



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en
trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chincha
– Perú, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Zapata Liberato, Roxana Karina (ORCID: 0000-0003-2025-0763)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres Ubalda Liberato y Walter Zapata así también a mis hermanos Christian Zapata, Nilda Zapata y Walter Zapata por haber contribuido en mi formación personal y profesional, enseñándome a apasionarme por las cosas que importan como lo es mi carrera profesional.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a mi familia por haberme apoyado aun cuando estaba a punto de decaer y dejar mis objetivos de lado. Mi infinita gratitud a todos.

También a las instituciones que me permitieron llevar a cabo esta investigación. No hubiese podido realizarlo de no ser por la disposición y confianza que depositaron en mi persona.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	52

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba correlación Rho de Spearman entre la violencia de factores	33
Tabla 2. Prueba correlación Rho de Spearman entre variables	34
Tabla 3. Prueba correlación Rho de Spearman entre condiciones de trabajo	35
Tabla 4. Prueba correlación Rho de Spearman entre reconocimiento personal	36
Tabla 5. Prueba correlación Rho de Spearman entre beneficios económicos	37
Tabla 6. Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para las variables factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral	56

Resumen

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha, la muestra censal fue de 250 colaboradores, siendo el estudio de diseño no experimental, de corte transversal y tipo básica y nivel correlacional. Se utilizó los instrumentos siguientes: el cuestionario factores psicosociales en el trabajo y la escala de satisfacción laboral SL – SPC. Los resultados indicaron que no existe relación significativa entre las variables. Se concluyó que las necesidades de rubros económicos o desarrollo laboral no están estrechamente vinculadas con el origen de un riesgo psicosocial.

Palabras clave: Factores de riesgos psicosociales, satisfacción laboral, trabajo, unidad minera.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction in workers of a contractor in a mining unit in Chincha, the census sample was 250 collaborators, the study being of non- experimental design, cross-sectional and type basic and correlational level. The following instruments were used: the psychosocial factors at work questionnaire and the SL - SPC job satisfaction scale. The results indicated that there is no significant relationship between the variables. It was concluded that the needs of economic items or job development are not closely linked to the origin of a psychosocial risk.

Keywords: Psychosocial risk factors, job satisfaction, work, mining unit.

I. INTRODUCCIÓN

En el apogeo de la revolución industrial, aproximadamente en la mitad del siglo XX, se consideró al trabajo como tema tratado con vehemencia a nivel mundial lo cual generó que ocupe el centro de atención en los individuos, así fue que se logró el rescate de la salud y además de la seguridad laboral por medio de formas nuevas de organización las mismas que causan bienestar físico, emocional y satisfacción en el trabajador. Es mencionado por expertos que aquella alteración en la salud psicológica en el ámbito laboral se le denomina riesgo psicosocial y esto puede observarse en las actuales condiciones en la que está el contexto laboral relacionada directamente con la organización de una empresa, las funciones que se tiene en el trabajo e inclusive en cuanto al ambiente laboral (Ceballos, Valenzuela, & Paravic, 2014)

Por otro lado, se tienen datos que emitió la Organización Mundial de la Salud, los mismos que señalan que aproximadamente existen 2 millones de hombres y mujeres quienes fallecen por año, y esto debido a accidentes, enfermedades y lesiones que se relacionan directamente con el trabajo. Además, se toma en consideración, que también existen lesiones en el trabajo las cuales no toman carácter fatal, así como aquellos que inducen a que se ausenten los implicados por días, asimismo se tiene 160 millones de casos que se ocasionan por enfermedad ocupacional. Además, se manifestó un 8% de tasa correspondiente a nivel mundial de trastorno mental que se relaciona con el clima laboral (OMS, 2010)

Así el impacto y la presencia de un riesgo psicosocial se ha incrementado en estos últimos años, dando lugar a que, el 2020, registre la Revista Científica Multidisciplinaria Ipsa Scientia perteneciente a Colombia que de 10 trabajadores, a 3 se les calificó con incapacidad laboral ante enfermedades que son ocasionadas por riesgo psicosocial, en tanto que 7 se encontraban por calificar, así se estimaba un 40% de empleados tenían nivel alto en lo que se refiere a demanda emocional esto debido a la exigencia en el trabajo. Todo esto produce que no haya compromiso e identidad organizacional y por lo tanto se percibe que está faltando

satisfacción en cuanto a factor laboral (Vega, Ceballos, & Pardo, 2020)

La Revista Espacios desde Ecuador el año 2019 identificó en 550 trabajadores, un 36.8% muestra exigencia psicológica en lo que dura su jornada laboral, lo que conlleva a un peligro de ocasionar ausencia laboral. Asimismo, la Universidad Autónoma de México, realiza un informe luego de encuestar a 153 trabajadores, de lo que resulta un predominio de agotamiento emocional como factor psicosocial conduciendo esto a déficit en cuanto a satisfacción ante el ambiente laboral no se muestra comunicación con los jefes y no existe satisfacción ante los logros personales (Patlán, 2019)

Por otro lado, se demostraba en 75 trabajadores venezolanos de una entidad pública, se manifestó 54.9% con inseguridad ante las diversas condiciones donde debían laborar lo que afectaba de manera directa su salud en lo que concierne a lo emocional y física, mientras 98.6% está esperando la organización le reconozca su trabajo (Seijas, 2019)

En España a través de la Universidad de Valencia el año 2016, aseveró que, al estudiar a 402 trabajadores, un 46.02% refirió alta exposición a riesgo psicosocial esto al enfocarse en lo que respecta a sobrecarga laboral por no existir recursos, asimismo 61.44% manifestó está insatisfecho laboralmente y 27.11% dijo que consume medicamentos para no tener problemas en su salud o si los tuviera busca calmarlos refiriéndose a aquellos derivados de las labores.

Tenemos también la OMS y OIT que abordaron en cuanto a riesgos psicosociales conjuntamente con desarrollo humano y psicología organizacional, enfatizando en lo que es relación social y laboral. Recalcando que existen empleados influyentes en su ámbito laboral. Esto hace que sea imposible imaginarse que una organización no tenga recursos humanos pues si bien es cierto son los que humanizan aquella relación empresa - cliente. Esto hace que sea imposible que no se considere al factor psicosocial componente del ambiente laboral (Cox, 2004)

Refiriendo en el Perú, se desconoce la cantidad de trabajadores que se encuentran con más exposición a riesgo psicosocial. Dichos factores podrían influir en lo que es su estado de salud, y originar accidentes y/o enfermedades ocupacionales. Como es bien conocido lo trascendental del estudio de todos los factores psicosociales y que luego de identificarlos se puede eliminar o controlar, por tanto, es necesario se incremente el interés por estos (Llanquecha & Marín., 2018)

Aquellos factores de riesgo psicosocial, se podrían convertir en inconveniente e inducir a dificultades tanto emocional, psicológico y de comportamiento además otros. En Perú no tiene atención suficiente en el aspecto jurídico, puesto que hasta hoy no existe grupos en instituciones ya sean públicas y/o privadas, por causa de un cierto conocimiento imperceptible para manejar esto. Lima Metropolitana en concordancia con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014). Así el estudiar internamente a una contratista de unidad minera, está centrada en una exposición constante que los trabajadores están y esto genera diversas manifestaciones de riesgo psicosociales, perjudicando así su entorno de labor ocasionando insatisfacción, ausencia de compromiso o falta de identidad organizacional y nada de sentido de pertinencia.

Dicho todo lo anterior, se plantea la interrogante: ¿Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020?

Así al justificar la investigación teóricamente su valor está en que se aporta conocimientos novedosos sobre las variables que se estudian, y brinda actual y real información, esto permite que se determine aquella correspondencia existente entre factor de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. En lo que respecta a lo social, se otorgan medidas para prevenir y cuidar de la salud por parte de la empresa, abarca lo que es en lo físico, emocional y psicológico, así mejora de esta forma toda condición de labores esto hace que el empleador este satisfecho, lo referido se realiza en el área de desarrollo de recursos humanos así mejora la satisfacción. Así mismo lo adquirido por medio de la investigación, se conoce de qué manera está la

desarrollándose la organización con respecto al trabajador, así se planifica estrategias de gestión mejoradas, sobre todo en el personal laboral. Asimismo, se utilizan instrumentos psicológicos, que tienen validez y mayor nivel de confiabilidad en lo que es propiedad psicométrica, y se aplica el Cuestionario llamado Factores Psicosociales en el Trabajo y también Escala de Satisfacción Laboral perteneciente a Sonia Palma, las mismas que se utilizan para realizar la estadística correspondiente.

Se plantea así el objetivo general: Determinar la relación que existe entre factores de riesgos psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020. Derivándose de ello los objetivos específicos: 1) Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosociales y significatividad de tareas en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020. 2) Establecer la relación que existe entre factores de riesgo psicosociales y las condiciones de trabajo y estrés en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020. 3) Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosociales y el reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020. 4) Establecer la relación que existe entre factores de riesgo psicosociales y los beneficios económicos en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020.

Seguidamente se muestra la hipótesis general: Existe relación significativa entre factores psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020. Y las hipótesis específicas: 1) Existe relación entre factores psicosociales y significatividad de tareas en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020. 2) Existe relación entre factores psicosociales y las condiciones de trabajo y estrés en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020. 3) Existe relación entre factores psicosociales y el reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha - Perú, 2020. 4) Existe relación entre factores psicosociales y los beneficios

económicos en trabajadores de una contratista en una unidad minera en
Chincha - Perú, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En este acápite se señala como investigaciones coincidentes a nivel internacional:

Iniciamos con Espinoza et al., (2020) que en Guatemala se enfocó en estudiar qué relación existe entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral en determinadas empresas, aplicó el tipo cuantitativo y con alcance descriptivo, correlacional y corte transversal. Tomó al grupo de análisis que fueron 100 trabajadores que laboran en dos empresas disímiles, pero que se dedican a un mismo rubro. Empleó dos instrumentos para aplicarlos a la muestra, y estas son el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/30 que fue dado por Melia y Peiró y otro Cuestionario de Evaluación Psicosocial de Espacios Laborales construidas por el Ministerio de Trabajo. Luego de aplicar los instrumentos, se obtuvo que existe cierta negativa asociación, pero que tienen significancia las variables, así concluye, hay un alto nivel de peligro psicosocial ocasionado en su entorno laboral, teniendo menores grados en cuanto a satisfacción en la organización.

Castro (2019) también en Guatemala buscó puntualizar en cuanto a factores psicológicos positivos los cuales van a generar satisfacción en el trabajo en sus colaboradores. Es así que aplica el enfoque cuantitativo, siendo su grupo de estudio de 35 colaboradores. Luego procedió a emplear un Cuestionario sobre Satisfacción Laboral de dos partes A y B, y por otro lado el Cuestionario de Medición de Clima laboral que contiene 12 factores y además Cuestionario Liderazgo Organizacional. Luego resultó un 23% de la muestra refiere que la condición psicológica y laboral se identifican con lo que realiza laboralmente y cómo ven aquellos logros, pasando a ser el dato de más importancia que la satisfacción repercute en cuanto al bienestar Y desempeño. Finalmente concluye que son las condiciones de donde se trabaja afectan en lo que es satisfacción y conduce por tanto a saber lo importante que es el factor psicosocial en una empresa, lo que explica la limitación de tiempo que siente cuando atiende sus propias necesidades, además pocos colaboradores muestran que saben y describen de forma entendible lo que realizan en su trabajo y lo que

corresponde a realizar en su área.

Siguiendo la secuencia en Argentina, Pujo (2017), desarrolla su investigación para así de esta forma analizar qué relación tiene la percepción del riesgo psicosocial y la satisfacción laboral, para esto su diseño fue metodológico, correlacional, descriptivo y de corte transversal. Así aplicó a 177 docentes colaboradores, los instrumentos elegidos como factores psicosociales Copsoq - Ista 21, UWES-9 y BIAJS. Luego de esto llega a un resultado el cual evidencia que existe correlación negativa que son significativas y altamente moderadas, de esto concluye que se percibe que hay altos niveles de exposición psicosocial las mismas que están asociadas con la baja satisfacción en sus labores.

Así en Ecuador Guamán et al. (2017) se enfocaron en realizar un estudio para saber la relación existente entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral. Así aplicaron una metodología descriptiva analítica, no experimental, para esto se seleccionó a funcionarios administrativos en un número total de 381. Y recolectaron datos usando instrumentos como el Copsoq - Ista 21 y escala general de satisfacción laboral para luego con los mismos aplicar la estadística. Presentando como resultado que existía una correlación negativa de significancia, y además encontraron correlaciones entre sus respectivas dimensiones. De todo esto concluye que no diseñó la organización una guía la cual prevenga en lo que es salud psicosocial y esto por consiguiente pasó a generar niveles inadecuados en cuanto a satisfacción laboral.

Finalmente se seleccionó a Bahamondes (2017) quien en Chile realizó un estudio, donde el fin propuesto fue determinar qué relación hay entre estilos de liderazgo que los jefes de su empresa presentaban sobre los denominados riesgos psicosociales y también en la satisfacción laboral de sus colaboradores. Así su diseño aplicado fue el no experimental, tipo transversal, correlacional y descriptivo. Asimismo, sus encuestados reclutados fueron en total 89 trabajadores, a quienes aplican cuestionarios como el MQL correspondiente a estilos de liderazgo, SUSESO ISTAS 21 para medición de los factores psicosociales, y para terminar el S20/23 en lo que respecta a satisfacción laboral. Así identifica la correlación entre sus

variables estudiadas, y de lo cual concluye que el estilo de liderazgo transformacional es predominante y tiene relación con las variables y sus dimensiones.

En cuanto al aspecto nacional, se encuentran investigaciones como por ejemplo Aliaga (2020), se planteó determinar sobre la relación existente entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. Desarrollado bajo una metodología de alcance básico, no experimental y nivel correlacional. Trabajó con 148 trabajadores del sector salud, esta muestra fue evaluada a través de instrumentos en este caso los factores psicosociales BIPEFRPS, en tanto que para la otra variable se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral SL-ORG. Los resultados a los que se llegó, evidenciaron que hay correlación inversa negativa cuyo puntaje es (-.224), en la misma que se muestra la existencia entre variables que se estudia de una asociación inversa proporcional.

Continuando se tomó a Tapara (2019) quien sustentó su investigación en analizar factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral, para lo cual aplicó una metodología no experimental, descriptiva y analítica. Así emplea como muestra a 80 trabajadores que pertenecen al área operativa perteneciente a la empresa minera, aplicando a estos cuestionarios como SUSESO-ISTAS 21 y aquel que mide la satisfacción laboral S20/23. Es así que a través de estos demuestra que existen riesgos psicosociales de nivel medio hasta nivel bajo, y muestra satisfacción un 40% de encuestados en tanto que 29% se hallaban insatisfechos, concluye con esto que hay tres factores de riesgo psicosocial que se acentúan en los trabajadores que fueron analizados.

En tercer lugar, se considera a Trinidad (2019), el mismo que expone en su estudio la identificación de factores psicosociales que se relacionan con la satisfacción laboral, para esto aplica el diseño no experimental, corte transversal y tipo correlacional. Apoyado con la participación de alrededor de 50 trabajadores de la organización del área administrativa. Por otro lado, aplica el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO-ISTAS21 (versión dada en Chile) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 para la otra variable estudiada. De todo esto

resultó, que hay existencia de correlación negativa, pero a la vez significativa entre las dos variables y su puntaje es (-.785), lo que le da paso a concluir que cuanto mayor es el factor de peligro psicosocial entonces existe un bajo nivel en lo que es satisfacción en el trabajo.

Proseguimos con Paucar (2018), el que trazó como meta el determinar qué asociación existe entre riesgo psicosocial emergente y la satisfacción laboral. A su estudio le dio un método tipo cuantitativo, de corte transversal, no experimental y además descriptivo – correlacional, trabajó con 314 trabajadores de la empresa minera estudiada. Para esto, hizo uso del cuestionario de Factores psicosociales en el Trabajo y Escala de Satisfacción Laboral SL –SPC desarrollada por Sonia Palma. De todo esto resultó, una evidente existencia general de correlación directa y significativa entre las variables estudiadas, a excepción de la correlación de exigencia psicológica con factores de satisfacción laboral, concluye el investigador que influyen las condiciones laborales de forma directa en la satisfacción del trabajador.

Para finalizar se tiene la investigación hecha por Herrera & León (2018), quienes deciden saber sobre cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en lo que es satisfacción del trabajo, entonces hacen uso de la metodología correlacional, y reclutó a 47 trabajadores pertenecientes a la empresa dedicada a la extracción minera. Para medir hace uso del cuestionario al que se le denomina Factores psicosociales en el trabajo, en tanto que la segunda variable la midió con la escala de satisfacción laboral desarrollada por Sonia Palma. Encontraron así resultados los cuales determinan que existe correlación negativa y alta igualmente ocurre en sus dimensiones, sus puntajes fluctúan entre (-.379) y (-.572). de lo hallado, concluyeron que los factores generados por la empresa a cuanto riesgo psicosocial va influenciar en la satisfacción más que todo en que es lo motivacional.

Iniciando lo que corresponde a explicar sobre las variables que se estudian, se buscó teorías las mismas que sustentan la problemática que se planteó, siempre buscando desarrollar la asociación que se tiene de dichas variables. Se tiene, actualmente que los modelos de trabajo, no se

toma por la mayoría de organizaciones ya que su preocupación se concentra en el objetivo que plantea que es el bienestar seguido de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, conduciendo a buscar los aspectos psicológicos en puestos de trabajo, resaltan la percepción y experiencia de un individuo en su entorno laboral y cómo actúan estos como mediadores (UGT, 2009).

Por otro lado, Cox y Griffiths el año 1996 plantean que en el trabajo los componentes de riesgo psicosocial son considerados puntos de una organización, concepción y administración, además de su entorno ambiental, así como social, que son potenciales en ocasionar perjuicios psíquicos, físicos o sociales a trabajadores.

En cuanto a componentes psicosociales en el trabajo es actual subjetivamente y se inicia posiblemente el cuarto último siglo anterior. Desde eso es que, se comienza a charlas sobre ellos. Entre las referencias primeras oficiales del tema surge en 1984 en las labores. “Siendo psicosociales componentes en cuanto al trabajo: control y reconocimiento” esto publicado en la Organización Internacional de Trabajo. Pero, al pasar los años, enfatizan más sobre riesgos psicosociales y factores que se incluye en este. Por esto, la conceptúan como propiedades de condición de trabajo que vienen deteriorando la salud del trabajador a través de mecanismo psicológico y fisiológico que se le conoce como estrés (OIT, 2015).

Polanco y García (2017) fueron quienes conceptuaron a los componentes o factores de peligro psicosociales laboral cuentan con posibilidades de que se reconozca como situación o condición afrontada por el trabajador en su ámbito organizacional, y el exponerse podría de manera negativa perjudicar su salud tanto en lo que es mente, también lo físico y finalmente lo social, siempre tomando cuenta de los diversos puntos que se involucra con las propiedades específicas de cada persona, implicándose el entorno de tanto familiar, trabajo y socialmente.

Frecuentemente en lo que es componente de peligro psicosocial en

una organización laboran en todo el lapso, de forma intermitente y a la vez son numerosos, además de naturaleza distinta y compleja, pues no estará solo compuesto por diferentes variables en lo que es lo laboral, ya que también, hay intervención de variables individuales, entre las que se tiene reacción, motivaciones, percepción, vivencia, habilidad, recurso particular. Tanto personalidad del trabajador fundamentalmente van a influir en lo que es percibir la verdad, así como lo que se responde ante diferentes contextos laborales. Es esta la razón, por la cual ante ciertos problemas gremiales no se encara por trabajadores de igual forma, puesto que propiedades propias de un trabajador determina la naturaleza y tamaño de actitud y de lo que sufrirá (Mansilla, 2010).

En lo que concierne a la Teoría acerca del factor psicosocial y organizativo, encierran la particularidad del trabajo y de su entorno, por ejemplo: clima o cultura organizacional, funcionalidad laboral, interrelación interpersonal en diseño y trabajo, así como lo que se hace en las labores (como carácter cíclico, pluralidad, alcance, sentido, etc.). Componente psicosocial es un término prolongado en el ámbito externo de una organización (exigencia doméstica) y puntos del sujeto (personalidad y actitud) los cuales pueden posiblemente influenciar a que aparezca el estrés en su trabajo. Expresiones de organización del trabajo y componente organizativo se aplica con frecuencia en componente psicosocial haciendo alusión a condición de trabajo con posibilidad de que conduzca a desarrollar enfermedad la cual involucre agotamiento mental y físico, y se ve afectada en lo psicológico y en las emociones del individuo (Steven et al., 2000).

Hay diversos modelos y estos se refieren a lo que es riesgo psicosocial y son determinantes para un control y desarrollo de ciertos problemas psicológicos ocasionados por demanda y condición organizacional. Es Karasek quien en 1979 formula el modelo llamado demanda - control explicativo de estrés ocasionado en el ámbito laboral, funcionalidad de equilibrio entre demanda psicológica ocurridas en el ámbito de trabajo y su nivel de control. Este control del trabajo se refiere a cómo se labora, y cuenta con 2 recursos: oportunidad de desarrollo de propias habilidades y autonomía en la elección dada por sí mismo. Oportunidad de desarrollo de

propias habilidades las mismas que tienen vertiente doble: mejorar y obtener capacidad suficiente para realizar tareas, y realizar trabajos en los cuales se dedica a lo que se sabe hacer mejor, o también grado en el cual el trabajo deja que una persona desarrolle sus capacidades propias: que aprenda, sea creativo y tenga un variado trabajo. Autonomía está referida a la capacidad que se tiene de elegir las tareas propias y aquellas de la unidad o departamento, a la vez se considera como la posibilidad inmediata que posee una persona para influenciar en cuanto a elecciones en lo que respecta a su labor, y control de actividades propias (Chiang et al., 2013).

También se tiene el modelo ajuste persona - entorno creado por Harrinson el año 1987, donde se conceptúa de manera extensa la lógica que tienen las propiedades del individuo, así como del ambiente de trabajo, teniendo entre los dos compatibilidad, contrariamente, si hubiera congruencia entre los dos, así produce reacción psicológica, física, de comportamiento que acabaría influyendo en la salud negativamente, con esto se reconoce en el sitio de trabajo cantidad de factor potencial de riesgo psicosocial (Rolo, 2018).

Aquellos componentes psicosociales considerados de peligro son aquellos que ponen en riesgo la salud del trabajador, pero tienen propiedad propia que hacen complejos funcionamientos, evaluaciones y controles. Entre las relevantes se tiene: 1) Se extienden en espacio y tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los demás peligros, 4) Tienen poca cobertura legal, 5) Están moderados por otros componentes, 6) Son difíciles de cambiar. Así cada propiedad dificulta su evaluación, prevención y control (Moreno, 2011).

La OIT, sostuvo que hay estudios que se especializan en seguridad y salud internamente en la organización donde identifican cinco grupos de riesgo psicosocial, como son: 1) aumento o exceso de demanda psicológica del trabajo, 2) No hay supervisión, apoyo y desarrollo en el trabajo, 3) No hay organización social y calidad de liderazgo, 4) Poco reconocimiento o compensación de la empresa, y 5) jornada doble que se divide entre trabajo doméstico y familiar. Inciden estos factores en afectar negativamente en la salud, y por esto provoca respuestas de insatisfacción, inadaptación,

tensión y bienestar en general de quien trabaja (Moreno & Baez, 2014).

Un aspecto de gran importancia que tiene el empleador es que necesita sentirse satisfecho ya que esto le causa un gran desempeño en las tareas que efectúa en la empresa, además las situaciones que suceden en su ambiente. La satisfacción alta de las personas contratadas es algo que esperaba la jefatura de una empresa reflejando que se relaciona con óptimos resultados y mayores índices de compromiso y productividad, lo que favorece al creciente desarrollo del trabajo (Zubiri, 2013). Contar con individuos motivados y satisfechos con su labor y organización, se incrementa precisamente la calidad de servicio y rendimiento. Dichos puntos resultan claves en la mejora del clima en un trabajo, motivo para conseguir resultados. Implantar mecanismo para medir periódicamente actividades y consiguiente actividad de optimización y así arreglar negativos procesos debería ser práctica impuesta para algún equipo de gestión.

Al establecerse referentes en cuanto al por qué es de necesidad una satisfacción laboral, conceptualiza Scott, y Taylor en el año 1985 quienes la consideran como construcción extensamente estudiada y se mide además su organización. En la empresa el interés en la satisfacción se inicia por la interacción de esta con resultados como ausentismo, rotación, compromiso organizacional y funcionamiento. Asimismo, cambios organizativos inestables los que afectan a gran parte de sectores, siempre aumentan la necesidad de entender la forma en que se conserva y aumenta la productividad del empleado y el compromiso de este con el trabajo así, están crece el interés en estudiar acerca de la satisfacción laboral y componentes que se involucran. (Bonillo, 2002).

Fue Blum en 1990, quien definió las reacciones diversa que empleados tienen de las reacciones, las que interactúan con las funciones que realizan los trabajadores y se refieren a elementos precisos tales como los salarios, la constante supervisión, el compromiso con el trabajo, las condiciones en que se laboran, las oportunidades de ascender laboralmente, el reconocimiento del desempeño proactivo, la evaluación primordial del trabajo, colaboraciones sociales, instantánea resolución de

quejas, método exacto de estándares y conceptos semejantes (Abrajan et al., 2009). También se menciona a Locke (1976) y su contribución cuando clasifica la condición de satisfacción en aquellas categorías que se asocian al trabajo y agentes de satisfacción que hacen que ocurran de manera viable. Una de las primeras se encuentra en el interés intrínseco al trabajo, reconocimiento, sueldo, promociones, ventaja y condición de trabajo en lo que es supervisión, dirección y organización.

Fue Weiner quien, en 1985, consideró la satisfacción como tema importante además interesante en organizaciones en lo que respecta al ámbito investigativo, y lo argumentó por razones como: a) directo vínculo de la productividad y satisfacción generada por el trabajo, b) probabilidad de detectar y mostrar interacción negativa entre satisfacción y horas que no se recuperó en el trabajo, c) asociación viable de la satisfacción y entorno empresarial, d) no hay creciente empatía causada por la dirección empresarial que se relaciona con la particular trascendencia de reacciones y sentimientos de colaboradores, estilo al liderar, e) trascendencia de información en interacción a reacciones, sobre costo y fin del trabajador, y f) incremento y trascendencia en lo que es calidad de vida en un trabajo que es parte de la calidad empresarial, debido a su gran influencia sobre la denominada satisfacción organizacional y vida diaria de su personal (Caballero, 2002).

Además, se tiene las diversas teorías que dieron origen a lo que es satisfacción laboral, como por ejemplo teoría de la jerarquía de necesidades creada por Maslow el año 1943 y la conocida motivación e higiene desarrollada por Herzberg el 1959, la segunda enfocada a la atención hacia el trabajo como primordial principio de satisfacción. Herzberg, considera que satisfacción en la entidad empresarial se enfoca en dos magnitudes, satisfacción e insatisfacción personal, y estas a la vez con dos diferentes componentes; donde los componentes que causan satisfacción son diversos drásticamente de aquellos que producen insatisfacción. Así se tiene que aquellos componentes que ocasionan satisfacción se identifican a modo de intrínsecos, motivadores o satisfactores, y en cuanto a insatisfacción son los extrínsecos,

insatisfactorias, de higiene, o de apoyo. Maslow señalaba como existente una vez que las necesidades del empleador sean alcanzadas a través del ámbito y trabajo.

Palma (2005) por otro lado señaló que la satisfacción en una empresa es predisposición constante al trabajo, fundamentados en lo que se valora y considera partiendo de lo que vive durante su labor. Estas reacciones son las que se dan paso a partir del ambiente donde se ejecuta el trabajo, y se involucran de manera directa al funcionamiento, puesto que se crea un trabajador a partir de la satisfacción de este.

Da lugar a que otras teorías, consideren el punto de vista del trabajador en relación a las demandas predispuestas por una organización y costo que un empleado ofrece ante aquellas recompensas que recibió, resultado de mayores utilidades, al darle la adecuada atención a perspectivas que posee el trabajador y plantearse incentivos de distinta índole de modo que le orienten hacia la productividad y el buen desempeño. Del mismo modo, es fundamental que los individuos perciban la retribución con recompensas relevantes, incentivos importantes los mismos que cubran tanto sus expectativas como necesidades diversas, aceptando ser personas particulares y que entre sí tienen diferencia. Se debería considerar las acciones en relación al compromiso del personal en fijarse metas, comunicando en qué consisten claramente, permitiendo aceptar desafíos, y se informe a los trabajadores acerca de su funcionamiento, esto hará que se tenga personal más comprometido, principalmente, las personas que están mejor una vez que conocen con exactitud qué es lo que espera y tiene posibilidad de formar parte en metas laborales (Baez, 1999).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es tipo básica, nivel correlacional y su diseño es no experimental transversal.

Se denomina básica pues tiene como objetivo el que se incremente todo conocimiento científico y estos no se contrastan con lo práctico, así se origina y permanece solo en el marco teórico (Hernández et al., 2018).

Se considera de nivel correlacional dado que se caracteriza la acción para así establecer e identificar una conducta determinada y además conocer aquel grado de asociación que se da entre dos variables o más que se estudian (Muntané, 2010).

El diseño aplicado es no experimental, puesto que no se realiza manipulación alguna de las variables, manteniéndose así estas en un determinado estado natural, en el estudio se asoció a dos variables que son por un lado los factores psicosociales y por otro la satisfacción laboral. asimismo, se aplica al estudio la transversalidad debido a que se midió y tomó datos en un solo tiempo o una sola vez (Hernández et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Factores de riesgos psicosociales

Definición conceptual: se les conoce como la interacción dada entre el medio ambiente de labor, y lo que contiene el trabajo, la condición en que está la organización y aquellas necesidades, habilidades y la cultura que demuestra el trabajador, particulares consideraciones exteriores del trabajo, además tiene posibilidad en cuanto a funcionalidad de percepción y vivencia, con predominancia

en cuanto a salud, rendir en el trabajo y satisfacción de la empresa (OIT, 2015).

Definición operacional: en la medición de esta variable factores de riesgos psicosociales, se utilizó el denominado cuestionario de Factor Psicosocial del Trabajo elaborado por Pando y colaboradores, el mismo que fue dado el año 2016, y está compuesto por 7 dimensiones y a la vez éstas hacen un total de 46 interrogantes, de lo que se tiene que cada dimensión cuenta con cantidad determinada de ítems dirigidas, las mismas que oscilan entre 3 a 9 ítems.

Indicadores: Entre los indicadores según cada dimensión podemos encontrar que en la dimensión de condiciones de trabajo tenemos a temperatura, ruido, iluminación, higiene del área, exposición a gases, polvos solventes o vapores, exposición a microbios, hongos, insectos o roedores y un adecuado espacio; seguidamente en la dimensión de carga de trabajo tenemos a excesivas actividades en la jornada, demanda laboral no correspondiente al nivel de conocimientos y habilidades, jornada de trabajo con más de 8 horas diarias. De igual manera para la tercera dimensión de contenido y características de la tarea tenemos a trabajo rutinario o repetitivo, problemas con el comportamiento de compañeros, e incapacidad en desarrollar conocimientos; mientras que para la dimensión de exigencia laboral tenemos a tarea compleja, alto grado de concentración, permanecer varias horas en postura incomoda, uso constante de verbalización, prolongado esfuerzo visual. Así mismo, para la dimensión de papel laboral y desarrollo de carrera tenemos a ejecutar actividades que no agradan, dificultad en uso de nuevos programas de cómputo, o formación profesional exigente en actualizaciones que no son compatibles. Por último, para la dimensión de interacción social y aspectos organizacional se tiene: dificultades relacionadas con compañeros de trabajo, requiere participación en diferentes grupos de trabajo, problema relacionado

con jefe inmediato, o proceso de evaluaciones inadecuados en cuanto a desempeño laboral.

Escala de medición: ordinal

Variable: Satisfacción laboral

Definición conceptual: se refiere a la reacción que muestran los trabajadores en lo que es su propia labor que desempeñan, esto es en cuanto a aspectos que involucran la forma del desarrollo personal, beneficio laboral y remunerativo que se logra, política administrativa, colaboración con otros individuos de la organización y la interacción con la autoridad, condición física y material que van a posibilitar su labor y el manejo de estas (Palma, 2005).

Definición operacional: en la medición de la variable satisfacción laboral se usó la escala que fue creación de Sonia Palma Carrillo y la misma la modifica el año 2005. Este instrumento se conforma de 4 dimensiones que en total encierran 27 ítems cuyas respuestas son tipo Likert y reflejan puntajes considerados del 1 al 5. Los indicadores para cada dimensión donde se tiene en la dimensión primera denominada satisfacción con la remuneración se tiene inconformidad salarial, satisfacción con sistema de pensión y prestación, programa de estímulo económico no acceden a que se logre estabilidad económica. Dimensión de significación de la tarea tenemos tarea valiosa, trabajo justo, labor útil, gusto por el trabajo, por la actividad realización, complacencia. En la dimensión de condiciones de trabajo tenemos comodidad del ambiente laboral, ambiente físico cómodo, valorización del esfuerzo por el jefe, y gusto con el horario. En la dimensión percibimiento de buen trato, tomar distancia laboral del trabajador, tareas bien percibidas, satisfacción en compartir labores, limitación al trabajo, y reconocimiento laboral, ambiente confortable, comodidad para el buen desempeño. Y por último en la dimensión beneficio económico tenemos buen Incentivo,

satisfacción con el salario, aceptable sueldo, sensación de explotación, se cubre expectativa económica, remuneración media municipal y ofrece beneficios extras.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se constituye por 250 trabajadores los cuales están considerados en planilla de la contratista en unidad minera perteneciente a Chincha. En lo que respecta a este estudio se incluyó al total de la población para conformar la muestra, entonces se toma como muestra censal.

Es Hernández et al. (2018) quien considera a la población como el grupo de individuos que participan en una investigación y que encierran tanto características como especificaciones que se requiere.

Muestra: Fue Baena (2017) quien expuso que una muestra vendría a ser la representación del universo que se estudia. Y se obtiene al aplicar diferentes procedimientos comprendidos en dos grandes secciones, como son muestreo probabilístico y el muestreo no probabilístico” (p. 125).

Muestreo: Se tiene a Hayes (1999), el cual considera en un muestreo censal equivale la muestra a la población total. Se es usado si es que no hay acceso fácil relativamente al total de la base de datos, o si es de necesidad el acopio de percepciones u opiniones de todos los clientes o usuarios que hacen uso de determinado servicio y/o producto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este caso nuestro estudio usa la técnica de encuesta puesto que esta admite que se obtenga y elabore datos de manera eficaz y

rápida, y existe así la posibilidad de que se realice esta investigación también en masivas poblaciones, y así se obtiene información oportuna en cuanto a las variables que se estudian (Casas et al., 2003).

Para recolectar datos se llevó a cabo por medio de dos opciones, primero la que enfocamos en el instrumento que nos sirvió de ayuda para la medición de Factores de Riesgo Psicosocial, y esto nos va a proporcionar un conocimiento de aspectos positivos y negativos los mismos que reflejan en las condiciones laborales, y segundo que nos proporciona la ayuda para la medición de la satisfacción laboral y muestra la interacción y vínculo laboral lo cual dará a conocer como se muestra el trabajador identificado y satisfecho, lo que se torna de gran utilidad para nuestro estudio.

Instrumento 1

Cuestionario de Factores de riesgo psicosociales: Instrumento que elaboró la Dra. Noemí Silva en el año 2003, tiempo después se realizó la adaptación por Dr. Pando y Dra. Aranda, lo cual pudo ser aplicado y dirigido para trabajadores de diversos sectores, contando con una administración colectiva y en una duración de 20 minutos.

Conforme a la estructuración de esta prueba, está conformada por 7 dimensiones como son: condición de trabajo, carga laboral, contenido y característica de tarea, exigencia laboral, rol laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspecto organizacional, y finalmente satisfacción frente a la remuneración.

La descripción general del instrumento redacta la original propuesta tenía 7 dimensiones, con un total de 46 ítems. Pero, se adaptó la versión original que realizaron Pando y Aranda (2015) tiene 46 ítems y se conservó 7 factores.

Es así que, el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, ha sido elaborado por la Médico Noemí Silva. La original versión

tenía el objetivo de evaluar los primordiales componentes de peligro en entorno del trabajo académico.

Dentro de la consigna de aplicación se señala y observa: A seguir, se expone los ítems siguientes que se diferencian por subtítulos, los que sea de su elección debe colocar un aspa (X) si es que se asemeja a su contexto. Contará con aproximadamente entre 15 a 20 minutos para responder el cuestionario.

Como vamos a calificar el instrumento según respuestas que se calificaran en escala de Likert, con valores que van desde 0 al 4, con la secuencia a seguir: 0 “Muy de acuerdo”, 1 “En desacuerdo”, 2 “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 3 “De acuerdo”, 4 “Muy de acuerdo”. Se llega a una directa puntuación cuando se realiza la sumatoria de cada dimensión y luego se obtiene el puntaje general con el cual se interpreta: I – VI (Riesgo bajo 0-12) (Riesgo moderado 13-25) (Riesgo alto 26-36), II (Riesgo bajo 0-7) (Riesgo moderado 6-13) (Riesgo alto 14-20), III – IV (Riesgo bajo 0-9) (Riesgo moderado 10-19) (Riesgo alto 20-28), V (Riesgo bajo 0-8) (Riesgo moderado 9-17) (Riesgo alto 18-24), VII (Riesgo bajo 0-4) (Riesgo moderado 5-8) (Riesgo alto 9-12), y como total: (Riesgo bajo 0-65) (Riesgo moderado 66-132) (Riesgo alto 133-184).

En un inicio el cuestionario estaba compuesto de siete dimensiones, y en total 50 interrogantes, en cuanto a la determinación de la validez y confiabilidad, se revisó por expertos y académicos quienes validaron su al aplicarlo en 320 personas de diversas universidades. Así alcanzó como varianza 38.5% y el Alfa de Cronbach 0,9 dándole una fiabilidad excelente. Asimismo, sirve la baremación para que se interprete los resultados luego de investigar la variable, se ordena en rangos y encierra el valor que va de un mínimo hasta llegar a la máxima puntuación que se puede obtener al evaluar tanto las dimensiones como en general el cuestionario.

Este cuestionario que pasó a adaptarse por los doctores Pando y Aranda, fue aplicado en ciudades como Lima, Trujillo y Arequipa el

año 2015, al aplicarse se llegó a obtener 0,9 en el Alfa de Cronbach y esto confirmó su fiabilidad. Es así que en esta investigación resultó un Alfa de 0,932, y esto confirmó de nuevo que es fiable.

El estudio piloto que se realizó estuvo conformado por 30 participantes de la unidad minera, obteniendo en la confiabilidad al aplicarse del coeficiente Alfa de Cronbach resultó 0,974 lo cual corresponde a una confiabilidad muy alta.

Instrumento 2

Escala de Satisfacción Laboral: el instrumento fue establecido por la psicóloga Sonia Palma Carrillo en 2005, contando con una administración individual y/o colectiva la cual se administraba aproximadamente en 15 a 20 minutos, la cual se dirigió a trabajadores con dependiente relación laboral.

La organización del instrumento consta en 04 dimensiones como son: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.

Al describirse de manera general el instrumento se tiene que este cuestionario se relacionó con la teoría de Frederick Herzberg, el mismo hace una división de la satisfacción en 02 factores que son los extrínsecos o intrínsecos. Como se dijo fue creado por Sonia Palma Carrillo, que es psicóloga y su instrumento desarrollado ya es reconocido a nivel internacional.

Reseñando históricamente se tiene una Escala de Satisfacción Laboral que va a permitir se tenga un diagnóstico y visión amplia en lo que respecta a la actitud hacia el trabajo, detectándose si desagradable o es agradable para el empleado su labor. Este instrumento está basado y se sostiene por la teoría motivacional, que se creó y estandarizó en una muestra de trabajadores peruanos.

Dentro de la consigna detalla lo siguiente: En este instante se muestra una relación de 27 ítems, las cuales debe responder, para lo cual debe marcar la opción que Ud. crea que es la más conveniente entre ellos tenemos: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Indeciso, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo.

Así mismo, es medido al calificarse el instrumento por medio de la escala de Likert, esto va a mostrar 5 alternativas que tienen una puntuación del 1 hasta el 5: 1 Total desacuerdo (Positiva o negativa), 2 En desacuerdo (Positiva o negativa), 3 Indeciso (Positiva o negativa), 4 De acuerdo (Positiva o negativa), y 5 Total de acuerdo (Positiva o negativa).

De igual manera, este instrumento se construyó en Perú y tiene un determinado tipo de validez por análisis factorial con análisis del test de Kaiser y MyerOlkin (0.852), de la misma forma se aplicó validez de contenido por medio del método de jueces y Coeficiente de Spearman Brown: Significación de la tarea (0.750), condiciones de trabajo (0.799), reconocimiento personal y/o social (0.538), beneficios económicos (0.543); en tanto para lo que es confiabilidad con método de consistencia interna por coeficiente alfa de Cronbach (0.84) y método de mitades con coeficiente de Guttman (0.81). Norma de calificación: técnica Likert, de 1 a 5 en función a ítem positivo o negativo, con puntuación que van desde 36 a 180.

El estudio piloto que se realizó estuvo conformado por 30 participantes de la unidad minera, obteniendo en la confiabilidad bajo la aplicación de coeficiente de Alfa de Cronbach resultando 0,674 lo cual corresponde a una confiabilidad moderada.

3.5. Procedimientos

En lo que se refiere a aplicarse los instrumentos en la contratista

minera, primero se llegó a contactar con el Gerente de Operaciones el mismo que está a cargo de esta contratista en la Unidad Minera, a quien se le entregó la correspondiente carta de presentación que nos emitió la Universidad Cesar Vallejo, por otro lado, se llevó a cabo la selección de instrumentos con los cuales se evaluaría de forma correspondiente las variables que se trataron, dichos instrumentos se aplicaron de manera presencial contando con ayuda de personal que conforman el área de recursos humanos, toda la información recabada fue organizada en una base de datos creada en hojas del programa Excel, se consideró el total de ítems por dimensión y la parcial sumatoria, asimismo el total de la suma de datos recolectados por variable, a continuación los datos que se analizarían se trasladó al IBM SPSS Statics en su versión 26 en idioma español.

3.6. Método de análisis de datos

En concordancia con el enfoque cuantitativo se utilizó la estadística descriptiva inferencial. Es que por medio de esta se determinan las propiedades de la población o muestra, de esto se obtiene cálculos que se relacionan con el total. Estas técnicas usadas son:

- Coeficiente de Alfa de Cronbach, debido a que los respectivos cuestionarios presentaron preguntas con opciones múltiples (interrogantes politómicas).
- Coeficiente de correlación de Spearman, puesto que en la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov se va a establecer que los datos procedieron de una distribución que no es normal.

3.7. Aspectos éticos

Debido a que nuestra investigación es realizada teniendo como participantes a personas, las mismas tienen que contar con la debida protección y respeto de lo que faculta las convenciones y leyes internacionales las mismas que se refieren a derechos básicos, es

así que se enfatiza en lo que es privacidad en cuanto a datos personales, así como en lo que es participar libre y voluntariamente. El estudio que se realiza considera que se cuente con consentimiento informado de quienes participan, es así que se tiene siempre en consideración el Código de Ética perteneciente al Colegio de Psicólogos del Perú (2017), no dejando de lado todo lo que recomienda la llamada American Psychological Association (2017). Es así que ciertas consideraciones éticas a tener presente son: Principio de autonomía o participación libre y voluntaria. Esto conlleva así al respeto de las decisiones de participación del colaborador, la misma que no debe tener ninguna presión Universidad Internacional de Santander, UIS (2015). En lo referente al Principio de benignidad. No hay razón alguna por la cual estudiar o investigar cause algún daño a quienes participan, contrariamente, se tiene que buscar el bienestar durante el proceso del estudio Asociación Médica Mundial (1964). Asimismo, en cuanto al Principio de confidencialidad es a través del cual la información voluntaria y todo dato obtenida de esta no se puede divulgar o compartir sino tiene el consentimiento pleno, por esto el cuestionario es de carácter anónimo. (UIS, 2015). Principio de no maleficencia. Este hace énfasis en que no se debe tener alguna mala intención con quienes participan en el desarrollo del estudio, de ninguna forma debe existir daño psicológico o físico; pues se generaría que se cambie percepciones y se incurriría en debilitar la confiabilidad de lo que se informa (UIS, 2015). Principio de veracidad. Se declara como básico que se actúe con veracidad en cada fase del proceso de investigación, el participante, así como el investigador tienen que establecer una relación en la cual prime la confidencialidad, veracidad y fidelidad y esto debe reflejarse en todo tiempo y con naturalidad (Coasaca et al., 2016).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1

Prueba correlación Rho de Spearman entre violencia de factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral

Variable		Satisfacción Laboral
	Rho	-,148
Factores de riesgo psicosocial	P	,070
	N	150

La Tabla 1, evidencia una correlación entre factor de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, que es no significativa. Es por esto, que no hay existencia de relación entre variables.

Tabla 2

Prueba correlación Rho de Spearman entre Significatividad de tareas y Factor de riesgo psicosocial

Variable	Factor de riesgo psicosocial	
	Rho	-,126
Significatividad de tareas	P	,126
	N	150

Se tiene la Tabla 2, que se evidencia una correlación entre Significatividad de tareas y factor de riesgo psicosocial que no es significativa. Es por eso, que se considera que no existe relación entre las variables.

Tabla 3

Prueba correlación Rho de Spearman entre condiciones de trabajo y Factor de riesgo psicosocial

Variable		Factor de riesgo psicosocial
	Rho	-,033
Condiciones de trabajo	P	,687
	N	150

Se percibe en la Tabla 3, una correlación entre condiciones de trabajo y factor de riesgo psicosocial que no es significativa. Entonces, no existe relación entre variables.

Tabla 4.

Prueba correlación Rho de Spearman entre reconocimiento personal y/o social y Factor de riesgo psicosocial

Variable		Factor de riesgo psicosocial
	Rho	-,008
Reconocimiento personal y/o social	P	,931
	N	150

Se tiene la Tabla 4, la cual muestra que hay una correlación entre reconocimiento personal y/o social y factor de riesgo psicosocial que no es significativa. De lo que se deduce, no existe relación entre estas variables.

Tabla 5

Prueba correlación Rho de Spearman entre beneficios económicos y Factor de riesgo psicosocial

Variable		Factor de riesgo psicosocial
Beneficios económicos	Rho	,119
	P	,147
	N	150

Se muestra la Tabla 5, donde se tiene que una correlación no significativa entre beneficio económico y factor de riesgo psicosocial. Es así que se dice, no existe relación entre variables.

V. DISCUSIÓN

Este estudio se planteó el objetivo básico de determinar la relación entre factor de riesgo psicosocial con satisfacción laboral, y es así que no se halló en los resultados que no mostraron significancia y por esto se dice que no existe relación entre las variables, estos resultados no concuerdan con la investigación de Espinoza et al. (2020), el mismo que indica que existe negativa asociación entre variables y se encontró un alto nivel de significancia. Del mismo modo, Pujo (2017), en su investigación corroboró que en los niveles percibidos se visualiza que los trabajadores se exponen a desarrollar un riesgo psicosocial lo cual precisaría la caída en la satisfacción percibida en el trabajo. Por otro lado, al contrastar con los que exponen Cox y Griffiths (1996) puesto que ellos destacan que tanto la estructura organizativa, así como la administración del trabajo se convierten en puntos fundamentales para provocar y percibir un riesgo psicosocial, ya que se observa en que condición laboral trabaja el individuo, con influencia básicamente del entorno donde labora. No obstante, la Organización Internacional de Trabajo (2015) ratifica que las particularidades del trabajo así como el ambiente que proporciona estarán unidos al origen o desarrollo de riesgo psicosocial, donde se llegue a una afectación de la salud y esto conduce al estrés y así disminuya su productividad o genere otros inconvenientes que produzcan ausencia laboral puesto que el trabajador no se sentirá satisfecho y conforme con el entorno laboral donde está laborando y es lo que la empresa le ofrece. Por tanto, en la contratista minera, se manifiesta que hay estabilidad ya que se tiene adecuados factores psicosociales, esto previene riesgos que afecte el quehacer laboral el trabajado en su día a día, además el conocer la posición laboral que otorga y las comodidades lo que hará que el colaborador se sienta proactivo, mantenga un control y otorgue reconocimientos a su trabajo así la persona se va a sentir satisfecha en área y también en su ambiente laboral. Sin embargo, el control y la estabilidad adecuada en la organización no va a producir satisfacción laboral en todos los casos, puesto que son muchos los factores con los que se evalúa se puede mencionar la vigilancia

y la remuneración tanto en la familia como en el trabajo, y esto le otorga seguridad al trabajador.

En cuanto al objetivo específico número uno se obtuvo que resultó que no existe correlación entre factores psicosociales y significatividad de tareas, dichos resultados entran en contradicción con lo que investigó Paucar (2018), pues el autor manifiesta que si hay existencia de correlación significativa y directa entre estas variables. Este análisis, tiene vinculación con lo que describe Polanco y García (2017) quienes argumentan que el peligro psicosocial se identifica por medio de situaciones o condiciones en cómo afronta el trabajador al ambiente organizacional, si se tiene en consideración los puntos diversos que se involucran con las particulares propiedades que presentan cada colaborador, ya que un número de tareas o significancia de las mismas es principalmente de la capacidad y perspectiva del individuo y deja así de lado el que sea posible la asociación básicamente con la idea de su empresa. No obstante, la contratista minera tiene trabajadores que distinguen a su criterio que significancia poseen las tareas designadas basadas en sus funciones, y las desarrollan dándole la importancia y el desempeño correspondiente y que su labor no sea perjudicada y tampoco se relacione con el riesgo de sobrecargarse puesto que se registran jornadas en un tiempo y espacio adecuado para que no peligre el bienestar del trabajador.

En cuanto al objetivo específico dos, denotó que no existe correlación entre las variables en estudio, cuyos datos que se hallaron tienen discrepancia con el estudio de Herrera y León (2018), ya que los mismos señalaron que, si existe relación, pero que esta es negativa y también inversa en lo que concierne a condiciones de trabajo con riesgos psicosociales, lo que refleja que el ambiente en el cual se desarrollarán las labores va a influenciar en un alto nivel el desarrollo de riesgo laboral, puesto que la seguridad se refleja por medio de la planificación y regularización de condición del empleo, y en cuanto a beneficios otorgados al trabajador. Explicado de esta forma, lo que informa la Organización Internacional de Trabajo (2015) resulta de gran utilidad, ya que los riesgos

se identifican en lo que respecta a salud y seguridad en el trabajo lo que se conoce como factores psicosociales entre los que se halla la excesiva demandas del trabajo, apoyo y supervisión constante de autoridades o jefaturas, falta organización y calidad de liderar de manera asertiva al grupo de trabajo, limitaciones para desarrollo efectivo o crecimiento profesional en el trabajo, además las diversas carencias en lo referente a compensaciones de parte de la organización empleadora, provoca que no se adapte, además de riesgo de ausentismo e insatisfacción en lo que es lugar de trabajo. En la contratista de la unidad minera, hay óptimos reflejos en lo que son recursos para una adecuada labor, pero, el riesgo es alto en cuanto a desarrollar un factor psicosocial, y esto es por el tipo de trabajo que es ejercido por los colaboradores y también el esfuerzo que es ejercido cuando se trata de desarrollar ciertas actividades de sus ocupaciones diarias, puesto que están podrían ser puntos claves para que se desarrolle u origine una insatisfacción y un clima nada adecuado en el trabajo.

En cuanto al objetivo específico tercero, este determina que no hay relación entre factores de riesgo psicosocial y reconocimiento personal y/o social, y se tiene que estos datos no tienen coincidencia con la investigación que realizó Guamán et al. (2017), pues el mismo concluye que se tiene una existencia de una correlación negativa pero que posee significancia entre las variables que se manejan, lo cual denota que la empresa hace un reconocimiento a su empleador lo que significa sinónimo de satisfacción conllevando esto a que no haya un desarrollo de factor psicosocial que cause peligro en el colaborador. Asimismo, Bahamondes (2017), corroboró y analizó que existe una directa relación entre las dos variables, incluye al liderazgo transformacional, y con esto reafirma que la manera de liderar y realizar un adecuado plan estratégico minoriza que aparezca un riesgo psicosocial y prevalece la eficacia del trabajador, enfatiza además que el reconocimiento en todo nivel crea la identidad del colaborador y a la vez su compromiso con la organización. Por lo señalado, se da paso a la argumentación de lo planteado por Weiner (1985) puesto que el establecía que satisfacción es tema que tiene mucha importancia en el contexto organizacional, y esto es porque va a fijar cuales son aquellas razones por

lo que se siente el trabajador comfortable con la entidad donde labora, entonces daba cuenta que se vinculaba la productividad con la satisfacción desarrollaba en el trabajo, además de las horas que se pierde o la rotación en la empresa las que generaban indicadores inkomodos y negativos en el trabajador, asimismo con el entorno que se generaba con los demás compañeros y por parte de los jefes relacionando el vínculo de comunicación, al igual que la sensibilidad, soporte y beneficio por parte de la dirección organizacional con los trabajadores generando un apoyo social, y sobre todo resguardar por la salud y calidad de vida dentro del trabajo como parte de la calidad empresarial que se le otorga al colaborador. De igual manera Maslow (1943), sustenta que a través del desarrollo y atención de las necesidades que tiene cada persona, enfocándolos sobre todo en el ámbito laboral, va generar la satisfacción y estabilidad que necesita el trabajador para poder desempeñarse positiva y proactivamente. Esto precisa la actual situación de la contratista de la unidad minera, ya que revela el reconocimiento por parte de la jefatura ante sus trabajadores, dando a conocer el vínculo de comunicación entre diferentes niveles de la empresa, generando un buen ambiente y evita se produzca un riesgo de factor psicosocial negativo.

En lo que respecta al cuarto objetivo específico, se halló que no hay existencia de correlación ni inversa ni directa puesto que no se tiene significancia entre la variable factores de riesgo psicosociales con beneficios económicos, ya que no son principio determinante del rubro monetario para originar el peligro psicosocial. Pero, los dicho no concuerda con lo que investigó Trinidad (2019), en mismo que ratificó que existía una correlación inversa y que era significativa entre ambas variables que estudió, y así constataba que la ausencia de una compensación económica conducía a la generación de factores de peligros psicosociales mayores, y es que se hallaban ámbitos involucrados entre ellos el familiar, y se limitaba para beneficio de este; entonces el colaborador generaba cambios en lo que son las actitudes ante su trabajo y en una posibilidad de búsqueda de algo nuevo o cambio. De la misma forma Castro (2019) procede a corroborar que se tiene la existencia de una relación entre variables para

esto indica, que lo económico es una de las necesidades que conlleva a que se desarrolle un factor psicosocial, y es que estos se asocian a otros factores para desarrollarse. Locke (1976) refería que el salario es una de las categorías que se vinculaban al estable desarrollo de la satisfacción laboral y los beneficios otorgados por la organización va a generar interés intrínseco en el colaborador donde se considere que está más estable y apoyado por su entidad sobre todo por la dirección, evitando así que se origine un riesgo psicosocial, al contrario, aumenta más bien el óptimo desempeño de sus funciones. Entonces de acuerdo a lo que se mencionó, en la contratista de unidad minera, se ve el beneficio que es entregado al colaborador en lo que respecta a necesidad económica, puesto que especialmente reconoce las labores ejecutadas por los trabajadores, y mantienen una dirección y supervisión excelente sin exposición del trabajador a algún riesgo más por el contrario lo hace sentir conforme con el puesto que ocupa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: en concordancia con los datos que se obtuvo, se estableció que no hay existencia de una relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en colaboradores de contratista de la unidad minera que se ubica en la ciudad de Chincha, lo que coloca en evidencia que la necesidad de rubros económicos o desarrollo laboral no se vinculan estrechamente con que se origine un riesgo psicosocial.

Segunda: especialmente, se concluye que no se halla relación significativa entre la variable factores de peligro psicosocial y significatividad de tareas, entonces se registra que en la contratista de la unidad minera no se hallan asociadas la demanda de tareas con peligro psicosocial puesto que esto depende de las actitudes y percepción únicas de cada trabajador.

Tercera: establece precisamente que no se halló relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y condiciones de trabajo, denotando además que el ambiente en el cual realiza sus labores los trabajadores de la contratista de la unidad minera, no se encuentran estrechamente ligadas al desarrollo de algún riesgo social y laboral.

Cuarta: concretamente, entre la variable de factores de riesgo psicosociales y reconocimiento personal y/o social no están asociadas significativamente en los colaboradores de la contratista de una unidad minera que se encuentra en Chincha, por tanto, la necesidad de desarrollo profesional y/o laboral no están relacionadas directamente con políticas de organización de la empresa, no obstante, le dan un estable ambiente de trabajo.

Quinta: además, entre variables factores de riesgo psicosocial y beneficios económicos no hay relación significativa, entonces para los colaboradores de la contratista de la unidad minera no es factor clave el rubro monetario para el desarrollo de riesgo psicosocial, pues la empresa les da adecuados recursos financieros según su

labor.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera : a la empresa se le sugiere que optimice la condición del entorno laboral para así fomentar el desarrollo del colaborador en lo que respecta a sus funciones que desempeña, así de esta forma se tendrá una productividad mayor y mejor desempeño en sus labores.
- Segunda : por otro lado, se recomienda que se cree y además se implemente planes de acción acerca de temas concernientes a riesgos psicosociales, salud ocupacional y seguridad, además identificar también cuando existe el riesgo de que haya origen de estos en el trabajo, por tanto, se debe evitar que haya sobrecargas en cuanto a horas de labor y exigencias o demandas de tareas.
- Tercera : se tiene que crear mecanismos y estrategias para enfrentar riesgos psicosociales para esto se debe plantear temas relacionados a la intervención psicológica en grupos las mismas deben fortalecer el vínculo y la comunicación entre compañeros y con las directivas.
- Cuarto : se debe diseñar o crear actividades adecuadas para que se haga un reconocimiento personal acerca de las funciones realizadas por el empleador, y así se fortalecerá el vínculo gerencial y generará en los trabajadores la satisfacción y se atenderá la necesidad laboral, es así que de esta forma se tendrá un equilibrio en cuanto a la salud profesional y emocional del empleador.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Enseñanza en investigación en psicología grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 14(1), 105–118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Aliaga, G. (2020). "Relación de los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca, 2018" http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/807/FINAL_noviembre_28_tesis_estresores_academicos_actualizado%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baez, C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Bahamondes, G. (2017). Estilos de liderazgo, riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa de cosecha forestal. Universidad de Concepción. <http://152.74.17.92/bitstream/11594/2333/3/Rivera%20Santiba%c3%b1ez.pdf>
- Bonillo, D. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11(2002), 189–200. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza del profesorado. *Currículo y Formación de Profesorado*, 6(2), 1–10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). In *Atención primaria* (Vol. 31). [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)

- Castro, N. (2019). "Factores psicológicos para la satisfacción laboral en los colaboradores del grupo distinta S.A." [universidad de San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12938/1/13T%283294%29.pdf>
- Ceballos, P., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances En Enfermería*, XXXII (2), 271–279. <http://www.index-f.com/rae/322pdf/322271.pdf>
- Chiang, M., Gomez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de Los Trabajadores*, 21(2), 111–128. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Cox. (2004). ¿Qué son los estándares de gestión? - Estrés - HSE. <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/>
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. In *Psicología Unemi* (Vol. 4, Issue 7). <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088>
- Guamán, M., Bejarano, B., & Gaibor, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador. 1–19. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/754>
- Herrera, C., & León, D. (2018). "Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017" Presentada. In *Universidad Católica San Pablo* (Vol. 0, Issue 0). <https://docplayer.es/119948261-Facultad-de-ciencias-economico-empresariales-y-humanas-escuela->

profesional-de-administracion-de-negocios.html

Llanquecha, & Marín. (2018). Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte. 2018.

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3572>

Lopez, J., Gil, P., Llorca, J., & Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). Scielo, 22.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100001

Mansilla, F. (2010). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36094486/ManualRiesgosPsicosociales.pdf?1419883965=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DManual_de_Riesgos_Psicosociales_e_n_el_tr.pdf&Expires=1619836448&Signature=PrLxkdCGnBqu4rXRdyNXqOEmO-sENPk4CnXQXs-EL

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana.

http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab*, 57, 1–262.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/>

Moreno, B., & Baez, C. (2014). The role of Passion for Work in Secondary Traumatic Stress among intensive care workers View project Positive Psychology View project.

<https://www.researchgate.net/publication/236151656>

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. Revista Andaluza de Patología Digestiva, 33(3), 221–227. file:///D:/Datos Usuario/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003%20(5).pdf

OIT. (2015). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm

OIT. (2015b). Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Comunicación. Dos millones de muertes por accidentes laborales cada año.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/idcplg?IdcService=GET_SEARCH_RESULTS
&
SortField=dlnDate&SortOrder=Desc&ResultCount=20&QueryText=%
3
Cqsch%3Eriesgos+psicosociales%3C%2Fqsch%3E&listTemplateId=&ftx=
1&SearchQueryFormat=Universal&TargetedQuickSearchSelection=&Mini
SearchText=riesgos+psicosociales](https://www.ilo.org/wcmsp5/idcplg?IdcService=GET_SEARCH_RESULTS&SortField=dlnDate&SortOrder=Desc&ResultCount=20&QueryText=%3Cqsch%3Eriesgos+psicosociales%3C%2Fqsch%3E&listTemplateId=&ftx=1&SearchQueryFormat=Universal&TargetedQuickSearchSelection=&MiniSearchText=riesgos+psicosociales)

OMS. (2010). OMS | Salud de los trabajadores. https://www.who.int/topics/occupational_health/es/

Palma, S. (2005). Escala Satisfacción Laboral SL - SPC. In Teoría e investigación en Psicología (Vol. 9, pp. 1–47).

[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.p
d f?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Patlan, J. (2019). Effect of psychosocial risks on job satisfaction and psychosomatic disorders in workers of the public sector. 8(21), 20.

file:///D:/Datos- Usuario/Downloads/Dialnet- EfectoDeLosRiesgosPsicosociales EnLaSatisfaccionLab- 6997131%20(1).pdf

Paucar, A. (2018). Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en

colaboradores de una minera peruana. Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3584/1/2018_Paucar-Santiva%C3%B1ez.pdf

Polanco, A., & García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111–131. <https://doi.org/10.18041/libemp.2017v14n1.27105>

Pujo, L. (2017). Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en docentes de una Universidad Pública Argentina: explorando el rol del Work Engagement. *Universidad Nacional de Mar del Plata*. <http://nulan.mdp.edu.ar/2867/1/pujol-2017.pdf>

Rolo, G. (2018). Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16215/Ajuste%20Persona-Entorno%20Laboral%20y%20su%20Relacion%20con%20la%20Satisfaccion%20Laboral%20y%20la%20Satisfaccion%20Vital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Seijas, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(1), 102–108. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>

Steven, L., Hurrell, J., Lawrence, M., & Lennart, L. (2000). Factores psicosociales y de organización. *Factores psicosociales y organizativos*. 34. <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>

Tapara, R. (2019). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en la unidad minera San Rafael -Minsur S.A.". In Tesis. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12799>

Torres, P., Di Gravia, A., Ferrer, M., & Campos, Y. (2019). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. *Revista ESPACIOS | Vol. 40 (No 18) Año 2019*, 40(18), 25.

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/19401825.html>

- Trinidad, J. (2019). Relación entre riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación universitaria con sede en Lima. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2355>
- UGT. (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (Departamento de Asistencia Técnica para la prevención de Riesgos laborales(ed.)).http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_risgospsicosocialesand/publication.pdf
- Vega, N., Ceballos, H., & Pardo, J. (2020). Vista de Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *Revista Científica Multidisciplinaria: Ipsa Scientia*, 5(1), 112–126. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/995/761>
- Zubiri, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra - Scielo*, 36(2), 193–196. <https://doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Instrumento	Variables e ítems	Metodología
¿Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020?	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre factores psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación entre factores psicosociales y significatividad de tareas en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020. 2. Existe relación entre factores psicosociales y las condiciones de trabajo y estrés en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020. 3. Existe relación entre factores psicosociales y el reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020. 4. Existe relación entre factores psicosociales y los beneficios económicos en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020. 	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre factores de riesgos psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre factores de riesgos psicosociales y significatividad de tareas en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020. 2. Establecer la relación que existe entre factores de riesgo psicosociales y las condiciones de trabajo y estrés en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020. 3. Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosociales y el reconocimiento personal y/o social en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020. 4. Establecer la relación que existe entre factores de riesgo psicosociales y los beneficios económicos en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha – Perú, 2020. 	<p>Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo</p> <p>Cuestionario de satisfacción laboral SL- SPC</p>	<p>Variable 1: Factores de riesgos psicosociales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Carga de trabajo - Contenido y características de la tarea - Exigencia laboral - Papel laboral y desarrollo de la carrera - Interacción social y aspectos organizacionales - Satisfacción con la remuneración <p>Ítems: 1 al 46</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Ítems: 1 al 24</p>	<p>Diseño: No experimental, de Tipo: Básica</p> <p>POBLACIÓN – MUESTRA N = 250</p> <p>n = 250</p> <p>Muestreo: Censal</p> <p>Propiedades psicométricas La confiabilidad de instrumentos se evaluó mediante coeficiente Alfa de Cronbach. Se empleó el SPSS-26, luego se realizó la prueba de normalidad Komologorov Smirnov y se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para correlación estadística, ya que los datos proceden de una distribución normal. Finalmente, se realizó la interpretación del análisis estadístico.</p>

Anexo 02. Operacionalización de las variables

VARIABLE	PRUEBA	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	REACTIVOS
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Questionario de factores psicosociales en el trabajo (Pando, Varillas, Aranda, y Elizalde, 2016)	“El concepto factores psicosociales se ha utilizado para señalar aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están	Condiciones de trabajo	Se refiere al diseño, espacios, materiales utilizados y elementos que componen el lugar, dependiendo de la labor que se va a desarrollar, los cuales condicionan la salud, seguridad y bienestar del trabajador, y por ende se debe desarrollar planes preventivos para mantener y mejorar la salud.	Ruido – Iluminación – Temperatura – Higiene del área – Exposición a gases, polvos solventes o vapores – Exposición a microbios, hongos, insectos o roedores – Espacio adecuado – Hacinamiento – Equipo y material necesario	1.1 – 1.2 – 1.3 – 1.4 – 1.5 – 1.6 – 1.7 – 1.8 – 1.9
		directament e relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente” (Pando, Varillas, Aranda, y Elizalde, 2016)	Carga de trabajo	Se puede referir a la cantidad de trabajo que tiene que realizar el trabajador en una jornada laboral, así como también a las exigencias hacia el trabajador, las cuales implican un proceso mental superior a sus capacidades.	Exceso de actividades en la jornada laboral no corresponde a nivel de conocimientos y habilidades – Jornada de trabajo mayor a 8 horas diarias – Trabajo fines de semana y durante vacaciones – Pocas tareas	2.1 – 2.2 – 2.3 – 2.4 – 2.5
			Contenido y características de la tarea	Dentro de esta dimensión se puede considerar a realizar una sola tarea durante toda su jornada laboral, así como una convivencia difícil entre compañeros.	Trabajo repetitivo o rutinario. Problemas con comportamiento de compañeros – Incapacidad para desarrollar conocimientos y habilidades nuevos – Involucramiento en proyectos que no son de su interés – Cambios constantes en actividades que son de su responsabilidad – Realiza actividades que no son de especialidad – Ejercicio de actividades de coordinación y supervisión de personal	3.1 – 3.2 – 3.3 – 3.4 – 3.5 – 3.6 – 3.7
			Exigenci a laboral	Responde a que las labores asignadas al trabajador requieren de un tratamiento especial o diferente a las cotidianas debido a la complejidad de las mismas.	Tarea compleja – Alto grado de concentración – Permanecer muchas horas en posturas incómodas – Uso de verbalización constante – Esfuerzo visual prolongado – Exigencia de creatividad e iniciativa – Exigencia para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.	4.1 – 4.2 – 4.3 – 4.4 – 4.5 – 4.6 – 4.7

		Papel laboral y desarrollo de la carrera	Se denomina aquella situación en la que el trabajador se encuentra realizando actividades extra laborales o actividades que simplemente no son compatibles con su forma de ser o formación del trabajador.	Realiza actividades que no son de agrado - Dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo - Formación profesional en exigencias actuales no compatibles - Estatus de puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas - Oportunidades para promoción son limitadas - Falta de apoyo para mejor formación o Capacitación	5.1 - 5.2 - 5.3 - 5.4 - 5.5 - 5.6	
		Interacción social y aspectos organizacionales	Se refiere a la dificultad que tiene el trabajador para empatizar o encajar con sus demás compañeros de trabajo	Dificultad en relación con compañeros de trabajo - Requiere participar en diversos grupos de trabajo - Problemas en relación con jefe inmediato - Procesos de evaluación de desempeño laboral son inadecuados - Sistemas de control de personal son incorrectos - Existen problemas de comunicación sobre cambios de trabajo - Limitada participación en toma de decisiones - Información sobre su desempeño no clara y directa - Insatisfacción con el trabajo que desempeña.	6.1 - 6.2 - 6.3 - 6.4 6.5 - 6.6 - 6.7 - 6.8 - 6.9	
		Satisfacción con la remuneración	Se refiere a la retribución económica que percibe el trabajador por sus servicios prestados.	Inconformidad salarial - Satisfacción con el sistema de pensiones y prestaciones - Programas de estímulos económicos no permiten lograr estabilidad económica.	7.1 - 7.2 - 7.3	
		Significación de la tarea	Disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material) (Palma, 2005).	Tarea Valiosa - Trabajo Justo - Labor Útil - Gusto por el trabajo - Deleite por la actividad Realización - Complacencia	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	
SATISFACCIÓN LABORAL	Escala de Satisfacción laboral SL- SPC (Palma 2005)	De acuerdo con PALMA (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición relativamente estable que el trabajador, la cual estará basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.	Condiciones de trabajo	Se refiere a la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).	Distribución física Comodidad del ambiente laboral Ambiente físico cómodo Valorización del esfuerzo por el jefe Gusto con el horario Relación favorable con el jefe Ambiente confortable Comodidad para el buen desempeño	1, 8, 12, 14, 16, 17, 20, 23, 27
			Reconocimiento personal y/o social	La tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2005)	Percibimiento de buen trato laboral del trabajador Tareas bien percibidas Satisfacción de compartir labores Limitación al trabajo Reconocimiento laboral del jefe	6, 11, 13, 19, 24, 30

Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada (Palma, 2005).	Incentivos buenos Sueldos aceptables Cubrir expectativas económicas media municipal Ofrecimiento de beneficios extras	Satisfacción del salario Sensación de explotación económica Remuneración	2, 5, 9, 10, 15, 28, 29
-----------------------	--	---	--	-------------------------------

Anexo 03. Validez y confiabilidad de instrumentos

Tabla 6. Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para las variables factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral

Variables	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores de riesgos psicosocial	,466	150	,000
Satisfacción Laboral	,362	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla, se aprecia que en las variables factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral los índices de significancia p son menores a .05 y se ajustan a una distribución no normal. Por lo que, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Anexo 04. Autorización de instrumentos

Permiso de instrumento de FACTORES PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES (Manuel Pando Moreno)

← Re: Autorización de uso de instrumento "Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo" - Roxana Zapata

🕒 Respondió el Vie 6/08/2021 20:39.



Manuel Pando <manolop777@yahoo.com.mx>
Mié 4/08/2021 21:46
Para: Usted



Hola Roxana

Cuenta con la autorización para el uso del Instrumento en tu trabajo de tesis. Lo anexo con el cuadro de corrección.

Un saludo

Dr. Manuel Pando Moreno
Presidente de la Junta Directiva del "Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional"(IIISASO).
Presidente de PIENSO en Latinoamérica A.C.

El martes, 3 de agosto de 2021 17:21:11 GMT-5, Roxana Karina Zapata Liberato <licary_0214@hotmail.com> escribió:

Permiso de instrumento de SATISFACCIÓN LABORAL (Sonia Palma Carrillo).

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Roxana Karina Zapata Liberate – DNI 72880007

Institución: Universidad Cesar Vallejo, Lima-Ate.

Motivo: Tesis: "Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en los trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chincha - Perú, 2021"

Asesor: Mg. Davis Velarde Camaqui

Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 150 trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chincha - Perú

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única de la tesis en referencia. Se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación. La calificación, análisis e interpretación de los datos es de entera responsabilidad de la solicitante con el uso de los baremos de la autora.

Agosto 9, 2021

Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.