las cuales monitorea diecinueve (19) dimensiones en su

forma A y 16 en su forma B. La consistencia de estos instrumentos de medición se estableció por medio del alfa de Cronbach, obteniendo niveles de .954 para la forma A y .937 para la forma B. Con el fin de calificar adecuadamente los resultados del cuestionario de factores de riesgos psicosociales intralaboral y obtener una puntuación total, así como puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios. Por lo que la interpretación de los ítems, dimensiones y dominios es a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral que puede presentar la persona en su lugar de trabajo. Es necesario precisar que para efectos de hacer más rápido y sencillo el proceso de calificación e interpretación de los resultados del cuestionario, los autores de la batería desarrollaron un aplicativo básico para la captura de los datos, el cual contiene toda la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para obtención de los resultados y su respectivo análisis, se utilizaron técnicas estadísticas apropiados que faciliten en la valoración e interpretación de los resultados obtenido en esta investigación para la cual utilizamos el software estadístico Minitab 16 y el MS Excel, lo cual nos permitió identificar los resultados promedio de la población, los niveles de dispersión obtenidos de la muestra, el valor que más se repite con mayor frecuencia, el valor medio del conjunto de datos, su curva es simétrica y distribución. Para identificar el nivel de relación entre las variables de estudio utilizaremos el coeficiente de correlación de Pearson, siendo un nivel  $\geq .80$  un valor de correlación aceptable.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para una adecuada aplicación del estudio, se solicitó el consentimiento informado a cada uno de los participantes de la muestra, indicando los lineamientos de la investigación, el alcance de esta.



### III. RESULTADOS

Los niveles de riesgos psicosociales han sido analizados por el Cuestionario Forma B de la Batería de Riesgos Psicosociales de MSPS, así como los niveles de clima laboral y sus cinco (05) dimensiones han sido analizadas por Cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma, de donde se establecen los siguientes datos descriptivos.

Tabla N° 01.

*Estadísticos descriptivos de Factores de Riesgo Psicosocial, Clima Laboral y sus dimensiones.*

	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>D.S.</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Asimetría</b>	<b>Curtosis</b>
<b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	50.25	51.93	59.28	15.04	13.14	82.99	-0.19	-0.83
<b>CLIMA LABORAL</b>	170.98	170	151	131.50	74	250	-0.11	0.23
<b>AUTORREALIZACION</b>	32.39	32	30	7.56	13	50	0.01	-0.11
<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>	36.83	37	38	6.01	20	50	-0.28	0.07
<b>SUPERVISION</b>	35.15	35	34	6.98	10	50	-0.20	0.22
<b>COMUNICACIÓN</b>	33.47	33	32	6.96	14	50	-0.23	-0.01
<b>CONDICIONES LABORALES</b>	33.12	33	35	6.40	14	50	-0.02	0.30

En la Tabla N° 01 se puede apreciar que la media de los resultados de los factores de riesgos psicosociales de la muestra es de 50.25, la cual la ubica en un nivel de Riesgo Muy Alto. En lo que respecta a los resultados obtenidos del cuestionario de a clima laboral, se aprecia una media es de 170.98, la cual la ubica en un nivel de Clima Favorable, las cinco dimensiones de la escala de clima laboral se ubican en un nivel de clima laboral promedio.

En cuanto al valor de la mediana de la variable general de Factores de Riesgos Psicosociales, el 50% de los sujetos se encuentra por debajo de 51.93, en el caso de la variable de Clima Laboral, se puede apreciar que el 50% de los sujetos se encuentra de 170,

en el caso de la dimensión de Autorrealización, el 50 de los sujetos se encuentra por debajo 32.29, en lo que corresponde a la dimensión de Involucramiento Laboral, el 50% de los sujetos se encuentran por debajo de 36.83, en la dimensión Supervisión, el 50% de los sujetos se encuentran por debajo de 35.15, en Comunicación, el 50% de los sujetos están por debajo de 33.47 y en la dimensión de Condiciones Laborales, se observa que el 50% de los sujetos están por debajo de 33.12.

Referente al valor que repite con mayor frecuencia en los resultados, se aprecia que en lo que respecta a la variable de factor de riesgo psicosocial es 59.28; y en el caso de la variable Clima Laboral el valor que se presenta con mayor frecuencia en la distribución es 170. En lo que respecta a las diferentes dimensiones del cuestionario de clima laboral, se puede observar los siguientes valores que se presentan con mayor frecuencia: Autorrealización (32), Involucramiento Laboral (37), Supervisión (35), Comunicación (33) y Condiciones Laborales (33).

Sobre la desviación estándar, se observa en los puntajes de la variable Factores de Riesgo Psicosocial con respecto a la media varían en un valor de 15.04, en la variable Clima Laboral varia con respecto a la media en un 31.50. Y en lo que respecta a las cinco dimensiones de la escala de Clima Laboral, estas varían con relación a la media de la siguiente manera: Autorrealización (7.56), Involucramiento Laboral (6.01), Supervisión (6.98), Comunicación (6.96) y Condiciones Laborales (6.40).

Por otro lado, se encuentra una asimetría negativa en los resultados obtenidos en el cuestionario de factores de riesgos psicosociales y en los resultados de los niveles de clima laboral, lo que indica la predisposición de los puntajes que se encuentran por encima del promedio, lo que indica que los puntajes obtenidos por los participantes son mayores al promedio. En lo que respecta a las dimensiones del cuestionario de clima laboral a excepción de la dimensión Involucramiento Laboral, las demás dimensiones presentan una asimetría negativa, lo que quiere decir que la predisposición de la concentración en los puntajes obtenidos por los participantes se encuentra por encima del promedio.

Se observa una curtosis positiva en la variable de clima laboral, presentando una curtosis leptocurtica, mostrando que tiende a tener una mayor agrupación de puntajes cerca del promedio, a diferencia del factor de riesgo psicosocial en la que se observa una curtosis negativa, presentando una curtosis platicurtica, mostrando que los puntajes tienden a tener una menor agrupación de puntajes alrededor del promedio.

Sobre las dimensiones de la escala de Clima Laboral, se observa que las dimensiones de Involucramiento Laboral, Supervisión y Condiciones Laborales presentan una curtosis positiva, representando una curtosis leptocurtica, lo que indica que tiende a tener una mayor concentración de puntajes alrededor de la media. Por otro lado, las dimensiones Autorrealización y Comunicación presentan una curtosis negativa, representado una curtosis platicurtica, lo que indica que tiende a tener una menor concentración de puntajes alrededor de la media.

Tabla N° 02

*Niveles Generales de Riesgos Psicosociales en la muestra*

	<b>Riesgo Muy Alto</b>		<b>Riesgo Alto</b>		<b>Riesgo Medio</b>		<b>Riesgo Bajo</b>		<b>Sin Riesgo</b>	
<b>FACT.</b>	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>	177	72	39	15	26	7	14	3	10	3

En la Tabla N° 02 se muestra el nivel de riesgo psicosocial obtenido de la muestra, observando que el 72% se ubica en un nivel de riesgo psicosocial muy alto, seguido por el nivel de riesgo alto, con un 15%. La menor frecuencia se ubica en los niveles de riesgo bajo y sin riesgo con un 3% cada uno.

Tabla N° 03

*Resultado de los niveles de clima laboral y sus dimensiones en la muestra.*

Clima Laboral y Dimensiones	Muy Favorable		Favorable		Media		Desfavorable		Muy Desfavorable	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
<b>Clima Laboral</b>	30	11	105	39	107	40	21	8	3	1
<b>Autorrealización</b>	31	12	82	31	110	41	35	13	8	3
<b>Involucramiento Laboral</b>	56	21	136	51	62	23	12	5	0	0
<b>Supervisión</b>	50	19	116	44	82	31	14	5	4	2
<b>Comunicación</b>	35	13	95	36	99	37	32	12	5	2
<b>Condiciones Laborales</b>	21	8	107	40	111	42	23	9	4	2

En la Tabla 03 se observa que, en el caso de los niveles generales de Clima Laboral, la mayor proporción se ubica en el nivel medio con un 40%, seguido por quienes se ubican en el nivel favorable con un 39% y seguido por un 11% de quienes se ubican en un nivel Muy Favorable. Por último, la menor proporción se ubican en los niveles Desfavorables con un 8% y Muy Desfavorable con un 1%.

Tabla N° 04

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	p-valor
<b>Factores Riesgos Psicosocial</b>	,072	266	<0.010
<b>Clima Laboral</b>	,045	266	>0.150
<b>Autorrealización</b>	,069	266	<0.010
<b>Involucramiento Laboral</b>	,069	266	<0.010
<b>Supervisión</b>	,059	266	0.032
<b>Comunicación</b>	,053	266	0.066
<b>Condiciones Laborales</b>	,054	266	0.059

En la Tabla N° 04 podemos observar el análisis de normalidad de las variables de Factores de Riesgo Psicosociales, Clima Laboral y sus dimensiones. Se puede apreciar que las variables analizadas que los p-valor son mayores a 0.05, lo cual indica que todas las variables se ajustan a una distribución normal. Por lo que podemos desprender que la prueba

de hipótesis para las correlaciones se realizará utilizando estadísticos paramétricos, en este caso el coeficiente de correlación “r” de Pearson.

Tabla N° 05

*Estadístico de Correlación de Pearson entre los niveles de riesgos psicosociales y el clima laboral.*

		<b>Clima Laboral</b>	
<b>R Pearson</b>	<b>Factores Riesgos Psicosociales</b>	Coeficiente de correlación	0.12
		Sig (bilateral)	0.051
		N	266

En la Tabla N° 05 se observa que el coeficiente de correlación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y el Clima Laboral de 0.120 que indica que el coeficiente de correlación es muy bajo, con un p-valor (sig) de 0.051, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula.

Tabla N° 06

*Estadístico de Correlación de Pearson entre los factores riesgos psicosociales y la dimensión de autorrealización.*

		<b>Autorrealización</b>	
<b>r Pearson</b>	<b>Factores Riesgos Psicosociales</b>	Coeficiente de correlación	0.109
		Sig (bilateral)	0.051
		N	266

En la Tabla N° 06 se muestra el coeficiente de correlación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y la dimensión de Autorrealización es de 0.109 que indica que el coeficiente de correlación es Muy Baja, con un p-valor (sig) de 0.051, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula.

Tabla N° 07

*Estadístico de Correlación de Pearson entre los factores riesgos psicosociales y la dimensión de involucramiento laboral.*

		<b>Involucramiento Laboral</b>
<b>r Pearson</b>	Factores Riesgos Psicosociales	0.1
		Sig (bilateral)
		0.105
		N
		266

En la Tabla N° 07 se muestra el coeficiente de correlación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y la dimensión de Involucramiento Laboral es de 0.100 que indica que el coeficiente de correlación es Muy Baja, con un p-valor (sig) de 0.105, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula.

Tabla N° 08

*Estadístico de Correlación de Pearson entre los factores riesgos psicosociales y la dimensión de supervisión.*

		<b>Supervisión</b>
<b>r Pearson</b>	Factores Riesgos Psicosociales	0.101
		Sig (bilateral)
		0.1
		N
		266

En la Tabla N° 08 se muestra el coeficiente de correlación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y la dimensión de Supervisión es de 0.101 que indica que el coeficiente de correlación es Muy Baja, con un p-valor (sig) de 0.100, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula.

Tabla N° 09

*Estadístico de Correlación de Pearson entre los factores riesgos psicosociales y la dimensión de comunicación.*

		<b>Comunicación</b>	
<b>r Pearson</b>	<b>Factores Riesgos Psicosociales</b>	Coeficiente de correlación	0.099
		Sig (bilateral)	0.108
		N	266

En la Tabla N° 09 se muestra el coeficiente de correlación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y la dimensión de Comunicación es de 0.099 que indica que el coeficiente de correlación es Muy Baja, con un p-valor (sig) de 0.108, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula.

Tabla N° 10

*Estadístico de Correlación de Pearson entre los factores riesgos psicosociales y la dimensión de condiciones laborales*

		<b>Condiciones Laborales</b>	
<b>r Pearson</b>	<b>Factores Riesgos Psicosociales</b>	Coeficiente de correlación	0.144
		Sig (bilateral)	0.19
		N	266

En la Tabla N° 10 se muestra el coeficiente de correlación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y la dimensión de Comunicación es de 0.144 que indica que el coeficiente de correlación es Muy Baja, con un p-valor (sig) de 0.190, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

Este estudio busca encontrar la relación entre los factores de riesgos psicosocial y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la Región Junín, los resultados nos permitieron encontrar que no existe una relación significativa ( $r = 0.12$ ) factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la Región Junín. Por lo que sus niveles de significancia de 0.0513 son mayores a 0.05 indicando que ambas variables son independientes.

Estos resultados encontrados son similares con la investigación realizados por Cardona (2017), en la cual no se determinó una correlación significativa entre los factores de riesgos psicosociales de tipo intralaborales y el nivel de satisfacción laboral, siendo esta relación nula.

Existe similitud con los estudios de Gonzales (2017), en la que se pudo determinar que el nivel de correlación entre los factores de riesgos psicosociales y los niveles de estrés laboral son muy bajos y su significancia mayor a 0,05, demostrando que no existe correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los colaboradores que formaron parte de la muestra de estudio de una empresa de Servicios Generales del Alto – Talara.

Estos resultados difieren con los resultados obtenidos por Moreira-Valencia (2017), sobre los niveles de riesgos psicosocial desde la perspectiva del clima laboral. El resultado de este estudio determino que los factores de riesgos psicosocial si obtiene un nivel correlación con los niveles de clima laboral.

También estos resultados difieren con los obtenidos por Villarroel (2016), en su quien llega a la conclusión que los factores de riesgos psicosociales tienen impacto en los niveles de clima laboral en los colaboradores de la muestra de estudio del Gobierno Autónomo Municipalidad Cantón Santiago de Quero.

Se tiene diferencia en los resultados con los estudios realizados por Paucar (2018), en donde los factores de riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en trabajadores de una minera peruana, encontró una correlación altamente significativa entre las dos



variables de estudio de manera general.

También se encuentra diferencias con los resultados obtenidos del estudio realizado por Herrera y León (2018), encontrando que existe una correlación alta negativa entre las variables de factores de riesgos psicosociales con la satisfacción laboral en una empresa de extracción minera en Arequipa.

Se encuentran diferencia con los estudios de Palomo-Vélez, Carrasco, Bastías, Méndez y Jiménez (2015), quienes concluyeron que los factores de riesgo psicosocial se correlacionan de forma negativa con los niveles de satisfacción laboral en un grupo trabajadoras estacionales agrícolas de la zona central de Chile”,

Los resultados encontrados también difieren de los estudios realizado por Mollo (2015), en la que concluye que existe una correlación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y la retroalimentación laboral positiva en asesores de riesgo del área Comercial de una Compañía de Seguros de Perú.

Hay diferencias con la investigación de Carrasco y Bastías (2014), quienes concluyen que existe correlación significativa negativa y una alta presencia de factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral, por lo que mientras mayor sea los niveles de riesgos psicosociales, menor será la satisfacción de los trabajadores estacionales de la zona de Linares,

Existe diferencia en los estudios de Castillo (2014), quien logra identificar que existe un nivel medio de correlación de los factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral, lo que demuestra que los factores de riesgos psicosociales no provocan estrés en los trabajadores de esta empresa de producción del centro occidente de Colombia.

Existe diferencias de los resultados encontrados en esta investigación con el estudio realizado por Oviedo (2014) en donde logro identificar la influencia de los factores de riesgos psicosociales en el clima laboral, en trabajadores de la empresa Inpolplast.

Hay diferencias Gómez, Hernández y Méndez (2013), donde se logró identificar la

correlación significativa y negativa entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile.

## V. CONCLUSIONES

En la presente investigación, se encontraron los siguientes resultados:

1. No se ha encontrado relación significativa ( $r = 0.12$ ) factores de riesgo psicosocial y el clima labora en los colaboradores de una empresa minera de la Región Junín. Por lo que sus niveles de significancia de 0.0513 son mayores a 0.05 indicando que ambas variables se manejan independientemente.
2. No se ha encontrado relación significativa ( $r = 0.11$ ) factores de riesgo psicosocial y la dimensión de Autorrealización en los colaboradores de una empresa minera de la Región Junín. Por lo que sus niveles de significancia de 0.0752 son mayores a 0.05 indicando que ambas variables se manejan independientemente.
3. No se ha encontrado relación significativa ( $r = 0.10$ ) factores de riesgo psicosocial y la dimensión de Involucramiento Laboral en los colaboradores de una empresa minera de la Región Junín. Por lo que sus niveles de significancia de 0.1055 son mayores a 0.05 indicando que ambas variables se manejan independientemente.
4. No se ha encontrado relación significativa ( $r = 0.10$ ) factores de riesgo psicosocial y la dimensión de Supervisión en los colaboradores de una empresa minera de la Región Junín. Por lo que sus niveles de significancia de 0.1010 son mayores a 0.05 indicando que ambas variables se manejan independientemente.
5. No se ha encontrado relación significativa ( $r = 0.10$ ) factores de riesgo psicosocial y la dimensión de Comunicación en los colaboradores de una empresa minera de la Región Junín. Por lo que sus niveles de significancia de 0.1081 son mayores a 0.05 indicando que ambas variables se manejan independientemente.
6. No se ha encontrado relación significativa ( $r = 0.14$ ) factores de riesgo psicosocial y la dimensión de Condiciones Laborales en los colaboradores de una empresa minera de la Región Junín. Por lo que sus niveles de significancia de 0.1860 son mayores a 0.05 indicando que ambas variables se manejan independientemente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

De acuerdo con los hallazgos encontrados en la presente investigación, se sugiere las siguientes recomendaciones:

1. Debido a que las variables tienen bajo nivel de correlación y significancia se recomienda realizar estudios con otras variables de manera que se pueda identificar variables de estudios que nos permita tener relaciones significativas que ayuden a brindar planes de acciones efectivas.
2. Sobre los resultados obtenidos podemos recomendar lo siguiente:
  - Diseñar programas de prevención de factores de riesgos psicosociales y que su implementación sea prioritaria debido a que los niveles de riesgos psicosocial son muy alto y altos.
  - Implementar programas de mejora de Clima Laboral en la organización que permita seguir fortaleciendo la percepción de los trabajadores sobre el desempeño de la organización.
  - Desarrollar planes de desarrollo y promoción del personal para incentivar su desarrollo personal y autorrealización
  - Implementar mejoras en los canales de comunicación, así como establecer políticas de manejo de la información en todos los niveles de la organización.
  - Revisar las condiciones laborales específicamente las escalas remunerativas variables que debe funcionar como incentivos al desempeño del trabajador.

## REFERENCIAS

- Atkinson, J. W., *An introduction to motivation*, Princeton, Van Nostrand, 1964, pp. 240-314.
- Bakovic, K. (2014). *Factores Psicosociales relacionados a Accidentes Laborales en el contexto de la minería peruana*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Cardona, M. (2017). *Relación de Factores Psicosociales Intralaborales y Satisfacción Laboral en Empleados de Empocalda S.A. E.S.P. (Seccionales del Oriente de Caldas)*. (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales, Caldas, Colombia.
- Castillo, A (2014). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Dimensión: Oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destreza y dominio: recompensa*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Manizales. Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8va ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Chicaiza, M. (2011). *Cómo los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la Planta el Troje de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento Quito* (Tesis de Licenciatura). Universidad Central de Ecuador. Ecuador.
- Contreras F., Juárez F., Barbosa D. y Uribe A. (2010). Estilos de Liderazgo, Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en un grupo de empresas Colombianas: 2003-2012. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas* Vol. XVIII (2), Diciembre 2010, 7-17.

- Diario Oficial El Peruano (2018). Búsqueda de Normas Legales. Aprueban Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/full/9sjrOgYSq259ASIHtohp8T>
- Gil-Monte, E. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 29(2), 237-241.
- Giraldo, Mauro y Badillo, J (2015). Implicancias técnicas y económicas de los accidentes mortales en la minería peruana. *Revista del Instituto de Investigación de FIGMMG-UNMSM*, Vol. 18, N.º 35, pp. 97.
- Gomez, P y Hernández, J (2011). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa subcontratista del área de la minería* (Tesis de licenciatura). Universidad de Talca. Chile.
- Gómez, P, Hernández, J y Méndez, M (2013). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Revista Ciencia & Trabajo* | AÑO 16 | NÚMERO 49 | ENERO / ABRIL 2014 | Recuperado de: [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)
- Gonzales, E. (2017). *Factores de Riesgo Psicosocial y el Estrés Laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales del Alto - Talara*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Herrera, C y León, (2018). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- Huacasi, Z y Ticona, Y. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional de Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

- Lahera M y Góngora J. (2002). *Factores Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo*. España: Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Matute G, Becerra M, Muñoz R. (2008). *Clima organizacional en las empresas mineras: caso Orcopampa*. Perú: Universidad ESAN. Editorial Cordillera.
- Ministerio de Energía y Minas (2018). Fax Coyuntural de Accidentes Mortales. *Estadísticas de Accidentes Mortales en el Sector Minero*. Recuperado de [http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/ESTADISTICA/FATALES/2018\\_.xls](http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/ESTADISTICA/FATALES/2018_.xls)
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. (1ra. ed.). Colombia: Dirección General de Riesgos Profesionales, Ministerio de la Protección Social.
- Mollo, M (2015). *Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú*. (Tesis para optar Grado Académico de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Morales, J (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *Revista Ex Cathedra en negocios*, Enero - Junio 2016, vol. 1 N° 1.
- Moreira-Valencia, J (2017). Estudio de factores psicosociales que inciden en el clima laboral en fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta. *Pol. Con.* (Edición núm. 11) Vol. 2 No 9 Septiembre 2017, pp. 167-191 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/casedelpo.2017.2.9.sep.167-191, Recuperado de: <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Moreno B. y Báez C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Universidad Autónoma de Madrid.

- Neffa, J. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribución a su Estudio*. (1ra. ed.). Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (13va ed.). México: McGraw-Hill.
- Oviedo, D. (2014). *Influencia de los Riesgos Psicosociales en el Clima Laboral*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Ambato, Ecuador.
- Palma, S. (2004). *Manual Escala de Clima Laboral CL-SPC*. (1ra ed). Perú
- Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Pública*. 2015;37(4/5):301–7.
- Paucar, A. (2018). *Riesgos Psicosociales Emergentes y Satisfacción Laboral en colaboradores de una Minera Peruana*. (Tesis de Bachillerato). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Paucar, Y. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en operarios de una empresa manufacturera del distrito de Los Olivos, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Quintanilla, E., Ardiles, R., Herrera, N., Mendieta, H., Salas, W. y Villar, R. (2018). *Análisis Estadístico de Seguridad y Compendio Ilustrativo de Accidentes en el Sector de Mediana Minería y Gran Minería - 2017*. (1ªed.). Perú: Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería. Osinergmin, 2018.
- Raffo E, Raez L, Cachay O (2013). Riesgos Psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 16(2) 70-79.
- Robbins S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13va ed.). México:



Pearson.

Villarroel, C. (2017). *Los riesgos psicosociales en el clima laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Quero, Provincia de Tungurahua*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Yupanqui L, Ynoñan P, Luis E, Caro E, Chamocho W (2011). *Diagnóstico Situacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Perú: Instituto Salud y Trabajo.

# ANEXOS

## Anexo 1: Instrumento de recolección de datos de Clima Laboral (CL-SPC)

CL - SPC  
Palma, 1999

### ENCUESTA DE OPINION

Área:  Grupo Ocupacional  F  E  O

Edad:  18 – 30 años   
 31 – 40 años   
 41 – 50 años   
 50 - mas

T. de Servicio:  0 – 3 años   
 4 – 10 años   
 20 – 30 años   
 30 - mas

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Tengo oportunidades de progresar en la empresa					
2	Me siento comprometido con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo					
5	Mis compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	Mi jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi lugar de trabajo, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Participo en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace de mi trabajo, ayuda a mejorar mi tarea.					
14	En los equipos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Recibo la preparación necesaria para realizar mi trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En mi lugar de trabajo se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades de mi puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que necesito.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Lo que produce la empresa es motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Elaborado por Sonia Palma (1999).

## Anexo 2: Instrumento de Recolección de datos de Batería de Factores de Riesgos Psicosociales de MSPS (Forma – B)

### Cuestionario de Factores (C)

Marque o complete según corresponda sus datos generales:

Sexo	Mas.	Fem.	Año Nac.		Estado civ	Residencia	Posco	Fuera de Posco		
Estudios	Sec.	Tec.	Univ	Completo	Puesto	Área				
Tiempo de Serv.	- 1 año		+ 1 año		Nro. personas que dependen de Ud		Vivienda	Prop	Alq	Fam

FORMA B

N°	Lee las siguientes enunciados y responde según refleje su manera de pensar y/o su trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales, plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
13	Por la cantidad de trabajo que tengo, debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis labores					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo, debo trabajar sin parar					
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por culpa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poca					
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					

30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades				
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos				
32	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas				
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito				
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día				
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo				
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo				
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal				
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo				
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo				
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias				
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones				
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo				
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo				
44	Me explican claramente los objetos de mi trabajo				
45	Me informan claramente con quién puedo resolver los asuntos de trabajo				
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo				
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo				
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo				
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo				
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones				
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo				
52	Mi jefe distribuye las tareas en forma que me facilita el trabajo				
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo				
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo				
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo				
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo				
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo				
58	Mi jefe me trata con respeto				
59	Siento que puedo confiar en mi jefe				
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo				
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito				
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo				
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa				
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo				
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo				

66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo, los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeras de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					
<b>En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios: → SI ( ) / NO ( )</b>						
N°	Responda las siguientes preguntas si debe brindar servicio a clientes o usuarios en su trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo a clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

*(Muchas gracias por su colaboración!)*

**Anexo 3: Matriz de Consistencia**

**“FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE LA REGIÓN JUNÍN”**

<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS PRINCIPAL</b>	<b>MÉTODO</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín?	Establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.	Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.	<b>Diseño y Tipo:</b> Diseño no experimental transversal de tipo correlacional  <b>Población y Muestra:</b> Población: 871  Muestra: 266  <b>Estadísticos:</b> Estadísticos Descriptivos:	<b>Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo</b>  AUTOR: Sonia Palma Carrillo. (1999).  FORMA DE ADMINISTRACIÓN: individual y colectiva  DURACIÓN DE APLICACIÓN: Aproximadamente 20 minutos.  OBJETIVO
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		

<p>1) Establecer la relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y</p>	<p>1) Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales</p>	<p>Media Aritmética Desviación Estándar Mediana Asimetría.</p>	<p>Identificar el nivel de clima laboral y sus dimensiones <b>Bateria de Factores de Riesgos</b></p>
--	---	--	--

	<p>la autorrealización en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.</p>	<p>y la autorrealización en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.</p>	<p>Porcentajes <b>Prueba de Normalidad:</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov.</p>	<p><b>Psicosociales (Forma B)</b>  AUTOR: Ministerio de Salud y Promoción Social (2010).</p>
	<p>2) Establecer la relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y el involucramiento laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.</p>	<p>2) Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y el involucramiento laboral en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.</p>	<p><b>Estadística Inferencial:</b> Correlación de Pearson.</p>	<p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: individual y colectiva  DURACIÓN DE APLICACIÓN: Aproximadamente 30 minutos.  OBJETIVO Identificar el nivel de Factor de Riesgo Psicosocial, sus dominios y</p>



	<p>3) Establecer la relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y la supervisión</p>	<p>3) Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y la</p>	<p>dimensiones.</p>
--	---	--	---------------------

	<p>en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.</p>	<p>supervisión en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.</p>		
	<p>4) Establecer la relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y la comunicación en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.</p>	<p>4) Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y la comunicación en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.</p>		
	<p>5) Establecer la relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y las condiciones laborales en el</p>	<p>5) Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y las condiciones</p>		

	trabajo en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.	laborales en el trabajo en los colaboradores de una empresa minera de la región Junín.		
--	--	--	--	--

## Anexo 4: Acta de Autenticidad



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### Acta de originalidad de la asesora

Yo, Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes, docente de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, revisor de la tesina titulada: "Factores de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en una Empresa Minera de la Región Junín" del estudiante Hernández Condori, Carlos Alberto, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesina cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes  
DNI N.º 17927740

Trujillo, 21 de diciembre del 2018

## Anexo 5: Autorización de publicación en repositorio institucional




**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo, HERNANDEZ CONDORI CARLOS ALBERTO identificado con DNI N° 09958195, (respectivamente) estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGIA de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, autorizo ( X ), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi Tesina "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA MINERA DE LA REGION JUNIN".

En el Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo, según lo estipula en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Trujillo, 21 de Diciembre del 2018

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
HERNANDEZ CONDORI CARLOS ALBERTO DNI: 09958195 ORCID 0000-0001-7699-4986	

Estudio de comentarios - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/en\_us/?s=1&o=1475871138&u=1082764706&lang=en\_us&BDS=1&student\_user=1

feedback studio carlos hernandez Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín

**Resumen del partido**

**20%**

1	repositorio.ucv.edu.pe	10%
2	repositorio.cuc.edu.co	2%
3	idoc.pub	1%
4	tesis.ucsm.edu.pe	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe	1%
7	hdl.handle.net	1%

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín"

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Bachiller en Psicología

Página: 1 de 27 Número de palabras: 7579 Informe de solo texto Alta resolución En 11:23 15/12/2020

## Anexo 6: Autorización final de trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **AUTORIZACION DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION**

**CONSTE POR EL PRESENTE VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACION DE:**

**Dr. Loyaga Bartra, Ernesto Maximiliano**

**A LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION QUE PRESENTA:**

**Carlos Alberto Hernández Condori**

**INFORME TÍTULADO:**


“Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín”

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Bachiller en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 21 de diciembre del 2018

**NOTA O MENCIÓN:** 15

  
Ernesto Maximiliano Loyaga Bartra  
Jefe de la Unidad de Investigación EP