

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades

Escuela Profesional de Psicología



CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE RUBRO MINERO EN LIMA

Tesis presentada por la Bachiller:

Salazar Ccorahua, Missiel Fiorela

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Psicología

Asesor(a):

Mg. Chavez Luque, Yuri Felix

Arequipa- Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 06 de Diciembre del 2023

Dictamen: 009713-C-EPSIC-2023

Visto el borrador del expediente 009713, presentado por:

2015248122 - SALAZAR CCORAHUA MISSIEL FIORELA

Titulado:

**CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA
DE RUBRO MINERO EN LIMA**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**29724747 - ALARCON FARFAN VERONICA ELIZABETH
DICTAMINADOR**



**42957579 - RAMOS VARGAS LUIS FERNANDO
DICTAMINADOR**



CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE RUBRO MINERO EN LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Dedicatoria

"Dedico este logro a mi mamá, quien me enseñó lo que significa ser una mujer empoderada. A mi hermanito Anthony, mi mayor motivación y a Danny mi gran hermano mayor, mi mejor amigo"

Missiel Fiorela Salazar Ccorahua



Agradecimientos

Agradecer a mis docentes de la universidad que creyeron en mí. A mi asesor el Doctor Yuri Felix Chavez Luque, por su tiempo y apoyo. Finalmente quiero agradecer mis amigos Eduardo Mestas y Elena Barrionuevo por acompañarme en mi etapa académica.



Resumen

La presente investigación de diseño correlacional simple, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima. Siendo la muestra 180 trabajadores, 87.80% masculino y 12.20% femenino, con una media de edad de 33.41. Los instrumentos fueron la Escala de Clima Laboral y el Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21 versión breve. Los resultados evidenciaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre los constructos. Así mismo, se encontró un nivel muy favorable de clima laboral, respecto a sus factores se encontró niveles muy favorables en la autorrealización, involucramiento laboral y condiciones laborales, además niveles favorables en la supervisión y comunicación. En lo referente a los riesgos psicosociales, se encontró un nivel muy alto y respecto a sus dimensiones se halló niveles promedios en las exigencias psicológicas y en las compensaciones, niveles muy altos de riesgo en trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y doble presencia. Se encontró relaciones inversas estadísticamente significativas entre la doble presencia con la autorrealización ($Rho = -.189^*$), el involucramiento laboral ($Rho = .187^*$), la supervisión ($Rho = -.174^*$), la comunicación ($Rho = -.152^*$) y las condiciones laborales ($Rho = -.163^*$).

Palabras clave: Clima laboral, riesgos psicosociales, trabajadores, rubro minero.

Abstract

The main objective of this simple correlational design investigation was to determine the relationship between the work environment and psychosocial risks in workers of a private mining company in Lima. The sample was 180 workers, 87.80% male and 12.20% female, with an average age of 33.41. The instruments were the Work Climate Scale and the SUSES/ISTAS 21 short version Questionnaire. The results showed that there is no statistically significant relationship between the constructs. Likewise, a very favorable level of work environment was found, with respect to its factors, very favorable levels were found in self-realization, work involvement and working conditions, as well as favorable levels in supervision and communication. Regarding psychosocial risks, a very high level was found and with respect to its dimensions, average levels were found in psychological demands and compensation, very high levels of risk in active work and skill development, social support and double presence. . . Statistically significant inverse relationships were found between double presence with self-actualization ($Rho = -.189^*$), work involvement ($Rho = .187^*$), supervision ($Rho = -.174^*$), communication ($Rho = -.152^*$) and working conditions ($Rho = -.163^*$).

Keywords: Work environment, psychosocial risks, workers, mining sector.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
Capítulo I. Problema y Marco Teórico	1
Introducción.....	1
Pregunta de investigación	3
Variables y Definición Operacional.....	3
Variable 1: Clima Laboral.....	3
Variable 2: Riesgos Psicosociales	3
Objetivos	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos	4
Antecedentes Teórico-Investigativos.....	4
Clima Laboral	4
Riesgos Psicosociales	11
Clima Laboral y Riesgos Psicosociales.....	19
Hipótesis	21

CAPÍTULO II. Método.....	22
Método	22
Instrumentos	22
Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma	22
Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21 Versión Breve	24
Participantes.....	26
Procedimiento	27
Consideraciones éticas	28
Análisis de datos.....	28
Capítulo III. Resultados	29
Resultados.....	29
Discusión.....	41
Conclusiones.....	44
Sugerencias	45
Limitaciones	46
Referencias.....	47
Anexos	55

Capítulo I. Problema y Marco Teórico

Introducción

Cada día los seres humanos, nos desarrollamos en un contexto propio y personal, donde una gran mayoría se desenvuelve en esferas sociales y laborales, entre las actividades fundamentales que realizamos se encuentra el trabajo que es elemental para la realización de cada persona y el progreso de nuestra sociedad, para esto es importante que se organice y desarrolle con pleno respeto a la dignidad humana y al servicio del bien común, es por ello que analizar los procesos, las relaciones interpersonales y sus formas de administración brindará una idea más amplia, sobre cómo el ser humanos se desenvuelve en la sociedad.

En el campo laboral y relacionado a la psicología, se estudia constantemente el clima laboral que es un reflejo de la apreciación de cada una de las personas, acerca de su empresa o lugar de trabajo, donde la persona va formando un juicio partiendo de ciertos factores o variables (Cardona y Ledesma, 2017), influyendo directa o indirectamente en sus conductas y sus relaciones con otras personas.

Por otro lado, en la actividad laboral, nos vemos expuestos a diversos elementos que se derivan de fenómenos sociales, socioeconómicos y políticos, cuya existencia o falta puede generar perjuicios a nivel conductual, cognitivo, psicofisiológico y afectivo que afecta integralmente en el desempeño, la salud y la calidad de vida de los individuos (Morales, 2016, como se citó en Villagrán et al., 2022), siendo importante la relación con las otras personas, que pueden ser un factor protector o desestabilizador en los individuos.

Nuestra sociedad peruana, en los últimos años se ha visto expuesta diversas crisis como la pandemia y cambios en la política, lo que inevitablemente generó que los trabajadores tuvieran que adaptarse a nuevas formas de realizar sus actividades laborales, lo que pudo generar una

afectación psicoemocional y en sus relaciones, además de enfrentarse a una mayor cantidad de riesgos psicosociales, es por ello que se genera la necesidad de estudiar la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en este contexto.

Esta investigación analiza la relación entre clima laboral y los riesgos psicosociales, respecto a la justificación del presente estudio, que se fundamenta en brindar un aporte al conocimiento, en cuanto a que un ambiente laboral positivo podría llevar a que se presenten en menor cantidad factores de riesgos psicosociales, es así Loaiza et al. (2019) refiere la importancia de un adecuado clima laboral en función a como se encuentra el trabajador en todos los ámbitos además Organización Mundial de la Salud (2023) refiere que un trabajo con condiciones adecuadas en todo sentido es determinante para la salud, explicando así que estudiar estos tópicos es un aporte para mejorar aspectos relacionados a la salud ocupacional en nuestro contexto, así mismo aporta información respecto a que mostrará como se presentan estos constructos en trabajadores que laboran en el área administrativa y de campo de una empresa minera, finalmente es propio referir que esta investigación es importante en el campo de la psicología organizacional, debido a que se centra en aspectos que involucran a personas, su contexto laboral, los aspectos que lo conforman y los riesgos a los que se enfrentan, en un área laboral donde se da una exigencia mental elevada y se presentan diversas demandas organizacionales.

Es relevante referir que la muestra de esta investigación, se conformó por trabajadores administrativos y de campo, analizar como se presentan el clima laboral y los riesgos psicosociales en ambos grupos, nos brinda un aporte para examinar como interactúan estos constructos en distintas formas de trabajo.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima?

Variables y Definición Operacional

Variable 1: Clima Laboral

Para Palma (2004) el clima laboral se define como la percepción que se obtiene de la persona sobre su ambiente laboral, relacionado a su realización personal, involucramiento con su tarea, supervisión recibida, acceso a la información, coordinación con sus compañeros y la condición laboral que facilitará su trabajo. La variable fue medida con la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y cuenta con 5 factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Variable 2: Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son los factores que pueden generar riesgos en cuanto a la salud y que se generan en la organización laboral y que pueden producir respuestas emocionales, físicas, conductuales y cognitivas, estos factores con determinada duración, intensidad y continuidad pueden ser precedentes de enfermedades (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España [ISTAS], 2014). La variable fue medida con el Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21 versión breve y cuenta con 5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima.

Objetivos Específicos

Determinar el clima laboral en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima.

Determinar los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima.

Analizar el clima laboral en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima, según edad, sexo y condición laboral.

Analizar los riesgos psicosociales de una empresa privada del rubro minero en Lima, según edad, sexo y condición laboral.

Antecedentes Teórico-Investigativos

Clima Laboral

Conceptualización.

Para Goncalves (1998), el clima laboral se trata de una manifestación, que se da por la interacción de los factores del sistema organizacional y las preferencias motivacionales, que se convierten en comportamientos que tienen un efecto en la organización como la productividad, satisfacción, rotación y otros. (como se citó en García, 2009).

Guillén (2013) explica el clima laboral como la consecuencia de la interacción social, de determinadas dimensiones básicas, que son el liderazgo, reciprocidad, motivación y

participación, estos elementos se reflejan en las tradiciones, cultura y ciertos métodos de acción característico de la organización.

Chiavenato (2000) explica que el clima laboral es el resultado del ambiente que existe entre los miembros de un grupo de trabajo, que tiene bastante relación con el grado de motivación del personal e indica de manera certera las cualidades motivacionales del lugar de trabajo, refiriéndose así a los diversos tipos de motivación entre el personal de trabajo.

Para Sandoval (2004) el clima laboral es el ambiente interno, el cual está conformado por un grupo de personas que pueden presentar ciertas características como confianza, temor, progreso y otras características personales, pero estas no definen la forma de realizar el trabajo, sino también el cómo perciben su clima de clima de trabajo y sus componentes de determinada organización.

Hall (1983) explica que la importancia del clima laboral, parte del comportamiento del trabajador y este no es una consecuencia de los factores organizacionales presentes dentro de la empresa, sino que está basado en la percepción del trabajador sobre la organización.

Diversos autores, como Tagiuri y Litwin (1968) explican el clima laboral como el resultado de un grupo de interpretaciones, que efectúan los trabajadores de una organización y estas impactan en sus motivaciones y actitudes, por ende, el clima laboral es relativamente una característica sobre la calidad del ambiente interno de la empresa y esta influye en el comportamiento de los individuos.

Características del Clima Laboral.

García (2009) refiere que el clima laboral nace de la siguiente idea; el hombre está rodeado de un ambiente dinámico y complejo, ya que las organizaciones están compuestas por

personas, grupos y colectivos, donde estos generan diversos comportamientos que afectan el ambiente laboral.

Para Ramos (2012) indica que las características de la organización como la satisfacción, productividad, rendimiento, adaptación, accidentalidad, ausentismo entre otros son generados por el clima laboral.

Otoya y Verástegui (2017) engloban a los indicadores de la escala de clima laboral en tres aspectos muy importantes el primero es el aspecto fisiológico incluye al indicador de condición laboral, segundo el aspecto social que toma en cuenta a los indicadores de supervisión y comunicación, por último, el tercer aspecto que es psicológico tiene a los indicadores de realización personal e involucramiento laboral.

Alvarez (1993) refiere que el clima laboral es el resultado de la interacción de un conjunto de factores como carácter interpersonal, físico y organizacional, el entorno en el cual el individuo realiza su trabajo influye de manera de comportarse y la satisfacción que expresa en su productividad y creatividad.

García-Rubiano et al. (2020) refiere que el término de clima laboral apareció a las finales de la década de los 30, cuando se intentaba definir este fenómeno que se daba en las organizaciones, una especie de atmósfera social entre un grupo de estudiantes y el liderazgo de los profesores, teniendo en cuenta esto bajo un contexto social se observó como tenían efectos psicológicos en el grupo y los individuos, este autor también interpreta el clima laboral, como un fenómeno social teniendo como referencia al clima ya sea dentro del ámbito de un aula, un entorno familiar, político entre otros.

Para Loaiza et al. (2019) el clima laboral está basado en las consecuencias para la organización, estas pueden ser buenas o malas, estas serán determinadas por la percepción de los

trabajadores, sean varones o mujeres, entre las consecuencias pueden hallarse; productividad, logro, afiliación, poder, baja rotación, innovación, adaptación y satisfacción.

Para Olaz (2009) el clima laboral es entendido como el conjunto de variables situacionales, lógica de continuidad, por dimensiones tanto internas como externas y está determinado en mayor parte por las características, conductuales, actitudes, expectativas, realidades económicas, sociales y culturales de la empresa, pero teniendo en cuenta que todas estas variables tienen que ver con las sensaciones generalmente no compartidas por todos los individuos o el equipo de trabajo formando así el clima.

Teorías del Clima Laboral.

Para Lewin (1988) propuso la teoría del campo donde indica que el trabajo es un espacio donde las personas y el entorno o ambiente que lo rodea, funcionan como un sistema donde influyen los pensamientos, valores, emociones entre otros aspectos, que determinan el clima laboral y a su vez la estructura momentánea, el estado de una persona y el entorno psicológico.

Un autor que dedicó muchos de sus estudios fue Goncalves (1998) nos brinda una teoría sobre el clima laboral, las percepciones que el trabajador tiene acerca de la estructura y los procesos de la organización determinan el clima dentro de la organización (como se citó en Peralta, s. f.).

Desde un enfoque teórico cognitivo, Weinert (1985) plantea diversos factores que influyen en el clima de una organización entre ellas las a logros personales obtenidos por su esfuerzo, la instrumentalidad de las propiedades sociales, para la satisfacción de las necesidades y la relación que tiene estas con el logro de sus objetivos.

Dimensiones del Clima Laboral.

Litwin y Stinger (1968) proponen 9 dimensiones, las cuales explicarían el clima en una empresa, estas dimensiones se tienen una relación con las propiedades de la organización, las cuales son las siguientes:

- **Estructura:** está relacionada con la información fiable y estable de acuerdo a las reglas de la organización, las obligaciones, formalismos, jerarquías regulaciones y políticas (Litwin y Stinger, 1968).
- **Responsabilidad:** se refiere a la percepción que cada individuo tiene de sí mismo, la capacidad que el trabajador tiene para poder autogestionar su trabajo y brindar los recursos requeridos para realizarlo con confianza, calidad y productividad. (Litwin y Stinger, 1968)
- **Recompensa:** son los estímulos que recibe el individuo por parte de la empresa, siempre y cuando el trabajo sea bien realizado, es la forma en la cual la organización utiliza más el premio que el castigo (Litwin y Stinger, 1968).
- **Riesgo:** se refiere a los sentimientos que el personal tiene acerca de los desafíos que le presenta la empresa, esta es la forma en la cual una organización incentiva de manera calibrada, con el objetivo de lograr las metas propuestas. (Litwin y Stinger, 1968).
- **Relaciones:** están referidas a la percepción que el personal tiene acerca del ambiente de trabajo y el entorno social que lo rodea (Litwin y Stinger, 1968).
- **Apoyo:** es la emoción sobre el espíritu de ayuda existente dentro de los miembros de una empresa ya sea de parte de los compañeros de trabajo y directivos (Litwin y Stinger, 1968).

- **Estándar de desempeño:** se refiere al énfasis que la organización pone acerca de las normas de rendimiento, es percibido por el trabajador como las metas implícitas y explícitas y también las normas de desempeño (Litwin y Stinger, 1968).
- **Conflicto:** es la forma más adecuada en que los trabajadores pueden discrepar, aceptar opiniones y resolver conflictos de manera inmediata (Litwin y Stinger, 1968).
- **Identidad:** es la sensación de pertenencia que el personal tiene en cuanto a sus objetivos personales y con los de la empresa (Litwin y Stinger, 1968).

Según Palma (2004) clasifica en cinco dimensiones el clima laboral, el primero fue la autorrealización que se da dentro de la empresa y el apoyo que tiene por parte de sus supervisores, la segunda dimensión es el involucramiento por parte de los trabajadores en cuanto compromiso, la organización y cumplimientos de sus actividades laborales, la tercera dimensión es la supervisión acerca del trabajo que realiza en función a los métodos y planes establecidos y su responsabilidad, la cuarta dimensión es la comunicación que se realiza con sus grupos de trabajo, sus supervisores y toda la organización, por último la quinta dimensión de condiciones laborales son las adecuadas para un adecuado desarrollo personal y laboral.

Para Goncalves (2000) el clima laboral tiene que ser evaluado teniendo en cuenta ciertas dimensiones como estructura, liderazgo y toma de decisiones, teniendo en cuenta estas dimensiones se podrá medir la forma como se percibe la organización (como se citó en Ramos, 2012).

Clima Laboral en Trabajadores administrativos y del Rubro Minero.

Arroyo y Alpaca (2019) realizaron un trabajo de investigación en la ciudad de Piura en trabajadores administrativos, muestra estuvo conformada por 47 personas, que tenían edades entre 25 y 65 años de ambos sexos, para ello utilizaron la escala de Sonia Palma, donde los

resultados fueron los siguientes tanto, el personal contratado percibió un clima laboral muy saludable a diferencia del personal nombrado que sólo percibió un clima laboral favorable, pero mostró mayor satisfacción en cuanto al otro grupo.

Bocanegra (2019) también realizó una investigación acerca del clima laboral en la ciudad Trujillo en una gerencia regional, donde se hallaron los siguientes resultados, acerca del clima laboral, la gran mayoría porcentual que fue de 36.70% se ubicó dentro de la categoría favorable y el segundo porcentaje más alto, se encontró dentro de la categoría de muy favorable, teniendo en cuenta los resultados se interpreta que el clima laboral de esta gerencia es bueno.

Ccoriñaupa y Gavino (2018) realizaron una investigación en una empresa de Lima, los participantes fueron asesores de la empresa del área administrativa, el tipo de investigación fue de tipo no experimental, correlacional, descriptivo y de corte transversal, los resultados fueron que la mayoría del personal administrativo se encontraba un nivel alto de clima laboral y luego el nivel medio, esto nos muestra que esta investigación los trabajadores percibieron un clima laboral favorable, también se halló una relación positiva y directa con el desempeño laboral.

Vilca (2022) realizó una investigación para determinar el clima laboral entre el personal administrativo y sus colaboradores, en una organización de operaciones de servicio y sistemas del sector minero, teniendo en cuenta los siguientes indicadores, satisfacción laboral, motivación, comunicación e incentivos, donde los resultados fueron los siguientes la satisfacción laboral fue el indicador que más resalto, porque los participantes se sienten orgullosos del trabajo que realizan, pero por el contrario el indicador de motivación e incentivo los trabajadores se sienten desmotivados, porque no cubren sus expectativas, por último en el indicador de comunicación los colaboradores si tienen una buena comunicación entre ellos pero los administrativos no tienen una buena comunicación lo que genera un clima laboral hostil.

Travezán (2022) realizó una investigación en 187 trabajadores de una empresa tercerizada por una minera del sur, que fue de corte transversal y de diseño correlacional, donde los resultados entre las variables de clima laboral y engagement, se halló una correlación positiva, leve y significativa, en cuanto a la variable de clima laboral se obtuvo un promedio de 83.62 que mostro un nivel medio sobre el clima laboral percibido por los trabajadores de la organización.

Rodriguez (2023) realizó una investigación en una empresa minera en la ciudad de La Libertad en el año 2020, en el cual la investigadora buscó determinar la relación el liderazgo situacional y el clima laboral en 118 colaboradores, desde un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, no experimental, donde se halló una correlación significativa y positiva entre ambas variables, en cuanto a la variable de clima laboral fue percibido por la mayoría de los colaboradores como favorable.

Riesgos Psicosociales

Conceptualización.

Los riesgos psicosociales son el grupo de condiciones, sucesos y factores sociales, individuales o familiares, que se asocian a determinadas problemáticas que pueden elevar el porcentaje de que una persona empiece o se establezca en circunstancias críticas, que puedan generar una afectación en su desarrollo de tipo integral o que se convierta en el causante o afectado de situaciones que puedan dañar los derechos fundamentales. (Fundación de Ayuda contra la Drogadicción [FAD], 2012)

Los factores de riesgos psicosociales son las características contextuales del trabajo como elementos biológicos, materiales, químicos y relacionados a la ergonomía, además de factores relacionados a la institución como los procedimientos, técnicas y las relaciones entre individuos,

que pueden llegar a influir en el rendimiento y en la salud de los trabajadores. (Rubio-Avila y Gómez-Sánchez, 2018)

Los factores de los riesgos psicosociales en el trabajo son las relaciones del trabajo, el ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo con la capacidad, la cultura, las necesidades y situaciones personales del trabajador, puede generar una afectación en la salud, la satisfacción y su nivel de desempeño. (Oficina Internacional del Trabajo [OIT] y Organización Mundial de la Salud [OMS], 1984)

Efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Los efectos se pueden dar por los riesgos psicosociales son (Neffa, 2015):

- **Impactos a nivel de la salud**, accidentes y enfermedades laborales, trastornos a nivel músculo-esquelético, sobreinversión, hipertensión arterial, accidentes cerebrovasculares, problemas estomacales como úlceras, de motilidad intestinal o el síndrome del intestino irritable (Neffa, 2015).
- **Impactos a nivel psíquico**, sintomatología relacionada al humor de nivel depresivo o ansioso, trastorno de estrés postraumático, trastornos de adaptación, trastornos de ansiedad, fatiga de compasión, muerte súbita, suicidios, entre otros (Neffa, 2015).

Teorías de Riesgos Psicosociales.

Existen diversos modelos teóricos en cuanto a los riesgos psicosociales (Neffa, 2015):

- **Modelo de desequilibrio entre demandas de tipo psicológicas con la autonomía-control:** este modelo fue desarrollado por Karasek, Johnson y Theorrell y refiere que las condiciones y el contexto de la organización laboral, además de la autonomía, la toma de decisiones y el control son predictores de que se genere tensiones psíquicas y que afecte a la salud. (Neffa, 2015)

- **Modelo de desequilibrio entre intensidad de demanda de trabajo con la recompensa recibida:** este modelo desarrollado por Siegrist y refiere que si los esfuerzos que realiza el trabajador son prominentes respecto a las recompensas que reciben, esto generará consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. (Neffa, 2015)
- **Modelo de la justicia organizacional:** este modelo refiere que los individuos en su trabajo son propensos a padecer injusticias respecto a los mecanismos de la gestión del ámbito laboral y de la forma de trato y en las relaciones entre compañeros, afectando a la salud en diversas maneras. (Neffa, 2015)
- **Modelo de ISTAS:** este modelo refiere que la exposición en el trabajo a los riesgos psicosociales puede generar ausentismo debido a aspectos de salud y que las diversas exigencias unidas a un bajo control laboral y/o compensaciones pueden generar riesgo de muerte, este modelo brinda 5 dimensiones de los riesgos psicosociales que son las exigencias psicológicas, doble presencia, control laboral, apoyo social y liderazgo y compensaciones. Así mismo brinda formas de intervención frente a estos riesgos psicosociales. (Neffa, 2015)

Dimensiones de los Riesgos Psicosociales.

A continuación, se especificarán las dimensiones de los riesgos psicosociales (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020):

- **Exigencias psicológicas,** se refiere a las exigencias de los colaboradores emocionales de nivel alto, conlleva los siguientes subdimensiones (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020):
 - **Exigencias psicológicas de tipo cuantitativo,** es la cantidad de actividades en comparación al tiempo que se tiene para realizar dichas responsabilidades o en forma

contraria, presentando las exigencias en forma escasa (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).

- **Exigencias psicológicas de tipo cognitivo**, estas exigencias conllevan procesos de forma mental como la atención, la toma de decisiones y la memoria, así como el ser responsable de los actos realizados (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Exigencias psicológicas de tipo emocional**, son las exigencias en cuanto a poder entender circunstancias especialmente intensas de otros individuos (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020):.
- **Exigencias psicológicas sobre esconder las emociones**, se refiere a la exigencia de ocultar emociones básicas como la rabia, la alegría, la tristeza, el asco o la sorpresa, en el entorno laboral (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Exigencias psicológicas de tipo sensorial**, se refiere al uso de los sentidos como la atención, la visión o la alerta en los entornos laborales (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades**, se refiere a que los colaboradores pueden desenvolverse con autonomía y pueden aprender en sus actividades, conlleva los siguientes subdimensiones (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020):
 - **Influencia**, se refiere a la autonomía de los trabajadores respecto a lo que ejecuta y las condiciones de cómo realiza el trabajo (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
 - **Control de los tiempos del trabajo**, se refiere a dejar por un momento las actividades del trabajo por otros aspectos personales o de descanso (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).

- **Posibilidades del desarrollo en el trabajo**, se refiere a los beneficios que la organización brinda para ejecutar y desarrollar las habilidades y conocimientos, además de la uniformidad en las actividades (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Sentido del trabajo**, se refiere a la relación entre los colaboradores con los valores de la organización, a la que pertenece, trascendiendo al lado económico (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Integración en la empresa**, se refiere a la identificación del individuo en cuanto a la organización (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo**, se refiere a los estilos negativos de liderazgo y al apoyo que se brinda en la organización de forma social, conlleva las siguientes subdimensiones (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020):
 - **Claridad del rol**, se refiere a conocer sobre los actos, los recursos y las responsabilidades en las actividades laborales (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
 - **Conflicto de rol**, se refiere a las exigencias que pueden producir ciertos conflictos éticos o laborales (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
 - **Calidad de liderazgo**, se refiere al liderazgo de parte de los superiores (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
 - **Calidad de la relación con superiores**, se refiere a que los superiores y la organización brinda apoyo y se da información a los colaboradores respecto a las actividades laborales (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
 - **Calidad de la relación con los compañeros de trabajo**, se refiere al sentimiento de pertenecer y tener una comunicación adecuada con el grupo laboral (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).

- **Compensaciones**, se refiere al reconocimiento que se brinda a los colaboradores en cuanto a las actividades que realizan, así mismo esta dimensión se relaciona a permanencia en el trabajo, conlleva las siguientes subdimensiones (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020):
 - **Estima, se refiere al trato adecuado**, la ayuda y reconocimiento del trabajo por parte de los compañeros y superiores (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
 - **Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato**, se refiere a las inquietudes en cuanto al contrato, sueldo y el poder seguir laborando en la organización (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
 - **Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo**, se refiere a la falta de seguridad en cuanto a las condiciones laborales como los cambios en actividades, en la jornada y en el horario (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Doble presencia**, se refiere a las exigencias sobre los colaboradores de manera sincrónica en el área de trabajo y con la familia, siendo en ocasiones exigencias que no son compatibles simultáneamente, conlleva la siguiente subdimensión (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020):
 - **Preocupación por tareas domésticas**, se refiere a la intranquilidad en cuanto a las exigencias que se presentan en el hogar y que puede dañar el desempeño en la organización (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).

Riesgos Psicosociales en Trabajadores del Rubro Minero.

Gómez et al. (2014) realizó un estudio correlacional en el que evaluó los riesgos sociales relacionados con satisfacción laboral en colaboradores de una empresa minera en Chile, teniendo un muestra de 100 personas, entre hombres y mujeres, con diferentes edades y funciones, con

cargos operarios como administrativos, entre los resultados relacionados a los riesgos psicosociales; se encontró que los trabajadores en cuanto a las dimensiones de exigencias psicológicas, de apoyo social y calidad de liderazgo, de compensaciones y doble presencia presentan una exposición media de riesgo y que la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo presenta una exposición alto de riesgo, así mismo se encontró diferencias significativas en las dimensiones de exigencias psicológicas, de trabajo activo y posibilidades de desarrollo y de compensaciones respecto al tipo de trabajo, presentando una exposición de riesgo media a alta trabajadores con cargos manuales y/o de campo mientras que se encontró una exposición de riesgo media a baja en trabajadores con actividades relacionadas a oficina.

Paucar-Santivañez (2018) desarrolló una investigación donde analizó los riesgos psicosociales emergentes en trabajadores de una empresa de rubro minero en Perú, este estudio presentó una metodología cuantitativa, no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, el total de participantes de la investigación fueron 314 personas, siendo 132 trabajadores de planilla y 182 trabajadores de una contratista, siendo de ambos géneros y con un rango de edad entre los 22 y 64 años, en cuanto a los resultados se encontraron en relación a los factores niveles bajos respecto a condiciones del lugar de trabajo, en la carga de trabajo, contenido, características de la tarea, papel académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y en la remuneración del rendimiento, así mismo se encontraron niveles medios en exigencias laborales.

En otra investigación, Vargas (2020) estudió los Riesgos psicosociales en trabajadores de diferentes áreas en una compañía minera en Arequipa, siendo una investigación comparativa, cuantitativa y descriptiva, que contó con 173 participantes, los resultados encontrados refieren que el 52% de los trabajadores presenta una exposición desfavorable a los riesgos psicosociales,

así mismo los principales riesgos que se presentan con este mismo nivel de exposición son las exigencias psicológicas con un 96%, la inseguridad sobre el futuro en el trabajo con 81.5%, la doble presencia en un 32.9% con predominancia en el género femenino y la estima en un 68.2%, en cuanto a las áreas de trabajo se encontró los puestos de trabajo de oficina tienen una exposición favorable en cuanto a los riesgos psicosociales en comparación a los puestos externos al trabajo de oficina que muestran una exposición desfavorable.

Calizaya et al. (2020) realizó una investigación cuantitativa, transversal y descriptiva-comparativa, con el objetivo de analizar sobre los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa del rubro minero en Arequipa, su muestra se conformó por 201 participantes que tenían entre los 21 y 66 años, siendo de ambos géneros y teniendo diferentes condiciones laborales como funcionarios, empleados y obreros, respecto a los riesgos psicosociales los participantes del estudio presentan una exposición desfavorable respecto a las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, la inseguridad sobre el futuro, el apoyo social y calidad del liderazgo y estima, así mismo presentan una exposición intermedia respecto a la doble presencia.

Rivera (2021) en su estudio cuantitativo, básico, no experimental y descriptivo, analizó los factores de los riesgos psicosociales en colaboradores de una empresa minera en Cerro de Pasco, teniendo una muestra de 600 trabajadores de diferentes áreas de trabajo como productividad-costos, logística, administrativos, operadores de mina, seguridad entre otros, los resultados indicaron que los trabajadores perciben las exigencias psicológicas de forma favorable en un 64.3%, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo de forma favorable en un 80%, la inseguridad de forma desfavorable en un 51.8%, el apoyo social y la calidad de liderazgo de forma favorable en un 72.5%, la doble presencia de forma intermedia en un 42.0% y la estima de forma desfavorable en un 50.5%.

De forma similar, Silva (2022) realizó un estudio sobre los riesgos psicosociales en colaboradores de una empresa del rubro minero en Cerro de Pasco, el tipo de estudio fue no experimental, descriptivo y transversal, la muestra de este estudio fue de 561 colaboradores entre administrativos siendo 23, cargos operativos siendo 497 y supervisores operativos siendo 41, respecto riesgos psicosociales en general los participantes perciben valores favorables en cuanto a las exigencias psicológicas, doble presencia, trabajo activo y apoyo social, valores favorables intermedios a la inseguridad y valores desfavorables a la estima, así mismo en cuanto a los dimensiones que predominantes en los colaboradores administrativos como una exposición favorable son la doble presencia, la inseguridad, el apoyo social y el trabajo activo y con una exposición desfavorable son la estima y las exigencias psicológicas.

Clima Laboral y Riesgos Psicosociales

Respecto a la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales, se encontraron diversos resultados, es así, que en este apartado se presentaran diversas investigaciones, que nos indicaran la variabilidad de un constructo respecto al otro, mostradas a continuación:

Liza (2022) realizó una investigación de tipo no experimental, transversal y correlacional, donde analizó la relación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral, es así que este estudio presento una muestra conformada por 200 participantes, con un muestreo no probabilístico, para ello utilizaron la escala RIPS-ROME y el cuestionario sobre clima laboral del ministerio de salud, los resultados hallados en cuanto a los riesgos psicosociales presentaron un nivel medio y respecto al clima laboral de igual manera se halló un nivel medio, además se encontró que ambas variables tienen una relación positiva estadísticamente significativa.

Vizarreta (2022) realizó un estudio en la ciudad de Lima en el distrito de San Miguel, entre las variables clima laboral y riesgos psicosociales, la investigación fue no experimental, de

un enfoque cuantitativo y correlacional, se tuvo una muestra de 68 participantes, hallando una relación inversa entre ambas variables, que demuestra que, si el clima laboral es bueno, los riesgos psicosociales serán pocos o nulos dentro de la organización.

Hernández-Condori (2018) realizó una investigación, para establecer la correlación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima laboral en el personal de trabajo de una empresa minera de la región Junín, el presente estudio es una investigación no experimental, transversal y de tipo correlacional, la población fue de 871 personas y la muestra estuvo constituida por 266 individuos, la correlación realizada entre ambas variables, no se halló una relación significativa rechazando así su hipótesis general y aceptando su hipótesis nula.

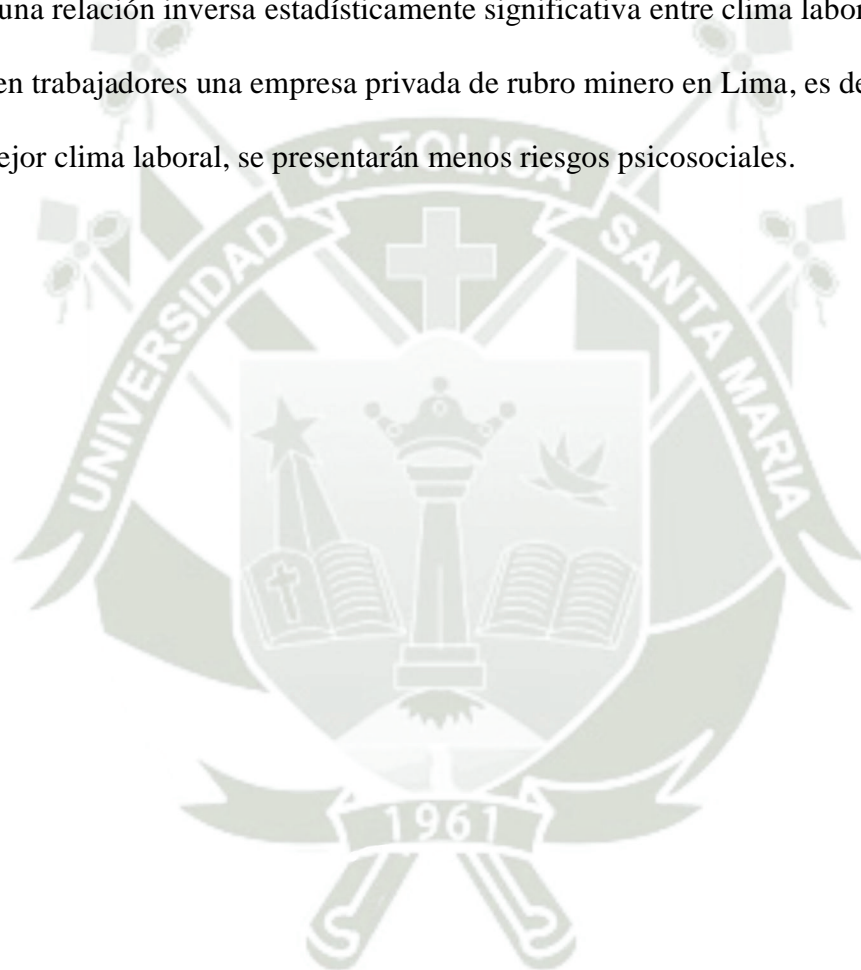
Díaz-Pincheira y Carrasco-Garcés (2018) realizaron una investigación sobre los efectos del clima laboral y riesgos psicosociales en el trabajo, esto se realizó en la ciudad de los ángeles en el país de Chile, se utilizó una muestra de 107 trabajadores, se evaluaron tres variables como la felicidad, clima laboral y riesgos psicosociales, para evaluar se aplicaron escalas con un modelo probit binomial, es decir una elección entre dos opciones y así establecer las correlaciones, donde se obtuvieron los siguientes resultados, se halló una relación inversa cuando el clima laboral es bueno o adecuado los riesgos psicosociales son pocos, pero teniendo en cuenta que niveles altos de presión buena, repercute en los niveles de felicidad de la organización, con presión buena se refieren a altos estándares de desempeño y metas claras.

Calva (2020) realizó un estudio donde analizó la relación entre el clima laboral y la relación que presentó con los riesgos psicosociales, la muestra de esta investigación fueron 205 trabajadores de salud, de dos hospitales en Ecuador, el tipo de estudio desarrollado fue cuantitativa, transeccional, no experimental y correlacional, los resultados obtenidos evidenciaron una relación positiva moderada estadísticamente significativa entre ambas

variables, así como relaciones positivas bajas entre las dimensiones del clima laboral de comunicación, condiciones de trabajo, motivación con los riesgos psicosociales, además de relaciones positivas moderadas entre las dimensiones del clima laboral de liderazgo y compensaciones y los riesgos psicosociales.

Hipótesis

Existe una relación inversa estadísticamente significativa entre clima laboral y los riesgos psicosociales en trabajadores una empresa privada de rubro minero en Lima, es decir cuando se presente un mejor clima laboral, se presentarán menos riesgos psicosociales.



CAPÍTULO II. Método

Método

El siguiente estudio presentó un enfoque cuantitativo, debido a que se da una recolección e interpretación de datos para corroborar preguntas investigativas, presenta hipótesis estadísticas, mide variables y tiene un muestreo; siendo de tipo básica porque su objetivo es que se generen nuevos conocimientos. (Ñaupas et al., 2014)

Con un diseño no experimental de corte transversal, ya que se basa en la observación y no existe una manipulación intencional en las variables, se caracteriza por que la recopilación de datos es única y no en diversos estadios de tiempo (Hernández et al., 2014). En cuanto al diseño es correlacional simple, ya que analiza la relación en forma funcional de dos constructos (Ato et al., 2013).

Instrumentos

Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma

Descripción.

La escala de clima laboral, fue diseñada por Palma (2004), la aplicación de la muestra fue en la ciudad de Lima en trabajadores con relación de dependencia laboral, en el cual buscaban observar la apreciación o percepción general acerca de su ambiente de trabajo y una percepción acerca de su autorrealización, su involucramiento laboral, su supervisión, su comunicación y sus condiciones laborales, es importante tomar en cuenta esto, para tener una mejor evaluación de clima laboral.

La administración de la prueba de Sonia Palma puede ser de manera individual o colectiva, con una duración que puede ser desde 15 min a 30 min como máximo.

El instrumento está conformado por 50 ítems, que es tan divididos en 5 factores, en la autorrealización (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46), segundo en el involucramiento laboral (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47), tercero en la supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48), cuarto en la comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19) y por último en las condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50), la calificación de la prueba es de tipo Likert donde los puntajes se valorar de acuerdo a 5 opciones que van desde (Nunca, Poco, Regular, Mucho y Siempre). Los puntajes finales se obtienen sumando los puntos que obtienen en cada uno de los ítems de la escala y al final se contrasta y ubica los resultados para cada uno de sus factores y un puntaje total de la prueba en general. (Palma, 2004)

Confiabilidad y Validez.

Respecto a la escala de clima laboral de Sonia Palma (2004), en cuanto a la validez fue comprobada por un análisis factorial de los componentes principales, de organizaciones particulares y privadas en la ciudad de Lima donde los cinco factores expresaron el 41.858 de la varianza total y se obtuvo una correlación de .87 y .84 considerada por un método de jueces y análisis de poder discriminatorio en una muestra de 1323 colaboradores del sector público y privado, se demostró su confiabilidad utilizando el método de alfa de Cronbach y el Split Half de Guttman evidenciando correlación de .97 y .90, lo que refiere que tiene una confiabilidad alta. (como se citó en Hinojosa, 2019)

Más adelante, Hinojosa (2019) analizó la confiabilidad del instrumento referido mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores altos de .96, así mismo analizó la confiabilidad de los ítems del instrumento con el mismo coeficiente que presento valores de .962 y .964, evidenciándose una confiabilidad elevada en forma general y de cada ítem.

Baremos.

En cuanto a los baremos de esta escala, se utilizaron los baremos establecidos por la autora principal, de manera general para todos los participantes, para luego ejecutarlo mediante un análisis diferencial, se encuentran anexados en el Anexo 4 (Palma, 20004).

Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21 Versión Breve**Descripción.**

Este instrumento analiza y mide los riesgos psicosociales que se puedan presentar en el trabajo, este instrumento es la versión breve del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 que se desarrolló en Chile por la Superintendencia de Seguridad Social, la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y el Instituto de Salud Pública y La Dirección de Trabajo, durante los años 2007 a 2009, siendo la validez y adaptación del Cuestionario de riesgos psicosociales COPSOQ-ISTAS21 elaborado en Barcelona, que fue la validación y traducción del instrumento COPSOQ desarrollado en Dinamarca. (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020)

El instrumento cuenta con 20 preguntas y 5 dimensiones descritas a continuación (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020):

- **Exigencias psicológicas**, son las demandas emocionales del trabajo, conformándose por los ítems del 1 al 5 (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades**, se refiere a la autonomía y al aprendizaje de las personas en el trabajo, conformándose por los ítems del 6 al 10 (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo**, se refiere al liderazgo en el trabajo y la relación con los superiores y compañeros de labor, conformándose por los ítems del 11 al 15 (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).

- **Compensaciones**, se refiere al reconocimiento que reciben los trabajadores por las actividades realizadas, conformándose por los ítems 16 a 18 (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).
- **Doble presencia**, se refiere a la preocupación por las labores del trabajo de forma simultánea a las exigencias familiares, conformándose por los ítems 19 y 20 (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).

El instrumento se conforma por una estructura de tipo Likert que conlleva una clasificatoria de: siempre (0), la mayoría de veces (1), algunas veces (2), solo una pocas veces (3) y nunca (4) (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020).

Confiabilidad y Validez.

El instrumento fue estandarizado en nuestro país por Paucar (2017), mediante una prueba piloto con trabajadores de una empresa manufacturera de Lima, evidenciando su validez y confiabilidad.

Respecto a la confiabilidad, el instrumento presenta una consistencia interna de nivel alto debido a que presenta un coeficiente de Cronbach de .806, así mismo se comprobó una confiabilidad elevada mediante el índice de dos mitades de Guttman que obtuvo un puntaje de .823. (Paucar, 2017)

En cuanto a la validez, el instrumento presenta una validez de contenido adecuada, ya que se obtuvieron puntajes elevados en el coeficiente de V de Aiken en los 20 ítems analizados, además se utilizó la prueba binomial que evidenció que el instrumento presenta concordancia respecto al juicio de expertos (Paucar, 2017). Ver anexos 8 y 9.

Calificación.

Para la calificación se suman los puntajes en las 5 dimensiones y de cada una de las preguntas para obtener un puntaje general, para posteriormente agrupar esos puntajes en 5 diferentes categorías de nivel riesgo de “muy bajo”, “bajo”, “promedio”, “alto” y “muy alto”, y agruparlos de acuerdo a los baremos, que se encuentran en el anexo 5 (Paucar, 2017).

Participantes**Población.**

La población de la presente investigación se conformó por 338 trabajadores administrativos y de campo, entre hombres y mujeres, con edades entre los 18 y 65 años, que laboren en la empresa Explo Drilling Peru SRL, que es una empresa privada del sector minero, que se dedica a la perforación de diamantina, geotecnia y aire, en reserva, se encuentra ubicada en Lima.

Muestra.

La muestra para la presente investigación, se conformó por 180 trabajadores de la empresa Explo Drilling Perú SRL, con edades comprendidas entre los 20 y 60 años, con una media de 33.41, y una desviación estándar de 8.305; para el análisis hemos categorizados las edades en grupos de diez años, 39.40% (71) son de 20 a 30 años, 42.80% (77) son de 31 a 40 años, 12.20% (22) son de 41 a 50 años, 5.60% (10) son de 51 a 60 años; siendo 87.80% (158) de sexo masculino y el 12.20% (22) de sexo femenino y presentando una condición administrativa el 20.60% (37) de colaboradores y el 79.40% (143) siendo colaboradores que laboran en campo.

Se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico debido a que la selección de la muestra se dio por conveniencia, motivado por las complicaciones de la situación actual sociopolítica del país y la dificultad de poder tomar los instrumentos a los trabajadores de campo de la empresa

Explo Drilling Perú SRL, es decir no se aplicó ninguna ecuación estadística para calcular el tamaño muestral, sólo se tomó en consideración los criterios de inclusión y exclusión y no todos los elementos muestrales tuvieron la posibilidad de ser designados para pertenecer a la investigación. (Hernández et al., 2014)

Criterios de inclusión.

- Trabajadores administrativos y campo
- Trabajadores muestren su predisposición de participar voluntariamente en la investigación.
- Trabajadores que respondan todas las preguntas de los instrumentos.

Procedimiento

Para realizar la presente investigación, en primer lugar, se envió una solicitud al gerente de la empresa Explo Drilling Peru SRL (EDP) para la autorización de aplicación de los instrumentos de clima laboral y riesgos psicosociales. Una vez aceptada la solicitud se coordinó con el área administrativa y de gestión de desarrollo humano (GDH) de la empresa Explo Drilling Peru SRL (EDP) para coordinar los horarios y fechas para la recolección de datos; los cuales indicaron que contaban con trabajadores administrativos y operativos o de campo. El inicio de aplicación de las pruebas se realizó en las oficinas de EDP en Lima, ello por las facilidades y viabilidad de la aplicación de forma presencial. Las cuales se tomaron en 3 semanas, en cada semana se tomó 1 hora aproximadamente del programa de capacitación anual en seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad (SSOMAC) que tiene la empresa como parte del cumplimiento de sus certificaciones internacionales. Para a la aplicación en proyectos, se vio la posibilidad de afiliación a las unidades mineras donde desarrollan actividades la empresa, pero por temas de costos y tiempos no fue factible. Por tal motivo, con el

apoyo de GDH y Administración de EDP, se coordinó video llamadas a los diferentes proyectos, aprovechando el cambio de guardia de los trabajadores, donde se les dio las instrucciones para responder los instrumentos; una vez culminado, se pidió soporte a los administradores, asistenta social y psicóloga de proyectos; de esta manera se pudo dar seguimiento a la culminación y entrega de las pruebas en físico a la oficina de Lima de EDP. Una vez recopilada toda la información se procedió con el procesamiento y culminación de la tesis.

Consideraciones éticas

Se tomó en cuenta el Código Nacional de Integridad Científica de CONCYTEC, en el que se recomiendan diversos principios respecto a la integridad científica, entre los que se encuentran: la integridad, la objetividad e imparcialidad, la honestidad intelectual, la veracidad, justicia y responsabilidad y la transparencia; los mismos que serán aplicados en esta investigación, también se evitaron las malas conductas científicas (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2019), por lo que se desarrolló un consentimiento informado dirigido a los participantes de la investigación.

Análisis de datos

Se utilizó el aplicativo SPSS versión 25, haciendo uso de la estadística en forma descriptiva e inferencial, primeramente, se analizó la hipótesis propuesta, examinando la relación de las variables de clima laboral y riesgos psicosociales, a través de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov que presentó valores menores al p valor de .05, y se escogió posteriormente el coeficiente de correlación Rho de Spearman, también se analizó las diferencias significativas con el estadístico chi cuadrado; así mismo se procedió a plasmar los objetivos descriptivos y relacionales, mediante la categorizaron de los niveles de cada variable y se relacionaron las dimensiones de cada variable entre sí con los mismos coeficientes estadísticos.

Capítulo III. Resultados

Resultados

Tabla 1

Correlación con Rho de Spearman entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

<i>Rho</i>	Correlaciones					
	Riesgos psicosociales	Exigencias psicológicas	Trabajo activo	Apoyo social	Compensaciones	Doble presencia
Clima laboral	-.440					
Autorrealización		-.067	-.055	-.095	-.076	-.189*
Involucramiento Laboral		-.023	-.058	-.064	-.031	-.187*
Supervisión		-.034	-.062	-.071	-.024	-.174*
Comunicación		-.035	-.066	-.074	-.005	-.152*
Condiciones Laboral		-.049	-.047	-.055	-.051	-.163*

*. La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Según la Tabla 1, se observa que, mediante el estadístico Rho de Spearman, que no se presentó una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y los riesgos psicosociales, debido a que la significancia presenta un valor mayor al p valor de .050, por lo tanto, no se comprueba la hipótesis planteada.

Además, se observa que, mediante el estadístico Rho de Spearman, no se presentó relaciones estadísticamente significativas, entre los constructos de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con los constructos de exigencias psicológicas, trabajo activo desarrollo de actividades, apoyo social y

compensaciones, entre sí, debido a que la significancia presenta un valor mayor al p valor de .050, por lo tanto, no se comprueba la hipótesis planteada.

Así mismo, el factor de autorrealización presenta una relación inversa estadísticamente significativa muy baja con la dimensión de doble presencia ($Rho = -.189^*$), el factor involucramiento laboral presenta una relación inversa estadísticamente significativa muy baja con la dimensión de doble presencia ($Rho = -.187^*$), el factor de supervisión presenta una relación inversa estadísticamente significativa muy baja con la dimensión de doble presencia ($Rho = -.174^*$), el factor de comunicación presenta una relación inversa estadísticamente significativa muy baja con la dimensión de doble presencia ($Rho = -.152^*$) y el factor de condiciones laborales presenta una relación inversa estadísticamente significativa muy baja con la dimensión de doble presencia ($Rho = -.163^*$).

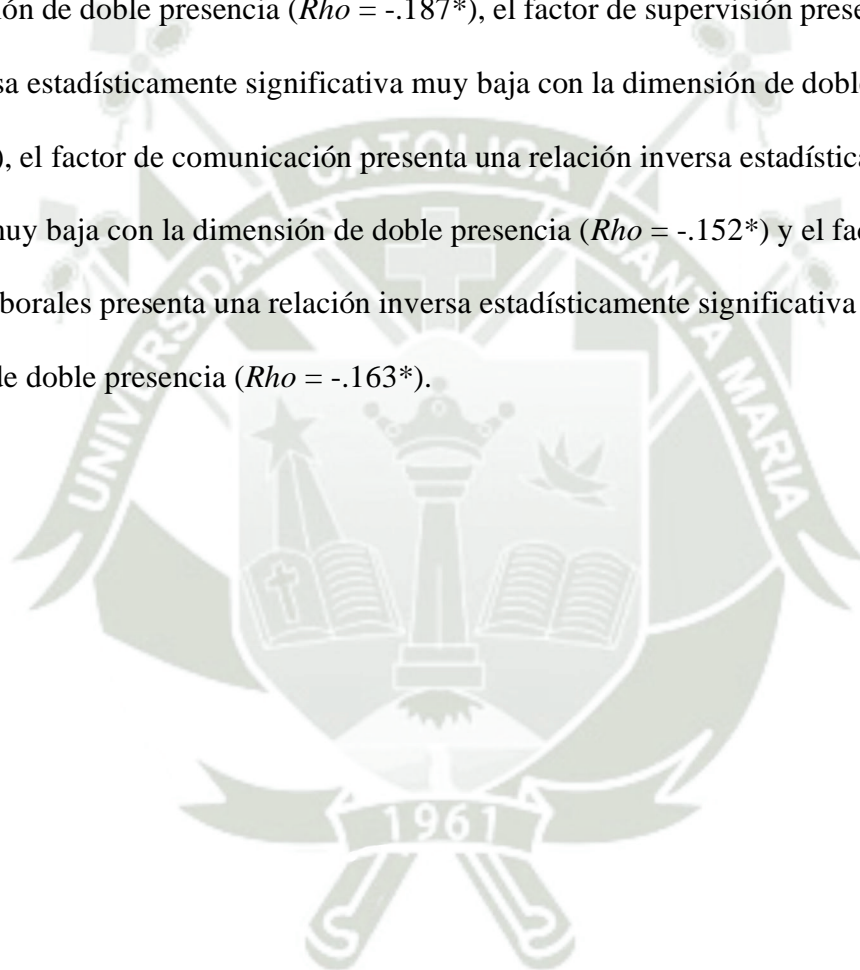


Tabla 2

Nivel del clima laboral y los factores en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

	Clima Laboral y sus factores											
	Clima Laboral		Auto rrealización		Involu. Laboral		Super.		Comuni.		Condiciones Laborales	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy desfavorable.	9	5.00	3	1.70	7	3.90	6	3.30	7	3.90	8	4.40
Desfavorable	9	5.00	12	6.70	9	5.00	10	5.60	7	3.90	14	7.80
Medio	38	21.10	28	15.60	24	13.30	24	13.30	40	22.20	33	18.30
Favorable	60	33.30	68	37.80	64	35.60	71	39.40	65	36.10	60	33.30
Muy favorable	64	35.60	69	38.30	76	42.20	69	38.30	61	33.90	65	36.10
Total	180	100.00	180	100.00	180	100.00	180	100.00	180	100.00	180	100.00

Según la Tabla 2, en cuanto al clima laboral en general, respecto a los participantes el 5% percibe un clima laboral muy desfavorable, así mismo el mismo porcentaje de 5% percibe un clima laboral desfavorable. Además, se puede observar, que el 21.1 % percibe un clima laboral medio, el 33.30% percibe un clima laboral favorable y el 35.60% percibe un clima laboral muy favorable. Lo cual indica que la mayoría porcentual presenta un clima laboral muy favorable, es decir los trabajadores perciben su ambiente de trabajo muy favorable.

Así mismo en cuanto a los factores, en cuanto al factor de autorrealización, de los participantes de la investigación, la mayoría porcentual presento un nivel muy favorable en un

38.30%. Es decir, los trabajadores perciben pueden realizarse dentro la empresa de forma muy favorable.

Respecto al factor de involucramiento laboral, la mayoría porcentual presento un nivel muy favorable en un 42.20%. Es decir, los trabajadores se involucran en sus actividades laborales con compromiso y organización de forma muy favorable.

Se observa, en lo referente al factor de supervisión, que la mayoría de participantes de la muestra, presento un nivel favorable en un 39.40%. Es decir, los trabajadores realizan sus funciones en base a planes y métodos establecidos y con responsabilidad de forma favorable.

Se observa, en el factor de comunicación, la muestra estudiada en su mayoría porcentual, evidencio un nivel favorable en un 36.10%. Es decir, los trabajadores se comunican con sus compañeros de trabajadores, sus supervisores y su organización de forma favorable.

Finalmente, en el factor de condiciones laborales, la muestra obtuvo un nivel muy favorable, con un porcentaje de 36.10%. Es decir, los trabajadores presentan condiciones laborales que llevan a su desarrollo laboral y personal de forma favorable.

Tabla 3

Nivel de los riesgos psicosociales y sus dimensiones en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

	Riesgos psicosociales y Dimensiones											
	Riesgos psicosociales		Exigencias psicológicas		Trabajo activo		Apoyo social		Compens.		Doble presencia	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy bajo	5	2.80	12	6.70	1	0.60	1	0.60	23	12.80	8	4.40
Bajo	5	2.80	28	15.60	1	0.60	1	0.60	17	9.40	14	7.80
Promedio	49	27.20	113	62.80	31	17.20	22	12.20	121	67.20	33	18.30
Alto	35	19.40	18	10.00	28	15.60	27	15.00	19	10.60	60	33.30
Muy alto	86	47.80	9	5.00	119	66.10	129	71.70	0	0	65	36.10
Total	180	100.00	180	100.00	180	100.00	180	100.00	180	100.00	180	100.00

Según la Tabla 3, los participantes de la investigación, respecto a los riesgos psicosociales, presentaron un nivel muy bajo en un 2.8%, un nivel bajo en un 2.8%, un nivel promedio en un 27.20%, un nivel alto en un 19.40% y finalmente un nivel muy alto en un 47.80%. Es decir, los trabajadores presentan diversas condiciones que se relacionan con problemáticas, siendo los riesgos psicosociales de forma muy alta.

Respecto a la dimensión de exigencias laborales, la mayoría de los participantes de la investigación presento un nivel muy promedio en un 62.80%. Es decir, los trabajadores presentan exigencias emocionales en forma promedio.

En cuanto, a la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, la mayoría porcentual presento un nivel muy alto en un 42.20%. Es decir, los trabajadores se desenvuelven con riesgo respecto a la autonomía y aprenden en sus actividades en forma muy alta.

Se observa, en lo referente a la dimensión de apoyo social, que la mayoría de participantes de la muestra, presento un nivel de riesgo muy alto en un 71.70%. Es decir, los trabajadores presentan un riesgo muy alto respecto a estilos negativos de apoyo que se brinda en la organización en forma social.

Así mismo, en la dimensión de compensaciones, la muestra estudiada refiere en su mayoría porcentual, que percibió un nivel promedio en esta dimensión en un 67.20%. Es decir, los trabajadores presentan reconocimiento en cuanto a sus actividades en forma promedio.

Finalmente, en la dimensión de doble presencia, la muestra obtuvo un nivel muy alto en un porcentaje de 36.10%. Es decir, los trabajadores presentan exigencias de manera sincrónica en el trabajo y de la familia en forma promedio.

Tabla 4

Clima laboral y la edad en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

	Edad									
	20 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años		51 a 60 años		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Clima Laboral										
Muy desfavorable	3	1.70	5	2.80	1	0.60	0	0	9	5.00
Desfavorable	3	1.70	4	2.20	1	0.60	1	0.60	9	5.00
Medio	19	10.60	10	5.60	5	2.80	4	2.20	38	21.10
Favorable	20	11.10	33	18.30	6	3.30	1	0.60	60	33.30
Muy favorable	26	14.40	25	13.90	9	5.00	4	2.20	64	35.60
TOTAL	71	39.40	77	42.80	22	12.20	10	5.60	180	100

Sig. = .467, Chi= 11.737

Según la Tabla 4, no se presentan diferencias significativas entre el clima laboral y la edad, ya que la significancia es mayor a .05 (Sig. = .467), presentándose el clima laboral de forma semejante respecto a la edad de los trabajadores. Referente a la distribución porcentual, en cuanto a la edad de 20 a 30 años los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a un clima laboral muy favorable (14.40%), en la edad de 31 a 40 años presentaron el porcentaje más elevado respecto a un clima laboral favorable (18.30%), en la edad de 41 a 50 años presentaron el porcentaje más elevado respecto a un clima laboral muy favorable (5.00%) y en cuanto a la edad de 51 a 60 años los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a un clima laboral medio (2.20%) y muy favorable (2.20%).

Tabla 5

Clima laboral y el sexo en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

		Sexo					
		Masculino		Femenino		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%
Clima Laboral	Muy desfavorable	8	4.40	1	0.60	9	5.00
	Desfavorable	7	3.90	2	1.10	9	5.00
	Medio	34	18.90	4	2.20	38	21.10
	Favorable	50	27.80	10	5.60	60	33.30
	Muy favorable	59	32.80	5	2.80	64	35.60
	TOTAL	158	87.80	22	12.20	180	100

Sig. = .522, Chi= 3.216

Según la Tabla 5, no se presentan diferencias significativas entre el clima laboral y el sexo, ya que la significancia es mayor a .05 (Sig. = .522), presentándose el clima laboral de forma semejante respecto al sexo de los trabajadores. Referente a la distribución porcentual, en cuanto al sexo masculino los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a un clima laboral muy favorable (32.80%) y en cuanto a el sexo femenino los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a un clima laboral favorable (5.60%).

Tabla 6

Clima laboral y la condición laboral en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

		Condición Laboral					
		Administrativo		De campo		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%
Clima Laboral	Muy desfavorable	1	0.60	9	4.40	9	5.00
	Desfavorable	3	1.70	6	3.30	9	5.00
	Medio	10	5.60	28	15.60	38	21.10
	Favorable	8	4.40	52	28.90	60	33.30
	Muy favorable	15	8.30	49	27.20	64	35.60
	TOTAL	37	20.60	143	79.40	180	100

Sig. = .354, Chi= 4.405

Según la Tabla 6, no se presentan diferencias significativas entre el clima laboral y la condición laboral, ya que la significancia es mayor a .05 (Sig. = .354), presentándose el clima laboral de forma semejante respecto a la condición laboral de los trabajadores. Referente a la distribución porcentual, en cuanto a la condición laboral de administrativo los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a un clima laboral muy favorable (8.30%) y en cuanto a la condición laboral de campo los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a un clima laboral favorable (28.90%).

Tabla 7

Riesgos psicosociales y la edad en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

	Edad										
	20 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años		51 a 60 años		TOTAL		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Riesgos psicosociales	Muy bajo	1	0.60	2	1.10	1	0.60	1	0.60	5	2.80
	Bajo	2	1.10	3	1.70	0	0	0	0	5	2.80
	Promedio	15	8.30	22	12.20	8	4.40	4	2.20	49	27.20
	Alto	18	10.00	9	5.00	7	3.90	1	0.60	35	19.40
	Muy alto	35	19.40	41	22.80	6	3.30	4	2.20	86	47.80
	TOTAL	71	39.40	77	42.80	22	12.20	10	5.60	180	100

Sig. = .266, Chi= 14.572

Según la Tabla 7, no se presentan diferencias significativas entre los riesgos psicosociales y la edad, ya que la significancia es mayor a .05 (Sig. = .266), presentándose los riesgos psicosociales de forma semejante respecto a la edad de los trabajadores. Referente a la distribución porcentual, en cuanto a la edad de 20 a 30 años los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a riesgos psicosociales de nivel muy alto (19.40%), en la edad de 31 a 40 años presentaron el porcentaje más elevado respecto a riesgos psicosociales de nivel muy alto (22.80%), en la edad de 41 a 50 años presentaron el porcentaje más elevado respecto a riesgos psicosociales de nivel promedio (4.40%) y en cuanto a la edad de 51 a 60 años los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a riesgos psicosociales de niveles promedio (2.20%) y muy alto (2.20%).

Tabla 8

Riesgos psicosociales y el sexo en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en

Lima

	Sexo						
	Masculino		Femenino		TOTAL		
	N	%	N	%	N	%	
Riesgos psicosociales	Muy bajo	5	2.80	0	0	5	2.80
	Bajo	4	2.20	1	0.60	5	2.80
	Promedio	48	26.70	1	0.60	49	27.20
	Alto	30	16.70	5	2.80	35	19.40
	Muy alto	71	39.40	15	8.30	86	47.80
	TOTAL	158	87.80	22	12.20	180	100

Sig. = .090, Chi= 8.036

Según la Tabla 8, no se presentan diferencias significativas entre los riesgos psicosociales y el sexo, ya que la significancia es mayor a .05 (Sig. = .090), presentándose los riesgos psicosociales de forma semejante respecto al sexo de los trabajadores. Referente a la distribución porcentual, en cuanto al sexo masculino los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a riesgos psicosociales de nivel muy alto (39.40%) y en cuanto a el sexo femenino los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a riesgos psicosociales de nivel muy alto (8.30%).

Tabla 9

Riesgos psicosociales y la condición laboral en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

		Condición Laboral					
		Administrativo		De campo		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%
Riesgos psicosociales	Muy bajo	1	0.60	4	2.20	5	2.80
	Bajo	2	1.10	3	1.70	5	2.80
	Promedio	6	3.30	43	23.90	49	27.20
	Alto	8	4.40	27	15.00	35	19.40
	Muy alto	20	11.10	66	36.70	86	47.80
	TOTAL	37	20.60	143	79.40	180	100

Sig. = .444, Chi= 3.728

Según la Tabla 9, no se presentan diferencias significativas entre los riesgos psicosociales y la condición laboral, ya que la significancia es mayor a .05 (Sig. = .444), presentándose los riesgos psicosociales de forma semejante respecto a la condición laboral de los trabajadores. Referente a la distribución porcentual, en cuanto a la condición laboral de administrativo los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a riesgos psicosociales de nivel muy alto (11.10%) y en cuanto a la condición laboral de campo los trabajadores presentaron el porcentaje más elevado respecto a riesgos psicosociales de nivel muy alto (36.70%).

Discusión

La presente investigación buscó analizar la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima, así mismo los resultados encontrados evidenciaron que no existe una relación significativa entre ambos constructos. Esto se podría explicar mediante el Modelo de desequilibrio entre demandas de tipo psicológico con la autonomía y control, en función a que, si bien la dinámica del contexto es completamente relevante para los trabajadores (Neffa, 2015), y esto supondría que se presente una relación entre las variables, otros factores podrían reflejar estos resultados, como la percepción en general de los trabajadores de los riesgos psicosociales y del clima laboral en forma general u otros factores, siendo relevante continuar con las investigaciones en este campo, donde se de una adecuada orientación a los participantes al momento de la recolección de instrumentos. Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Hernández-Condori (2018) que no halló relación entre ambas variables en una empresa minera en Junín. Sin embargo, los resultados encontrados contrastan con Liza (2022) y Calva (2020) que hallaron una relación directa entre ambas variables, además de Vizarreta (2022) y Díaz-Pincheira y Carrasco-Garcés (2018) que encontraron una relación inversa respecto a los constructos.

Respecto a la relación entre los factores del clima laboral y las dimensiones de los riesgos psicosociales se encontró relaciones inversas estadísticamente significativas entre la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales con la doble presencia. Estos resultados se podrían explicar de acuerdo al Modelo de desequilibrio entre intensidad de demanda de trabajo con la recompensa recida, en función a que, aunque los trabajadores realicen trabajos en forma prominente, puede que perciban que las recompensas no son suficientes, al estar alejados de su familia, generando así diversas

dificultades (Neffa, 2015), afectado así la autorrealización que puedan percibir, su involucramiento con el trabajo, así como las demás características.

Otro de los objetivos planteados fue conocer el clima laboral de la muestra seleccionada, encontrándose un clima laboral muy favorable en forma general, explicándose estos resultados con lo propuesto por Weinert (1985) que refiere que diversos factores pueden influir en cómo los trabajadores perciben el clima laboral, probablemente en este caso, el contacto diario mayormente en trabajadores de campo o la satisfacción de necesidades económicas en trabajadores de campo o administrativos, influya en esta percepción. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Arroyo y Alpaca (2019), Bocanegra (2019), Ccoriñaupa y Gavino (2018) y con Rodríguez (2023) que encontraron un clima laboral en general favorable en trabajadores administrativos y del sector minero, además de Travezán (2023) que halló niveles medios y contrastan con Vilca (2022) que encontró un clima laboral de forma negativa, sin embargo, existen pocas investigaciones actuales que muestren como se presenta esta variable en trabajadores de campo en el sector minero.

En cuanto a los factores del clima laboral, los factores de autorrealización, el involucramiento laboral y las condiciones laborales se presentaron de forma muy favorable, mientras que la comunicación y la supervisión se presentaron de forma favorable. Estos resultados se asemejan a los hallados por Vilca (2022) respecto a la satisfacción laboral y comunicación y contrasta con este último autor en cuanto a la motivación e incentivo de trabajadores que se asemejaría a las condiciones laborales.

En función, a los riesgos psicosociales se encontró un nivel muy alto, estos resultados se explicarían de acuerdo a que los trabajadores de campo mayormente se encuentran expuestos a diversos riesgos psicológicos, de carga laboral y de estar alejados de sus familias. Presentando

diferencias con Vargas (2020) que encontró nivel desfavorable de riesgos psicosociales y teniendo semejanza con Silva (2022).

Así mismo, referente a las dimensiones de los riesgos psicosociales, se halló niveles promedios en las exigencias psicológicas y en las compensaciones, además de niveles muy altos de riesgo en trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y doble presencia. Estos resultados se pueden explicar de acuerdo a que el rubro minero conlleva diversas responsabilidades y estar en otro lugar lejos de sus familias en la mayoría de los casos, conllevaría a intranquilidad respecto al hogar y desempeño laboral (Superintendencia de Seguridad Social et al., 2020). Estos resultados se asemejan a los encontrados en trabajadores de rubro minero, en el estudio de Gómez et al. (2014), con Paucar (2018) respecto a que encontró riesgo medio en cuanto a las exigencias laborales, además de Rivera (2021) encontrando niveles favorables en exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo y con el apoyo social. Además, estos resultados contrastan con Vargas (2020) y Calizaya et al. (2020) que hallaron niveles desfavorables en las dimensiones de los riesgos psicosociales y con Rivera (2021) encontrando niveles desfavorables con inseguridad y con estima.

Finalmente, es relevante referir que no se encontraron diferencias significativas entre el clima laboral y los riesgos psicosociales con la edad, el sexo y la condición laboral, así mismo no se encontró investigaciones recientes que analicen estas diferencias entre los constructos estudiados con estas características personales.

Conclusiones

Primera. Se encontró relaciones inversas estadísticamente significativas bajas entre los factores del clima laboral con la dimensión de doble presencia en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima.

Segunda. Existe un nivel muy favorable respecto al clima laboral, así mismo se presentó niveles muy favorables en cuanto a la autorrealización, involucramiento laboral y condiciones laborales, así como niveles favorables en la supervisión y comunicación en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima.

Tercera. Se encontró un nivel muy alto de riesgos psicosociales y respecto a sus dimensiones se halló niveles promedios en las exigencias psicológicas y en las compensaciones, además de niveles muy altos de riesgo en trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y doble presencia en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima.

Cuarta. No se encontraron asociaciones significativas entre el clima laboral con las características personales de edad, sexo y condición laboral.

Quinta. No se encontraron asociaciones significativas entre los riesgos psicosociales con las características personales de edad, sexo y condición laboral.

Sugerencias

Primera. Se sugiere que se desarrollen charlas psicoeducativas, en función de mantener y mejorar el clima laboral de los trabajadores.

Segundo. Es recomendable, que, en el departamento de recursos humanos, se elabore diversas estrategias como actividades preventivo promocionales para disminuir los riesgos psicosociales en la empresa.

Tercera. Se recomienda que se realicen diversas evaluaciones periódicas en el personal de la empresa, para conocer la salud mental de los trabajadores y reconocer la percepción que presentan acerca de las condiciones de trabajo.

Cuarta. Se sugiere diseñar actividades recreativas dirigidas a la reunión y reconocimiento de los trabajadores, para así fomentar la comunicación, el involucramiento laboral y la autorrealización.

Quinta. Se recomienda que los directivos de la empresa realicen propuestas enfocadas en el apoyo social, desarrollo de actividades y de mejora de compensaciones, para los trabajadores de la empresa.

Sexta. Se deben realizar mayor número de investigaciones en empresas del rubro minero, y con trabajadores que laboren en forma administrativa y en campo, incluyendo la relación con las características personales.

Limitaciones

Primera. Una de las principales limitaciones fue la poca disponibilidad respecto al tiempo de los trabajadores para el llenado de los instrumentos, debido a que presentaban muchas actividades que debían realizar.

Segunda. Otra limitación, fue el acceso al lugar de trabajo de los participantes que tenían una condición de trabajo de campo, para la toma de instrumentos, ya que el lugar de operaciones se encontraba alejado en diferentes provincias.

Tercera. Las coordinaciones que se realizó con los administrativos para poder tomar la prueba a los participantes que tenían condición de trabajo de campo fue extensa, en función a que no mostraban apertura a que se realice la toma de pruebas en los diferentes proyectos.

Cuarta. Al momento de elegir los instrumentos, no se encontraron estudios con validaciones actualizadas de los constructos, por lo que más adelante se deben buscar instrumentos con las categorías más utilizadas.

Referencias

Alvarez, H. (1993). *Modelo de medición del clima organizacional Hernan Alvarez Lodoño*.

Universidad del Valla.

http://decisiondecontrol.weebly.com/uploads/9/3/5/7/9357109/anexo_1_modelo_clima_organizacional.pdf

Arroyo, A. L., & Alpaca, H. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de UPAO, Piura. *Ciencia y Negocios*, 1(2), 19-30.

<https://static2.upao.edu.pe/descargas/286285506ad3b45d2d702e704a2d03b70ed856e95194b39eb10554aa8118926eca932ebc21b286e172b3e6082546eb1c691f8780babc399eb5d412bf8c995c83/ciencia-y-negocios-volumen-1-n-2-version-corregida-y-publicada.pdf>

Ato, M, López J. J. & Benavente A. (2023). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.

<https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>

Bocanegra, Y. C. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo Trujillo 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37605/bocanegra_my.pdf?sequence=1

Calizaya, J. M., Zapata, F. M., & Evangelista, J. L. (2020). Riesgos psicosociales en el trabajo en colaboradores de una empresa minera de Arequipa. *VÉRITAS*, 21(2), 25-30.

<https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.274>

Calva, E. (2020). *Clima organizacional y su relación con los riesgos psicosociales en los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la provincia de Guayas*,

2019. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana].

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19496/1/UPS-GT003042.pdf>

Cardona, J. Y., & Ledesma, M. C. (2017). *Cultura organizacional en los trabajadores administrativos de la Fundación Universidad del Valle Sede Pacífico*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Del Valle].

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13174/0593713.pdf?sequence=1>

Ccoriñaupa, G. C., & Gavino, E. V. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral, en los asesores de la empresa Dynamicall del área HFC administrativo, Lima-2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1538/Gavi_Tesis_Licenciatura_2018.pdf

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5.ª ed.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA.

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. CONCYTEC.

Díaz-Pincheira, F. J., & Carrasco-Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1142/1172>

Fundación de Ayuda contra la Drogadicción [FAD]. (2012). *Guía para una Intervención Integral en Prevención de los Riesgos Psicosociales en Niños, Niñas y Adolescentes*. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción.

- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9-16. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100003>
- Guillén, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 242-252.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu06213.pdf>
- Hall, R. H. (1983). *Estructuras, procesos y resultados* (3.^a ed.). Editorial Dossat.
- Hernández-Condori, C. A. (2018). *Factores de riesgos psicosocial y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50864/B_Hern%
c3%a1nde_z_CCA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50864/B_Hern%c3%a1nde_z_CCA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^a ed.). Mc Graw Hill.
- Hinojosa, C. S. (2019).. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma].
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2493/T030_72573977_T%20%20%20HINOJOSA%20SANDOVAL%20CLAUDIA%20STEFANY.pdf?sequence=1

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Villagrán, S., Vasconcelos, M. A., & Espinoza, J. C. (2022). *Factores de riesgo psicosocial*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Lewin, K. (1988). *La teoría del campo en la ciencia social*. Ediciones Paidós Iberica.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Liza, K. A. (2022). *Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en Trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, Lima-2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89518/Liza_MKA-SD.pdf?sequence=1

Loaiza, E. M. L., Salazar, P. M., Espinoza, L. R., & Lozano, M. J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *RECIMUNDO*, 3(1). <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/354>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (4.^a ed.). Ediciones de la U.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET.

Oficina Internacional del Trabajo [OIT] & Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Seguridad*,

Higiene Y Medicina Del Trabajo, 56. <http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Olaz, A. J. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers: revista de sociología*, 91, 193-201.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3027018>

Organización Mundial de la Salud (2023). *Salud de los trabajadores*. Organización Mundial de la salud. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Otoya, K., & Verástegui, J. L. (2017). *Clima organizacional y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tsoft Perú*. Miraflores. 2016.. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup].

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/559/1/OTOYA%20LEY%20KARINA-VERASTEGUI%20GUTIERREZ%20JORGE%20LEONEL.pdf>

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC*. Editorial Cartolan.

Paucar-Santivañez, A. P. (2018). *Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en colaboradores de una minera peruana*. [Tesis de Bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola]. [https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0b990e27-f20c-446f-baee-](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0b990e27-f20c-446f-baee-1df658d20159/content?fbclid=IwAR0gg9z65bXBIP8s3cUNGd0MfP5apPIX0RH9_-tqIp9pgcqCRPB066b_CUk)

[1df658d20159/content?fbclid=IwAR0gg9z65bXBIP8s3cUNGd0MfP5apPIX0RH9_-tqIp9pgcqCRPB066b_CUk](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0b990e27-f20c-446f-baee-1df658d20159/content?fbclid=IwAR0gg9z65bXBIP8s3cUNGd0MfP5apPIX0RH9_-tqIp9pgcqCRPB066b_CUk)

Paucar, Y. A. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en operarios de una empresa manufacturera del distrito de Los Olivos, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11334/Paucar_CYA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Peralta, R. (s. f.). *El clima organizacional*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>

Ramos, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Abierta y a Distancia].

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>

Rivera, L. S. (2021). *Prevalencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la unidad Minera Chungar*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental].

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8801/4/IV_FCE_309_TE_Rivera_Gonzales_2021.pdf

Rodriguez, J. V. (2021). *Liderazgo situacional y clima laboral de una empresa minera, La Libertad*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte].

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34132/T055_42856098_M_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rubio-Avila, S. M., & Gómez-Sánchez, R. V. (2018). Factores psicosociales en el trabajo.

Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 8(2), 54-55. https://10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5427

Sandoval, M. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 83-88.

<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>

Silva, D. I. (2022). *Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal].

http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6324/TESIS_SILVA_SAN_TANDER_DIEGO_ISMAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Superintendencia de Seguridad Social, Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, & Unidad de Prevención y Vigilancia. (2020). *Manual de método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versiones completa y breve*. Superintendencia de Seguridad Social.

Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (1968). *Organizational climate: explorations of a concept*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Travezán, A. P. (2022). *Clima laboral y work engagement en trabajadores de una empresa tercerizada por Empresa Minera del Sur*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo].

http://54.213.100.250/bitstream/20.500.12590/17437/4/TRAVEZAN_ALPACA_AND_CLI.pdf

Vargas, M. L. (2020). *Riesgos psicosociales en los puestos de trabajo de los colaboradores de la Compañía Minera Zafranal S.A.C., Castilla - Arequipa, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11583/UPvafml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilca, I. R. (2022). *Estudio de los factores que determinan el clima laboral en la organización Operaciones Servicios y sistemas en el Sector Minero año 2021*. [Tesis de Maestría, Escuela de Posgrado Newman].

<https://repositorio.epneumann.edu.pe/handle/20.500.12892/454>

Vizarreta, C. V. (2022). *Clima organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94271/Vizarreta_FCV-SD.pdf?sequence=8

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización: la conducta humana en las organizaciones*. Herder.



Anexos

Anexo 1: Características personales en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

Características personales			
	Frecuencia	Porcentaje	
Edad	20 a 30 años	71	39.40%
	31 a 40 años	77	42.80%
	41 a 50 años	22	12.20%
	51 a 60 años	10	5.60%
	Total	180	100.00%
<hr/>			
	Frecuencia	Porcentaje	
Sexo	Masculino	158	87.80%
	Femenino	22	12.20%
	Total	189	100.00%
<hr/>			
	Frecuencia	Porcentaje	
Condición Laboral	Administrativo	37	20.60%
	De Campo	143	79.40%
	Total	180	100.00%
<hr/>			
Media: 33.41 Mediana:32 Moda:28 Desviación Estandar:8.305			

Anexo 2: Consentimiento informado

Un cordial saludo, mediante el presente documento, expongo el motivo de la investigación que me encuentro realizando, que se titula “Clima laboral y riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima”, donde se analiza la relación entre los tópicos expuestos, es por ello que solicité su participación voluntaria en el presente estudio, tenga en cuenta que toda la información brindada será confidencial y servirá solo con fines educativos e investigativos, con la intención de salvaguardar los datos personales de los participantes, los resultados y recomendaciones se entregaran de forma conjunta, serán emitidos a los encargados de personal de la empresa y se publicaran en la universidad una vez finalizada la investigación, este estudio se realizara para la obtención del Grado de Licenciatura en Psicología, desde ya agradezco su participación y tiempo, implicados en el llenado de los instrumentos.

- Acepto
- No acepto

FIRMA

Anexo 3: Escala de Clima Laboral (CL-SPC)

ITEMS		Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa					
2	Se siente compromiso con el éxito en la empresa					
3	El jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos					
4	Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe inmediato se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la empresa, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi área, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado				
21	Los jefes expresan reconocimientos por los logros				
22	En mi área, se hacen mejor las cosas cada día				
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas				
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía				
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal				
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades				

29	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos				
30	Existe buena administración de los recursos				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita				
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante				
33	Existen y se cumplen, normas y procedimientos como guías de trabajo				
34	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna				
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas				

36	La empresa promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El jefe inmediato escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la empresa					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					

46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se reconocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 4: Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21 versión breve

	PREGUNTAS	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					
----	--	--	--	--	--	--



Anexo 5: Baremos de Clima Laboral

Percentil	Factores		Significación
	I-V	Puntaje	
90-99	42-50	210-250	Muy favorable
75-89	34-41	170-209	Favorable
26-74	26-33	130-169	Media
11-25	18-25	90-129	Desfavorable
0-10	10-17	50-89	Muy desfavorable



Anexo 6: Baremos de Riesgos Psicosociales

Nivel	P C	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social y calidad de liderazgo	Compensaciones del trabajo	Doble presencia	Total Factores de riesgo psicosocial
Muy bajo	1	0 a 2	0 a 1			0 a 1	0 a 18
	2		2				
	3	3		0 a 1			
	4						19
	5					2	20
	6	4			2		21
	7						
	8			3			22 a 23
	9	5					24
Bajo	10				1		25
	15	6	4	3		3	26 a 27
	20	7	5				28
Promedio	25			4		4	29 a 30
	30	8	6				31
	35	9		5	2		
	40					5	32 a 33
	45		7		3		
	50			6			34
	55	10		7			35
	60		8			6	36
	65					4	37
	70	11	9	8		7	38

	7 5	12		5		39	
Alto	8 0		10	9		40 a 41	
	8 5		11		8	42 a 43	
	9 0	13		10	6	9	
Muy alto	9 1		12			44	
	9 2			11		45 a 46	
	9 3					47	
	9 4		13		7	48 a 49	
	9 5						
	9 6	14				10	50
	9 7	15					11
	9 8		14	12			51
	9 9	16 a mas	15 a mas	13 a mas	8 a mas	12 a mas	52 a mas

Anexo 7: Confiabilidad de Escala de Clima Laboral en forma general

Fiabilidad global alfa de Cronbach para la escala de clima laboral CL-SPC

Método/Coeficiente	Correlación	N de elementos
Consistencia Interna/alfa de Cronbach	.96	50



Anexo 7: Confiabilidad de Ítems de Escala de Clima Laboral

*Confiabilidad alfa de Cronbach de los ítems de la escala de clima laboral
CL-SPC*

Ítems de la Escala de Clima Laboral CL – SPC	Alfa de Cronbach si elemento se ha suprimido
1CL Existen oportunidades de progresar en la institución	.963
2CL Se siente compromiso con el éxito en la organización	.963
3CL El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	.963
4CL Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	.963
5CL Los compañeros de trabajo cooperan entre si	.964
6CL El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	.963
7CL Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	.964
8CL En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	.963
9CL En mi oficina, la información fluye adecuadamente	.963
10CL Los objetivos de trabajo son retadores	.963
11CL Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	.963
12CL Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	.963
13CL La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	.963
14CL En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	.964
15CL Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	.963
16CL Se valora los altos niveles de desempeño	.963
17CL Los trabajadores están comprometidos con la organización	.964
18CL Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	.963
19CL Existen suficientes canales de comunicación	.963
20CL El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	.964
21CL Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	.962
22CL En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	.963
23CL Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	.963
24CL Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	.963
25CL Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	.963
26CL Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	.963
27CL Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	.962
28CL Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	.963
29CL En la institución se afrontan y superan los obstáculos	.962
30CL Existe buena administración de los recursos	.963

31CL Los jefes promueven la capacitación que se necesita	.963
32CL Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	.963
33CL Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	.963
34CL La institución fomenta y promueve la comunicación interna	.962
35CL La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	.963
36CL La empresa promueve el desarrollo personal	.963
37CL Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal	.963
38CL Los objetivos del trabajo están claramente definidos	.963
49CL El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	.963
40CL Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	.963
41CL Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	.963
42CL Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	.963
43CL El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	.963
44CL Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	.963
45CL Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	.963
46CL Se reconocen los logros en el trabajo	.962
47CL La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	.963
48CL Existe un trato justo en la empresa	.962
49CL Se conocen los avances en otras áreas de la organización	.963
50CL La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	.963

Anexo 8: Validez de contenido por Coeficiente V de Aiken de Cuestionario SUSES0/

ISTAS 21 versión breve

JUECES							AIKEN (V)
ITEM	TA	J1	J2	J3	J4	J5	
1	5	1	1	1	1	1	1.00
2	4	1	0	1	1	1	.80
3	5	1	1	1	1	1	1.00
4	5	1	1	1	1	1	1.00
5	5	1	1	1	1	1	1.00
6	5	1	1	1	1	1	1.00
7	5	1	1	1	1	1	1.00
8	5	1	1	1	1	1	1.00
9	4	1	0	1	1	1	.80
10	4	1	0	1	1	1	.80
11	5	1	1	1	1	1	1.00
12	5	1	1	1	1	1	1.00
13	5	1	1	1	1	1	1.00
14	5	1	1	1	1	1	1.00
15	5	1	1	1	1	1	1.00
16	5	1	1	1	1	1	1.00
17	5	1	1	1	1	1	1.00
18	5	1	1	1	1	1	1.00
19	5	1	1	1	1	1	1.00
20	5	1	1	1	1	1	1.00

Anexo 9: Validez de contenido por prueba binomial de Cuestionario SUSES0/ ISTAS 21

versión breve

	Categoría		N	Prop. Observa.	Prop. prueba	Significación Exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	20	1.00	.50	.000
	Total		20	1.00		
J2	Grupo 1	1	17	.85	.50	.003
	Grupo 2	0	3	.15		
	Total		20	1.00		
	Grupo 1	1	20	1.00	.50	.000
	Total		20	1.00		
	Grupo 1	1	20	1.00	.50	.000
	Total		20	1.00		
J5	Grupo 1	1	20	1.00	.50	.000
	Total		20	1.00		

Anexo 10: Confiabilidad de Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21 versión breve

Alfa de Cronbach	N de Elementos
.806	20

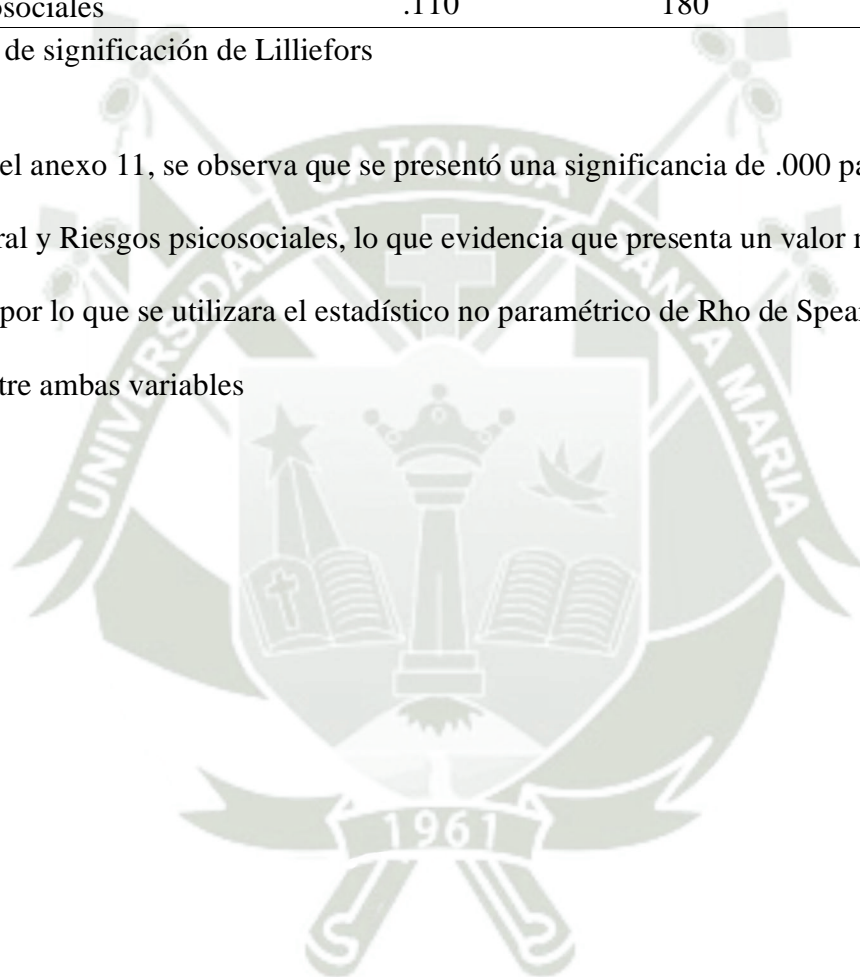


**Anexo 11: Prueba de normalidad de clima laboral y de riesgos psicosociales en
trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima**

Prueba de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	.095	180	.000
Riesgos Psicosociales	.110	180	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según el anexo 11, se observa que se presentó una significancia de .000 para las variables de Clima laboral y Riesgos psicosociales, lo que evidencia que presenta un valor menor al p valor de .050, por lo que se utilizara el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman para la correlación entre ambas variables



Anexo 12: Prueba de normalidad de los factores de clima laboral y de las dimensiones de riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa privada de rubro minero en Lima

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Autorrealización	.092	180	.001
Involucramiento Laboral	.119	180	.000
Supervisión	.116	180	.000
Comunicación	.096	180	.000
Condiciones Laborales	.103	180	.000
Exigencias Psicológicas	.126	180	.000
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	.118	180	.000
Apoyo social	.159	180	.000
Compensaciones	.141	180	.000
Doble presencia	.140	180	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según el anexo 12, se observa que se presentó una significancia de .001 para el constructo de autorrealización y de .000 para los constructos de involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones y doble presencia, lo que evidencia que presenta un valor menor al p valor de .050, por lo que se utilizará el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman para las correlaciones de estos constructos.