



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en
conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Tapia Delgado, Anel Estela (ORCID:0000-0001-9903-2579)

ASESORA:

Mg. Mendoza Chávez, Guissela Vanessa (ORCID: 0000-0001-5883-9712)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi sobrino Polo Mauricio y a mi adorada
hermana Irma porque son mi motor y
motivo para culminar con mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a mis hermanos por acompañarme en el cumplimiento de mis objetivos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	<i>Prueba de normalidad Shapiro Wilk</i>	20
Tabla 2	<i>Relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral</i>	20
Tabla 3	<i>Relación entre las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral</i>	21
Tabla 4	<i>Relación entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de calidad de vida laboral</i>	22
Tabla 5	<i>Diferencias entre factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad</i>	23
Tabla 6	<i>Diferencias entre la calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad</i>	24
Tabla 7	<i>Describir los niveles de factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad</i>	25
Tabla 8	<i>Describir los niveles de calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad</i>	26
Tabla 9	<i>Validez de índice de homogeneidad de la Escala de Factores de Riesgos psicosociales</i>	
Tabla 10	<i>Confiabilidad del alfa de Cronbach de los factores de riesgos psicosociales y sus dimensiones</i>	
Tabla 11	<i>Validez de índice de homogeneidad de la Escala abreviada calidad de vida laboral</i>	
Tabla 12	<i>Confiabilidad del alfa de Cronbach de calidad de vida laboral y sus dimensiones</i>	

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021. El tipo de la investigación es correlacional descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal. La población específica del estudio estuvo conformada por 108 conductores; del mismo modo, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Factores de Riesgos Psicosociales y la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQOL). Se obtuvo como principales resultados que existe una relación negativa y significativa entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral con un valor en el coeficiente de correlación de Spearman de ($Rho=-.234$). En cuanto a los descriptivos, se observó que los adultos predominaron en el nivel alto de factores de riesgos psicosociales con el 54.2% y el 50% de adultos tardíos un nivel alto de calidad de vida laboral.

Palabras clave: síndrome de burnout, realización personal, bienestar, despersonalización.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between psychosocial risk factors and quality of working life in drivers of a transport company in Ate, 2021. The type of research is descriptive and non-experimental, cross-sectional, correlational. The specific population of the study was composed of 108 drivers; similarly, the instruments used were the psychosocial risk factor scale and the abbreviated quality of life scale (WRQOL). A negative and significant relationship between psychosocial risk factors and quality of working life was obtained as the main results with a value in Spearman's correlation coefficient of ($Rho=-.234$). In terms of the descriptive ones, adults were found to predominate in the high level of psychosocial risk factors with 54.2% and 50% of late adults a high level of quality of working life.

Keywords: Burnout syndrome, personal realization, well-being, depersonalization.

I. INTRODUCCIÓN

A inicios del 2020, a nivel global se declaró al brote de la COVID-19 como una emergencia en la salud pública y presentó en el ambiente laboral grandes alteraciones en los factores de los riesgos psicosociales, a su vez los trabajadores refirieron haber sentido mucha presión por las exigencias y la preocupación del contagio. Del mismo modo, apareció indicadores de estrés y el bienestar psicosocial fue menos importante ya que pudo más la exposición a los trabajos presenciales por la sobrevivencia en la solvencia económica (Organización Panamericana de la Salud, [OPS], 2020).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2021) manifiesta que el personal debe presentar un trabajo decente y tener aspiraciones en el aspecto laboral y profesional, ya que las organizaciones tienen el deber de incentivar a las oportunidades mediante la seguridad, protección, mejores perspectivas sobre su desarrollo e integración, participación y un buen trato tanto en hombres y mujeres, si ello no es establecido, puede afectar la salud del trabajador.

Por ello, sostiene que, en la calidad de vida laboral, más de 120 millones de colaboradores presentan variaciones en sus horas de trabajo, donde se evidenció niveles de intensidad al trabajo y los que no tenían una adecuada formación fueron los más afectados, ya que tienen menos probabilidad de desarrollar sus habilidades y capacidades. Además, el 30% de ellos manifiestan tener un trabajo sin una perspectiva de crecer profesionalmente (OIT, 2019).

En el Caribe y América Latina, la OPS (2019) refiere que la fuerza en el trabajador solo alcanza el 50% de representación y la otra mitad se encuentra en ambientes inseguros, accidentes, insatisfacciones, enfermedades y hasta incluso la muerte, de tal manera que reconocen a la calidad de vida laboral como un determinante de la salud en el empleado.

El Observatorio Nacional de Seguridad Vial (ONSV, 2021) sostiene que en la pandemia incrementó los índices de accidentalidad en el ámbito vial-urbano. Además, en el primer cuatrimestre del 2021, se reportó en las vías urbanas alrededor de 766 accidentes y el 60% fue ocasionado en las autopistas, calles, avenidas, jirones, curvas, vías rectas e intersecciones por imprudencia o

negligencia del conductor o de los peatones.

En el Perú, Lizárraga (2020) desarrolló un estudio el cual determinó que el 48.2% de los trabajadores tuvieron índices altos de factores de riesgo psicosocial y el 45.5% en un nivel medio de su calidad de vida en lo laboral, es decir, cuando el empleado se encuentre más expuestos a los riesgos psicosociales puede perjudicar en mayor instancia su calidad de vida en el trabajo.

El transporte en Lima, se presenta con mayor densidad y con sucesos de los factores psicosociales que con mayor impacto afectan el bienestar del individuo, por ello, es de importancia investigar cuáles son los factores de riesgos psicosociales que perjudican en la calidad de vida laboral del conductor y tomar acciones preventivas con los trabajadores de interés que quieran un mejoramiento en su salud física y mental.

Ante lo expuesto anteriormente, se formuló la siguiente interrogante ¿De qué manera se relaciona los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021?

La justificación de la presente investigación, es de importancia teórica, pues será útil para el crecimiento de información en la interacción de los factores de riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en conductores. A nivel práctico según resultados se busca establecer el equilibrio emocional ya que puede estar afectando en sus actividades, por lo que resulta indispensable informar sobre los factores de riesgo que pasa el conductor y desarrollar talleres preventivos y promocionales enfocados en reducir niveles altos de estrés o poca calidad de vida laboral.

A nivel metodológico, Se revisó la validez y confiabilidad de los instrumentos para corroborar si se podía aplicar a la población de estudio y en las futuras investigaciones que llevan características similares, las pruebas son: Escala de Factores de Riesgos Psicosociales y la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.

Por consiguiente, se planteó como objetivo general determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021.

En relación a los objetivos específicos fueron. Primero: determinar la relación entre las dimensiones de factores de riesgos psicosocial (aspectos laborales y personales) y calidad de vida laboral. Segundo: determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de calidad de vida laboral (satisfacción laboral, bienestar general, interrelación trabajo-hogar, estrés, control en el trabajo y condiciones de trabajo). Tercero: comparar los factores de factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad. Cuarto: comparar la calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad. Quinto: describir los niveles de factores de riesgos psicosociales y sus dimensiones según edad. Sexto: describir los niveles de calidad de vida laboral y sus dimensiones según edad.

Asimismo, como hipótesis general es que: existe correlación negativa y significativa entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021.

Y como hipótesis específicas tenemos, primero: existe correlación negativa entre las dimensiones de factores de riesgos psicosocial (aspectos laborales y personales) y calidad de vida laboral. Segundo: existe relación negativa entre factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de calidad de vida laboral (satisfacción laboral, bienestar general, interrelación trabajo-hogar, estrés, control en el trabajo y condiciones de trabajo). Tercero: existen diferencias entre los factores de factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad. Cuarto: existen diferencias entre la calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes nacionales se tiene a Flores (2021) en Lima, quien desarrolló una investigación sobre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción en trabajadores. Fue un estudio de tipo correlacional-descriptivo, donde se aplicó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague y el Cuestionario de Satisfacción con 80 sujetos. En los resultados se pudo evidenciar que el 81.25% presenta un nivel alto de factores de riesgo psicosocial y en sus dimensiones, el 46.25% en el nivel alto de exigencias psicológicas, del mismo modo el 85% en trabajo activo, el 90% de apoyo social y liderazgo, el 71.3% en compensaciones y el 82.50% de doble presencia. Se concluye que existe una relación negativa entre las variables mencionadas.

Morán y Salas (2021) en Lima, hicieron un estudio sobre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, en 264 participantes. Además, aplicaron la Escala de Calidad de Vida Laboral y la Escala de Compromiso Organizacional. En los resultados se observó que el 29.2% tuvo un nivel alto y muy alto de calidad de vida laboral y existe una relación directa entre las variables ($Rho=.622$).

Aquilino (2020) en Lima, investigó sobre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, fue un estudio de tipo correlacional-descriptivo, donde se aplicó la Escala de Calidad de Vida Laboral y la Escala de Bienestar Psicológico, en 223 participantes. Los resultados identificaron que el 92.4% presentan un nivel bajo de calidad de vida laboral, seguido del 4.5% en el nivel medio y solo el 3.1% en el nivel alto. Por otro lado, se presentó diferencias en la calidad de vida laboral según edad ya que tuvo un valor menor a .05 y no hubo diferencias con el sexo ya que su valor es mayor a .05.

Lizárraga (2020) en Lima, hizo una investigación sobre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en operarios. El estudio fue correlacional-descriptivo, donde se aplicó la Escala de Riesgos Psicosociales y la Escala de Calidad de Vida Laboral, en una muestra de 112 trabajadores. En los resultados, se pudo notar que existe una relación inversa entre las variables ($Rho= -.626$), además una relación inversa con las dimensiones de la calidad de vida laboral, donde en la satisfacción laboral ($Rho= -.478$), en el bienestar general ($Rho= -.520$), en la interrelación hogar-trabajo ($Rho= -.560$), el estrés en el trabajo ($Rho= -.465$),

el control en el trabajo ($Rho = -.185$) y las condiciones de trabajo ($Rho = -.417$), así también una relación inversa con las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, donde en los aspectos laborales tuvo un valor de ($Rho = -.644$) y en los personales ($Rho = -.333$).

Pérez et al (2019) en Lima, desarrollaron un estudio sobre los riesgos psicosociales y el estrés. El estudio fue correlacional-descriptivo, donde se aplicó el Cuestionario ISTAS de riesgos psicosociales y el Cuestionario de Estrés Laboral, en 49 participantes. En los resultados se pudo apreciar una relación directa entre ambas variables ($r = .653$) y en las dimensiones de riesgos psicosociales se evidenció una relación directa entre las exigencias psicológicas y el estrés ($r = .365$), en el trabajo activo y el desarrollo de sus habilidades una relación inversa ($r = -.409$), con la doble presencia una relación directa ($r = .304$) y no se presentó relación con las dimensiones compensaciones y apoyo social, debido que su valor fue superior a .05.

En relación a los antecedentes internacionales tenemos a Urrea y Ordóñez (2020) en Colombia, quienes hicieron un estudio sobre la salud mental y la calidad de vida laboral en colaboradores. Además, el estudio fue correlacional-descriptivo, donde se aplicó el cuestionario de salud general y el cuestionario de calidad de vida laboral en una muestra de 92 participantes. En los resultados se pudo evidenciar que el 57.61% tiene un nivel alto de seguridad en el trabajo, el 50% un nivel alto y bajo de integración en el puesto de trabajo, el 54.35% un nivel bajo de satisfacción, el 60.87% un nivel alto de bienestar por medio del trabajo, desarrollo del trabajador y administrador del tiempo. Se concluye que existe una relación directa entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y los estados emocionales, donde en el soporte institucional y seguridad en el trabajo tiene un valor de ($Rho = .003$), en la integración del puesto de trabajo ($Rho = .001$), en la satisfacción ($Rho = .026$), en el bienestar ($Rho = .021$) y en el desarrollo ($Rho = .015$).

Sepúlveda (2020) investigó sobre la calidad de vida laboral y autoeficacia en conductores. Asimismo, fue un estudio correlacional-no experimental, donde se aplicó el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral en 151 sujetos. En los resultados, se pudo evidenciar que el 35.8% se encuentran en un nivel normal, el 29.1% en el

nivel bastante buena, el 23.8% en el nivel regular, el 9,9% en el nivel muy buena y el 1,3% en el nivel muy mala.

Rivera et al. (2019) en Brasil, investigaron sobre los riesgos psicosociales y la calidad de vida percibido en trabajadores. El estudio fue de tipo correlacional-descriptiva, donde se aplicó el Cuestionario de Riesgos Psicosociales ISTAS y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral, en una muestra de 110 participantes. En los resultados, se evidenció una relación inversa entre las variables mencionadas con un valor de ($Rho = -.370$). en cuanto a las dimensiones de los riesgos psicosociales, el 44.5% tuvo un nivel alto en las exigencias psicológicas, el 48.2% en el nivel bajo de trabajo activo, el 36.8% en el nivel medio de apoyo social y calidad de liderazgo y el 45.5% de compensaciones y el 44.5% en el nivel alto de doble presencia.

Pozo (2018) en Ecuador, investigó sobre los factores de riesgo psicosociales en trabajadores. El estudio fue descriptivo, donde se aplicó el Cuestionario ISTAS en 26 participantes. En los resultados se pudo notar que el 58% presenta niveles altos de exigencia psicológicas, el 54% un nivel bajo de trabajo activo, el 81% presenta inseguridad, el 50% un nivel medio de apoyo social y liderazgo y doble presencia y el 73% un nivel alto de estima.

Morilla et al. (2018) en España, desarrollaron un estudio sobre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en trabajadores. El estudio fue correlacional-descriptivo, donde se aplicó el Cuestionario de Factores Psicosociales y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral, en una muestra de 488 trabajadores. En los resultados, se pudo encontrar que no existe relación entre ambas variables ya que su valor es superior a .02, además se presentó un nivel medio de compromiso laboral con un valor de ($ME=3.96$), vigor ($ME=4.04$), dedicación ($ME=4.25$), absorción ($ME=.363$) y en burnout ($ME=3.76$).

En lo que respecta a la perspectiva teórica, la primera organización mundial en tomar en consideración los aspectos psicosociales fue la OIT (1984), la cual define estos aspectos como constructos complejos, ya que engloban la percepción que tienen los diferentes trabajadores con respecto a su ambiente laboral. Dicho de otro modo, los factores psicosociales son el resultado de la suma de los aspectos

propios de la empresa (ambiente, facilidades, estructura) y los aspectos individuales de sus trabajadores (habilidades, necesidades, valores), que tiene un gran impacto sobre la eficacia, la salud y el compromiso dentro de la organización (OIT,1996).

El trabajo es la ocupación más habitual en las personas que es fuente de desarrollo y bienestar económico, personal y social en la población. Sin embargo, en el trabajo se inicia diversos actores que ponen en riesgo la salud biopsicosocial del individuo y su entorno. Desde la década de los ochenta hay inquietud e intranquilidad sobre los peligros biopsicosociales de origen laboral que ocasiona ausentismo, enfermedades crónicas, pensiones por invalidez, incapacidades, accidentes fatales y no fatales (Vieco y Abello, 2014).

Desde los años 80 se vienen presentando dos modelos teóricos referidos al tema de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, el estrés y las consecuencias en la salud. Algunos autores han propuesto la construcción de estos modelos con el objetivo de elaborar teorías más detalladas del fenómeno, así como crear instrumentos de evaluación más completos que colaboren en la intervención de los factores psicosociales en las diferentes organizaciones.

El modelo demanda – control es uno de los enfoques que, valida las cualidades psicosociales de las condiciones laborales y su repercusión en la salubridad y productividad del trabajador, todas estas involucradas en el disgusto o fastidio ocasionado por el estrés, motivación y aprendizaje en el trabajo (Karasek, 1979). El modelo de Karasek mencionado por Schnall, Landsbergis, Warren y Pickering, (1994) ha desarrollado la predicción en algunos indicadores en diferentes variables de salud, incluyendo allí la depresión, agotamiento, salud cardiovascular, salud mental, entre otros. En la actualidad, según estudios en referencia a los perfiles y roles laborales, dan a conocer que los trabajos con alto porcentaje de vulnerabilidad a padecer estrés psicosocial son los cargos de operarios u obreros (Karasek y Theorel, 1990).

Continuando con fuentes que explican la historia en referencia al tema, se encuentra el documento editado por la OMS en previa acuerdo con Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988) titulado como” Los factores psicosociales laborales y la

relación con la salud” documento que manifiesta la influencia de factores que dañan al trabajador y la relación que existe entre su propia percepción y vivencia de su centro laboral. Además, introduce la diferenciación como elemento prioritario en el tema, pues habla de dos tipos de efectos que podrían poseer los factores psicosociales los cuales pueden ser ya sea positivos o negativos en el clima laboral del trabajador. Llegado a este punto, el modelo no solo incorpora las demandas del ambiente laboral, la respuesta individual, las consecuencias de deficiencias en la organización, sino que también incorpora la relación empleador-empleado, centrando su desarrollo en el tipo de motivación brindada por el líder del grupo, la función del líder en la distribución de tareas y la eficacia laboral. Por otro lado, el modelo impulsa la participación del empleado dentro de las actividades de la organización, sugiriendo mejoras constantes que hagan sentir al trabajador complacido con su trabajo, evidenciando un aumento tanto en las ganancias individuales como organizacionales, mejorando el sistema laboral con la promoción y prevención de salud organizacional.

A nivel epistemológico, según Moreno (2011) en la Alta edad Media y Renacimiento nace el concepto de riesgo laboral para la salud como las circunstancias y comportamientos que tienen consecuencias dañinas hacia los trabajadores, pues van en contra a su derecho de la integridad física y de salud; todo ello a consecuencia del contexto de aquel tiempo, enfocado en la preocupación de las vivencias adquiridas por trabajadores artesanos y del buen hacer. Así mismo, inicia las aproximaciones a los sindicatos, agrupaciones de primera defensa de los trabajadores con el fin de buscar el establecimiento de un trato justo y determinadas condiciones laborables. Los planeamientos actual español sobre los riesgos laborales son originados por la Ley de Prevención de Riesgo Laboral (31/1995) como transposición de la Directiva Marco Europea, leyes que no captan o toman en cuenta los riesgos psicosociales, sin embargo aparece de forma taxativa en su artículo 12 parágrafo 2 como obligación que debe cumplir cada jefe de la empresa en garantizar la seguridad y de salubridad necesaria a todos colaboradores que estén a su cargo y velar por todos los áreas relacionadas en el cumplimiento de su trabajo.

Tiene como origen el en último cuarto siglo pasado aproximadamente por el año de 1984, en un tema publicado por la OIT, y resalta su importancia en los efectos, dificultades de su formulación y lo complejo que puede llegar a ser; la complejidad parte de la agrupación de percepciones y experiencias que adquiera el trabajador. Dentro de las listas de riesgo psicosocial en el ámbito laboral son amplias y comprenden diferentes aspectos, como la recarga laboral, déficit de control, conflictos de autoridad, desigualdad salarial, déficit en la estabilidad laboral, dificultades en las relaciones laborales y ritmo laboral de turnos (Moreno, 2014).

En cuanto a sus teorías, Karasek (1979) explica que los factores de riesgo psicosocial surgen por medio de una mayor demanda en el trabajo y esto ocasiona dificultades con respecto a la toma de decisiones, es decir, se evidencia tensión por el cumplimiento de sus funciones de manera activa, cuando esto sucede constantemente sin dar una pausa la calidad de vida laboral disminuye y dan como resultado una respuesta pasiva a sus funciones laborales.

El modelo de Siegrist (1996) se basa en el desequilibrio entre esfuerzo – recompensa, especifica el desarrollo del estrés laboral a consecuencia de los altos niveles de esfuerzo y una baja recompensa. La salud del empleado dependería únicamente en el control y seguridad de su propio futuro, siendo clasificadas como recompensas a largo plazo. Asimismo, la inestabilidad generada por medio de los cambios continuos, la ausencia de línea de carrera, bajos ingresos, despidos arbitrarios, amenazas u hostigamiento, también forman parte de este modelo teórico. Desde el punto de vista de la organización del trabajo reitera la interacción existente entre el bajo control, las recompensas brindadas al empleado y las elevadas demandas a un tiempo largo, ocasionarían mayor riesgo para la salud.

La teoría de la justicia organizacional, fundamenta que la motivación laboral por parte de los empleados o colaboradores de una organización, varía según la percepción que consideren tener sobre los procesos y trato justo efectuados por el liderazgo de sus centros laborales. Llevar un procedimiento percibido como injusto para los trabajadores generará en ellos el sentimiento de maltrato y poca valoración a su labor, siendo una razón para perder la motivación a continuar con sus responsabilidades.

En cuanto a sus dimensiones, Roncal (2018) sostiene que presenta dos dimensiones, donde los aspectos laborales, van en relación a la jornada laboral o las actividades a desempeñar y el ambiente de trabajo. Los aspectos personales, están relacionado a la alimentación, salud del trabajador, economía y familia.

Continuando con la calidad Vida laboral laboral, históricamente la definición de calidad de vida laboral fue planteada por Louis Davis en donde describió la preocupación relevante que toda organización debe considerar con referencia a los bienes y la salud de los trabajadores para que puedan desarrollar su trabajo de manera óptima. En la actualidad el tema incluye aspectos físicos, ambientales y psicológicos en la organización comprometiendo con ello el respeto y plenitud de los individuos, por su satisfacción y motivación (Chiavenato, 2004).

Epistemológicamente, fueron iniciados en los años setenta, siendo Estados Unidos el país con mayor auge, influencias denominadas como “movimientos”, los cuales fueron en contra de los teóricos sociotécnicos, la cual manifiesta que la empresa está conformada por el sistema técnico y social, así como, del marco de democracia industrial escandinava (De la Garza, 2000).

La explicación de la calidad en la vida laboral según Walton (1975) es el trayecto para el proceso de humanización en el lugar donde se ejecuta el trabajo y por ende es importante un pago económico justo, ambiente saludable y seguro, sentirse participe dentro de la organización, por ello, plante 6 categorías que influyen en la calidad laboral: autonomía, múltiples actividades, información, organización y feedback.

Valdez (1989) explica que la calidad de vida laboral está influenciada por todas las necesidades, anhelos humanos, como, por ejemplo, laborar en una empresa de enfoque de responsabilidad social. Dentro de esta variable hay diversidad de análisis desde la vivencia humana dentro del trabajo, tales como: El concepto de la calidad de vida laboral, nivel de calidad o factores que se consideran para el cálculo, la relación entre ellos, los factores y su interacción en la productividad y las variaciones según la relevancia de los factores según la tipología del trabajo. Para Valdez hay aspectos que son importantes considerar en el tema de calidad laboral, de las cuales son: el empleo, pago justo, seguridad laboral, Oportunidades de

crecimiento personal, ocasión de progreso, integración social organizacional, reglamentos y normas sociales, privadas y finalmente la significancia social en las actividades del trabajo.

La calidad de vida laboral, como las medidas ambientes óptimas laborales, desencadenan u originan una satisfacción entre los colaboradores a través de reforzadores, ocasiones de crecimiento personal o profesional y seguridad en el trabajo. Con lo mencionado en líneas arriba puede notarse la interacción que existe en el entorno laboral y las características personales de cada individuo, clasificadas como: Indicadores individuales y los indicadores globales de la organización (Chiang y Krause, 2009).

En relación a sus dimensiones, para Easton y Van (2012) presentan 6 dimensiones, donde la satisfacción laboral, está relacionada a variables como el sentido del logro, estima a sí mismo y el crecimiento de capacidades; el bienestar general, da referencia a la evaluación de la sensación y satisfacción con la vida en los diferentes aspectos y se concreta como el nivel de influencia demandada por el trabajo ya sea involuntaria o voluntaria; interrelación trabajo- hogar, factor que evalúa la percepción de control sobre una actividad, relacionada también con la profusión dentro y fuera de las responsabilidades laborales y la estabilidad entre lo individual y el trabajo, así mismo, el empleador es visto como el cooperador de una vida familiar asentada; estrés en el trabajo es referirse a las presiones de modo excesivo hacia el trabajador; el control laboral refleja el nivel que considera tener el empleado en las acciones de participación de una organización, como por ejemplo la toma de decisiones y las condiciones laborales, enfocadas en la satisfacción de los recursos necesarios, infraestructura y seguridad para la ejecución de un trabajo óptimo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El presente estudio es de tipo básico y está orientada en alcanzar recientes saberes sin un fin de practicidad definida y próxima, estudia principios y leyes alcanzando el establecimiento de una teoría científica (Sánchez y Reyes,2015).

Diseño

Se utilizó un diseño no experimental transversal correlacional, pues no se presentó manipulación sobre las variables estudiadas y se evaluó en un único momento (Campbell y Stanley,1995).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgos psicosociales

Definición conceptual: Dentro de las listas de riesgo psicosocial en el ámbito laboral son amplias y comprenden diferentes aspectos, como la recarga laboral, déficit de control, conflictos de autoridad, desigualdad salarial, déficit en la estabilidad laboral, dificultades en las relaciones laborales y ritmo laboral de turnos (Moreno, 2014).

Definición operacional: Los puntajes estuvieron conformados por la Escala de Factores de Riesgos Psicosociales propuesto por Roncal (2018).

Dimensiones

Se establecieron dos tipos de dimensiones donde los aspectos laborales lo conforma los ítems 1-6, 8-11, 13 y 16 y los aspectos personales la cual lo conforma los ítems 7, 12, 14, 15, 17, 18 y 19.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: En la actualidad el tema incluye aspectos físicos, ambientales y psicológicos en la organización comprometiendo con ello el respeto y plenitud de los individuos, por su satisfacción y motivación (Chiavenato, 2004).

Definición operacional: Los puntajes estuvieron establecidos por la Escala de Calidad de Vida Laboral propuesto por Easton y Van (2012).

Dimensiones

Indica que tiene 6 dimensiones, donde la satisfacción laboral es representado por los ítems 1, 3, 8, 11, 18, 20, el bienestar general por los ítems 4, 9, 10, 15, 17, 21, la interrelación hogar-trabajo los ítems 5,6 y 14, el estrés en el trabajo los ítems 7 y 19, el control en el trabajo los ítems 2,12 y 23 y las condiciones de trabajo los ítems 13,16, 22 y 24.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

En lo que respecta a la población, McClave et al. (2008) sostienen que es el conjunto de elementos especialmente en personas, eventos y objetos que se esté interesado investigar. De esta manera, el estudio fue constituido por una población de 108 trabajadores conductores de la empresa Inversiones y Representaciones Polo S.A.C.

Muestra

Se empleó la formula propuesto por Abad y Servin (1981) quienes refieren que emplea cuando el universo presenta tamaño finito, donde indican que N representa al universo, P representa a los eventos favorables 0.5, Z a la significancia 1.96 y E al margen de error de 0.05, la cual se obtuvo 85 trabajadores de la empresa Inversiones y Representaciones Polo S.A.C.

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e + Z^2p^2(1-p)}$$

$$n = \frac{108 (1.96)^2 * 0.05(1 - 0.5)}{(108 - 1)0.05^2 + (1.96)^2 0.5(1 - 0.5)} = 85$$

Muestreo

Correspondió un muestreo por conveniencia-no probabilístico, ya que el que investiga decide según los criterios de interés y tiene en cuenta los conocimientos de la población, por ello es importante que se defina los criterios de inclusión y exclusión para desarrollarlo de forma rigurosa (Fuentelsaz, 2004).

En este sentido, se consideró como criterios de inclusión a los choferes que trabajen en la empresa mencionada y los que deseen intervenir en la investigación. Por otra parte, no se consideró a los trabajadores que estén en aislamiento por motivos de contagio de la COVID-19 o alguna enfermedad en específica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo la investigación, se utilizó la técnica de la aplicación de instrumentos. Carrasco (2005) menciona que este tipo de procedimiento busca indagar, explorar y recolectar datos, a través de preguntas directas o indirectas. Los cuestionarios presentados a los colaboradores, fueron hojas con diversas preguntas formuladas de forma clara y precisa, con la finalidad de ser resueltas.

- Escala de Factores de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME)

Ficha Técnica 1

Autores	: Roncal Medina, Paola Lucero
País de origen	: Perú
Año publicación	: 2018
Ambito de aplicación	: A colaboradores de 18 – 60 años.
Administración	: Individual o grupal
Ámbitos	: Organizacional
Estructuración	: 19 ítems

Aspectos a evaluar : Evalúa 2 dimensiones; aspectos laborales y aspectos personales.

Reseña histórica

El instrumento fue creado por Roncal (2018) en Perú, para llevar a cabo la investigación se realizó la construcción de la escala RIPS-ROME, con la finalidad de medir los riesgos psicosociales debido al incremento de la problemática, según referido por la autora, consta de 19 ítems de las cuales tuvo 2 dimensiones, el aspecto laboral (10) y el aspecto personal (7). Asimismo, las respuestas de los ítems fueron de escala tipo Likert, siendo desde el siempre (1) y el nunca (5).

Consigna de aplicación

Se aplica en la lectura de voz alta donde permita explicar las instrucciones a los evaluados y seguir con lo dicho en la hoja de respuesta, es importante que ellos mismos lo realicen para tener resultados confiables, sean claros y objetivos al momento de marcar y dar como inicio un ejemplo de un modelo adecuado de su llenado.

Calificación

En cuanto a los ítems del instrumento de la variable presenta 5 alternativas de respuesta, es decir, van desde el siempre al nunca respectivamente y los puntajes más elevados permite identificar que la persona presenta un riesgo psicosocial. Para identificar dicho nivel se emplean los cuartiles que son divididos en 3 partes y se derivan de la distribución normal, no se puede desarrollar si los instrumentos están incompletos o tengan más de dos alternativas marcadas por cada ítem.

Propiedades psicométricas originales

El instrumento (RIPS-ROME) efectuado con fines investigativos, realizó una muestra constituida por 1003 trabajadores de 18 hasta los 60 años de edad de rubro de salud en el distrito de Cercado de Lima. Con referente a la validez de constructo, fue conveniente eliminar ítems y finalizando la construcción de la prueba con 19 predictores idóneos para su aplicación. La consistencia interna hallada fue de ($\alpha=.885$) alfa de Cronbach, siendo este un valor aceptable. Con respecto a sus dimensiones los valores conseguidos fueron .876 y .891 respectivamente

considerando ser un valor con alto nivel de confiabilidad. Las características psicométricas de la prueba muestran la fiabilidad para su uso en el campo organizacional y ocupacional.

Propiedades psicométricas del piloto

En relación al piloto efectuado a 50 colaboradores, se pudo analizar la validez mediante el índice de homogeneidad que los ítems fueron mayores a .02, donde el valor con menor puntaje fue de .203 y el mayor fue de .599, lo cual indica que es aplicable para la muestra. Por otro lado, en su fiabilidad del Alfa de Cronbach se pudo hallar que tiene un puntaje de .819, indicando un nivel alto de fiabilidad, además, en sus dimensiones se presentó un valor de .741 en aspectos personales y .765 en aspectos laborales, lo cual indica un nivel confiable del instrumento (Ver anexo 6).

- Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQOL)

Ficha Técnica 2

Autores	: Easton y Laar (2012)
País	: Reino unido
Adaptado	: Riega Talledo María (2013)
Tiempo de aplicación	: 15 min
Administración	: Individual o grupal
Ambito de aplicación	:A personas mayores de 18 años
Ámbitos	: Ocupacional
Estructuración	: 24 ítems

Reseña Histórica

El instrumento fue elaborado por Easton y Van (2012) con el fin de medir la calidad de vida en el trabajador que se encontraba bajo presión de actividades, conta de 24 ítems, así también presenta 6 dimensiones, satisfacción laboral (6), bienestar

(6), interrelación hogar-trabajo (3), estrés (2), control en el trabajo (3) y condiciones (4).

Consigna de aplicación

Con respecto a la aplicación del instrumento se solicitará respuestas de los ítems, haciendo uso de las siguientes alternativas de respuesta, el 1 a muy en desacuerdo, en desacuerdo el 2, neutral el 3, de acuerdo al 4 y muy de acuerdo a 5, la cual tiene 15 minutos como aproximado.

Asu vez, se invirtieron las respuestas de los ítems 7,9,19 y el resultado final fue hallado por medio de la sumatoria.

Propiedades psicométricas originales

Se llevó en efecto un estudio con una muestra de 953 participantes mayores de edad, de ambos sexos, alcanzando como resultado una confiabilidad de .91 de la prueba en total, del mismo modo se obtuvieron valores como .880,.825,.863,8.12,.752,.84 para cada una de los 6 factores correspondientes tales como: satisfacción laboral y profesional, bienestar general, interrelación hogar-trabajo, estrés en el trabajo, control, condiciones laborales. Todos estos valores validaron la utilidad del instrumento para obtener resultados óptimos.

Propiedades psicométricas de adaptación

Posterior a ello, la prueba fue adaptada por Riega (2013) alcanzando una confiabilidad de .85 de alfa de Cronbach, catalogado en un nivel confiable, así como cada una de las dimensiones descritas líneas arriba.

Propiedades psicométricas del piloto

En relación a la prueba piloto en 50 trabajadores, se pudo analizar la validez mediante el índice de homogeneidad que los ítems fueron mayores a .02, donde el valor con menor puntaje fue de .454 y el mayor fue de .882 lo cual indica que es aplicable para la muestra. Por otro lado, en su fiabilidad del Alfa de Cronbach se pudo hallar que tiene un puntaje de .975, indicando un nivel alto de fiabilidad y en sus dimensiones se pudo observar que en la satisfacción laboral tuvo un puntaje de fiabilidad de .904, en el bienestar general .897, interrelación hogar-trabajo .915,

estrés .782, control en el trabajo .771 y en las condiciones de trabajo .853 (Ver anexo 6).

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se solicitó los permisos a los autores principales de las escalas de riesgos psicosociales y la escala de calidad de vida laboral; paso seguido, se procedió a la recepción del acceso a la población a evaluar, tanto para el piloto y la muestra final de 85 colaboradores. De esta forma, se realizaron las pruebas presencialmente, considerando los requerimientos de bioseguridad para evitar el covid – 19, dando de conocimiento a los participantes sobre las pautas de llenado y relevancia de la investigación, cuidando del mismo modo la reserva de sus datos personales. Luego de obtener los cuestionarios resueltos, se procedió con su análisis por medio de Microsoft Excel y el programa SPSS versión 25.0 dando los resultados por medio de gráficas y tablas, las cuales sirvieron para el contraste de hipótesis, explicación a través de la discusión y recomendaciones para futuras investigaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Respecto a la presente investigación, se aplicó los instrumentos de cada variable, con la finalidad de medir las variables: factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en una población de conductores. Los resultados obtenidos pasaron por el análisis respectivo a través de Microsoft Excel y el programa SPSS Versión 25.0 dando como resultado la validez y fiabilidad de la muestra piloto. Posterior a ello, se utilizó el estadístico Shapiro Wilk, prueba más consolidada y con mayor potencia estadística a diferencia de las que se encuentran actualmente, además, permite conocer la pertenencia del tipo estadístico, ya sea paramétrico o no paramétrico (Cohen, 1988). El análisis en los resultados refleja que se trata de un estadístico no paramétricos y por ello se utilizó la correlacional de Rho Spearman. En los resultados comparativos se empleó el estadístico no paramétrico Kruskal Wallis, ya que para Berlanga y Rubio (2012) sostienen que se emplea cuando tiene más de dos agrupaciones.

Finalmente, mediante los resultados descriptivos se procedió a efectuar la frecuencia y el porcentaje de los niveles de las variables estudiadas.

3.7. Aspectos éticos

Para este estudio se consideró la declaración de Helsinki, World Health Organization (2001) la cual da referencia a los principios éticos para cualquier investigación con todos los seres humanos, cuidando de manera responsable la identidad de los evaluados. Se estimó 4 principios los cuales fueron: Primero, el respeto a la decisión de proceder o no al llenado de la encuesta, considerando la discreción y confiabilidad de los resultados; esto se dio por medio de la autorización al gerente general y el consentimiento informado a los colaboradores; segundo principio, beneficencia, los resultados servirán a otras investigaciones; tercer principio de la no maleficencia, pues no se pretendió ocasionar algún tipo de daño y el cuarto al principio de justicia, siendo en todo momento neutro con los trabajadores seleccionados en todo el proceso de la evaluación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	<i>P</i>
Factores de riesgo psicosocial	0.390
Aspectos laborales	0.392
Aspectos personales	0.181
Calidad de vida laboral	0.000
Satisfacción laboral	0.000
Bienestar general	0.000
Interrelación hogar-trabajo	0.000
Estrés	0.000
Control en el trabajo	0.000
Condiciones de trabajo	0.000

Nota: SW: shapiro wilk // *p*: Significancia

En relación a la tabla 1, se ejecutó la prueba de normalidad Shapiro Wilk donde se evidencia que las variables de factores de riesgos psicosociales y sus dimensiones se ajustan a una distribución normal, ya que presentan un nivel de significancia superior a .05, mientras que la calidad de vida laboral y sus dimensiones el valor de significancia es inferior a .05, lo cual determina que no pertenecen a una distribución normal, por ende, se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman (Flores et al., 2019).

Tabla 2

Relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral

<i>n</i> =85		Calidad de vida laboral
	<i>r_s</i>	-.234*
Factores de riesgo psicosocial	<i>P</i>	.031
	<i>TE</i>	.054

Nota: *r_s*: Rho de Spearman // *TE*: tamaño del efecto // *p*: significancia estadística // *n*: muestra

En la tabla 2, se observó que existe una relación negativa y significativa entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral con un valor en el coeficiente de correlación de Spearman de (Rho=-.234), según lo establecido por (Mondragón, 2014). Presentándose un tamaño de efecto pequeño, según (Domínguez, 2017).

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral

n=85		Aspectos laborales	Aspectos personales
Calidad de vida laboral	<i>r_s</i>	.645**	-.252*
	<i>P</i>	.000	.020
	TE	0.416	.063

Nota: *r_s*: Rho de Spearman // TE: tamaño del efecto // *p*: significancia estadística // n: muestra

Con respecto a la tabla 3, se pudo evidenciar que existe una relación altamente significativa ($p < .05$) y directa entre calidad de vida laboral y la dimensión aspectos laborales (Rho= .645) y una relación significativa inversa con los aspectos personales (Rho= -.252), según lo propuesto por (Mondragón, 2014). Presentándose un tamaño de efecto grande entre calidad de vida laboral y los aspectos laborales y por el contrario en la dimensión aspectos personales se evidenció un tamaño efecto pequeño, según (Domínguez, 2017).

Tabla 4

Relación entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de calidad de vida laboral

n= 85		Satisfacción laboral	Bienestar general	Interrelación hogar-trabajo	Estrés	Control en el trabajo	Condiciones de trabajo
Factores de riesgo psicosocial	r_s	-.263*	-.226*	-.152	-.256*	-.121	-.137
	P	.015	.038	.166	.018	.270	.213
	TE	.069	.051	.023	.065	.01	.018

Nota: r_s : Rho de Spearman // TE: tamaño del efecto // p : significancia estadística // n: muestra

En la tabla 4, se pudo hallar que existe una relación inversa y significativa ($p < .05$) entre las dimensiones satisfacción laboral (Rho= -.263), con el bienestar general (Rho= -.226) y con la dimensión estrés (Rho= -.256) según lo establecido por (Mondragón, 2014). Por otra parte, no se evidenció relación con las dimensiones interrelación hogar-trabajo, control en el trabajo y condiciones de trabajo, debido que su valor fue superior a .05). En cuanto a las dimensiones de la calidad de vida laboral tuvo un efecto pequeño, según (Domínguez, 2017).

Tabla 5*Diferencias entre factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad*

	Edad	N	Rango promedio	KW	P	<i>r_{bis}</i>
Factores de riesgo psicosocial	Adultos primarios	59	41.29	2.007	.367	.134
	Adultos	24	48.33			
	Adultos Tardíos	2	29.50			
Aspectos laborales	Adultos primarios	59	40.52	3.164	.206	.046
	Adultos	24	50.17			
	Adultos Tardíos	2	30.25			
Aspectos personales	Adultos primarios	59	43.08	.503	.778	.605
	Adultos	24	43.81			
	Adultos Tardíos	2	31.00			

Nota: n: muestra; p: nivel de significancia; *r_{bis}*: tamaño del efecto; KW: Kruskal Wallis.

Nota: KW: Kruskal Wallis// p: significancia// n: muestra// AP: adultos primarios// A: adultos// AT: adultos tardíos// RP: rango promedio

En la tabla 5, se pudo notar que no existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad, ya que sus valores de significancia fueron superiores a .05.

Tabla 6*Diferencias entre la calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad*

	Edad	N	Rango promedio	KW	P	Rbis
Calidad de vida laboral	Adultos primarios	59	41.75	1.546	.54	.291
	Adultos	24	44.42			
	Adultos Tardíos	2	63.00			
Satisfacción laboral	Adultos primarios	59	41.53	1.155	.56	.313
	Adultos	24	45.38			
	Adultos Tardíos	2	57.75			
Bienestar psicológico	Adultos primarios	59	41.52	1.847	.39	.152
	Adultos	24	44.88			
	Adultos Tardíos	2	64.25			
Interrelación hogar-trabajo	Adultos primarios	59	41.86	.627	.73	.532
	Adultos	24	44.96			
	Adultos Tardíos	2	53.00			
Estrés	Adultos primarios	59	42.04	.630	.72	.518
	Adultos	24	44.40			
	Adultos Tardíos	2	54.50			
control en el trabajo	Adultos primarios	59	41.67	.775	.67	.448
	Adultos	24	45.40			
	Adultos Tardíos	2	53.50			
Condiciones de trabajo	Adultos primarios	59	42.19	1.978	.371	.137
	Adultos	24	42.98			
	Adultos Tardíos	2	67.00			

Nota: n: muestra; p: nivel de significancia; *r*_{bis}: tamaño del efecto; KW: Kruskal Wallis.

En la tabla 6, se pudo notar que no existen diferencias significativas en la calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad, ya que sus valores de significancia fueron superiores a .05.

Tabla 7

Describir los niveles de factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad

n=85		Factores de riesgo psicosocial		Aspectos laborales		Aspectos personales	
Edad		F	%	f	%	f	%
Adultos primarios	Bajo	20	33.9%	21	35.6%	19	32.2%
	Medio	20	33.9%	22	37.3%	19	32.2%
	Alto	19	32.2%	16	27.1%	21	35.6%
Adultos	Bajo	5	20.8%	4	16.7%	6	25.0%
	Medio	6	25.0%	7	29.2%	8	33.3%
	Alto	13	54.2%	13	54.2%	10	41.7%
Adultos tardíos	Bajo	1	50.0%	1	50.0%	1	50.0%
	Medio	1	50.0%	1	50.0%	1	50.0%
	Total	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%

Nota: f: frecuencia// p: porcentaje// n: muestra

En la tabla 7, se pudo encontrar que, en los factores de riesgos psicosociales, el 54.2% de los adultos se encuentran en el nivel alto, el 50% de los adultos tardíos en los niveles bajo y medio y los adultos primarios en el nivel bajo y medio con el 33.9%. En las dimensiones, el 54.32% de los adultos se encuentran en el nivel alto de aspectos laborales, el 50% en el nivel bajo y medio de los adultos tardíos y el 37.3% de adultos primarios en el nivel medio, en los aspectos personales, el 50% de adultos tardíos se ubican en el nivel bajo y medio, el 35.6% en el nivel alto en adultos primarios y el 33.3% en el nivel medio en adultos.

Tabla 8

Describir los niveles de calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad

n=85		Calidad de vida laboral		Satisfacción laboral		Bienestar psicológico		Interrelación hogar-trabajo		Estrés		Control en el trabajo		Condiciones de trabajo	
Edad		F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Adultos primarios	Bajo	21	35.6%	22	37.3%	20	33.9%	24	40.7%	19	32.2%	19	32.2%	23	39.0%
	Medio	15	25.4%	16	27.1%	18	30.5%	17	28.8%	23	39.0%	17	28.8%	15	25.4%
	Alto	23	39.0%	21	35.6%	21	35.6%	18	30.5%	17	28.8%	23	39.0%	21	35.6%
Adultos	Bajo	6	25.0%	5	20.8%	6	25.0%	7	29.2%	7	29.2%	7	29.2%	10	41.7%
	Medio	9	37.5%	13	54.2%	7	29.2%	12	50.0%	9	37.5%	8	33.3%	6	25.0%
	Alto	9	37.5%	6	25.0%	11	45.8%	5	20.8%	8	33.3%	9	37.5%	8	33.3%
Adultos tardíos	Medio	1	50.0%	1	50.0%	-	-	-	-	1	50.0%	1	50.0%	-	-
	Alto	1	50.0%	1	50.0%	2	100.0%	2	100.0%	1	50.0%	1	50.0%	2	100.0%
	Total	85	100.0	85	100.0	85	100.0	85	100.0	85	100.0	85	100.0	85	100.0

Nota: f: frecuencia// p: porcentaje// n: muestra

En la tabla 8, se pudo identificar que los adultos primarios predominan en el nivel alto de calidad de vida laboral con el 39%, seguido de sus dimensiones con el 54.2% en el nivel medio de satisfacción laboral en adultos, así también ellos presentaron un nivel alto de bienestar con el 45.8%, el 50% de interrelación hogar-trabajo y el 41.7% de condiciones de trabajo, mientras que los adultos primarios resaltan en el estrés con el 39% en el nivel medio y el 39% en el nivel alto de control en el trabajo.

V. DISCUSIÓN

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral, donde se evidenció que existe una relación significativa e inversa entre ambas variables, con un valor en el coeficiente de correlación de Spearman de ($r_s = -.234$), estos resultados coinciden con Lizárraga (2020) quien pudo notar que existe una relación negativa entre las variables estudiadas ($r_s = -.626$). De esta manera, se indica que, a mayor presencia de factor de riesgo psicosocial, hay menor calidad de vida laboral, al respecto Karasek (1979) explica en su teoría que los factores de riesgo psicosocial surge por medio de una mayor demanda en el trabajo y esto ocasiona dificultades con respecto a la toma de decisiones, es decir, se evidencia tensión por el cumplimiento de sus funciones de manera activa, cuando esto sucede constantemente sin dar una pausa la calidad de vida laboral disminuye y dan como resultado una respuesta pasiva a sus funciones laborales. Se concluye que se acepta la hipótesis general.

Por otra parte, como primer objetivo específico se tuvo determinar la relación entre las dimensiones de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral, donde se pudo evidenciar que existe una relación positiva con la dimensión aspectos laborales ($r_s = .645$) y una relación negativa con los aspectos personales ($r_s = -.252$), estos resultados coincide parcialmente a los encontrados por Lizárraga (2020) quien encontró una relación entre la calidad de vida laboral y los aspectos personales ($r_s = -.333$), mientras que en los aspectos laborales se tuvo una relación inversa con un valor de ($r_s = -.644$). En este sentido, se infiere que a mayores aspectos laborales hay presencia de mayor calidad de vida laboral, mientras que, a mayores aspectos personales, menor calidad de vida laboral, por ende, Roncal (2018) manifiesta que, a mayores aspectos laborales, es porque el trabajador realiza de manera adecuada su jornada o actividades a desempeñar y genera un adecuado ambiente laboral, mientras que hay dificultad o descuido en la alimentación, salud del trabajador, economía y familia. Se concluye que se acepta la hipótesis específica.

Como segundo objetivo específico fue determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y las dimensiones de calidad de vida laboral, donde se pudo hallar que existe una relación inversa y significativa entre las dimensiones satisfacción laboral ($r_s = -.263$), con el bienestar general ($r_s = -.226$) y con la dimensión estrés ($r_s = -.256$). Por otra parte, no se evidenció relación con las dimensiones interrelación hogar-trabajo, control en el trabajo y condiciones de trabajo, debido que su valor fue superior a .05, estos resultados no se asemejan con Lizárraga (2020) quien evidenció una relación inversa con las dimensiones de la calidad de vida laboral, donde en la satisfacción laboral ($r_s = -.478$), en el bienestar general ($r_s = -.520$), en la interrelación hogar-trabajo ($r_s = -.560$), el estrés en el trabajo ($r_s = -.465$), el control en el trabajo ($r_s = -.185$) y las condiciones de trabajo ($r_s = -.417$). De esta manera, se puede indicar que, a mayor presencia de factor de riesgo psicosocial, menor será la presencia de satisfacción, bienestar y estrés y viceversa, es por ello Eanston y Van (2012) sostienen que el trabajador al no tener una adecuada calidad de vida laboral, no presenta un sentido de logro y crecimiento de sus capacidades, además, su satisfacción con la vida en diversos aspectos no suelen concretarse por la influencia de demanda laboral, a su vez el estrés surge por medio de la presión excesiva que demanda el propio trabajador y afecta en mayor instancia el ámbito personal y familiar. Se concluye que se rechaza la hipótesis específica.

Como tercer objetivo específico fue comparar los factores de riesgos y sus dimensiones, según edad donde pudo notar que no existen diferencias significativas al comparar los factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad, ya que sus valores de significancia fueron superiores a .05. Se concluye que se rechaza la hipótesis específica. En este sentido, Márquez (2015) refiere que las jornadas laborales no influye con la edad, ya que las personas tienden a presentar problemas laborales y personales desde que empiezan a tener preocupaciones, lo cual no hay una edad límite que especifique que el ser humano presente riesgos psicosociales. Además, debido a la coyuntura, los factores psicosociales no se perciben de la misma forma en todas las edades, por ello, se ha reportado en los adultos necesidades fundamentales a causa de la enfermedad que no han permitido que establezcan una adecuada calidad de vida laboral en la empresa. Se concluye que se rechaza la hipótesis específica.

Como cuarto objetivo específico fue comparar la calidad de vida laboral y sus dimensiones según edad, donde se pudo evidenciar que no existen diferencias significativas al comparar la calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad, ya que sus valores de significancia fueron superiores a .05, estos resultados no coinciden con el estudio de Aquilino (2020) quien evidenció que existen diferencias al comparar la calidad de vida laboral según edad ya que tuvo un valor menor a .05, estas diferencias ocurrieron, puesto que fue una población docente y al tener mayor edad presentan un adecuado bienestar psicológico y son más estables en el ámbito educativo, familiar y personal. Además, Aliaga (2016) explica que los sujetos con menos edades tienen una mejor calidad de vida laboral y los profesionales con mayores rangos de edades, ya que aún no llegan a una carga de estrés, son más sociables y son más receptivos que los jóvenes y adultos que presentan constantemente presión tanto familiar y laboral. Se concluye que se rechaza la hipótesis específica.

Como quinto objetivo específico fue describir los niveles de los factores de riesgo psicosociales y sus dimensiones, donde los adultos presentaron un nivel alto en factores de riesgo psicosocial con el 54.2%, en las dimensiones resaltó los adultos con el nivel alto en aspectos laborales y los adultos tardíos predominaron en los aspectos personales. En tal sentido, a mayores factores de riesgo psicosocial la complejidad parte de la agrupación de percepciones y experiencias que adquiere el trabajador. Dentro de las listas de riesgo psicosocial en el ámbito laboral son amplias y comprenden diferentes aspectos, como la recarga laboral, déficit de control, conflictos de autoridad, desigualdad salarial, déficit en la estabilidad laboral, dificultades en las relaciones laborales y ritmo laboral de turnos (Moreno, 2014).

Por último, como sexto objetivo específico fue describir los niveles de la calidad de vida laboral y sus dimensiones, donde se pudo evidenciar que los adultos primarios predominaron en el nivel alto de calidad de vida laboral con el 39%, en cuanto a sus dimensiones los adultos destacaron en el nivel medio de satisfacción laboral, un nivel alto de bienestar y también un nivel alto de interrelación hogar-trabajo; mientras que los adultos primarios resaltaron en el estrés con el nivel medio y en el nivel alto el control de trabajo, estos resultados coinciden con Aquilino (2020) quien identificó que el 92.4% presentan un nivel

alto de calidad de vida laboral, seguido del 4.5% en el nivel medio y solo el 3.1% en el nivel bajo y con el estudio de Morán y Salas (2021) quienes indican que el 29.2% tuvo un nivel alto y muy alto de calidad de vida laboral. Para Chiang y Krause (2009) sostiene que al presentar un nivel alto en la calidad de vida laboral es porque los ambientes se encuentran en óptimos estados y desencadenan y originan la satisfacción en los trabajadores y esto es generado por medio de reforzadores, ocasiones de crecimiento personal o profesional y seguridad en el trabajo. Con lo mencionado en líneas arriba puede notarse la interacción que existe en el entorno laboral y las características personales de cada individuo, clasificadas como: Indicadores individuales y los indicadores globales de la organización.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: existe relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021.

SEGUNDA: existe relación inversa entre las dimensiones de factor de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores.

TERCERA: existe relación inversa entre el factor de riesgo psicosocial y las dimensiones de la calidad de vida laboral en conductores.

CUARTA: no existen diferencias al comparar el factor de riesgo psicosocial, según edad en conductores.

QUINTA: no existen diferencias al comparar la calidad de vida laboral, según edad en conductores.

SEXTA: el Los trabajadores adultos presentaron un nivel alto de factores de riesgo psicosocial a nivel general con el 54,2% y de igual forma en la dimensión aspectos laboral; seguido de los adultos primarios en el nivel alto en aspectos personales.

SÉPTIMA: Los trabajadores adultos primarios presentaron un nivel alto en la calidad de vida laboral a nivel general con el 39% y en sus dimensiones predominaron los adultos con mayor proporción en el nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: establecer actividades de tipo formativo que fomente el desarrollo las habilidades blandas de los trabajadores, como el manejo de los riesgos laborales que establezca temas de conflictos, seguridad, ergonomía laboral y liderazgo participativo y salud mental. Si los colaboradores tienen el interés de aprender de manera voluntaria puede aumentar el compromiso con la empresa y mejorar su calidad de vida laboral.

SEGUNDA: Implementar estrategias a cargo de los contratistas de los vehículos de transporte, enforcar la calidad de vida laboral en su personal por medio de incentivos o recompensas que permita la mejora de su agotamiento, esto permitirá que el trabajador tenga una mejor percepción del trabajo que realiza y experimentar una adecuada calidad de vida laboral por el trabajo que tiene, es decir, tiene un poder significativo frente a los factores de riesgo psicosocial.

TERCERA: Fomentar la concientización de los factores de riesgos psicosociales, mediante una charla con conceptos básicos, consecuencias y causas con el fin de prevenir e identificar que trabajadores poseen dicha problemática mediante afiches o trípticos.

CUARTA: Enfatizar en la empresa contratista un clima laboral adecuado con el trabajador ya que permitirá que mejore la fiscalización del transporte y las relaciones interpersonales, como también mejorará la asignación de su rol con especificidad y claridad.

QUINTA: Los contratistas no deben poner muchas trabas al momento de brindar el transporte al trabajador ni minimizar sus funciones, puesto que puede perjudicar los niveles de prevalencia en los factores de riesgo psicosocial que perjudica tanto su salud y desempeño en la calidad de vida laboral.

SEXTA: Supervisar las condiciones en que trabajan los conductores, específicamente en las comodidades que brinda al público, ya que esto genera la desmotivación por el mal servicio y los reclamos continuos que perjudica y altera los riesgos psicosociales en el trabajador.

REFERENCIAS

- Abad, A. y Servin, L. (1981). *La técnica del Muestreo*. Limusa.
<https://es.scribd.com/document/319094082/Abad-A-Servin-L-Introduccion-al-muestreo-ocr-pdf-pdf>
- Aquilino, J. (2020). Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Norte. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 20 de mayo del 2021).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56825>
- Berlanga, V. y Rubio, M. (2012). Clasificación de pruebas no paramétricas. Cómo aplicarlas en SPSS. *Revista de innovación*, 5 (2), 1-13.
<http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/45283>
- Campbell, D. y Stanley, J. (1995). *Diseño experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Talleres Gráficos Color Efe.
https://www.academia.edu/33262198/CAMPBELL_STANLEY_Dise%C3%B1os_experimentales_y_Cuasiexperimentales_en_la_investigaci%C3%B3n_social
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano*. McGraw Hill.
https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of life (WRQoL) Scale.

<http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%20v38%20ebook%2003%20Nov14.pdf>

Flores, G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el personal de la Oficina Central Nacional – Interpol Lima. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 22 de mayo del 2021). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58424>

Fuentelsaz, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas profesión*. 5 (18). 12. <https://www.federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/vol5n18pag5-13.pdf>

Helsinki, World Health Organization. (2001). World Medical Association Declaration of Helsinki. *Bulletin of the World Health Organization*. 79 (4), 1-2. [https://www.who.int/bulletin/archives/79\(4\)373.pdf](https://www.who.int/bulletin/archives/79(4)373.pdf)

Lizárraga, T. (2020). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 20 de mayo del 2021). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61720>

Kalimo, R., El-Batawi, M., y Cooper, C. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=AA20976672BA71FD74041ADBA6CAB025?sequence=1

Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. Basic Books. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1955102](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1955102)

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Revista JSTOR*, 24 (2), 285-308. <https://www.jstor.org/stable/2392498>

Morán, A. y Salas, A. (2021). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana,

2020. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 19 de junio del 2021). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61751>
- McClave, J., Benson, G. y Sincich, T. (2008). *Statistics for business and economics*. Tenth edition. Pearson, Prentice Hall. <https://www.amazon.com/-/es/James-George-Benson-Sincich-McClave/dp/B00J5THU2S>
- Moreno, B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Revista Scielo*, 57 (1), 1-16. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Morilla, A., Borrego, Y., Orgambidez, A. y Vásquez, O. (2019). Psychosocial issues and quality of working life in social intervention professionals. *Revista Prisma Social*, 26 (1), 131-158. <file:///D:/TESIS%202021-I/DAVID-TALLER/Dialnet-AspectosPsicosocialesYCalidadDeVidaLaboralEnLosasP-7016663.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771044.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smmaps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

Observatorio Nacional de Seguridad Vial. (2021). Visor de Alerta de Accidentes de Tránsito. <https://www.onsv.gob.pe/>

Pérez, J., Turpo, J. y López, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *Revista Espacios*, 40 (19), 1-13. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>

Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). (Acceso el 29 de junio del 2021). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Rivera, F., Ceballos, P., Vilchez, V., Solano, A. y Quintana, M. (2019). Riesgos psicosociales percibidos por trabajadores oncológicos asociados a su calidad de vida. 72 (4), 854-860. <https://www.scielo.br/j/reben/a/xqdgM5f5HLnkcMwmyG5DDF/?lang=en&format=pdf>

Roncal, P. (2018). Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 29 de mayo del 2021). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30013>

Sánchez, H. y Reyes, C.(2015). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Schnall, P., Landsbergis, P., Warren, K. y Pickering, T. (1994). Association between ambulatory blood pressure and alternative formulations of job strain. *Scand J Work Environ Health*, 20 (5), 1-15. https://www.researchgate.net/publication/15336527_Landsbergis_PA_Sch

[nall PL Warren K Pickering T Schwartz JE Association between ambulatory blood pressure and alternative formulations of job strain](#)

Siegrist, J., (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41. <https://psycnet.apa.org/record/1996-04477-003>

Urrea, D. y Ordoñez, C. (2020). Salud mental y calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali. *Revista de psicología Universidad de Antioquía*, 12 (1), 71-84. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/340758/20804415>

Sepúlveda, E. (2020). Calidad de vida, su relación con autoeficacia y condiciones laborales en conductores de locomoción colectiva de la ciudad de Concepción. (Tesis de Maestría, Universidad de Concepción.). (Acceso el 7 de julio del 2021). <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/528/1/Tesis%20Calidad%20de%20vida%2c%20su%20relaci%3b%20con%20autoeficacia%20y%20condiciones%20laborales%20en%20conductores%20.Image.Marked.pdf>

Vieco, G. y Llano, R. (2014). Psychosocial factors at work, stress and morbidity around the world. *Revista Scielo*, 31 (2), 1-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
¿De qué manera se relaciona los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021?	Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021.	Existe correlación negativa y significativa entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021.	V1: Factores de riesgos psicosociales
	<p>Objetivos específicos</p> <p>O1: determinar la relación entre las dimensiones de factores de riesgos psicosocial (aspectos laborales y personales) y calidad de vida laboral.</p> <p>O2: determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de calidad de vida laboral (satisfacción laboral, bienestar general, interrelación trabajo-hogar, estrés, control en el trabajo y condiciones de trabajo</p> <p>O3: comparar los factores de factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad.</p> <p>O4: comparar la calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad.</p> <p>O5: describir los niveles de factores de riesgos psicosociales y sus dimensiones según edad.</p> <p>O6: describir los niveles de calidad de vida laboral y sus dimensiones según edad.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>He1: existe correlación negativa entre las dimensiones de factores de riesgos psicosocial (aspectos laborales y personales) y calidad de vida laboral.</p> <p>He2: existe relación negativa entre factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de calidad de vida laboral (satisfacción laboral, bienestar general, interrelación trabajo-hogar, estrés, control en el trabajo y condiciones de trabajo).</p> <p>He3: existen diferencias entre los factores de factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones, según edad.</p> <p>He4: existen diferencias entre la calidad de vida laboral y sus dimensiones, según edad</p>	<p>Aspectos laborales</p> <p>Aspectos personales</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>bienestar general</p> <p>Interrelación hogar-trabajo</p> <p>Estrés en el trabajo</p> <p>Control en el trabajo</p> <p>Condiciones de trabajo</p>

Anexo 02: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Factores de Riesgo Psicosocial	Dentro de las listas de riesgo psicosocial en el ámbito laboral son amplias y comprenden diferentes aspectos, como la recarga laboral, déficit de control, conflictos de autoridad, desigualdad salarial, déficit en la estabilidad laboral, dificultades en las relaciones laborales y ritmo laboral de turnos (Moreno, 2014).	Los puntajes estuvieron conformados por la Escala de Factores de Riesgos Psicosociales propuesto por Roncal (2018).	Aspectos laborales	1-6, 8-11, 13 y 16	Ordinal
			Aspectos personales	7, 12, 14, 15, 17, 18 y 19.	
Calidad de Vida Laboral	En la actualidad el tema incluye aspectos físicos, ambientales y psicológicos en la organización comprometiendo con ello el respeto y plenitud de los individuos, por su satisfacción y motivación (Chiavenato, 2004).	Los puntajes estuvieron establecidos por la Escala de Calidad de Vida Laboral propuesto por Easton y Van (2012).	Satisfacción laboral bienestar general interrelación hogar-trabajo Estrés en el trabajo control en el trabajo condiciones de trabajo	1, 3, 8, 11, 18, 20 4, 9, 10, 15, 17, 21, 5,6 y 14 7 y 19, 2,12 y 23 13,16, 22 y 24.	Ordinal

Anexo 03: Instrumentos

Instrumento que mide los riesgos psicosociales

RIPS-ROME

Roncal Medina, Paola Lucero (2018)

Sexo: _____

Edad: _____

Lea cada pregunta cuidadosamente y marque un con una "X" la respuesta que considere usted que describe mejor su situación, **ESCOGIENDO SOLA UNA OPCION**. El cuestionario es **CONFIDENCIAL y ANONIMO**.

Descripción del ítem		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Cuándo ingresaste a trabajar te especificaron cuales eran tus funciones.					
2	Tienes en conocimiento cuales son los beneficios institucionales de la empresa en donde laboras.					
3	Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto.					
4	Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros.					
5	Tienes claro todas las funciones que debes realizar.					
6	Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas.					
7	Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal.					
8	Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar.					
9	Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral.					
10	Tienes tiempo de compartir con tu familia o amigos, luego del trabajo.					
11	Tu lugar de trabajo siempre esta ordenado y limpio.					

12	Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias.					
13	Te sientes inspirado(a) con los labores que haces.					
14	Te cuesta separar tus problemas personales con el trabajo.					
15	Sientes que te desgasta emocionalmente el trabajo.					
16	Es complicado para ti separar tu lado emocional con el trabajo.					
17	Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral.					
18	Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa.					
19	Escondes tus emociones en el trabajo.					

Escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Easton, S. y Van Laar, D. (2012).

Adaptado por Riega, M. (2013).

Sexo: _____

Edad: _____

Lea cada pregunta cuidadosamente y marque un con una "X" la respuesta que considere usted que describe mejor su situación, **ESCOGIENDO SOLA UNA OPCION**. El cuestionario es **CONFIDENCIAL y ANONIMO**.

¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	A menudo me siento presionado en el trabajo					
8	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
9	Recientemente, he estado descontento y deprimido.					
10	Estoy satisfecho con mi vida.					
11	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.					
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
14	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles					

15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
16	Trabajo en un ambiente seguro					
17	En general, me salen bien las cosas.					
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
19	A menudo me siento excesivamente estresado en el trabajo.					
20	Estoy satisfecho con las oportunidades que tengo acceso en mi trabajo.					
21	Últimamente me he sentido feliz					
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
23	En mi área de trabajo estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral					

Anexo 04: Ficha sociodemográfica

Ficha de datos

Edad.....

Grado de instrucción.....

Ocupación.....

Religión.....

N° de hijos.....

Estado civil.....

Anexo 05: Carta de presentación a la empresa



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 1 de junio de 2021

CARTA INV.N°1382 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
POLO PEREZ ORIHUELA
GERENTE GENERAL
Inversiones y Representaciones Polo S.A.C
Av.Pedrp Ruiz Gallo 2257 Ate, Lima 03, Carretera Central Km.10

Presente.-

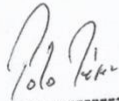
De nuestra consideración:

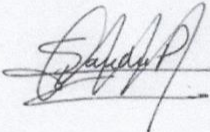

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para Srta. **TAPIA DELGADO, ANEL ESTELA** con DNI N° 27751702 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002681888** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE ATE,2021**" 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 renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


INV. Y REP. POLO S.A.C.
POLO JUVENAL PEREZ ORIHUELA
GERENTE GENERAL

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 06: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

CARTA N°1380 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 1 de junio de 2021

Autor:

- RONCAL MEDINA, Paola Lucero

Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **TAPIA DELGADO Anel Estela**, con DNI N° 27751702 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002681888**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE ATE, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **(RIPS – ROME) de Roncal (2018)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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 los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

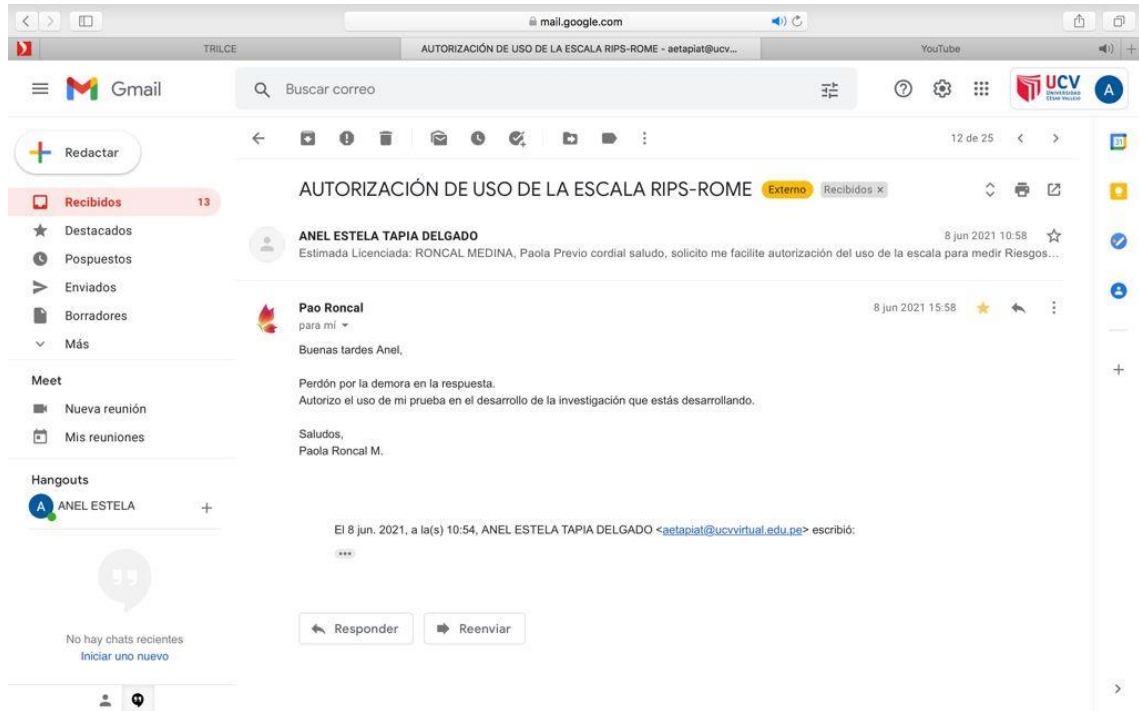
Atentamente,



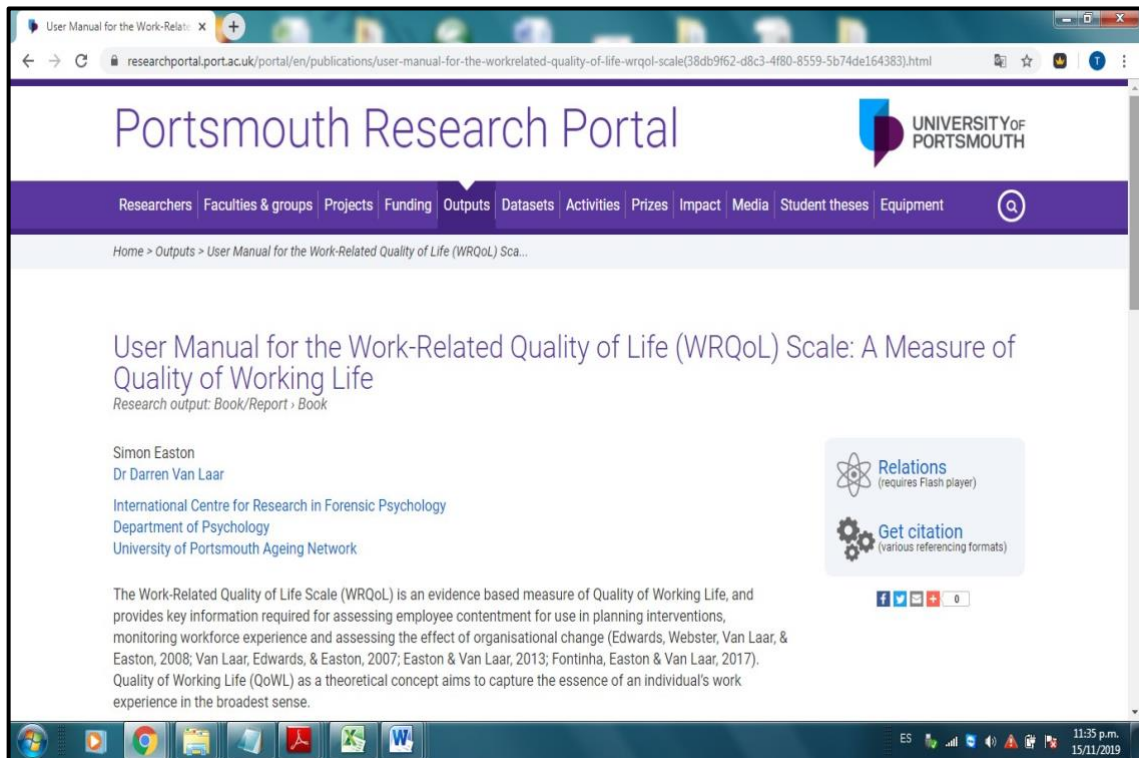
Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 07: Autorización del uso de los instrumentos

V1: Factores de Riesgo Psicosocial



V2: Calidad de Vida Laboral



researchportal.port.ac.uk/portal/en/publications/user-manual-for-the-workrelated-quality-of-life-wrqol-scale-G1db9952-d8c3-4f80-8559-5674de1643831.html


...working working experience and assessing the effect of organisational change (Lunniss, 1996; Van Laar, Easton, 2008; Van Laar, Edwards, & Easton, 2007; Easton & Van Laar, 2013; Fontinha, Easton & Van Laar, 2017). Quality of Working Life (QoWL) as a theoretical concept aims to capture the essence of an individual's work experience in the broadest sense.

The WRQoL scale has been used to assess and enhance the quality of working life with a wide range of organisations and employee groups (e.g.; academic and police staff, health workers and barristers). The research and data provided by the Quality of Working Life (QoWL) team at the University of Portsmouth forms a significant element of the UK Government's definition and approach to tackling organisational stress. The WRQoL scale is available in more than 10 languages and has been used in more than 50 countries.

This second edition of the User Manual has been updated to provide users with a detailed description of the theoretical background to the WRQoL scale, and includes a comprehensive description of the psychometric derivation and scoring for the scale. Information is presented on the psychometric properties of the WRQoL scale, its reliability and validity, along with details of key norms.

Original language	English
Publisher	University of Portsmouth
Edition	2nd
ISBN (Electronic)	978-1-86137-662-6
DOIs	https://doi.org/10.17029/EASTON2018
Publication status	Published - 2018

Documents

-  **WRQoL User manual 2nd Ed - ebook - Feb 2018**
2 MB, PDF document

11:38 p.m.
15/11/2018

Anexo 08: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a), Srta.

Con el debido respeto, mi nombre es Tapia Delgado, Anel Estela; estudiante de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo Lima-Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada "Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021"; para ello quisiera contar con su valiosa colaboración.

El desarrollo consiste en la aplicación de dos instrumentos psicológicos:

Escala de Factores de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME) y - Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQOL).

Confidencialidad:

Es importante hacer de su conocimiento que su participación es **voluntaria, anónima y confidencial**; registraremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de las personas que participan en este estudio.

Gracias por su colaboración.

Atte.: Tapia Delgado, Anel Estela

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente las actividades en las que participaré durante el desarrollo de este estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Yo _____

con DNI: _____ acepto participar en la investigación.

FIRMA

Anexo 09: Resultados adicionales

Tabla 9

Validez de índice de homogeneidad de la Escala de Factores de Riesgos Psicosociales

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	0.425	0.840
P2	0.291	0.846
P3	0.302	0.846
P4	0.203	0.848
P5	0.592	0.832
P6	0.513	0.838
P7	0.480	0.837
P8	0.370	0.842
P9	0.361	0.843
P10	0.357	0.843
P11	0.590	0.832
P12	0.540	0.834
P13	0.481	0.837
P14	0.450	0.839
P15	0.599	0.832
P16	0.320	0.844
P17	0.528	0.835
P18	0.543	0.835
P19	0.368	0.842

Tabla 1

Confiabilidad del alfa de Cronbach de los factores de riesgos psicosociales y sus dimensiones

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Factores de riesgo psicosocial	.819	19
Aspectos laborales	.741	12
Aspectos personales	.765	7

Tabla 11*Validez de índice de homogeneidad de la Escala Calidad de Vida Laboral*

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
	0.741	0.974
X2	0.789	0.973
X3	0.801	0.973
X4	0.822	0.973
X5	0.868	0.973
X6	0.879	0.973
X7	0.684	0.974
X8	0.715	0.974
X9	0.759	0.974
X10	0.692	0.974
X11	0.870	0.973
X12	0.887	0.973
X13	0.833	0.973
X14	0.842	0.973
X15	0.685	0.974
X16	0.818	0.973
X17	0.875	0.973
X18	0.787	0.973
X19	0.839	0.973
X20	0.701	0.974
X21	0.818	0.973
X22	0.882	0.973
X23	0.594	0.975
X24	0.454	0.976

Tabla 12*Confiabilidad del alfa de Cronbach de Calidad de Vida Laboral y sus dimensiones*

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Calidad de vida laboral	.975	24
Satisfacción laboral	.904	6
Bienestar general	.897	6
Interrelación hogar-trabajo	.915	3
Estrés	.782	2
Control en el trabajo	.771	3
Condiciones de trabajo	.853	4