



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Factores de Riesgos Psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA :

Torres Zegarra, Jazmin Antuane (ORCID:0000-0002-9842-5781)

ASESOR :

Mgtr. Castro Santisteban, Martin (ORCID:000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi mamá que desde un inicio me apoyo económica y moralmente en todas las decisiones y metas que me he propuesto a lo largo de mi vida.

A mi hermano Carlos y tía Elsa quienes son un ejemplo a seguir y siempre han sido la fuente de motivación para alcanzar grandes cosas en mi vida.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por brindarme salud para alcanzar esta meta de manera exitosa.

A mi profesor y asesor de tesis Martin quien con su valioso conocimiento y tiempo me ha guiado en todo el desarrollo del presente trabajo de investigación para poder culminarlo de forma óptima.

Finalmente quiero agradecer a la empresa Soluciones Psicológicas, por brindarme su apoyo para llevar a cabo esta investigación, en particular a la Mg. Julissa Itussaca quien más que una ex jefa es una amiga que me motiva a crecer profesionalmente.

Índice de Contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	2
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variable y Operacionalización	9
3.3 Población y muestra	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimiento	11
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles de los factores de riesgos psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora.	13
Tabla 2: Nivel de riesgo en el factor condiciones del lugar de trabajo en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora.	14
Tabla 3: Nivel de riesgo en el factor carga de trabajo en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora.	15
Tabla 4: Nivel de riesgo en el factor contenido y características de la tarea en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora.	16
Tabla 5: Nivel de riesgo en el factor exigencias laborales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora.	17
Tabla 6: Nivel de riesgo en el factor papel laboral y desarrollo de la carrera en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora.	18
Tabla 7: Nivel de riesgo en el factor interacción social y aspectos organizacionales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora.	19
Tabla 8: Nivel de riesgo en el factor remuneración del rendimiento en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora	20

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo establecer el nivel de los factores de riesgos psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020. La investigación, es de tipo básica, de nivel descriptivo y de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 150 trabajadores operarios, de ambos géneros que pertenecen al rubro industrial, de edades entre 20 a 60 años. Así mismo, el instrumento que se utilizó para el recojo de información fue el Cuestionario Factores psicosociales en el trabajo. Respecto a los resultados se encontró un nivel alto con 40% de Factores de riesgos psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, seguido del nivel medio con 34,7% y un nivel bajo con 25,3%. Se concluye que si existe una interacción entre la salud y el trabajo por lo que pueden presentar estrés, dificultades interpersonales, trastornos psicológicos, malestares fisiológicos, falta de motivación laboral, entre otros; ocasionando daño en la salud del colaborador.

Palabras clave: Factores de riesgos psicosociales, operarios, rubro industrial.

Abstract

The objective of this research was to establish the level of psychosocial risk factors in industrial workers, clients of a consulting firm in Lima, 2020. The research is of a basic type, descriptive level and non-experimental design, the sample was made up of 150 worker workers, of both genders who belong to the industrial sector, aged between 20 and 60 years. Likewise, the instrument used to collect information was the Psychosocial Factors at Work Questionnaire. Regarding the results, a high level was found with 40% of psychosocial risk factors in industrial workers, clients of a consulting firm in Lima, followed by the medium level with 34.7% and a low level with 25.3%. It is concluded that if there is an interaction between health and work, so they can present stress, interpersonal difficulties, psychological disorders, physiological discomfort, lack of work motivation, among others; causing damage to the employee's health.

Keywords: psychosocial risk factors, workers, industrial sector.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años han surgido problemas de salud por los diversos riesgos psicosociales que se presentan en el ámbito laboral, es así, que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008) refiere que afecta a la salud y al desarrollo de las personas, esto se puede evidenciar como una inadecuada interacción entre el tipo de trabajo, el entorno directivo, lo organizacional, las aptitudes y los roles dando origen a cambios significativos en el contexto psicológico y fisiológico.

Es por ello que, en España, Portugal y otros países latinoamericanos mencionan que estos últimos años se ha presentado un nivel alto en cuanto a los factores de riesgo psicosociales (FRP) en trabajadores y mediante un informe dan a conocer que, por cada 100 casos, el 44,1% se da en empresas industriales, 28,7% en el sector servicios y el 10.1% en la agricultura (Acosta, Aldrete y Alvarado, 2017). Por otro lado, en el informe de Factores de Riesgo Psicosociales que presenta la empresa Sodexo en México, dan como resultado un nivel elevado de estrés laboral en sus colaboradores, consecuencia de una excesiva carga de trabajo, muchas horas extras y ritmo de trabajo; siendo, además, las principales causas que afectan la salud psicológica y fisiológica de los colaboradores, llegando incluso a presentar síntomas de depresión y ansiedad (Gestión, 2019).

De igual manera en EE.UU se realizó una investigación de factores de riesgos psicosociales con gerentes de diferentes empresas, dando como resultado que el 90% de los grandes establecimientos con 250 y más empleados padecen de factores de riesgos psicosociales y el 75% de los establecimientos más pequeños con 10 a 19 empleados presentan violencia o amenaza laboral y acoso (Eurofound y EU-OSHA, 2014). En el Perú una consultora de RR.HH realizó una encuesta de FRP donde participaron colaboradores de diversos centros laborales, obteniendo un 40.5% de estrés laboral, 35.9% de funciones poco claras, 14.4% con el síndrome de agotamiento laboral, 9.2% colaboradores evidencian violencia en el trabajo (Bravo y Eggerstedt, 2017).

Por todo lo expuesto las consecuencias a la exposición de los FRP han ido en aumento en los transcurso del año, caracterizándose por niveles altos de

estrés a causa de la sobrecarga laboral, baja relaciones interpersonales, confusión de roles, entre otros, afectando la salud del trabajador. Es por ello que en base a la realidad problemática se realiza la formulación del problema: ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020?

Es por ello que la presente investigación se justifica en lo teórico puesto que contribuirá con la comunidad científica especialmente en la rama de la psicología organizacional, ya que a partir del análisis de la realidad no se ha encontrado estudios actuales de factores psicosociales en operarios del rubro industrial en Lima metropolitana y al interior del país, por eso se estima que este trabajo llenará un vacío de conocimiento en esta variable, conllevando a que este estudio pueda servir como antecedente para futuras investigaciones.

Así mismo cuenta con un aporte beneficioso a la comunidad social puesto que ayuda a fortalecer los conocimientos previos, permitiendo tener una percepción de la realidad en las organizaciones de lima metropolitana, pues dichos resultados serán útiles para futuras investigaciones que ayudará a concientizar a los gerentes, psicólogos y personal administrativo de los diversos FRP que pueden dañar la salud de los colaboradores.

Como objetivo general se propuso, establecer el nivel de los factores de riesgos psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020, y como objetivos específicos se plantea establecer las dimensiones: Condiciones de lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social, aspectos organizacionales, remuneración del rendimiento, clientes de una consultora de Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como trabajos previos, en España Gil, López, Llorca y Sánchez (2016) en su estudio descriptivo de Prevalencia de los riesgos psicosociales en personal administrativo en una empresa privada, la muestra fue de 402 colaboradores y se aplicó la batería Unipsico, cuyo resultado indico un 46.2% de sobrecarga de trabajo calificándose en situación de riesgo. Así mismo Márquez y Zambrano (2013) en Venezuela realizo una investigación donde describe las dimensiones de riesgo psicosociales en una empresa metalmeccánica, se utilizó el cuestionario ISTAS en 37 trabajadores del área administrativa y 92 del área operativa, dando como resultados un nivel alto en la dimensión carga de trabajo con un 28,7% en el personal administrativo y 36,5% en el área operativa.

Chávez, Velasco y Ramírez (2019) en su investigación Diagnostico de las percepciones de los FRP en el trabajo del personal de una industria manufacturera en México, cuyo objetivo es describir la percepción del personal sobre los FRP, aplicando la batería de Condiciones de trabajo de carácter psicosocial a una población de 250 trabajadores. Dio como resultado que un 84.9% tiene desgaste psíquico (estados psicológicos y respuestas cognitivas, conductuales y fisiológicas) y el 55.2% tiene problemas con el contenido de trabajo (carga y ritmo de trabajo).

Carpintero y Lozada (2017) realizó un estudio descriptivo en Venezuela sobre la Evaluación de RP en trabajadores de una organización privada, con una muestra de 556 trabajadores de tiempo completo, donde se utilizó el cuestionario de Evaluación de RP (ISTAS). Cuyo resultado indican una tasa alta de 69% en la dimensión exigencias psicológicas, trabajo activo y compensaciones, que limita a los trabajadores a tomar decisiones.

En Perú, Gutiérrez (2017) llevó a cabo un estudio que tiene como objetivo explicar los niveles del método CoPsoQ de Evaluación en una empresa privada de Piura, con una muestra de 25 trabajadores los cuales 15 fueron de gerencia y 10 de logística. Obteniendo como resultado un nivel alto en las dimensiones de Exigencias cuantitativas, conflicto de rol, ritmo de trabajo, previsibilidad, inseguridad en el trabajo. De igual manera Solano (2015), realizó una investigación sobre FRP que desencadenan accidentes de trabajo en los

colaboradores de la empresa industrial, tuvo como finalidad de que se analice el nivel de las dimensiones de FRP, el instrumento aplicado fue el cuestionario ISTAS en 63 colaboradores. Concluyendo que el área de riesgo psicosocial que predomina es la carga laboral con un 39,7%. Por su parte, Bernuy (2018) realizó un estudio descriptivo en Perú sobre los FRP en trabajadores de una empresa constructora, utilizando el cuestionario CENSOPAS COPSOQ, en una muestra de 433 trabajadores, dando como resultado un nivel alto en la subdimensión (ritmo de trabajo) con el 84.48% en personal operativo y 79.2% en el personal administrativo.

Realizando un análisis de la base teórica de la variable, diversos autores aportan, entre ellos se tiene a Moncada (1998) quien refiere que, los Factores Psicosociales prevalece en la actividad laboral, puesto que esta área predomina más en la vida del ser humano, por la cantidad de horas dedicada al área de trabajo, ocasionando daño en la salud del colaborador, produciendo estrés, dificultades interpersonales, trastornos psicológicos, malestares fisiológicos, falta de motivación laboral, entre otros, permitiendo crear una interacción entre la salud y el trabajo.

De igual manera, Daza y Pérez (citado por Barahona, 2016) define los FRP como aquellas condiciones que se encuentran en cualquier situación laboral, relacionadas con la realización de las funciones y la organización en general, conllevando a la capacidad de afectar la salud física, social o psíquica del colaborador y al desarrollo del trabajo. Igualmente, la Organización Internacional del trabajo OIT (1986) menciona que los FP es la interacción entre la organización y los factores ambientales, donde se puede generar una situación de estrés o también nombrado como factores psicosociales dependiendo de las percepciones y experiencias del trabajador.

Por otro lado, Orozco, Castillo y Román (2018) refieren que los FRP se ha basado fundamentalmente en la teoría del estrés, ya que este se presenta por un elevado nivel emocional provocado por un factor psicosocial, produciendo cambios en el funcionamiento del organismo, bienestar físico y mental. Es por ello que cuando los factores organizacionales y psicosociales son disfuncionales, da inicio a respuestas psicofisiológicas ocasionando tensión por estrés laboral,

llegando a afectar negativamente a la salud del colaborador y convirtiéndose en FRP (Atalaya, 2001).

En cuanto al Modelo Demanda-Control-Apoyo social propuesto por Karasek (2001), refiere que el presente modelo permite analizar situaciones laborales donde los estresores se encuentran permanentemente en la vida laboral del colaborador, teniendo en cuenta dos principales fuentes de estrés: demandas psicológicas del trabajo, que hace referencia a la cantidad de horas de trabajo, trabajar bajo presión, nivel de atención o simplemente cualquier actividad que este dentro de las funciones del colaborador; y el termino control se define como la capacidad que tiene la persona para poder desarrollar sus capacidades, influenciar en las decisiones laborales y controlar sus propias actividades. Y el apoyo social es el clima social del trabajo estableciendo relaciones con sus compañeros y superiores.

Según el Modelo transaccional del estrés laboral es la situación estresante que existe entre la persona y el ambiente, donde las demandas exceden los recursos personales; ocasionando daño o amenaza como consecuencia de las exigencias internas de la organización (Lazarus, 1966).

Por otro lado la Teoría Organizacional presenta el Modelo de Gil Monte y Peiro (1997), quienes mencionan que los Factores Psicosociales negativos del trabajo, son conocidos también con el nombre de estresores, tomando como punto de partida la interacción del colaborador y los aspectos organizacionales, así como el ambiente físico de trabajo, contenido del puesto, desempeño de roles, relaciones interpersonales, desarrollo de la carrera, oportunidades de decisión, realización personal, rotación de turnos y sobrecarga laboral, conllevando a perjudicar la salud del trabajador.

Así mismo, desde la perspectiva psicosocial Silva (2004) menciona siete factores psicosociales que afectan la salud del colaborador, el primer factor son las Condiciones del lugar de trabajo, haciendo referencia a las diversas situaciones físicas y ambientales que se presenta de manera natural o manipulada en el área de trabajo como: el ruido, la iluminación, temperatura, higiene del área, exposición a polvos, solventes o vapores, exposición de microbios, hongos, insectos o roedores, espacio adecuado, hacinamiento

materiales de trabajo. De igual modo Barrios, Bermúdez y Contreras (2010) mencionan que las condiciones ambientales son las circunstancias físicas que rodea al colaborador en su área laboral mientras desempeña sus actividades.

El segundo factor es la Carga de trabajo, según Silva (2004) quien tiene en cuenta el máximo esfuerzo físico y mental que realiza el colaborador al cumplir sus funciones o actividades laborales. De igual forma Boada y Ficapal (2012) mencionan que la carga de trabajo considera tres puntos importantes: primer punto es la presión de tiempo que está relacionado con el ritmo, la velocidad y el tiempo que requiere el colaborador para realizar sus actividades; como segundo punto se tiene en cuenta el esfuerzo de atención, denominado como la mayor función psíquica hacia un objeto y dependiendo de la actividad se dará con mayor o menor demanda de atención; por último la cantidad y dificultad de tarea, es el esfuerzo que realiza el colaborador para realizar sus actividades laborales; tal y como lo menciona Eurofound (2011) las condiciones de trabajo se enfoca en el entorno laboral y los términos de empleo de un empleado, cubriendo aspectos tales como: habilidades, la organización en el trabajo, empleabilidad, actividades laborales.

En el tercer factor se tiene en cuenta el Contenido y características de la tarea según Silva (2004) aquí se prioriza la diversidad de tareas que genere el puesto de trabajo y la predisposición que tiene el colaborador al realizar sus funciones, permitiendo reconocer al individuo si su trabajo es significativo tanto para el como para la organización. Por otro lado, la Unión General del trabajador (2012) lo define como el conjunto de tareas que realiza el trabajador, para satisfacer las necesidades, expectativas y el desarrollo personal. El siguiente factor es Exigencias laborales según Silva (2004) estas son las demandas que compromete las actividades laborales para los colaboradores, clasificándolas en exigencias físicas, exigencias mentales y exigencias de productividad. Por su parte Noriega citado por Herrera y León (2018) define exigencias laborales como la necesidad fundamental que impone la organización en el proceso laboral, para el desarrollo de las actividades que tiene el colaborador dentro de su área.

Por otro lado, el quinto factor es el papel laboral y desarrollo de la carrera según Silva (2004) quien menciona que el papel o rol laboral es la expectativa

que tiene el colaborador hacia el puesto de trabajo y el desarrollo de carrera es la estrategia que tiene la organización para que el colaborador genere nuevos conocimientos y pueda ser plasmado en la misma empresa. Además, García (2005) lo define como el proceso formalizado que la organización realiza para la carrera de los colaboradores y a futuro desarrollar sus conocimientos en un cargo elevado dentro de la organización.

En el sexto factor se tiene en cuenta la Interacción social y aspectos organizacionales según Silva (2004) lo define como las construcciones de relaciones sociales dentro de la organización, generando un sentido de pertenencia en los grupos formales o informales. De igual manera, Rizo (2006) refiere que la interacción es la comunicación verbal con otras personas, mientras que por aspectos organizacionales menciona que son los objetivos, políticas y restricciones que tiene la organización. Y por último se tiene en cuenta el factor de remuneración del rendimiento quien Silva (2004) menciona que es cuando la organización considera los aportes y esfuerzos que realizan los colaboradores para sobresalir en su puesto de trabajo, siendo recompensados económicamente o recibiendo algún estímulo, como: inconformidad salarial, programas de estímulos que no permiten lograr estabilidad económica. De igual forma Risco (2014) define como sistemas de incentivos, recompensando el nivel de rendimiento de los colaboradores para conservar la motivación en la organización.

Según Moreno y León (2010), determinan cuatro características de los RP que puede presentar la persona en su centro laboral, el primero es que afecta los derechos fundamentales del trabajador o también considerados como efectos globales sobre la salud del trabajador, el segundo es que tiene formas de cobertura legal y este afecta a la salud mental de los trabajadores, por lo mismo que la tercera característica menciona que los RP afectan a los derechos, y el cuarto menciona que los elementos básicos que tiene el ciudadano es el derecho a la dignidad, libertad e integridad física y personal, conllevando a que los riesgos psicosociales más frecuentes en las organizaciones sea el acoso laboral y la violencia, atentando contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por lo anteriormente mencionado se puede decir que cuando se habla de efectos globales sobre la salud del trabajador se da a entender como los RP actúan en la persona mediante el estrés y como este va a tener efectos principales y globales en el funcionamiento del colaborador y de la organización; dando inicio a la presencia de alteraciones en el sistema de procesos cognitivos, emocionales y conductuales, conllevando a trastornos del TME y estos aumentan cuando existen riesgos presentes en combinación con otros peligros y factores de riesgo, como de estrés, fatiga, vibraciones y bajas temperaturas (Copsey, Paoli, Rial y Schneider)

Por último, los RP tienen cobertura de forma legal debido a la alta incidencia y relevancia de sus consecuencias en la salud de los colaboradores, desarrollando una jurisprudencia de acuerdo a la Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Decreto Supremo N°. 005-TR 2012, promoviendo una cultura de prevención y de riesgos laborales en el país. (Ministerio de Trabajo, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, pues se emplearon técnicas de medición cuyos resultados figurarán en cantidades numéricas, que serán analizadas objetivamente a través de procedimientos estadísticos. Así también, es de tipo básica, pues se realizó una recolección teórica y conceptual de estudios anteriores, para poder aumentar los conocimientos previos sobre la variable y obtener resultados precisos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de investigación es no experimental ya que solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural sin su manipulación, pues no se tuvo control sobre ella, para luego ser analizada (Domínguez, 2015). Así mismo es de corte transversal, pues se realizó la medición de las variables en un determinado momento (Supo, 2014).

Presenta un nivel descriptivo debido a que buscó definir la variable en base a las características estudiadas de una población (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.2 Variable y operacionalización

Variable: Factores de riesgos psicosociales

Definición conceptual. - Los Factores Psicosociales negativos del trabajo, son conocidos también con el nombre de estresores, de modo que se desarrolla mediante la interacción del colaborador y los aspectos organizacionales, ambiente físico de trabajo y contenido del puesto, conllevando a perjudicar la salud del trabajador (Gil Monte y Peiró, 1997).

Definición operacional. - Se midió los factores de riesgos psicosociales a través del cuestionario de factores psicosociales del trabajo. Adaptada en Perú, por Aranda y Pando (2016), cuenta con 7 dimensiones, prueba con 46 ítems, con escala tipo Likert, con alternativas como “Nunca”, “Casi nunca”, “Algunas veces”, “Casi siempre” y “Siempre”

Indicadores. – Condiciones de lugar de trabajo (Ruido, Iluminación), Carga de trabajo (Exceso de actividades, jornada más de 8 horas), Contenido y Contenido y características de la tarea (Trabajo rutinario, cambios de actividades que son

de responsabilidad), Exigencias laborales (Tarea compleja, alto grado de concentración), Papel laboral y desarrollo de la carrera (dificultades con la tecnología, falta de apoyo para mejor formación o capacitación), Interacción social y aspectos organizacionales (Dificultad en relación con compañeros de trabajo, participar en grupos de trabajo), Remuneración del rendimiento (satisfacción con el sistema de pensiones y prestaciones, estímulos económicos)

Escala de medición: Es de tipo ordinal, cuenta con alternativas: 0= Nunca 1= Casi nunca 2= Alguna vez, 3= Casi siempre 4= Siempre.

3.3 Población y muestra

La población objeto de estudio, estuvo compuesta por los trabajadores operarios de una empresa del rubro industrial de Lima, varones y mujeres de 20 a 60 años de edad.

La población es un conjunto de unidades de análisis con cierta característica de atributos o interés especialmente cuantificables en un determinado lugar y periodo que las identifican (Arias 2012). Así mismo es una población finita debido a que se conoce un registro de la cantidad de unidades que la conforman (Arias 2012).

Los criterios de inclusión fueron trabajadores que estuvieron laborando más de 1 año en el rubro industrial, trabajadores que tienen entre 20 a 60 años de edad, trabajadores de cualquier zona de Lima, a tiempo completo, operarios, varones y mujeres que aceptaron el consentimiento informado. Los criterios de exclusión fueron: trabajadores que laboran en otros rubros, con menos de 1 año trabajando en el rubro industrial, trabajadores de tiempo part time, aquellos que no desearon formar parte del estudio y trabajadores que no terminaron de completar todo el cuestionario.

La población estuvo conformada por 150 trabajadores operarios clientes de una consultora de Lima, considerando que la muestra fue censal porque abarcó todas las unidades de análisis de la investigación (Ramírez 1997), por lo tanto, se trabajó con el 100% de la población al tener en cuenta como un número manipulable de personas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La variable fue medida a través de la técnica la encuesta, el cual pretende obtener información de un grupo de sujetos, mediante la aplicación de un instrumento en relación a un tema particular (Arias 2012).

Es por ello que se aplicó el Cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo, diseñado en México por Noemí Silva, en el año 2004, conformado por siete factores con cincuenta ítems de relevancia tipo Likert, teniendo en cuenta las Condiciones del lugar de trabajo con 9 ítems, Carga de trabajo 6 ítems, Contenido y características de la tarea 8 ítems, Exigencias laborales 8 ítems, Papel laboral y desarrollo de la carrera 6 ítems, Interacción social y aspectos organizacionales 9 ítems y Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento 4 ítems donde se redactan las preguntas sobre la variable a ser medida; así mismo se determinó la validez de constructo mediante el análisis factorial teniendo ítems mayores a 0.30, de tal modo, se alcanzó una varianza explicada de 38,5% y un alfa de Cronbach de 0,9, siendo válido y confiable.

Además, fue adaptado en el Perú en la ciudad de Lima, Arequipa y Trujillo, por Aranda y Pando, en el año 2016, en una población de 542 sujetos que laboran en la construcción, industria textil, servicios de educación, de salud, minería, pesca y agroindustria, entre otros; conformado por las mismas dimensiones, pero reducido a cuarenta y seis ítems de relevancia tipo Likert, siendo eliminando 4 ítems y se determinó la validez y confiabilidad de contenido basado en el alfa de Cronbach con 0,9.

3.5 Procedimiento

Prosiguiendo con la recolección de datos se solicitó el permiso apropiado a la gerente general de la consultora, obteniendo su respuesta en una carta de aceptación, posteriormente la gerencia facilitó base de datos de los trabajadores y se procedió a enviar el formulario google a los correos o WhatsApp, donde el tiempo determinado para recolectar las respuestas de los encuestados fue de aproximadamente 20 días, así mismo se consideró el consentimiento informado para cada uno de los encuestados y finalmente se elaboró una matriz de datos (data) en Excel y se procedió al análisis estadístico de los mismos.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó el análisis descriptivo obteniendo los porcentajes y frecuencias de la variable a investigar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). De igual manera estos datos de información fueron pasados al programa Excel y procesados en el programa estadístico SPSS, para ser interpretados y presentados por medio de tablas de frecuencias y porcentajes, según el modelo APA.

3.7 Aspectos éticos

Para la siguiente investigación, se consideró la participación de los operarios en el rubro industrial, donde se tomó en cuenta los principios éticos como el respeto a las personas, beneficencia y justicia, autonomía y no maleficencia manifestando que toda persona puede ser sometida a libre consentimiento o experimentación (Delgado, 2002).

Por ello, se mantuvo en anonimato a cada uno de los trabajadores informantes que contribuyeron parte de la muestra de estudio, contando con el consentimiento de cada uno de ellos, también se tuvo en cuenta el código de Ética de investigación de la Universidad César Vallejo el cual menciona la política anti plagio, en el que se debe de citar a cada uno de los autores que aportaron mediante sus conocimientos teóricos y redactar las referencias bibliográficas de las citas consultadas, para luego ser verificado a través del Turnitin (Benites,2017).

Así mismo, según el código de ética y deontología del psicólogo en las actividades de la investigación, se protegió los derechos de los participantes, respetando la libertad de participar en la investigación y manteniendo la información de manera confidencial de cada uno de los participantes (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de los factores de riesgos psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	60	40
Medio	52	34,7
Bajo	38	25,3
Total	150	100,0

En la tabla 1 se observa que de 150 operarios, 60 (40%) muestran un nivel alto, 52 (34,7%) muestran un nivel medio de riesgo psicosocial y 38 operarios (25,3%) presentan bajo niveles de riesgo psicosocial.

Tabla 2

Nivel de riesgo en el factor condiciones del lugar de trabajo en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	48	32
Medio	61	40,7
Bajo	41	27,3
Total	150	100,0

En la tabla 2 se percibe que de los 150 operarios encuestados ,61 operarios presentan riesgo en el factor condiciones de trabajo en un nivel medio representado por un 40,7%, mientras que 48 operarios se ubican en un nivel alto representado por un 32%. Y 41 operarios se encuentran en nivel bajo representado por 27,3%.

Tabla 3

Nivel de riesgo en el factor carga de trabajo en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	98	65,4
Medio	34	22,6
Bajo	18	12
Total	150	100,0

En la tabla 3 se observa que de los 150 operarios encuestados, 98 operarios presentan riesgo en el factor carga de trabajo en un nivel alto representado por un 65,4%, mientras que 34 operarios muestran un nivel medio representado por un 22,6%. Y 18 operarios se encuentran en nivel bajo representado por 12%.

Tabla 4

Nivel de riesgo en el factor contenido y características de la tarea en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	52	34,7
Medio	73	48,6
Bajo	25	16,7
Total	150	100,0

En la tabla 4 se observa que, de los 150 operarios encuestados, 73 operarios presentan riesgo en el factor contenido y características en un nivel medio representado por un 48,6%, mientras que 52 operarios se ubican en un nivel alto representado por un 34,7%. Y 25 operarios se encuentran en nivel bajo representado por 16,7%.

Tabla 5

Nivel de riesgo en el factor exigencias laborales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	76	50,6
Medio	55	36,7
Bajo	19	12,7
Total	150	100,0

En la tabla 5 se percibe que de los 150 operarios encuestados ,76 operarios presentan riesgo psicosocial en un nivel alto representado por un 50,6%, mientras que 55 operarios se ubican en un nivel medio de riesgo psicosocial representado por un 36,7%. Y 19 operarios se encuentran en nivel bajo representado por 12,7%

Tabla 6

Nivel de riesgo en el factor papel laboral y desarrollo de la carrera en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	58	38,7
Medio	62	41,3
Bajo	30	20
Total	150	100,0

En la tabla 6 se percibe que de los 150 operarios encuestados ,62 operarios presentan riesgo en el factor de papel laboral y desarrollo de la carrera en un nivel medio representado por un 41,3%, mientras que 58 operarios se ubican en un nivel alto representado por un 38,7%. Y 30 operarios se encuentran en nivel bajo representado por un 20%.

Tabla 7

Nivel de riesgo en el factor interacción social y aspectos organizacionales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	61	40,7
Medio	78	52
Bajo	11	7,3
Total	150	100,0

En la tabla 7 se observa que de los 150 operarios encuestados, 78 operarios presentan riesgo psicosocial en un nivel medio representado por un 52%, mientras que 61 operarios muestran un nivel alto de riesgo psicosocial representado por un 40,7%. Y 11 operarios se encuentran en nivel bajo representado por 7,3%.

Tabla 8

Nivel de riesgo en el factor remuneración del rendimiento en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	49	32,7
Medio	65	43,3
Bajo	36	24
Total	150	100,0

En la tabla 8 se percibe que de los 150 operarios encuestados ,65 operarios presentan riesgo en el factor remuneración del rendimiento en un nivel medio representado por un 43,3%, mientras que 49 operarios se ubican en un nivel alto por un 32,7%. Y 36 operarios se encuentran en nivel bajo representado por un 24%.

V. DISCUSIÓN

Los diversos riesgos psicosociales que se presentan en el ámbito laboral, pueden afectar la salud y desarrollo de los trabajadores, evidenciándose como una inadecuada interacción entre el tipo de trabajo, el entorno directivo, lo organizacional, las aptitudes y roles, ocasionando cambios significativos en el contexto psicológico y fisiológico (OMS, 2008).

En cuanto al nivel de factores de riesgos psicosociales en general se encontró una predominancia del nivel alto con 40%, esto concuerda con los resultados de Gil et. al (2016), quienes encontraron similares resultados con un predominio de 49,9% en un nivel alto de riesgos psicosociales; Solano (2015), alcanzo una cifra alta de 51%, quienes se encuentran predispuestos a sufrir enfermedades o accidentes laborales, señalando que los factores de riesgos psicosociales toman como punto de partida la interacción del colaborador y los aspectos organizacionales, así como el ambiente físico de trabajo, contenido del puesto, desempeño de roles, relaciones interpersonales, desarrollo de la carrera, oportunidades de decisión, realización personal, rotación de turnos y sobrecarga laboral, conllevando a perjudicar la salud del trabajador (Gil Monte y Peiro, 1997). Estos factores pueden producir cambios en el funcionamiento del organismo, en el bienestar físico y mental, por ello cuando los factores organizacionales y psicosociales son disfuncionales, dan inicio a respuestas psicofisiológicas, ocasionando tensión por estrés laboral, afectando negativamente al colaborador y convirtiéndose en condiciones de riesgo (Atalaya, 2001).

En la dimensión de condiciones del lugar de trabajo, el 40,7% perciben niveles medios, el 32% niveles altos y el 27,3% niveles bajos; estos datos difieren con Solano (2015), quien encontró una predominancia de nivel alto con 60.8%, seguido del nivel bajo con 20% y un nivel medio de 19.2%, de igual manera Gil et. al (2016) quienes señalan un nivel bajo con 76.37% de trabajadores que no presentan ninguna incomodidad en su espacio de actividades, el 18,16% se encuentran en niveles medios y el 5.47% en niveles altos; pero si concuerda con Gutiérrez (2017), quien demuestra un nivel medio con 67,4% de operarios reconocen las malas condiciones de su lugar de trabajo, dando a entender que su área laboral es inadecuada a las necesidades ambientales del trabajador, por

lo que dificulta al realizar sus actividades cotidianas y a desempeñarse de manera óptima (Barrios et. al, 2010).

En la dimensión de carga de trabajo, prevalece el nivel alto con 65,4% de operarios que trabajan bajo presión, a diferencia del nivel medio con 22,6% y 12% del nivel bajo, estos resultados se relacionan con los estudios de Gutiérrez (2017), quien demuestra que el 89.9% trabajan bajo esfuerzo físico y mental requiriendo una mayor demanda de atención a las actividades que realizan para cumplir con sus horarios labores, seguida del nivel medio con 22,6% y un nivel bajo de 12%, así mismo Márquez y Zambrano (2013) señalan un nivel alto con 65,9%, un nivel medio con 22,6% y un nivel bajo de 12%, dando como consecuencia un nivel elevado de estrés laboral, afectando la salud psicológica y fisiológica de los colaboradores, llegando en algunos casos, incluso a presentar depresión y ansiedad (Gestión, 2019). Esto se debe a que 195 millones de trabajadores están laborando más horas de lo normal, elevando los números de industrias donde los empleados son más afectados por los efectos de la crisis (Tariq y Marey, 2020).

En la dimensión de contenido y características de la tarea el 48,6% perciben niveles medios, el 34,7% niveles altos y el 16,7% niveles bajos. Estos datos difieren con Carpintero y Lozada (2018), quienes encontraron una predominancia del nivel bajo con 56,7%, seguida del nivel alto con 23% y un nivel medio de 20%; pero si concuerda con Gutiérrez (2017), quien mostró un nivel medio con 71,3%, seguida de del nivel alto con 19% y un nivel bajo de 9.7%; de igual manera Bermuy (2018) señala un 48.67% en el nivel medio, ocasionando que los trabajadores en reiteradas oportunidades sientan agotamiento de las actividades rutinarias que exige su puesto de trabajo (Silva, 2014).

En la dimensión de Exigencias laborales, se muestra que prevalece el nivel alto con 50,6% de operarios que trabajan bajo las exigencias que requiere su puesto laboral, a diferencia del nivel medio con 36,7% y 12,7% del nivel bajo, este dato no se relaciona con Gil et. al (2016), quienes encontraron un nivel bajo en el 67,41%, seguida del nivel medio con 22,89% y un nivel alto de 9.70%. A diferencia de Chávez et. al (2019), quien obtuvo el 84.9% que laboran bajo las exigencias físicas, mentales y de productividad que impone la organización

(Silva, 2004). Sin embargo, las organizaciones no se dan cuenta que afectan a la salud del operario y perjudica a la organización, conllevando a la falta de motivación laboral, presentismo, pérdida de compromiso, entre otros (Daza y Pérez, 2016).

En la dimensión del papel laboral y desarrollo de la carrera, se encontró un nivel medio con 41,3%, un nivel alto con 38,7% y un nivel bajo de 20%. Estos resultados se relacionan con Chávez et. al (2019), quienes encontraron una predominancia de nivel medio con 52,3% de colaboradores que se ven afectados con la estrategia de la organización; a la vez concuerda con Solano (2015), quien resalta el nivel medio con un 52% de los operarios mencionan que la organización realiza una inadecuada planificación que perjudica a su futura carrera y desarrollo de conocimientos (García, 2005). En la actualidad, debido a la pandemia por covid 19, diferentes empresas han paralizado los procesos de desarrollo de línea de carrera con un 52%, por lo tanto, los colaboradores se ven afectados con la reducción de presupuesto que presentan las organizaciones (Price Waterhouse Coopers, 2020)

En la dimensión de interacción social y aspectos organizacionales, el 52% perciben niveles medios, el 40,7% niveles altos y el 7,3% niveles bajos; estos datos difieren con Márquez y Zambrano (2013), quien encontró una predominancia de nivel bajo con 73%, seguido del nivel alto con 15% y un nivel medio de 12%, pero si concuerda con Bermuy (2018) quien señala un nivel medio con 58,30% de operarios mantienen relaciones sociales dentro de la organización, el 25,7% se encuentran en niveles altos y el 16% en niveles bajos; de igual manera Gil et. al (2016), mostraron un nivel medio con el 37,81% de trabajadores no interactúa dentro de un mismo grupo, ni establecen relaciones entre jefes inmediatos, lo cual puede ser ocasionado por la mala selección de los canales de comunicación, ausencia de planeación, distorsión del contexto de mensaje y desconfianza, generando problemas de comunicación e interacción entre los miembros de la organización (Rizo, 2006).

En la dimensión remuneración del rendimiento, prevalece el nivel medio con 43,3%, el nivel alto con 32,7% y 24% del nivel bajo, estos resultados se relacionan con los estudios de Chávez et al. (2019), quienes demuestran que el

40,7% manifiestan que la organización no evalúa los esfuerzos que realizan los operarios para sobresalir en sus actividades laborales, por lo cual no son recompensados económicamente, ni con otro estímulo (Silva, 2004); así mismo Bermuy (2018), señala un nivel medio con 64.48%, un nivel alto con 18.8% y un nivel bajo de 16,72%, conllevando a una posible consecuencia de bajo nivel de rendimiento de los operarios para conservar la motivación en la organización (Risco, 2014). Y esto se debe a que a inicios del 2020 muchas empresas industriales redujeron salarios y costos internos, por lo que no tomaron medidas para reestructurar sus programas de incentivos anuales, que es afectado negativamente por las consecuencias económicas de la pandemia (International Labour Organization, 2020).

Por último, se puede resumir que en la actualidad los trabajadores se ven afectados con los diversos factores de riesgo psicosocial, interfiriendo negativamente en la salud del trabajador, ocasionando daños físicos, mental y en algunas ocasiones dando inicio a la presencia de alteraciones en el sistema de procesos cognitivos, emocionales y conductuales, conllevando a trastornos de estrés postraumáticos, ansiedad, depresión y en algunos extremos al suicidio (Casa, Cruz y Godoy, 2020)

VI. CONCLUSIONES

- Primera. - Se encontró niveles altos de riesgos psicosociales en los operarios, lo cual nos indica que existe una interacción entre la salud y el trabajo por lo que pueden presentar estrés, dificultades interpersonales, trastornos psicológicos, malestares fisiológicos, falta de motivación laboral, entre otros; ocasionando daño en la salud del colaborador.
- Segunda. - El 40,7% de operarios presentan riesgo en el factor condiciones del lugar de trabajo en un nivel medio, por lo que reconocen que su área laboral es inadecuada a las necesidades ambientales del trabajador, dificultando a sus actividades cotidianas y desempeño óptimo.
- Tercera. – Se evidencio que el 65,4% de operarios presentan riesgo en el factor cargo de trabajo en un nivel alto, dando a entender que trabajan bajo esfuerzo físico y mental requiriendo una mayor demanda de atención a las actividades que realizan para cumplir con sus horarios labores.
- Cuarta. - El 48,6% de operarios presentan riesgo en el factor contenido de características de la tarea en un nivel medio, ocasionando que los trabajadores en reiteradas oportunidades sientan agotamiento de las actividades rutinarias que exige su puesto de trabajo.
- Quinta. – Se registró que el 50,6% de operarios presentan riesgo en el factor exigencias laborales en un nivel alto, donde laboran bajo las exigencias físicas, mentales y de productividad que impone la organización, afectando la salud del colaborador.
- Sexta. - El 41,3% de operarios presentan riesgo en el factor papel laboral y desarrollo de la carrera en un nivel medio, debido a la posible paralización de los diferentes procesos internos de la organización, afectando la reducción de presupuesto que presenta la organización.
- Séptima. - El 52% de operarios presentan riesgos en el factor interacción social y aspectos organizacionales en un nivel medio. Es decir, los trabajadores no interactúan dentro de un mismo grupo, ni establecen relaciones entre jefes inmediatos, distorsión del contexto de mensaje

y desconfianza, generando problemas de comunicación e interacción entre los miembros de la organización.

Octava. - El 43,3% de operarios presentan riesgos en el factor remuneración del rendimiento en un nivel medio, probablemente la organización no evalúa los esfuerzos que realizan los operarios para sobresalir en sus actividades laborales, lo cual no son recompensados económicamente, ni con otro estímulo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - Se propone realizar estudios comparativos que impliquen la variable de estudio en organizaciones del rubro industrial, así mismo que realicen investigaciones con una muestra mayor de operarios y con el propósito de manifestar la realidad de esta variable que es muy poco estudiada en el Perú.

Segunda. - Se sugiere la elaboración de instrumentos de factores de riesgos psicosociales, bajo otras teorías ya existentes, con el fin de generar nuevos instrumentos psicométricos para que sea aplicado por la comunidad científica y futuros investigadores.

Tercera. - Fomentar programas de prevención para los operarios que desde su actuar interno se puedan ejecutar, ante situaciones de factores de riesgos psicosociales, tales como espacios de recreación en los cuales logren realizar actividades no cognitivas, ejercicios deportivos y actividades de relajación.

Cuarta. - Desde el área de RR.HH de las organizaciones se debe de poner en práctica, el valorar la carga laboral y exigencias laborales de los operarios de tiempo completo con el fin de mantener el equilibrio entre las tareas y el tiempo necesario para llevarlas a cabo.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Aldrete, M., & Alvarado, C. y. (2017). *Factores psicosociales en el trabajo*. Mexico: Universidad de Guadalajara.
http://www.rialnet.org/sites/default/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo_0.pdf
- Aranda, C., & Pando, M. (2016). *Ánisis factorial exploratorios del "Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo" en el Perú*. (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Nacional San Marcos.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4537/Mollo_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación 6ta edicion*. Venezuela: Episteme.
https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG
- Atalaya, M. (2001). *El estres laboral y su influencia en el trabajo*. Lima: Facultad de Psicología. UNMSM.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4537/Mollo_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barahona, S. (2016). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal administrativo*. (Tesis de Maestria), 1-130. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7194/1/T-UCE-0007-47pg.pdf>
- Barrios, D., Bermudez, S., & Contreras, O. (2010). *Condiciones y medio ambiente de trabajo: ruido , iluminación y ventilación. ingenieria del trabajo*. Venezuela: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Benites, S. (2017). Resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV. *Universidad Cesar Vallejo*, 12.
<https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

- Bernuy, G. (2018). *Calidad de vida relacionada a la salud y factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa constructora*. (Tesis para optar el grado de maestro en medicina ocupacional y del medio ambiente). Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. http://190.116.48.43/bitstream/handle/upch/3816/Calidad_BernuyMoreno_Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boada, J., & Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC. <http://rcientificas.edu.co/index.php/salud/rt/prINTERfriendly/5815/5592>
- Bravo, E., & Eggerstedt, M. (13 de 05 de 2017). *RR.HH*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laborales-peruanos/>
- Carpintero, C., & Lozada, L. (2017). Evaluación de riesgos psicosociales en trabajadores del estado Lara. *Dialnet*, 9-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6570431>
- Chavez, E., Velasco, A., & Ramirez, E. (2019). Diagnostico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Scielo*, 30-35. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103166X2019000100401&script=sci_arttext&tIng=es
- Colegio de psicólogos del Perú. (2018). Código de ética profesional. *Colegio de psicólogos del Perú*, 20. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Delgado, M. (2002). Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado. ¿Puede convertirse la experiencia. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 4.
- Dominguez, J. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*. Chimbote: Uladech Católica. https://evidencia.com/wpcontent/uploads/2016/01/Manual_metodologia_investigacion_evidencia.pdf

- European Agency for Safety and Health at Work. (2005). Priorities for occupational safety and health research in the EU-25.
<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805648>
- Eurofound (2011). European Industrial Relations Dictionary. Consultado el 20 de septiembre del 2011 en
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-conditions>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2018). Psychosocial risks and stress at work - Safety and health at work.
<https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- European Agency for Safety and Health at Work (2014). Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention.
<https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention/view>
- Garcia, E. (2005). *Desarrollo de la carrera como parte esencial en el plan de vida del ser humano y estrategia empresarial*. Bogota: Universidad de la Sabana.
- Gil Monte, P. y. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. España: Síntesis.
https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Gill Monte, P., Lopez Vilchez, J., Llorca Rubio, J., & Sánchez Piernas, J. (2016). *Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana*. España: Universidad de Valencia.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100001
- Guihard, T. (16 de Junio de 2019). *Periodico Gestión*. Obtenido de Estres laboral para sufrir riesgos psicosocial :
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/estres-laboral-factor-riesgo-sufrir-depresion-obesidad-diabetes-269901-noticia/?ref=gesr>
- Gutierrez, P. (2017 de Diciembre de 2017). *Scielo*. Obtenido de Uso de grupos focales como complemento del Metodo CoPsoQ PSQCAT de Evaluación

de factores riesgos psicosociales:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492017000300166&script=sci_arttext

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación (5ta edición)*. México: Mc Graw- Hill.
<https://upvv.clavijero.edu.mx/cursos/LEB0742/documentos/Metodologiadelainvestigacion.pdf>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta edición)*. México: Mc Graw- Hill.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Herrera, L., & Leon, J. (2018). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera*. (Tesis para obtartar el título profesional de Licenciada). Repositorio de la Universidad Catolica San Pablo.
https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA_MACEDO_CAR_INF.pdf

Karasek, R. (2001). El modelo de demanda- control: enfoque social y fisiológico del riesgo estrés y desarrollo de activos, en Encilopedia de salud y seguridad en el trabajo. En Miniterio de trabajo y Organización Internacional del trabajo. *Scielo*
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000140&pid=S0121-7577201200010000900019&Ing=en, 459-466.

Lazarus, R. (1966). *Modelo Transaccional del estrés laboral*. Madrid: INSTH.

Marquez, M. y. (2013). Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmecanica Ingenieria Industrial. *Redalyc*
<https://www.redalyc.org/pdf/2150/215030400005.pdf>, 39-48.

MInisterio de trabajo y empleo. (2016). *Ley y Seguridad y Salud en el trabajo*. Lima: Ley N° 29783.

https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Moncada, S. (1998). *Salud Laboral*. Madrid, España: Mc Graw-Hill.

OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza , incidencia y prevención*. Ginebra: Informe del Comité Mixto OIT/OMS.

Orozco, C., Castillo, N., & Róman, S. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo*. Nicaragua: Autónoma .

Pando, M. V. (2016). *Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores*. México: Anales de la Facultad de Medicina.

Peiro, P. G. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el modelo de síndrome quemarse por el trabajo. *Servicio de publicaciones de la universidad de Murcia* , 262-268.

https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

Peiro, P., & Gil Monte, J. (1997). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el modelo de síndrome quemarse por el trabajo. *Servicio de publicaciones de la universidad de Murcia*, 262-268.

Price Waterhouse Coopers (2020) Benchmarking de Recursos Humanos COVID-19. <https://www.pwc.pe/es/assets/document/PwC-Estudio-Benchmark-HR.pdf>

Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. Venezuela: Panapo. https://www.researchgate.net/publication/27288131_El_Proyecto_de_Investigacion_Guia_para_su_Elaboracion

Risco, A. (2014). *Gestionar las recompensas a largo plazo*. México: Business Intellince. https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g_arias_-_el_proyecto_de_investigacion_3a3c2b3n_6ta_-_edicic3a3c2b3n1.pdf

Rizo, M. (2006). *La interacción y la comunicación desde los enfoques*. México: Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

<https://academicae.unavarra.es/bitstream/handle/2454/29172/12%20T.%20Inmaculada%20Vicente.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Salud, O. M. (2008). Sensibilización sobre el Estrés Laboral en los países en Desarrollo. OMS

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=0F5C5A212332411E4BF18B1E297D2433?sequence=1, 1-230.

Silva, N. (2004). *Academicos universitarios y salud ocupacional. Importancia de los factores psicosociales y variables socioconograficas, el caso de un Centro Universitario Regional*. Mexico: Universidad de Guadalajara.

Solano, D. (2015). *Factores de riesgos psicosociales en colaboradores de una Empresa Industrial*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3179/SOLANO%20ASTO%20SILVANA%20KATHERINE\(FILEminimizer\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3179/SOLANO%20ASTO%20SILVANA%20KATHERINE(FILEminimizer).pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Supo, J. (2014). *Seminario de Investigación Científica*. Mexico: Bioestadístico.
<http://red.unal.edu.co/cursos/ciencias/1000012/un3/pdf/seminv-sinopsis.pdf>

Union general del trabajador. (2012). *Factores psicosociales : Contenido de la tarea*. Mexico: Observatorio de Riesgos Psicosociales.

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	<p>Gil Monte y Peiró (1997), mencionan que los Factores Psicosociales negativos del trabajo, son conocidos también con el nombre de estresores, de modo que se desarrolla mediante la interacción del colaborador y los aspectos organizacionales, ambiente físico de trabajo y contenido</p>	<p>Se medirá los factores de riesgos psicosociales a través del cuestionario de factores psicosociales del trabajo. Adaptada en Perú, por Aranda y Pando (2016), cuenta con 7 dimensiones, prueba con 46 ítems, con escala tipo Likert, con alternativas como "Nunca", "Casi</p>	<p>Condiciones del lugar de trabajo</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Contenido y características de la tarea</p>	<p>Ruido, Iluminación, temperatura, higiene del área, exposición a gases, exposición a microbios, espacio adecuado, hacimiento, equipo y materia necesaria.</p> <p>Exceso de actividades, demanda laboral no corresponde a nivel de conocimientos y habilidades, jornada más de 8 horas, trabajo a fines de semana y vacaciones, pocas tareas.</p> <p>Trabajo rutinario, problemas entre compañeros, incapacidad para desarrollar habilidades, involucramientos en proyectos que no son de interés, cambios de actividades que son de responsabilidad, realizar actividades que no son de su especialidad y ejercicio de coordinación y supervisión de personal.</p>	<p>Ordinal</p>

<p>del puesto, nunca”, conllevando a veces”, perjudicar la salud siempre” del trabajador. “Siempre”.</p>	<p>“Alguna “Casi y</p>	<p>Exigencias laborales</p>	<p>Tarea compleja, alto grado de concentración, permanecer muchas horas en posturas incómodas, uso de verbalización constante, esfuerzo visual prolongado, exigencia de creatividad e iniciativa y exigencia a programas estímulos.</p>
		<p>Papel laboral y desarrollo de la carrera</p>	<p>Realiza actividades que no son de su agrado, dificultades con la tecnología, formación profesional en exigencias actuales no compatibles, insatisfacción de puesto, oportunidades para promoción son limitadas y falta de apoyo para mejor formación o capacitación.</p>
		<p>Interacción social y aspectos organizacionales</p>	<p>Dificultad en relación con compañeros de trabajo, participar en grupos de trabajo, problemas con el jefe inmediato, evaluación de desempeño , sistema de asistencia, problemas de comunicación, toma de decisiones, desempeño.</p>
		<p>Remuneración del rendimiento</p>	<p>Salario, satisfacción con el sistema de pensiones y prestaciones, estímulos económicos.</p>

Anexo 2

Carta de consentimiento informado para participantes de investigación

Es grato dirigirme a Ud., mi nombre es Jazmin Antuane Torres Zegarra, soy estudiante del X ciclo de la Carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Ate, por medio de la presente, deseo brinde su consentimiento para que pueda participar en un estudio que estoy realizando, el cual tiene como establecer los niveles de factores de riesgo psicosociales en trabajadores operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020. La participación consiste en responder un cuestionario breve, los cuales tomarán 15 minutos. Si usted acepta participar, tendrá que marcar la opción de “Si acepto”, así mismo los resultados de la evaluación serán confidenciales por lo que serán anónimas y será utilizada para los propósitos de esta investigación.

Agradezco su valiosa participación.

Atentamente,

Jazmin Antuane Torres Zegarra

DNI: 72433259

Anexo 3

Cuestionario Factores psicosociales en el trabajo

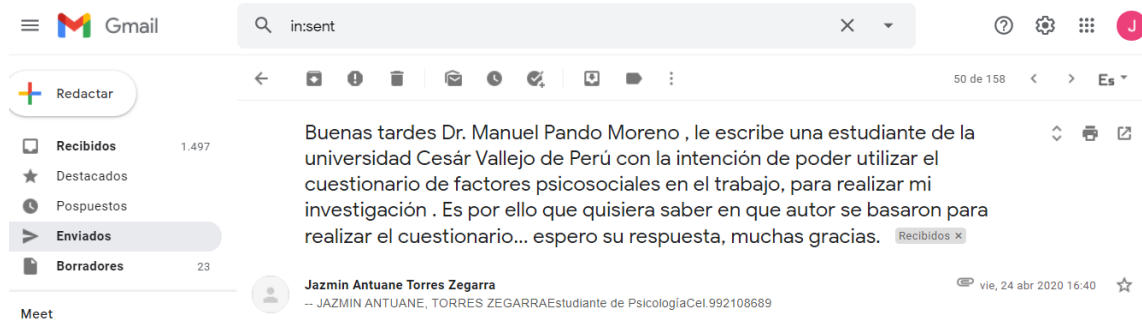
Favor de señalar con un “X” la columna correspondiente la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

Nº	ÍTEMS	0 NUNCA	1 CASI NUNCA	2 ALGUNAS VECES	3 CASI SIEMPRE	4 SIEMPRE
1	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades.					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada.					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada.					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo.					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores.					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores.					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza.					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar.					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo.					
					SUBTOTAL	
2	Cargo de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo.					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todas sus trabajos).					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo.					
					SUBTOTAL	
3	Contenido y características de la tarea.					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido.					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés.					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad.					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal.					
4	Exigencias laborales					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja.					
4.2	Requiere alto grado de concentración.					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado).					

4.4	Hace uso de verbalización constante.					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado.					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa.					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
					SUBTOTAL	
5	Papel laboral y desarrollo de la carrera.					
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado.					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles.					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas.					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas.					
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación.					
					SUBTOTAL	
6	Interacción social y aspectos organizacionales.					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo.					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo.					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados.					
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos.					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.					
6.7	Limitan tu participación en los procesos de toma de decisiones.					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa.					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
					SUBTOTAL	
7	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza.					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica.					

Anexo 4

Autorización de para utilizar el instrumento



Anexo 5

Autorización para la aplicación del instrumento



Lima, Julio 2020

AUTORIZACIÓN

Gerente General, **Júliisa Ittusaca**
CONSULTORA SOLUCIONES PSICOLÓGICAS

Autoriza:

A la estudiante **JAZMIN ANTUANE TORRES ZEGARRA** con DNI nro. 72433259, de la Facultad de Psicología de la Universidad César Vallejo a realizar su trabajo de investigación a fin de evaluar los factores de riesgos psicosociales en operarios de empresas del rubro industrial. Se expide la presente autorización a fin de otorgarle las facilidades necesarias y se pueda cumplir con dicha investigación teniendo en cuenta las previsiones del caso.

Júliisa Ittusaca
Gerente General



📞 Of. 606 7298 • RFC 984 30299
🌐 psicologicas.com
✉ informes@psicologicas.com
📘 Soluciones Psicológicas
📱 Soluciones Psicológicas



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORRES ZEGARRA JAZMIN ANTUANE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN OPERARIOS DEL RUBRO INDUSTRIAL, CLIENTES DE UNA CONSULTORA DE LIMA, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
TORRES ZEGARRA JAZMIN ANTUANE DNI: 72433259 ORCID 0000-0002-9842-5781	Firmado digitalmente por: JTORRESZ9 el 24-03-2021 10:56:34

Código documento Trilce: INV - 0263025