



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Riesgos psicosociales y su relación con el clima
organizacional de la agencia de Seguridad Escorpión
Juliaca, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Ungaro Curasi, Alfredo Darío (ORCID: 0000 0002 3451 1963)

Quispe Suaquita, Sarela Katherine (ORCID: 0000 0003 2173 2836)

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo Alex Teófilo (ORCID: 0000-0001-5972-2639)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A todos

“Cuando un hombre no se sacrifica por sus ideas, o no valen nada estas o no vale nada el hombre”.

Platón -

Agradecimiento

Al todopoderoso Creador de Cielos y Tierra. Por guiar nuestro camino con bendiciones y brindarnos sabiduría para culminar nuestra carrera que es un servicio hacia los hombres.

A nuestros Padres que nos han enseñado, en todas las etapas de nuestras vidas, a desenvolvemos como personas íntegras en valores y sentimientos. Por su amor, su comprensión, su paciencia, sus consejos, sus regaños, su entrega y sacrificios. A nuestros hermanos, hermanas y por todos los momentos compartidos llenos de alegrías y tristezas, por el apoyo y los consejos que nos han brindado.

A nuestros docentes que nos instruyeron a lo largo de nuestra formación y de modo especial a nuestro asesor de tesis Dr. Grajeda Montalvo Alex Teófilo a todos ustedes muchas gracias por compartir los momentos más importantes de nuestras vidas, gracias porque sus consejos y su tiempo invertido en nuestra amistad han hecho que nuestras vidas sea una divertida odisea, Llena de momentos felices y satisfactorios.

Alfredo D. Ungaro C. y Sarela K. Quispe S.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y nivel de investigación	13
3.2. Variables	13
3.3. Población, muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1	
Cantidad de población por genero	14
Tabla 2	
Cantidad de muestra por genero	15
Tabla 3	
<i>Relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional</i>	20
Tabla 4	
<i>Relación entre los riesgos psicosociales y las dimensiones del clima organizacional</i>	21
Tabla 5	
<i>Relación entre el clima organizacional y las dimensiones de los riesgos psicosociales</i>	22
Tabla 6	
<i>Descripción de los niveles respecto a la variable riesgos psicosociales</i>	24
Tabla 7	
<i>Descripción de los niveles respecto a las dimensiones de riesgos psicosociales</i>	25
Tabla 8	
<i>Descripción de los niveles respecto a la variable clima organizacional</i>	26
Tabla 9	
<i>Descripción de los niveles respecto a las dimensiones del clima organizacional</i>	27
Tabla 10	
Validez de contenido a través del criterio de jueces RP	53
Tabla 11	
Validez de contenido a través del criterio de jueces C.O.	54
Tabla 12	
Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del Riesgos psicosociales	56
Tabla 13	
Análisis de validez ítem-test de riesgos psicosociales	56
Tabla 14	
Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del Clima organizacional	57
Tabla 15	
Análisis de validez ítem-test Clima organizacional	58

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de correlación entre riesgos psicosociales y clima organizacional	69
Figura 2 Gráfico de correlación entre la dimensión exigencias psicosociales y clima organizacional	69
Figura 3 Gráfico de correlación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y clima organizacional	70
Figura 4 Gráfico de correlación entre la dimensión apoyo social en la empresa y clima organizacional	70
Figura 5 Gráfico de correlación entre la dimensión compensación del trabajo y clima organizacional	71
Figura 6 Gráfico de correlación entre la dimensión doble presencia y clima organizacional	71

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales frente al clima organizacional en la agencia de seguridad escorpión Juliaca, 2020. La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores de la agencia, el tipo de investigación fue correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Los instrumentos aplicados fueron SUSESO-/ISTAS21 versión breve y la escala clima laboral CL-SPC. Cuyos resultados evidencia una correlación significativa y directa entre los riesgos psicosociales y clima organizacional ($Rho= 0.584$) en la agencia de seguridad escorpión Juliaca, 2020.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, clima organizacional, correlación.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between psychosocial risks and organizational climate in the security agency Scorpion Juliaca, 2020. The sample consisted of 132 agency workers, the type of investigation was correlational, with a non-experimental and transversal. The instruments applied were SUSESO- / ISTAS21 short version and the CL-SPC work climate scale. Whose results show a significant and direct correlation between psychosocial risks and organizational climate ($Rho = 0.584$) in the security agency Scorpion Juliaca, 2020.

Keywords: Psychosocial risks, organizational climate, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que los factores psicosociales negativos están relacionados con la salud psicológica y física, ya que los trabajadores se sentirán desmotivados, presentarán estrés o depresión y no podrán desenvolverse adecuadamente en su trabajo.

A nivel internacional, podemos manifestar que, en una investigación ejecutada en Ecuador, se señaló que el 40% de los trabajadores se ven afectados por la acumulación de trabajo y del tiempo (Cabezas, 2020). Por otro lado, en México realizaron un estudio, concluyeron que el 21% de los trabajadores requieren un tratamiento psicológico porque presentan síntomas de depresión, ansiedad y riesgo suicida ya que la condición laboral es inadecuada para los trabajadores (Vargas, et al., 2020). Por otra parte, en Colombia realizaron una investigación, indicaron que 69% de los trabajadores presentan un desgaste emocional (Mendoza, et al., 2020).

A nivel nacional, según Ala y Cruz (2018) en Arequipa, el 53% de los trabajadores presentan un alto riesgo psicosocial, es decir, presentan alto estrés. Asimismo, Barreda y Rodas (2017) refieren que el 84% de los trabajadores se sienten inseguros ya que trabajaran por un corto tiempo en la empresa a su vez presentan estrés laboral. Cabe mencionar, Huacasi y Ticona (2016) indicaron que el 59.5% de los trabajadores presentan estrés laboral, a su vez, asumen varias responsabilidades.

A nivel local, Linares (2021) en Puno, indica que el 65% de los trabajadores presentan agotamiento emocional, en otras palabras, presentan estrés laboral moderada, asimismo, no brindan una adecuada atención a los clientes.

Por lo cual se investigará los riesgos psicosociales en los trabajadores de la agencia de seguridad, ya que se observa que los trabajadores en los últimos años se hallan fatigados y cansados por el trabajo que realizan, por la excesiva carga de trabajo, no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional, siendo una clara evidencia las investigaciones antes realizadas.

Seguidamente ¿por qué hablaremos del clima organizacional? A lo que se puede indicar que el clima laboral de una entidad es muy importante en una institución ya que la carencia de esta podría degenerar o deteriorar el entorno laboral, provocando peleas y enfrentamientos internos, asimismo generaría un malestar provocando un bajo rendimiento. Por lo que, el analizar estos temas nos facultará evaluar y medir el efecto que pueda tener los riesgos psicosociales sobre el clima laboral u organizacional, haciendo alusión a la totalidad de características dadas en la entidad que suelen tener una repercusión entorno a la actitud particular de cada individuo.

Basado en ello, se presenta la problemática de la investigación con el siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales frente al clima organizacional en la agencia de seguridad escorpión Juliaca, 2020?

La investigación se justifica porque su importancia radica en optimizar las situaciones, fomentando a que los trabajadores continúen en la organización, asimismo progresen en su trabajo de forma normal y continua; asimismo se pretende realizar un análisis y encontrar porque se dan esos problemas acerca de los componentes del denominado riesgo psicosocial en el clima organizacional para conseguir adoptar los mecanismos correspondientes del caso y así se pueda fomentar la mejora de las problemáticas que se adjudican sobre la carga de trabajo y la presión hacia los trabajadores. Ya que involuntariamente las entidades podrían promover o incidir en una generación un pésimo clima organizacional, los cuales repercuten en elementos perjudiciales como la precariedad en el puesto de trabajo, una estructura mal ejecutada, gerentes dominantes o en algunos casos se evidencia alguna política interna, que logran desatar enfrentamiento en medio de los propios empleados y en algunos casos esto también afecta su salud.

Irónicamente vienen hacer las mismas entidades afectadas, por no tomar la facultad de invertir en los instrumentos básicos para su protección, de modo que

posteriormente se arrepienten por los elevados costos que puedan venir en un futuro.

Con lo anterior mencionado, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales frente al clima organizacional en la agencia de seguridad escorpión Juliaca, 2020.

Por ello, los objetivos específicos son: a) Describir los niveles de la variable riesgos psicosociales en la agencia de seguridad; b) Describir los niveles de los niveles de las dimensiones de riesgos psicosociales en la agencia de seguridad; c) Describir los niveles de la variable clima organizacional en la agencia de seguridad; d) Describir los niveles de las dimensiones del clima organizacional en la agencia de seguridad; e) Establecer la relación que existe entre los riesgos psicosociales y las dimensiones del clima organizacional en la agencia de seguridad; y; f) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y las dimensiones de los riesgos psicosociales en la agencia de seguridad.

Se plantea como hipótesis general: Existe relación significativa directa entre los riesgos psicosociales frente al clima organizacional en la agencia de seguridad escorpión Juliaca, 2020.

Las hipótesis específicas son: a) Existe un nivel moderado de la variable riesgos psicosociales en la agencia de seguridad; b) Existe un nivel moderado en las dimensiones de riesgos psicosociales en la agencia de seguridad; c) Existe un nivel medio en el clima organizacional en la agencia de seguridad; d) Existe un nivel medio en las dimensiones del clima organizacional en la agencia de seguridad; e) Existe relación significativa directa entre los riesgos psicosociales y las dimensiones del clima organizacional en la agencia de seguridad; y; f) Existe relación significativa directa entre el clima organizacional y las dimensiones de los riesgos psicosociales en la agencia de seguridad.

II. MARCO TEÓRICO

Mamani (2019) en Juliaca, realizó un estudio sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal. Metodológicamente fue de un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no descriptivo no experimental, con una muestra conformada por 80 colaboradores de ambas cajas, en los cuales se empleó como instrumento el cuestionario de clima organizacional, el cual tiene un alfa de Cronbach de 0.968, lo cual indica elevada fiabilidad, con una validez de 0.70. Los resultados señalaron que existe una relación significativa entre ambas variables $r = 0,416$.

Medina & Zanoni (2017) en Lima, realizaron un estudio acerca de la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral. Metodológicamente fue: no experimental-transaccional. La muestra estuvo conformada por 134 docentes de entre 20 a 60 años de ambos géneros, en los cuales se empleó como instrumento la escala CL- SPC, el cual tiene un coeficiente alfa de Cronbach de 0,970, con una validez de 0.860; lo cual evidencia un adecuado nivel de confiabilidad y validez. Los resultados demuestran que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral $r^2=.21$.

Huacasi & Ticona (2017) realizaron una investigación en el Municipio Provincial de Arequipa sobre los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional de los trabajadores. Metodológicamente fue de tipo descriptivo-correlacional, diseño no experimental, método cuantitativo, con una muestra conformada por 289 trabajadores, para los cuales se emplearon los cuestionarios Factores de Riesgo Psicosocial en el que la forma "A" tuvo como alfa Cronbach $\alpha = 0,954$ y la forma "B" tuvo como coeficiente alfa de Cronbach $\alpha = 0,937$ (forma B), con una validez de .700 lo cual demuestra que es válido. Los resultados indican que existe una correlación significativa e inversa ($r=-0.249$) entre ambas variables

Espíritu (2017) investigo acerca de los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral en Huancayo. Metodológicamente fue descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 20 agentes de seguridad de la

empresa PROSEGUR S.A. en los que se aplicó como instrumento el cuestionario SUSESO - ISTAS 21, que consta con un 0.64 de confiabilidad y 0.76 de validez. Los resultados demuestran que existe una correlación significativa y directa entre ambas variables ($r=0.982$).

Aguilar (2019) investigo acerca la influencia del riesgo psicosocial en el trabajo sobre el desempeño laboral en Tarapoto. Metodológicamente fue: nivel descriptivo-correlacional, con una muestra conformada por 72 personales asistenciales; para los cuales se empleó como instrumento el Cuestionario ISTAS 21, el cual tiene un alfa de Cronbach de 0.808, lo cual indica elevada fiabilidad, seguidamente obtuvo una validez de .800. Los resultados demostraron que, según el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, tiene una influencia altamente significativa entre el Riesgo psicosocial en el trabajo en la dimensión Comprensión de Situaciones ($p = -0,341$), el desempeño laboral llego a un total de 10%, evidenciado un óptimo trabajo.

Narváez (2018) investigo sobre la influencia de los factores de riesgo psicosociales en el clima organizacional en Quito. Metodológicamente fue: diseño no experimental transversal-descriptivo, con una población conformada por 15 personas del personal administrativo, de un muestreo probabilístico, para los cuales se empleó como instrumento el SUSESO ISTAS 21 el cual tiene un alfa de Cronbach de 0.808, lo cual indica elevada fiabilidad, asimismo tiene una validez de 0.701. obtuvo una correlación de 0.43 lo quiere decir que existe una relación es negativa media entre las variables.

Para explicar las variables que se han considerado es necesario buscar un sustento teórico, lo cual, facilitará la comprensión de la problemática.

Por lo cual podemos indicar que de acuerdo a la teoría conductista del SUCESO-ISTAS 21 señalada por los autores Candía et al., (2020, pág. 22) indican que las exigencias psicosociales son consecuentes del alto porcentaje de trabajo. Ya que estas vienen hacer elevadas en el instante en que recibimos más trabajo de lo que se podría ejecutar en el período asignado. Se vinculan rigurosamente con

el compás y con el periodo de labor en su doble vertiente de cantidad y distribución.

Se enfoca fundamentalmente con la carencia del personal, la errada cuantificación de los periodos o la pésima planificación, aunque igualmente podrían vincularse con el mecanismo salarial o con la inoportuna tecnología, con las herramientas o procedimientos de labor (forzándolo a hacer muchas más funciones para subsanar los defectos). Las elevadas demandas cuantitativas podrían presumir un aplazamiento del itinerario laboral.

Por lo que podemos señalar que el trabajo humano dispone de factores paradójicos: que podrían conducir a un sujeto a la superioridad o al mismo tiempo producirle un perjuicio enorme a su salud, tanto corporal como psicológica, así como psíquicamente; es en tanto algo que constantemente se ha tenido en cuenta.

Asimismo, de acuerdo a Moriano, Topa, & García (2019, págs. 4-5) señalan que estos riesgos llegarían hacer aptitudes institucionales de la labor que tienen la capacidad de repercutir en la salud laboralista de los sujetos ya podría ser de origen positivo o de manera negativa.”

Por lo cual los riesgos psicosociales inciden directamente en la salud provocando en ellos estrés y en lo posterior enfermedades en todo su cuerpo, como, por ejemplo, inmunitaria, gastrointestinal, musculoesquelética, dermatológica, cardiovascular respiratoria, endocrinológica, y seguido de las temidas enfermedades psicológicas. Por lo que puede ocurrir consecuencias fatales en situaciones de empleo, especialmente de una insuficiente organización de la determinada labor.

A esto va acompañado el estrés, posteriormente al hostigamiento y el malestar corporal, así como psíquica que sufren la gran parte de los laboradores e igualmente los empleados vienen hacer la repercusión de una malísima asociación de la labor y esto no viene a crear una falencia de solo un sujeto o de

su identidad o como algunos dicen que se trate de situaciones particulares o que tengan que ver con su hogar.

Acorde a lo anterior, los tipos de riesgos podrían ser desfavorables, en el empleo, ya que llegan a ser una de las fundamentales razones para obtener antipatía por lo que ocurrían incidentes laborales.

Así mismo la ley de previsión de los riesgos laborales tiene en presente que la estructura de la labor configura como una parte de las condiciones establecidas en el trabajo que podrían repercutir en la salud, de igual manera en la satisfacción de todos los trabajan, no obstante, existen demás dispositivos por medio de los cuales se evidencien la exposición dañina a los riesgos psicosociales.

Por lo que, los elementos configurativos de un empleo deberían ser valorados, controlados y cambiados si llegan a generar un peligro. La evaluación de los riesgos psicosociales debería realizarse manejando métodos que se acerquen a la raíz de la problemática, ósea, a las cualidades de la estructura del empleo y no como otros consideran a los componentes de los individuos.

Por ello para el análisis de los riesgos psicosociales se pueden valorar metodologías fueron avaladas por estudiosos que se dediquen a la ciencia y no debería tomarse en cuenta cualquier método. Asimismo, los laboradores y sus respectivos delegados, disponen del derecho a poder solicitar el resguardo de su salud, para de ese modo contribuir progresivamente en todos los periodos para prevenir y evitar algún riesgo laboral, para lo cual se estudiaron las siguientes dimensiones:

Primera Dimensión- Exigencias psicológicas en el trabajo: Este denominado aspecto viene a representar básicamente la noción de “demanda” dentro del trabajo por parte del empleado al empleador, de esta manera el paradigma que viene hacer la demanda junto con la revisión y el apoyo social que se le puede solicitar al trabajador (Superintendencia de Seguridad Social, 2018, pág. 14).

Segunda Dimensión -Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Viene hacer un denominado trabajo donde se hace capaz crecer como sujeto, básicamente por medio de la independencia y las capacidades de enseñanza que tienen los laboradores.

Tercera Dimensión- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: Este aspecto examina básicamente el liderato, y viene hacer aproximadamente análogo a la noción de lo que vendría hacer el apoyo que es social en la denominada empresa del paradigma demanda junto al control y al apoyo social.

Cuarta Dimensión-Compensaciones del trabajo: Equivale básicamente la “remuneración” que tiene el trabajador por todo el empeño ejecutado, y es aproximadamente equiparable a la escala de “recompensas” del formato de desbalance de lo que es esfuerzo - recompensa, pero asimismo evalúa la firmeza del trabajo.

Quinta Dimensión- Doble presencia: Constituye las imposiciones sincrónicas o paralelas del campo del trabajo.

Ahora bien, refiriéndonos a la variable clima organizacional de acuerdo a la teoría conductista, Palma (2004, pág. 4) nos señala que es la preocupación e inquietud por mejorar el rendimiento en las entidades y también que las personas desarrollen en cuanto a su valor como el “capital” más fundamental, para que de ese modo exista un logro en la entidad, además que se debe conocer cómo funcionan los procedimientos, y el resultado que estos tengan, vinculados a los desempeños de los trabajadores, asimismo, se le puede conocer también como apreciación a los elementos conectados al entorno laboral.

Es entonces que el entorno en el cual un sujeto ejerce su labor diaria, seguidamente la actitud que tenga un líder con sus subalternos, la conexión que exista en medio de los empleados de la entidad e incluso la conexión que existe entre los que proveen o los que compran, vienen hacer componentes que van componiendo lo que viene hacer “Clima Organizacional”.

Según Uribe (2015, pág. 455) indica que “se encuentra en lo particular de un entorno donde se halle trabajando, en el cual estos mismos elementos son recibidos de manera directa por los propios laboradores y provocan repercusión en la conducta laboral.”

Por lo cual viene hacer el ambiente humano en el que se fomentan todos los laboradores de una entidad. Es real la interpretación la cual indica que un excelente clima de labor en una entidad se da en el momento en el que la fuerza de trabajo ejerce su trabajo en un ambiente conveniente, apropiado y por tanto podría aportar todos sus conocimientos y asimismo sus habilidades. En el instante en que el agente de un organismo o compañía fomente su acción en un ambiente favorable ejercitara toda su capacidad en provecho de esta.

Se estudiaron las siguientes dimensiones:

Primera Dimensión – Autorrealización: Que trata de la valoración al laborador con relación a las facultades que en la vía laboral beneficie el avance personal y asimismo profesional contingente a la labor y con un panorama de un futuro: Ejemplo: Existe posibilidades de avanzar en la entidad o las actividades en las que trabaja, permiten aprender y desarrollarse.

Segunda Dimensión- Involucramiento laboral: Se remite al reconocimiento de las valorizaciones que viene hacer organizacionales y de igual manera el compromiso que se tiene para con realización y el progreso del organismo. Ejemplo: Cada participación se estima un elemento decisivo para el triunfo de la entidad y los laboradores deben encontrarse continuamente con una actitud comprometedor con la denominada institución.

Tercera Dimensión-Supervisión: Se encarga las debidas apreciaciones de su denominada funcionalidad y asimismo de la supervisión adentro de la laboral actividad, de igual manera se vincula a la relación de soporte y dirección para las labores que se componen como parte de la denominada actuación que es diaria. Ejemplo: El supervisor ofrece respaldo para enfrentarse a los impedimentos que se exponen o la valoración que se hace del empleo, colabora en mejorar.

Cuarta Dimensión-Comunicación: Manifiesta el nivel de percepción del denominado grado de circulación, prontitud, nitidez, congruencia y exactitud de la instrucción relativa y de igualmente oportuna a la actividad interior de la compañía como con la estimación al cliente y/o frequentadores de la misma. Ejemplo: Se puede dar brindando todo el acceso a la indicación necesaria para realizar el trabajo o el organismo impulsa y promueve la interna comunicación.

Quinta Dimensión-Condiciones laborales. Se debe demostrar de que la entidad suministra elementos materiales, económicos y de la misma manera los elementos psicosociales que llegan hacer muy elementales para la consumación de las tareas encargadas: Ejemplo: La retribución es atrayente en comparación con entidades distintas a la cual el laborador se halla empleado o se aprovecha de tecnología que viene a agilizar la labor ejercida por él laborador.

II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo

Según Kelinger y Lee (2002) el tipo de investigación es básica ya que nos permitirá corroborar la información con otros resultados.

Diseño

El diseño de esta determinada investigación será denominada no experimental porque las variables no se manipulan, asimismo, es correlacional ya que tiene como propósito constituir el nivel de vinculación o enlace no causal que se da entre dos o muchas más denominadas variable (Kelinger y Lee, 2002)

3.2. Variables

Riesgos psicosociales

Definición conceptual

Los autores Candia, et al., (2020, pág. 22) indican que las exigencias psicosociales son consecuentes del alto porcentaje de trabajo. Ya que estas vienen hacer elevadas en el instante en que recibimos más trabajo de lo que se podría ejecutar en el período asignado.

Definición operacional

Se asumen las definiciones sustentadas por el cuestionario SUCESO/ISTAS21 que considera estas 5 dimensiones las cuales son: Exigencias psicológicas en el trabajo, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, doble presencia.

Clima organizacional

Definición conceptual

Ahora bien, refiriéndonos a la variable clima organizacional de acuerdo a la teoría conductista, Palma (2004, pág. 4) nos señala que es la preocupación e inquietud por optimizar el rendimiento en las organizaciones y además que las personas crezcan en cuanto a su valor como el “capital” más fundamental, para que de ese modo exista un logro en la entidad.

Definición operacional

La variable clima laboral será medida a través de la escala clima laboral compuesta por 5 dimensiones y 50 ítems. En una escala Ninguna o nunca; Poco; Regular o algo; Mucho; Todo o siempre

3.3. Población, muestra

Población

De acuerdo a Sánchez & Reyes (2018) viene hacer un grupo de componentes que tiene una característica o más en común; estos podrían ser sujetos objetos, sucesos.

La población estará compuesta por 200 trabajadores de la agencia de seguridad Escorpión S.A.C, en los cuales se pudo observar que del 100% de encuestados, solo el 9% son mujeres y el 91% fueron varones.

Tabla 1

Cantidad de población por genero

Genero	F	%
Mujeres	18	9%
Varones	182	91%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Muestra

De acuerdo a Kerlinger (2002) indica que se utilizan las muestras para estimar la media y varianza de toda la población, estos valores estimados se llaman estadísticos (en la población se denominan parámetros).

Ahora bien, en esta muestra se empleará el muestro probabilístico simple, el cual según la siguiente fórmula, señala que N: Es el tamaño de la población con (200), con un nivel de confianza de (1.96), es decir, 95% de confianza, y la precisión o el error (5% de error) con una probabilidad de éxito (0.5) y una probabilidad de fracaso (0.5). Finalmente, de acuerdo a la fórmula aplicada vendrían hacer un total de 132 trabajadores de la agencia, en los que se aplicara la encuesta.

Tabla 2

Cantidad de muestra por genero

Genero	F	%
Mujeres	10	8%
Varones	122	92%
Total	132	100%

Fuente: Elaboración propia

Muestreo

Por lo cual se empleó un muestreo probabilístico simple, el cual de acuerdo a Vara (2018) indica que todo integrante de la población tiene una probabilidad determinada y conocida de conformar la muestra, y esa probabilidad puede ser calculada con exactitud estadística.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Es un conjunto de métodos que manejara el investigador con el propósito de alcanzar, elaborar, guardar e informar las evidencias que ayudaran a cuantificar los indicadores de las denominadas dimensiones,

posteriormente las variables y de esta manera contrastar la veracidad y falsedad de la hipótesis.

La técnica empleada será la psicométrica que viene hacer una medición objetiva y asimismo estandarizada de una exposición de comportamiento. Cuando manifestamos que es de modo objetivo hacemos referencia a que la ejecución, puntuación y asimismo traducción vendrán hacer autónomos de la opinión subjetiva del investigador.

Ficha técnica del instrumento: Riesgos psicosociales

Nombre:	SUSESO/ISTAS21 VERSIÓN BREVE
Autor:	(Candia, Pérez, & Gonzáles)
Año:	2020
Procedencia:	Chile
Adaptación:	Pérez (2018)
Administración:	Individual o colectiva
Rango de aplicación:	Trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo (empresa, faena, sucursal o agencia),
Numero de ítems:	20 ítems de evaluación
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Escalas:	Exigencias psicosociales, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones del trabajo y doble presencia.

Reseña histórica:

Es un instrumento diseñado para evaluar y reformar los elementos de RPSL asistentes en el centro de trabajo que disponen del potencial para causar un daño somático o asimismo psíquico en el laborador y andan de la mano con lo que vendría hacer la experiencia del temido estrés laboral. Conformado por 5 dimensiones que se dividen en 20 ítems.

Consignación de aplicación:

Se indica a los trabajadores, leer cada indicador y marcar el grado con el cual se crea que Nunca a Siempre con las situaciones establecidas.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Candia, Pérez, & Gonzáles (2020) indicaron que, en los resultados originales en cuanto a la confiabilidad del SUCESO ISTAS 21, versión breve reporta coeficientes de alfa global de valor 0.758.

Propiedades psicométricas peruanas

Respecto a los valores psicométricos que posee el instrumento de acuerdo Pérez (2018) el nivel de confiabilidad de esta escala se obtuvo por consistencia interna de la dimensión "E.P." es de $\alpha=0.857$, la dimensión "T.A.D.H." es de $\alpha=0.859$, la dimensión A.S.E.C. obtuvo un alfa de $\alpha=0.915$, la dimensión "C." obtuvo un alfa de $\alpha=0.829$, por último, la dimensión "D.P." con un alfa de $\alpha=0,644$, los cuales se hallan dentro de limite aceptable.

Propiedades psicométricas del piloto

Para ratificar dichos resultados se aplicó una prueba piloto a 50 encuestados en donde, la escala general obtiene el coeficiente alfa >0.854 en la escala general, mientras que se alcanzó un coeficiente alfa no mayor a >0.759 en las sub escalas, el que de acuerdo al estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach considera que es aceptable el instrumento y presenta fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación.

Ficha técnica del instrumento: Clima organizacional

Nombre:	Escala Clima Laboral CL-SPC - Actualizado
Autora:	Sonia Palma
Año	(2014)
Procedencia:	Perú

Administración:	Individual o colectiva
Aplicación:	Sujetos entre 25 y 35 años
Numero de ítems:	50 predictores
Tiempo:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Escalas:	Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales

Reseña histórica:

La Escala CL-SPC se estructuro y elaboro por la reconocida psicóloga “Sonia Palma Carrillo” como segmento de su desempleo como docente de investigación en la “Universidad Ricardo Palma”. Este instrumento fue creado con la escala de Likert abarcando en su última versión, un total de “50 ítems”, asimismo se halla establecida operacionalmente como el punto de vista que puede tener el trabajador, en referencia a su entorno laboral y también a los elementos relacionados a realizarse personalmente, involucrarse con las labores, hallarse supervisados, el tener accesibilidad a los datos relacionados con su labor.

Consigna de aplicación

Se indica al personal administrativo, leer cada indicador y marcar el grado con el cual se crea que Ninguna o nunca o Todo o siempre con las situaciones establecidas.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Sonia Palma (2014) indico que, en los resultados originales en cuanto a la confiabilidad evidenciando correlaciones de (Alfa de Cronbach) 0.970 y Split Half de Guttman 0.90 respectivamente; lo que faculta referirse a una elevada consistencia y nos faculta declarar que el instrumento viene hacer “confiable”.

Propiedades psicométricas del piloto

Ahora bien, nosotros al aplicar el instrumento hallamos la fiabilidad del “Alfa Cronbach”, con un “valor de 0.954” contrastando con la escala de valoración se obtiene que el coeficiente alfa no mayor a >0.836 , por lo cual se considera que es bueno el instrumento y presenta fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación.

3.5. Procedimiento

Primeramente, se eligió los instrumentos que empleamos para generar los resultados de esta indagación, todo esto referente a las variables y las determinadas dimensiones, seguidamente se pasó a recolectar información teórica y doctrinaria para empezar a elaborar nuestra tesis, incluyendo los antecedentes; asimismo se solicitó el permiso a los autores de dichos instrumentos, para de esa manera emplearlos sin ningún tipo de inconveniente, indicando que esta investigación tiene un propósito netamente académico. A continuación, de igual manera se solicitó un permiso a la a la agencia de seguridad Escorpión, para ejecutar en su personal la encuesta ya autorizada, de manera virtual mediante el formato google. Con todos esos datos recolectados se pasó a construir una “base de datos” para de ese modo concluir realizando su debida interpretación, discusión y sus necesarias recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Con esta técnica de recolección de datos se podrá tener contacto con los trabajadores de la agencia de seguridad escorpión Juliaca. seguidamente los datos serán procesados en el programa SPSS versión 22, con sus respectivas tablas y gráficos e interpretaciones para cada una de ellas, cuyo análisis porcentual se demostrará mediante de tablas estadísticas con la finalidad de alcanzar la relación que tiene los riesgos psicosociales con el clima organizacional. En la prueba de normalidad casi todas las

puntuaciones no fueron normales por ello se utilizó la prueba Rho de Spearman (Ver anexos)

3.7. Aspectos éticos

El “código de ética psicológico” (2017) indica que la ética de todo psicólogo le señala no perjudicar a los que van participar del test de la investigación; asimismo ellos se hallarán informados de todo lo concerniente a este test y se le que pedirá su consentimiento, mediante una autorización a la entidad donde radica o labora para poder ejecutarlo. Ahora bien, citando a Leibovich (2000) manifiesta que el individuo que interviene en una indagación de cualidad investigativa, anticipadamente de empezar la misma, “debe ser comunicada e informada, con la más importante precisión posible con referencia a la cualidad, propósito, sentido, así como requerimientos que se necesitara que se empleara en la indagación, en la cual se le está pidiendo que colabore”.

Seguidamente, los datos obtenidos en el estudio (Doctrinario, teórico, referencial y demás) fueron obtenidos y citados de fuentes confiables, por lo que no presenta ningún tipo de conflicto, ocasionado por los autores y demás sujetos.

Asimismo, los resultados adquiridos, fueron manejados cuidadosamente, no revelando lo obtenido particularmente por cada participante, sino de manera general. Por último, podemos indicar que nos dirigimos bajos los principios de no “maleficiencia”, de “autonomía” del colaborador, de “justicia” porque no se generó alguna clase de discriminación, la cual puede ser reclamada.

RESULTADOS

Tabla 3

Descripción de los niveles respecto a la variable riesgos psicosociales

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	42	32%
Riesgo Moderado	57	43%
Riesgo alto	33	25%
Total	132	100%

En la tabla 3, se observa que el 43% de los trabajadores presenta un nivel de riesgo moderado, es decir, los trabajadores presentan estrés laboral moderado, asimismo, con un 25% los trabajadores presentan un nivel de riesgo alto, en otras palabras, los trabajadores presentan estrés laboral alto.

Tabla 4*Descripción de los niveles respecto a las dimensiones de riesgos psicosociales*

Riesgos psicosociales	Exigencias psicosociales		Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Apoyo social en la empresa		Compensación del trabajo		Doble presencia	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Riesgo bajo	43	33%	38	29%	52	39%	39	30%	65	49%
Riesgo moderado	56	42%	61	46%	43	33%	63	48%	42	32%
Riesgo Alto	33	25%	33	25%	37	28%	30	23%	25	19%
Total	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%

En la tabla 4, se observa que el 49% de los trabajadores presentan un nivel de riesgo bajo en la dimensión de doble presencia, por otro lado, 48% de los trabajadores presentan un nivel de riesgo moderado en la dimensión de compensación del trabajo, asimismo, el 19% de los trabajadores presentan un nivel riesgo alto en la dimensión de doble presencia.

Tabla 5*Descripción de los niveles respecto a la variable clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	13	10%
Desfavorable	24	18%
Media	42	32%
Favorable	40	30%
Muy favorable	13	10%
Total	132	100%

En la tabla 5, se observa que la variable clima organizacional que el 10% de los trabajadores se encuentra en un nivel muy desfavorable, asimismo el 18% de los trabajadores se encuentra en un nivel desfavorable, mientras que el 32% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, en cambio el 30% de los trabajadores se encuentra en un nivel favorable, pero el 10% de los trabajadores se encuentra en un nivel muy favorable para el clima organizacional.

Tabla 6*Descripción de los niveles respecto a las dimensiones del clima organizacional*

Clima Organizacional	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy desfavorable	0	0%	18	14%	14	11%	7	5%	7	5%
Desfavorable	26	20%	28	21%	30	23%	32	24%	28	21%
Media	46	35%	30	23%	41	31%	41	31%	46	35%
Favorable	39	30%	33	25%	23	17%	34	26%	32	24%
Muy favorable	21	16%	23	17%	24	18%	18	14%	19	14%
Total	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%

En la tabla 6, de acuerdo a la variable clima organizacional, se puede observar que el 35% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio en relación a la dimensión autorrealización, por otro lado el 25% de los trabajadores se encuentra en un nivel favorable en cuanto al involucramiento laboral, mientras que el 31% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio en relación a la dimensión supervisión, pero el 31% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio en relación a la dimensión comunicación y el 35% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio en relación a la dimensión condiciones laborales.

Tabla 7*Relación entre los riesgos psicosociales y las dimensiones del clima organizacional*

Variable		Clima organizacional				
		Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Riesgos psicosociales	Rho	,555**	,572**	,560**	,597**	,641**
	r ²	0.308	0.327	0.314	0.356	0.411
	P	.000	.000	.000	.000	.000

Nota: r²=tamaño del efecto

En la tabla 7, se observa que existe una correlación moderada, significativa y directa entre los riesgos psicosociales y las dimensiones del clima organizacional, en las condiciones laborales (Rho= 0.641) con un tamaño de efecto mediano, es decir, que a un nivel moderado de riesgos psicosociales las condiciones laborales serán favorables. Según García, et al. (2019) los coeficientes de correlación cercanos a 0.20 son débiles y los cercanos a 0.50 son moderados. Para el tamaño del efecto, Cohen, (1988) indica que un r² entre 0.10 a 0.30 demuestra un tamaño de efecto pequeño; mientras que entre 0,30 y 0,50 se considera un tamaño del efecto mediano.

Tabla 8*Relación entre el clima organizacional y las dimensiones de los riesgos psicosociales*

Variable		Riesgos psicosociales				
		Exigencias psicosociales	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa	Compensación del trabajo	Doble presencia
Clima organizacional	Rho	,511**	,599**	,638**	,479**	,454**
	r²	0.261	0.359	0.407	0.229	0.206
	P	.000	.000	.000	.000	.000

Nota: r²=tamaño del efecto

En la tabla 8, se observa que existe una correlación moderada, significativa y directa entre el clima organizacional y las dimensiones del riesgo psicosociales, en la dimensión de apoyo social en la empresa (Rho= 0.638) con un tamaño de efecto mediano, en otras palabras, a un moderado clima organizacional los trabajadores de la agencia de seguridad reciben un apoyo social de la empresa. Según García, et al. (2019) los coeficientes de correlación cercanos a 0.20 son débiles y los cercanos a 0.50 son moderados. Para el tamaño del efecto, Cohen, (1988) indica que un r² entre 0.10 a 0.30 demuestra un tamaño de efecto pequeño; mientras que entre 0,30 y 0,50 se considera un tamaño del efecto mediano.

Tabla 9*Relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional*

Variable	Estadístico	Clima organizacional
	Rho	,584
Riesgos psicosociales	r ²	,341
	P	.000

Nota: γ^2 =tamaño del efecto

En la tabla 9, se observa que existe una correlación moderada, significativa y directa entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional (Rho= 0.584) con un tamaño de efecto mediano, es decir, a menor riesgo psicosociales el clima organizacional es adecuado. Según García, et al. (2019) los coeficientes de correlación cercanos a 0.20 son débiles y los cercanos a 0.50 son moderados. Para el tamaño del efecto, Cohen, (1988) indica que un r² entre 0.10 a 0.30 demuestra un tamaño de efecto pequeño; mientras que entre 0,30 y 0,50 se considera un tamaño del efecto mediano.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de esta investigación tomo un énfasis en la problemática acerca de los riesgos psicosociales y el clima organizacional mediante una relación entre ambas variables, ya que se puede observar en las últimas investigaciones ejecutadas que el 28,8% soportan un nivel moderado de riesgo, y que el 17,3% está sometida a condiciones de alto riesgo psicosocial (Sánchez, et al. 2017). Lo cual nos muestra la presencia latente del riesgo psicosocial en las entidades laborales; ahora bien, basándonos en el clima organizacional se evidencia que el 39.68% “casi nunca” disponen de un correcto clima organizacional, asimismo un porcentaje de 31.75% marcaron que “nunca” se hallan conformes con su entorno laboral y no están contentos con la labor que están encargados (Chirinos, et al. 2018, pág. 4).

Basándonos en nuestros resultados llegamos a la conclusión de que existe una correlación positiva moderada de $Rho = 0.584$ entre las variables riesgos psicosociales y el clima organizacional, además que se encontró un nivel riesgo moderado con un 43%, mientras que el 32% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio de clima organizacional; ahora bien estos datos contrastan con la investigación de Mamani (2019) la que indica que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que se obtuvo una correlación de significativa $Rho = 0,416$, lo que quiere decir que el 51,2% de los colaboradores percibe un adecuado clima organizacional y en consecuencia brindan una alta calidad de servicio, lo cual nos evidencia la importancia existe un correcto clima organizacional para que se evidencie un buen desempeño por parte de los trabajadores. Ahora bien, en la investigación de Huacasi & Ticona (2017) señala que, el 44.3% de trabajadores presenta un nivel muy alto de riesgo psicosocial, asimismo el 25.6% de trabajadores presenta un nivel alto de Riesgo Psicosocial; lo que muestra que los trabajadores manifiestan respuestas de estrés muy alto.

Muchas veces la evidencia del estrés como se ve observados párrafos anteriores se puede dar por la presencia de exigencias psicosociales ya que de acuerdo a esta investigación se manifestó que la relación entre las exigencias psicosociales

en el trabajo frente al clima organizacional en la agencia de seguridad escorpión Juliaca, es de correlación positiva moderada; ahora bien, se manifiesta que se alcanzó un nivel de riesgo moderado en las exigencias psicosociales. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayores exigencias psicosociales, el clima organizacional en el personal no será favorable.

Seguidamente la investigación de Solano (2017) señala que el 15% (nivel alto) y el 19% (nivel muy alto) afirmando que su trabajo le genera mucho desgaste emocional y ello puede conducir a cuadros de estrés. Seguidamente el 22% manifiesta que su trabajo le genera poco desgaste emocional.

No obstante, se halla investigaciones que no concuerdan con nuestra investigación ya que de acuerdo a Perca (2017) el nivel del clima organizacional no está relacionado significativamente con la tendencia a padecer el síndrome o riesgos en los trabajadores, lo cual discrepa con nuestra investigación. Asimismo, Espíritu (2017) señala que el (80.00%) notan que los factores de riesgos psicosociales son favorables; a la vez 4 agentes de seguridad que representan el (20.00%) perciben a los factores de riesgo psicosocial como desfavorable, lo cual nos señala un nivel bajo de riesgos psicosociales. Además, Gonzales (2017) indica que solo un 37% se ubicó con un nivel bajo de estrés.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Los trabajadores de la agencia de seguridad escorpión de Juliaca, presentan un nivel moderado con un 43% en los riesgos psicosociales, en otras palabras, presentan un estrés laboral moderado.

SEGUNDA

Los trabajadores de la agencia de seguridad escorpión de Juliaca, presentan un nivel moderado en las dimensiones de riesgos psicosociales resaltando la compensación del trabajo con un 48%.

TERCERA

Los trabajadores de la agencia de seguridad escorpión de Juliaca, presentan un nivel medio con un 32% en el clima organizacional.

CUARTA

Los trabajadores de la agencia de seguridad escorpión de Juliaca, presentan un nivel medio en las dimensiones del clima laboral resaltando la autorrealización y condiciones laborales con un 35%, en otras palabras, el clima organizacional es adecuada y logran alcanzar objetivos.

QUINTA

Existe una correlación significativa y directa entre los riesgos psicosociales y las dimensiones del clima organizacional.

SEXTA

Existe una correlación significativa y directa entre clima organizacional y las dimensiones de riesgos psicosociales.

SEPTIMA

Existe una correlación significativa y directa entre riesgos psicosociales y el clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: A la empresa de la agencia de seguridad Escorpión Juliaca, realizar evaluaciones constantes en referencia al clima organizacional. Seguidamente de acuerdo a estos resultados ejercer medidas con respecto a los factores de riesgo psicosocial para un adecuado desempeño y desenvolvimiento de los trabajadores de la agencia para mantener el nivel de clima organizacional alto.

SEGUNDO: Realizar toma de decisiones y concientización sobre las exigencias psicosociales en la agencia de modo sistemático, al igual que la prevención e intervención de los mismos.

TERCERO: Determinar un ritmo de trabajo apropiado que sea equilibrado para lograr armonía, acuerdos entre los mismos trabajadores de la agencia con respecto a sus desempeños y actividades que desarrollan a diario y de esta forma puedan reducir el nivel de stress laboral que puede provocar a cada trabajador.

CUARTO: Se recomienda que cada trabajador cumpla con sus actividades y labores de integración, asimismo se recomienda a la agencia de seguridad Escorpión Juliaca la creación de algunos manuales de funciones, en los cuales se fundamenten los protocolos necesarios, lo cual ayudaría a los mismos trabajadores a eliminar las problemáticas, o también contiendas de que puedan darse de alguna manera entre ellos.

QUINTO: Incorporar al sistema de reintegro y recompensas, para que de esta forma los laboradores de la agencia de puedan beneficiarse de estos similares beneficios. Podría ser por las horas extras que realizada cada trabajador.

SEXTO: Evaluar continuamente los niveles de compromiso de cada trabajador con el objetivo de adquirir estrategias que mejoren el compromiso de todo laborador, asimismo a la agencia ofrecer capacitaciones muy seguidas para mejorar la doble presencia.

REFERENCIAS

- Candia, M., Pérez, J., & Gonzáles, D. (2020). *Manual del método del cuestionario Suceso ISTAS 21* (3º ed.). Superintendencia de seguridad social.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Science*. (2ª ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20657075003/index.html>
- Del aguilar , A. (2019). *Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, Julio-Diciembre 2018*. Universidad Nacional. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3423/ENFERMERIA%20-%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diaz , F., & Carrasco, M. (2018). *Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo*. Universidad de concepción. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000500002&lng=pt&nrm=iso
- Dominguez, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Elsevier*, 19(4), 251-254. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-magnitud-del-efecto-una-guia-S1575181317301390?fbclid=IwAR3Nsb1J2KQXhcs7jg-ZO6Sji7JQfyNydo8IArLjKfs9n2V9Z6nWWEq1nlk>
- Espiritu , F. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa proseguridad S.A. Provincia de Huancayo-Junín*. Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4620/Espiritu%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66 (3), 354-360. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n3/2448-9190-ram-66-03-354.pdf>
- Gonzales, E. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los colaboradores de una empresa de servicios generales de alto-Talara*. Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10645/gonzales_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huacasi, Z., & Ticona, Y. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3528/Pshupazb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kerlinger , F. (2002). *Investigación del comportamiento*. Mc Graw Hill.
- Leibovich, D. (2000). *La dimensión ética de la investigación psicológica investigaciones de psicología*. Argentina: Facultad de psicología UBA.
- Mamani, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipalidad de Ahorro y Crédito Cusco S.A. Agencias Juliaca-2019*. Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2954/Cristiam_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, C., & Zanoni, K. (2017). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín*. Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/517/Carol_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, R., & Moyano, E. (2019). *Hacia la validación del SUSESISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos*. *Terapia psicológica*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082019000100015
- Moriano, J., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Editorial Sanz Y Torres S.L.

- Narváez, H. (2018). *La influencia de los factores de riesgos psicosociales sobre el clima organizacional del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. Universidad Central. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14856/1/T-UCE-0007-PIO52-2018.pdf>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPAGC. CL - SPC.
- Palma, S. (2014). Escala Clima Laboral. CL - SPC.
- Percca, M. (2017). *Clima organizacional y síndrome de burnout en los servidores públicos de la municipalidad distrital de acora, periodo 2017*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://181.176.163.136/bitstream/handle/UNAP/6852/Percca_Cutipa_Maribel_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez, J. (2018). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial*. Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1438/Jackson_tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Quezada , N. (2017). *Estadística con SPSS 24*. Lima: Macro Editorial.
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H., & Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 2.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2018). *Manual de términos en investigación Científica, tecnológica y humanística*. Mantaro.
- Sánchez, S., Guil, R., Cruces, S., & Zayas, A. (2017). Autoeficacia y riesgo psicosocial en personal técnico de un servicio de adopciones. *Revista de Psicología*, 337-347.
- Solano, S. (2017). *Factores de riesgo psicosocial que desencadenan accidentes de trabajo en los colaboradores de la empresa factoría industrial SAC en el año 2015*. Universidad Nacional. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3179/SOLANO%20ASTO%20SILVANA%20KATHERINE%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2018). *Manual del método del cuestionario SUCESO/ISTAS 21*. Salud Publica y Dirección del trabajo.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. El Manual Moderno S.A.
- Vara, A. (2018). *7 pasos para una tesis exitosa (2º ed.)*. USMP.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales frente al clima organizacional en la agencia de seguridad escorpión Juliaca, 2020?	General	General	Variable 1: Riesgos psicosociales		Diseño:
	Existe relación significativa directa entre los riesgos psicosociales frente al clima organizacional en la agencia de seguridad escorpión Juliaca, 2020.	Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales frente al clima organizacional en la agencia de seguridad escorpión Juliaca, 2020.	Dimensiones	Ítems	No experimental
			<ul style="list-style-type: none"> ● Exigencias psicosociales ● Trabajo activo y desarrollo de habilidades ● Apoyo social en la empresa ● Compensación del trabajo ● Doble presencia ● 	1 al 20	Tipo:
	Específicos	Específicos			
	a) Existe un nivel moderado de la variable riesgos psicosociales en la agencia de seguridad; b) Existe un nivel moderado en las dimensiones de riesgos psicosociales en la agencia de seguridad; c) Existe un nivel medio en el clima organizacional en la agencia de seguridad; d) Existe un nivel medio en las dimensiones del clima organizacional en la agencia de	a) Describir los niveles de la variable riesgos psicosociales en la agencia de seguridad; b) Describir los niveles de la los niveles de las dimensiones de riesgos psicosociales en la agencia de seguridad; c) Describir los niveles de la variable clima organizacional en la agencia de seguridad; d) Describir los niveles de las dimensiones del clima organizacional en la agencia de seguridad; e) Establecer la relación que existe entre los riesgos psicosociales y las	Variable 2: Clima Organizacional		POBLACIÓN- MUESTRA
			Dimensiones	Ítems	1 al 50
		<ul style="list-style-type: none"> ● Autorrealización ● Involucramiento laboral ● Supervisión ● Comunicación ● Condiciones laborales 	N= 200 Población		
					n= 132 Muestra
				Muestreo: Probabilístico	

	<p>seguridad; e) Existe relación significativa directa entre los riesgos psicosociales y las dimensiones del clima organizacional en la agencia de seguridad; y; f) Existe relación significativa directa entre el clima organizacional y las dimensiones de los riesgos psicosociales en la agencia de seguridad.</p>	<p>dimensiones del clima organizacional en la agencia de seguridad; y; f) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y las dimensiones de los riesgos psicosociales en la agencia de seguridad.</p>			
<p>INSTRUMENTOS</p>	<p>INSTRUMENTO 1: SUSESO/ISTAS21 VERION BREVE</p> <p>INSTRUMENTO 2: ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC</p>	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas (Alfa Cronbach 0.854)</p> <p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas (Alfa Cronbach 0.954)</p>			

ANEXO 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Riesgos psicosociales	Según los autores Candía, Pérez y González (2020, pág. 22) indican que las exigencias psicosociales son consecuentes del alto porcentaje de trabajo. Ya que estas son elevadas en el instante en que recibimos más trabajo de lo que se podría ejecutar en el período asignado.	Se asumen las definiciones sustentadas por el cuestionario SUCESO/ISTAS 21 que considera estas 5 dimensiones las cuales son: Exigencias psicológicas en el trabajo, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, doble presencia	Exigencias psicológicas en el trabajo,	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas cuantitativas (CU). - Exigencias psicológicas cognitivas (CO). - Exigencias psicológicas emocionales (EM). - Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE). - Exigencias psicológicas sensoriales (ES). 	1; 2; 3; 4; 5	0=Nunca 1=Pocas veces 2=Una vez al mes 3=Unas pocas Veces 4=Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia (IN). - Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD). - Control sobre los tiempos de trabajo (CT) - Sentido del trabajo (ST) - Integración en la empresa (IE) 	6; 7; 8; 9; 10	
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de rol (RL) - Conflicto de rol (CR) - Calidad de liderazgo (CL) - Calidad de la relación con superiores (RS). - Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC) 	11; 12; 13; 14; 15	
			Compensaciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Estima (ET) - Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC). - Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT). 	16; 17; 18;	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación por tareas domésticas (DP). 	19; 20	
	Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima	La variable clima laboral será medida a	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> -Oportunidades -Interés -Participación 	1; 6; 11; 16; 21; 26; 31; 36; 41; 46	1=Ninguna o nunca

Clima Laboral	laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.	través de la escala clima laboral compuesta por 5 dimensiones y 50 ítems. En una escala: Ninguna o nunca; Poco; Regular o algo; Mucho; Todo o siempre		-Desempeño		2=Poco 3=Regular o algo 4=Mucho 5=Todo o siempre
			Involucramiento laboral	-Compromiso -Logros -Desarrollo	2; 7; 12; 17; 22; 27; 32; 37; 42; 47	
			Supervisión	-Apoyo -Métodos -Preparación -Responsabilidad	3; 8; 13; 18; 23; 28; 33; 38; 43; 48	
			Comunicación	-Acceso a información -Relación armoniosa -Interacción -Superación	4; 9; 14; 19; 24; 29; 34; 39; 44; 49	
			Condiciones laborales	-Cooperación -Propósitos -Equipo -Administración de recursos	5; 10; 15; 20; 25; 30; 35; 40; 45; 50	

ANEXO 3: Instrumento de investigación Escala de Riesgos Psicosociales.

Escala Riesgos Psicosociales

(Candia, Pérez, & Gonzáles, 2020)

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de los riesgos psicosociales que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor los riesgos psicosociales. 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 preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad: Sexo: M () F ()

Estado civil: Tiempo de permanencia en la organización:

Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: RIESGO PSICOSOCIALES									
Dimensión 1: Exigencias Psicológicas					1	2	3	4	5
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?								
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?								
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?								
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?								
5	¿Su trabajo requiere atención constante?								
Dimensión 2: Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades					1	2	3	4	5
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?								
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?								
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?								
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?								
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?								
Dimensión 3: Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo					1	2	3	4	5
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?								
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?								

13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión 4: Compensaciones		1	2	3	4	5
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión 5: Doble Presencia		1	2	3	4	5
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

ANEXO 4: Instrumento de investigación Test de Clima Laboral.

TEST DE CLIMA LABORAL

Sonia Palma (2014)

A continuación, estas preguntas están enfocadas para conocer como es el medio ambiente, de una persona que desarrolla una determinada actividad o trabajo. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor los riesgos psicosociales. 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 preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad:

Sexo: M () F ()

Estado civil:

Tiempo de permanencia en la organización:

Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

Nº	VARIABLE 2: Clima laboral	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
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 oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					

14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del 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 se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son 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 institución					

41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

ANEXO 5: Print del formulario virtual y enlace.

Ling:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfbJXRnzManYkxhFN5vhyRv0_afo0uhopjASerBXgm0gTgEuw/viewform



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimado encuestado, esta encuesta es anónima, enseguida te presentamos los siguientes ítems para marcar con la más absoluta sinceridad, según tu parecer.

RIESGO PSICOCOCIALES

	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su trabajo requiere atención constante?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANEXO 6: Carta de presentación de la escuela recepcionada por la autoridad del primer centro educativo.



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 28 de noviembre de 2020

CARTA INV.N°1322 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sres.
SEGURIDAD VIP .ASPER S.A.C
AGENCIA DE SEGURIDAD ESCORPION
Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **QUISPE SUAQUITA, SARELA KATHERINE** con DNI N° 47891700 con código de matrícula N° 7002554197 Y el Sr. **ALFREDO DARIO UNGARO CURASI** con DNI N°41037474 con código de matrícula N°7002554058 estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE AGENCIA DE SEGURIDAD ESCORPION 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

[Handwritten signature]
Recibido: 29/11/2020

ANEXO 7: Carta autorización por la autoridad del primer centro educativo.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Mediante la presente carta la empresa de Agente de Seguridad Privada Escorpión- ASPER SRL. Autorizamos a la Srta. Sarela Katherine Quispe Suaquita y al Sr. Alfredo Darío Ungaro Curasi para aplicar los instrumentos Riesgos Psicosociales y la Escala Clima Laboral.

19 de Enero de 2021.

AGENCIA DE SEGURIDAD PRIVADA ESCORPION
ASPER S.R.L.
LIZ ANDEHUANCO CUSILAYME
RECURSOS HUMANOS

ANEXO 8: Autorización de uso del instrumento por parte del autor.



**ASESORÍA
CAPACITACIÓN
GESTIÓN DE POTENCIAL
EVALUACIÓN
DESARROLLO SOFTWARE PARA
INVESTIGACIÓN**

Callao, 05 de noviembre del 2020

Srta.
Sarela Katherine QUIPE SUAQUITA
Sr.
Alfredo Darto UNGARO CURASI
Estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo
Ciudad

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE USO DE PROGRAMA DE TEST

Wilfredo Javier MARQUINA MAUNY, con DNI 256206299, con domicilio legal en Los Zafiros 147 Tercer Piso Urb. San Antonio Bellavista – Callao. Autor software para investigación académica. En atención a los alcances de la Resolución del Consejo Directivo N° 174 – 2019 sobre Modifican el Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales que conforme al Artículo 2° en su Finalidad establece que "...coadyudar en la calidad de la investigación científica...". De manera particular siendo uno de sus fines, en su al Artículo 10.4 "Difundir y promover la utilización de los trabajos de investigación o tesis en el ámbito académico y comunidad en general..." Se ha procedido a desarrollar software académicos de instrumentos psicológicos validados en el Perú en función a los alcances del artículo 10.4 para su correspondiente aplicación en procesos de investigación académica.

Por lo expuesto:

AUTORIZO,

A la Srta. Sarela Katherine QUIPE SUAQUITA y El Sr. Alfredo Darto UNGARO CURASI, el uso del programa de calificación digital de mi autoría del test validado: Cuestionario De Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21 diseñado para aplicar en su Proyecto "Riesgos psicosociales y su relación con el clima organizacional de la agencia de Seguridad Escorpión Juliaca, 2020".

Se expide la presente para los fines académicos establecidos a solicitud digital de los interesados, deseándole los éxitos esperados en su realización.

Atte.


MMP-J
WILFREDO MARQUINA MAUNY
CPsP 21636

Los Zafiros 147 - Tercer Piso. Urb. San Antonio - Bellavista - Callao
Consultor.marquina@gmail.com - testsdepsicologia@gmail.com
Cel. 999 249 919

ANEXO 9: Autorización de uso del instrumento por parte del autor.

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Sarela Katherine Quispe Suaquita- DNI
47891700

Institución: Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte

Motivo: Tesis: "Riesgos psicosociales y su relación con el
clima organizacional de la agencia Seguridad
Escorpión, Juliaca-2020"

Co-autor Tesis: Alfredo Darío Ungaro Curasi

Asesor: Dr. Alex Teófilo Grajeda Montalvo

Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC

Muestra de investigación: 132 trabajadores de la agencia Seguridad
Escorpión.

La presente autorización es para uso de la solicitante y coautor de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables mencionadas en dicho trabajo académico usando los baremos establecidos por la autora. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad.

Enero 20, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

ANEXO 10: Autorización de uso del instrumento por parte del autor.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr.

.....
Con el debido respeto, me presento a Ud., mi nombre es **UNGARO CURASI ALFREDO DARIO** y **QUISPE SUAQUITA SARELA KATHERINE**, estudiantes del Onceavo Ciclo de la Carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA AGENCIA DE SEGURIDAD ESCORPIÓN JULIACA, 2020”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas; sucesos istas 21 y escala clima laboral **CL-SPC**. De aceptar participar en la Investigación, se informará todos los procedimientos de la Investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

ATTE, UNGARO CURASI ALFREDO DARIO Y QUISPE SUAQUITA SARELA KATHERINE

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la Investigación sobre **“RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA AGENCIA DE SEGURIDAD ESCORPIÓN JULIACA, 2020”** del señor Ungaro Curasi Alfredo Dario y la Srta. Quispe Suaquita Sarela Katherine, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día:...../...../.....

Firma

TABLA 12

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del Riesgos psicosociales

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
Exigencias psicosociales	5	0,759	0,768
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	5	0,699	0,807
Apoyo social en la empresa	5	0,653	0,665
Compensación del trabajo	3	0,677	0,688
Doble presencia	2	0,685	0,696
Variable 1: Riesgos psicosociales	20	0,854	0,867

TABLA 13

Análisis de validez ítem-test de riesgos psicosociales

Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos	Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos
Item-1	,418**	50	Item-11	,573**	50
Item-2	,471**	50	Item-12	,523**	50
Item-3	,504**	50	Item-13	,470**	50
Item-4	,560**	50	Item-14	,461**	50
Item-5	,647**	50	Item-15	,635**	50
Item-6	,591**	50	Item-16	,490**	50
Item-7	,529**	50	Item-17	,572**	50
Item-8	,655**	50	Item-18	,559**	50
Item-9	,519**	50	Item-19	,546**	50
Item-10	,461**	50	Item-20	,513**	50

TABLA 14

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del Clima organizacional

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
Auto realización	10	0,816	0,824
Involucramiento laboral	10	0,828	0,838
Supervisión	10	0,798	0,807
Comunicación	10	0,722	0,733
Condiciones laborales	10	0,836	0,844
Variable 2: Clima organizacional	50	0,954	0,969

TABLA 15

Análisis de validez ítem-test Clima organizacional

Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos	Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos
Item-1	,644**	50	Item-26	,732**	50
Item-2	,616**	50	Item-27	,769**	50
Item-3	,756**	50	Item-28	,662**	50
Item-4	,643**	50	Item-29	,661**	50
Item-5	,770**	50	Item-30	,837**	50
Item-6	,734**	50	Item-31	,663**	50
Item-7	,737**	50	Item-32	,739**	50
Item-8	,776**	50	Item-33	,673**	50
Item-9	,632**	50	Item-34	,812**	50
Item-10	,629**	50	Item-35	,744**	50
Item-11	,656**	50	Item-36	,777**	50
Item-12	,627**	50	Item-37	,609**	50
Item-13	,759**	50	Item-38	,831**	50
Item-14	,795**	50	Item-39	,746**	50
Item-15	,755**	50	Item-40	,717**	50
Item-16	,799**	50	Item-41	,711**	50
Item-17	,715**	50	Item-42	,774**	50
Item-18	,745**	50	Item-43	,688**	50
Item-19	,713**	50	Item-44	,748**	50
Item-20	,750**	50	Item-45	,755**	50
Item-21	,699**	50	Item-46	,692**	50
Item-22	,729**	50	Item-47	,682**	50
Item-23	,774**	50	Item-48	,814**	50
Item-24	,767**	50	Item-49	,754**	50
Item-25	,834**	50	Item-50	,627**	50

Tabla 16*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos psicosociales	,125	50	,048
Clima organizacional	,200	50	,000
Exigencias psicosociales	,111	50	,171
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	,127	50	,044
Apoyo social en la empresa	,131	50	,031
Compensación del trabajo	,117	50	,083
Doble presencia	,194	50	,000
Autorrealización	,183	50	,000
Involucramiento laboral	,186	50	,000
Supervisión	,182	50	,000
Comunicación	,194	50	,000
Condiciones laborales	,208	50	,000

ANEXO 11: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21

Observaciones:

Valido para su Aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Ps. MARCO E. DEZA GUZMÁN

DNI: 02406446

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA	Doctor. en Ciencias y Gestión de la Educación	2012 - 2014
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Pedro	Docente		Marzo 2008 - 2015	encargado de Ps. de la comunicación
02	U. D. P	Docente	Julica	abero 2011 - Actualidad	Encargado de evaluación en Psicología de la
03	U. N. C. U.	Docente	Julica	Agosto 2012 - Actualidad	Encargado en la Ps. Educativa

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Enero del 2021


Marco E. Deza Guzman
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. N° 0662

ANEXO 12: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS21

Observaciones:

Valido para su Aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:
Ps .KARELIA UBALDINA MONTES ZAIRA
DNI: 29722319

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA	<i>Uc. en Psicología</i>	<i>1998 - 2004</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>U. A. P</i>	<i>Docente</i>	<i>Juliaca</i>	<i>2016 - 2018</i>	<i>Encargado PS en la Saludidad</i>
02	<i>U. A. N. C. U</i>	<i>Docente</i>	<i>Juliaca</i>	<i>2017 - 2018</i>	<i>Encargo en PS de la personalidad</i>
03					

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

Enero del 2021



Karelia U. Montes Zaira
PSICÓLOGA
C.Ps.P/12521

ANEXO 13: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS21

Observaciones:

Valido para Su Aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Ps. MARITZA RODRIGUEZ PINEDA

DNI: 02433258



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS21

Observaciones:

Valido para Su Aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Ps. HILDA FABRICIA MOSCOSO ALVAREZ

DNI: 06408111

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO	Lic. en. Psicología	1998 - 2004
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PS. F. D. BRICIO	Gerente General	Puno	Diciembre 2012-2013	Asesoría y supervisión Psicología
02	Clinica Medicentro	Psicología	Puno	Julio 2014 - Actualidad	Terapia y supervisión Psicología
03	ES. SALUD	Psicología	Puno	Enero 2013 - Actualidad	asesoramiento de asesoría telefónica

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Enero del 2021

Hilda Fabricia Moscoso Alvarez
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 10943

H
 102.110210
 HGA
 805

ANEXO 14: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

Observaciones:

Valido para su Aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Ps. MARCO E. DEZA GUZMAN

DNI: 02406446

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA		
02	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	Doctor en ciencias y gestión de la Educación	2012 - 2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Pedro	Docente		Marzo 2008 - 2015	Encargado de Psicología de la comunicación
02	U. A. P	Docente	Juliaca	Febrero 2011 - Actualidad	Encargado de Psicología de la educación
03	U.N.C.U	Docente	Juliaca	Agosto 2012 - Actualidad	Encargado de Psicología de la gerencia

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Enero del 2021




ANEXO 15: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

Observaciones:

Valido para su Aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Ps. MARITZA RODRIGUEZ PINEDA

DNI: 02433258

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA	<i>Maestra en Psicología Clínica</i>	<i>2008 - 2010</i>
02		<i>Educativo de Niño y A.</i>	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>UPEU</i>	<i>Docente</i>	<i>Juliaca</i>	<i>3 semestres - años</i>	<i>Docente de curso</i>
02	<i>U. A. P</i>	<i>Docente</i>	<i>Juliaca</i>	<i>11 años</i>	<i>Docente de curso</i>
03	<i>Colegio Sagrado Corazón.</i>	<i>Directora</i>	<i>Juliaca</i>	<i>20 años</i>	<i>Dirección</i>

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Enero del 2021

Maritza Rodríguez Pineda
Maritza Rodríguez Pineda
PSICOLOGA
C.Ps.P. 11866

ANEXO 16: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

Observaciones:

Valido para ser aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Ps. HILDA FABRICIA MOSCOSO ALVAREZ

DNI: 06408111

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO	<i>Lic. en Psicología</i>	<i>-1999 - 2004</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>Ps. Fabricio . S.R.L</i>	<i>Gerente General</i>	<i>PUNO</i>	<i>Diciembre 2012 - 2017</i>	<i>Asesoría, Consejería Psicológica</i>
02	<i>Clinica Medicentro</i>	<i>Psicóloga</i>	<i>PUNO</i>	<i>Julio 2016 - Actualidad</i>	<i>Terapia, consejería Psicológica</i>
03	<i>Es Salud</i>	<i>Psicóloga</i>	<i>PUNO</i>	<i>Enero 2013 - Actualidad</i>	<i>Encargada de Consultoría telefónica</i>

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Enero del 2021

Hilda Fabrice Moscosa Alvarez
Hilda Fabrice Moscosa Alvarez
 PSICÓLOGA
 C.P.S.P. 10940

ANEXO 17: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

Observaciones:

Valido para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador ^(Dr)/ Mg: Karelia Ubaldina Montes Zaira.
 Ps .KARELIA UBALDINA MONTES ZAIRA
 DNI: 29722319

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA	Lic en Psicología	1998 - 2004
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

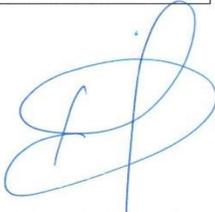
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U.A.P	Docente	Sulicaca	2016 - 2018	Encargada. Psicología en la Seguridad
02	U.A.N.C.U	Docente	Sulicaca	2017 - 2018	Encargada Psicología de la Personalidad.
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Enero del 2021



Karelia U. Montes Zaira
 PSICÓLOGA
 C.Pa.P. 12521

ANEXO 18: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

Observaciones:

Valido para su Aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr.} / Mg:

Ps. YAQUELINE ILAURA TOLEDO NUÑEZ DEL PRADO.

DNI: 29722319

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	<i>lic. en Psicología</i>	<i>2011. - 2016</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>P.N.P.</i>	<i>Psicóloga</i>	<i>PUNO</i>	<i>2016 - Actualidad</i>	<i>Ps. consejera. P.N.P. evaluación</i>
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

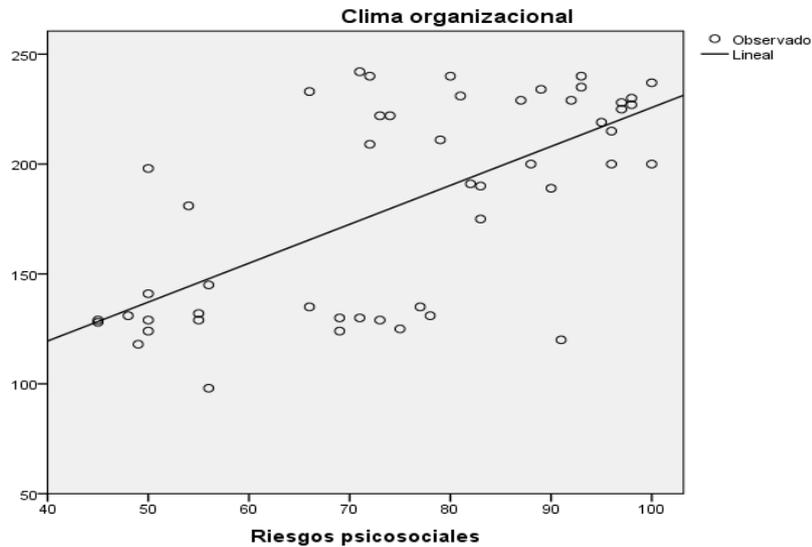
Enero del 2021

YaqueLINE
 YaqueLINE ILAURA TOLEDO NUÑEZ DEL PRADO
 PSICOLOGA
 C.Ps.P 33120

Anexo 19: Resultados adicionales al estudio

Figura 1

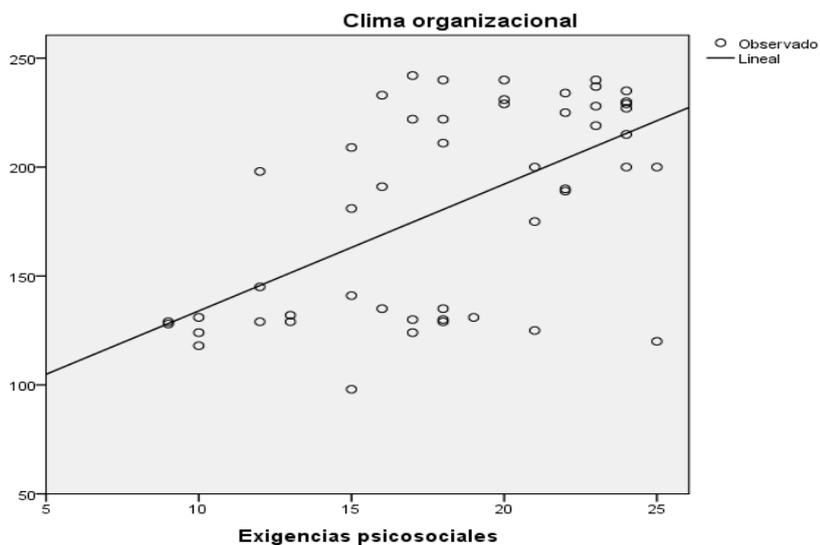
Gráfico de correlación entre riesgos psicosociales y clima organizacional



La correlación entre riesgos psicosociales y clima organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores $Rho= 652$ y $r^2= 426$.

Figura 2

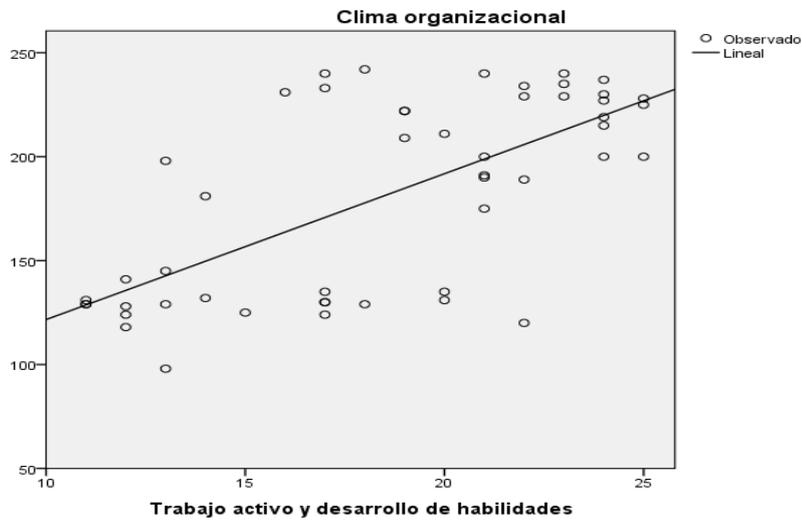
Gráfico de correlación entre la dimensión exigencias psicosociales y clima organizacional



La correlación entre exigencias psicosociales y clima organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores $\rho= 581$ y $r^2= 338$.

Figura 3

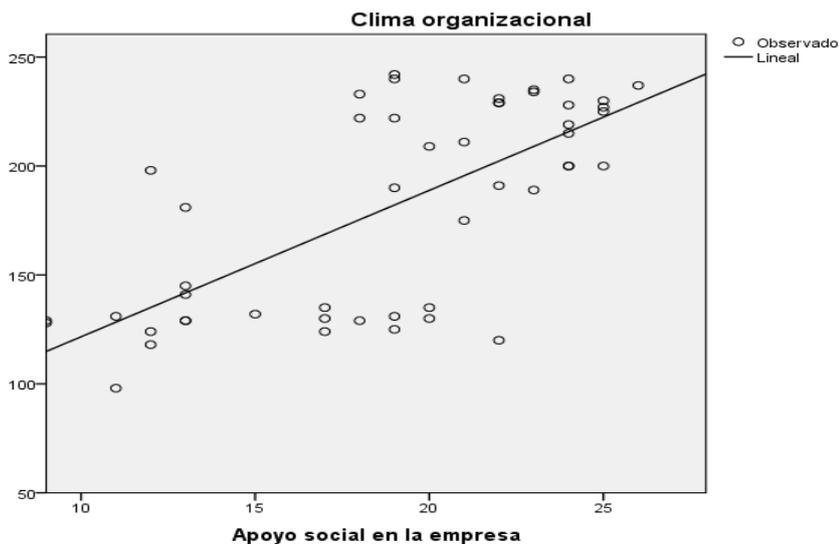
Gráfico de correlación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y clima organizacional



La correlación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y clima organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores $\rho = 670$ y $r^2 = 449$

Figura 4

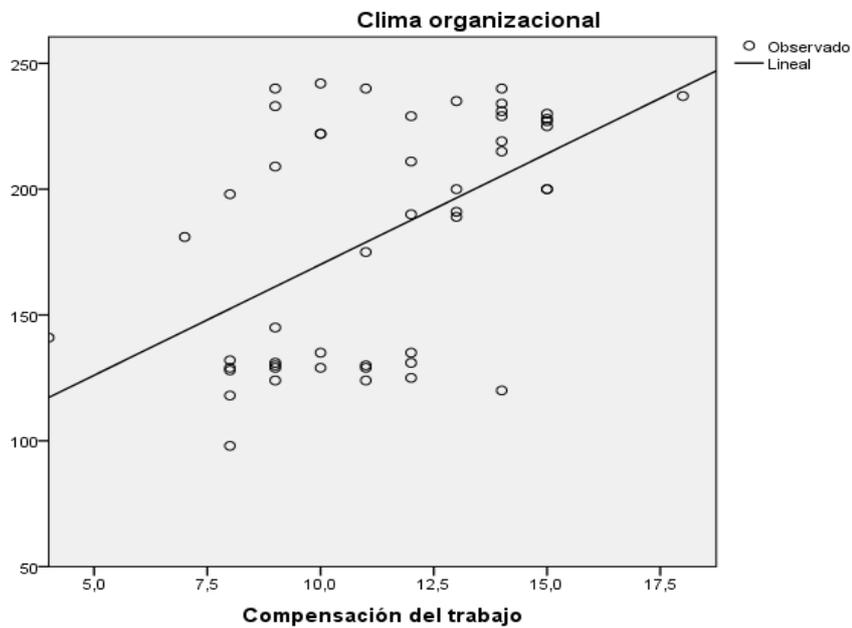
Gráfico de correlación entre la dimensión apoyo social en la empresa y clima organizacional



La correlación entre apoyo social en la empresa y clima organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores $\rho = 689$ y $r^2 = 474$.

Figura 5

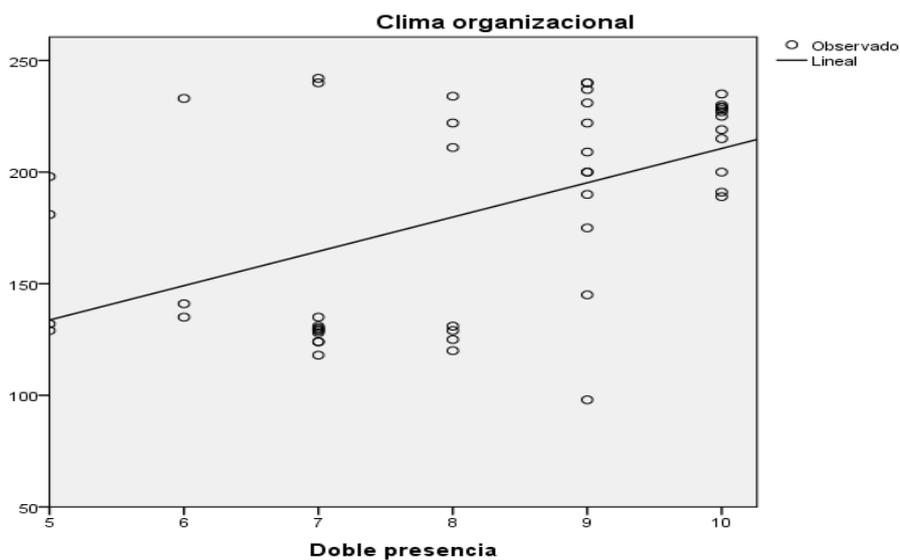
Gráfico de correlación entre la dimensión compensación del trabajo y clima organizacional



La correlación entre compensación del trabajo y clima organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores $Rho= 522$ y $r^2= 273$

Figura 6

Gráfico de correlación entre la dimensión doble presencia y clima organizacional



La correlación entre doble presencia y clima organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores $\rho= 510$ y $r^2= 260$.