

Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024

por ANDREA PERALTA ZAMBRANO

Fecha de entrega: 14-nov-2024 12:18p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2519570004

Nombre del archivo: 9224152_20241114_120343_158c98a4-013f-4884-8e6f-c9f27b3ced17.pdf (1.77M)

Total de palabras: 15831

Total de caracteres: 79546

3

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

Escuela Profesional de Psicología



**Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal
obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024**

Tesis presentada por la Bachiller:

Peralta Zambrano, Andrea

ORCID: 0009-0000-1861-9838

3

para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Asesor (a):

Dr. Chávez Luque, Yuri Felix

ORCID: 0000-0003-1857-6094

Arequipa-Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 20 de Octubre del 2024

Dictamen: 011578-C-EPSIC-2024

Visto el borrador del expediente 011578, presentado por:

2019224152 - PERALTA ZAMBRANO ANDREA

Titulado:

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL OBRERO DE
UNA EMPRESA DE TRANSPORTES, AREQUIPA 2024**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

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



**29724747 - ALARCON FARFAN VERONIKA ELIZABETH
DICTAMINADOR**



**43439922 - PERLACIOS CRUZ CARLOS EDUARDO
DICTAMINADOR**



Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi asesor de tesis por su invaluable guía y apoyo durante todo este proceso. A mis docentes, gracias por compartir su conocimiento y por su constante estímulo. A mi familia, por su amor incondicional y por creer en mí en todo momento. A mis amigos, por su compañía y aliento en cada etapa. Este logro es posible gracias a todos ustedes.

Resumen

El proyecto de ¹ investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024. De ¹ enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional simple, sin necesidad de control de variables extrañas. Se evaluó la variable de riesgo psicosocial ²² con el cuestionario ISTAS 21 versión completa, mientras que la variable de satisfacción laboral fue evaluada con ¹ la Escala de Satisfacción Laboral SL/ SPC, en una muestra de 554 conductores de ⁴⁰ sexo masculino. Los resultados mostraron que existe correlación inversa entre compensaciones y satisfacción laboral, por otro lado, no se encontró relación entre las demás dimensiones. Así mismo se encontró riesgo psicosocial alto en trabajo activo con un 99.3 %, apoyo social con un 100 % ¹ y doble presencia con un 69.0 %. Por otro lado, la empresa percibe un nivel alto de Satisfacción Laboral en un 68.8 %.

⁴

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral, personal obrero

Abstract

The objective of the research project was to determine the correlation between psychosocial risk factors and job satisfaction in workers of a transportation company, Arequipa 2024. Quantitative approach, simple correlational descriptive design, without the need to control extraneous variables. The psychosocial risk variable was evaluated with the ISTAS 21 full version questionnaire, while the job satisfaction variable was evaluated with the SL/SPC Job Satisfaction Scale, in a sample of 554 male drivers. The results showed that there is an inverse correlation between compensation and job satisfaction. On the other hand, no relationship was found between the other dimensions. Likewise, high psychosocial risk was found in active work with 99.3%, social support with 100% and double presence with 69.0%. On the other hand, the company perceives a high level of Job Satisfaction at 68.8%.

Keywords: Psychosocial Risk, Job Satisfaction, Workers, Drivers, Psychosocial Risk Factors.

Agradecimiento	
Resumen	
Abstract	
Índice	
Capítulo I. Planteamiento y Teórico	1
Introducción	1
Pregunta de Investigación	3
2 Factores de Riesgo Psicosocial	4
Satisfacción Laboral	4
14 Objetivos	4
Objetivo General	4
Objetivos específicos	4
Antecedentes Teóricos – Investigativos Factores de riesgo de psicosociales	5
13 Dimensiones	7
Exigencias Psicológicas	7
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	8
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	8
Compensaciones	9
Doble presencia	9
Satisfacción laboral	10

Teorías	12
Teoría sobre Expectativas recompensas propuesta por Lawler (1973)	12
Dimensiones	13
2 Condiciones Físicas y/o Materiales	13
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	13
Políticas Administrativas	13
Relaciones Sociales	13
Desarrollo Personal	14
Desempeño de Tareas	14
Relación con la Autoridades	14
Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción laboral	14
Hipótesis	16
Capítulo II. Método	17
Instrumentos	17
Participantes	18
Criterio de Inclusión	18
Criterio de Exclusión	18
Discusión	43 40
Conclusiones	44
Recomendaciones	45

Referencias.....	46
------------------	----

ANEXOS	52
--------------	----

Lista de Tablas

Tabla 1	Características Sociodemográficas del personal obrero (N=554)	28
Tabla 2	Correlación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral	30
Tabla 3	Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial según dimensiones	32
Tabla 4	Satisfacción laboral en los trabajadores	33
Tabla 5	Asociación entre Niveles de Factores de Riesgo Psicosocial y Edad	34
Tabla 6	Asociación entre Niveles de Factores de Riesgo Psicosocial y Tiempo Laborando	36
Tabla 7	Asociación entre Niveles de Factores de Riesgo Psicosocial y Condición Laboral	38
Tabla 8	Asociación entre el nivel de Satisfacción Laboral y la edad	40
Tabla 9	Asociación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el tiempo laborando	43
Tabla 10	Asociación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Condición Laboral	45

Capítulo I. Planteamiento y Teórico

Introducción

En el contexto laboral de hoy ² la interacción entre los trabajadores y su entorno profesional se presenta como un conjunto complejo de factores positivos o negativos que ¹ influyen directamente en el bienestar y desempeño del trabajador, por lo que a lo largo del tiempo Reig y Pantín (2019) señalan la importancia que implica favorecer ¹⁹ emociones y experiencias positivas en el puesto de trabajo, con el propósito de que los trabajadores sean más proactivos, que colaboren con la entidad y el resto de los compañeros, que no teman asumir responsabilidades, con aspiración de desarrollo de carrera y con iniciativa personal; es por ello surge la necesidad de tener entornos saludables en la empresa.

De no ser así, esto ocasionaría un impacto negativo ¹ a nivel mental y física de los ⁵⁴ trabajadores ya que como lo menciona la Organización Internacional del trabajo OIT (1984) esto se debe a factores internos en la organización como lo es la carga de trabajo, jornadas laborales atípicas, etc. A esta afirmación se le suma Ortega (2020) mencionando que el trabajo mal distribuido en la mayoría de las ocasiones pueden ⁶ ser origen de importantes problemas de salud a nivel físico, psicológico y social dando paso a la existencia de riesgos psicosociales y como consecuencias de estos implicaría altos niveles ¹ de estrés, falta de apoyo social, ¹ demandas laborales excesivas y faltade control sobre el trabajo (López et al.,2020).

El estudio de Serrano y Vargas (2022) permite concluir que los problemas que conlleva los factores de riesgo psicosocial llegan afectar a mayor medida al personal obrero, señalando así que las jornadas largas de trabajo ocasionarían altos niveles de estrés y accidentes cardiovasculares en el trabajador; por otro lado, a nivel organizacional, se vería reflejado el aumento de accidentes laborales pérdidas económicas por baja calidad de producción. Los autores también afirman que el personal obrero en su mayoría no es consciente de los riesgos a los cuales están expuestos y cómo estos pueden afectar su salud mental por diversas razones ya sean prioridades económicas y presiones laborales, falta de

información y formación adecuada, estigmas asociados con la salud mental entre otros.

Palma (2006), menciona que ² la satisfacción laboral se trata de la disposición que muestra un empleado hacia su trabajo, abarcando áreas como el crecimiento personal, los ² beneficios y salarios, las políticas de gestión, así como las relaciones con sus compañeros de trabajo, mencionando así lo influyente que es en el trabajador tener buenas condiciones laborales, a esta afirmación añade Salazar (2019), mencionando ² que el nivel de satisfacción laboral en el trabajo llega a tener parte de predicción en cuanto al rendimiento y productividad de cada empleado por sus tareas.

Por otro lado, la baja productividad y la poca eficacia en cada tarea son algunas señales claras de falta de satisfacción en el empleado como lo menciona Boada (2019), por lo ⁵⁸ que para mantener un nivel de satisfacción alto en la organización es necesario que existan trabajadores que estén motivados, satisfechos y psicológicamente sanos a través de ⁵¹ la autogestión y la atención a necesidades individuales y colectivas de los trabajadores, lo que implicaría la mantención de organizaciones saludables (Salanova, 2008).

Mantener el interés por el estudio ¹² de la satisfacción laboral es clave para el desarrollo y rendimiento de todo tipo de organizaciones, por lo que ⁵⁰ se ha planteado la satisfacción laboral como una estrategia más debido a su efecto positivo tanto en los resultados como en los mismos trabajadores, por ello es importante saber estudiarlo y analizar cómo esta afecta en el personal obrero. Huamaní (2021) señala que el personal obrero específicamente conductores llegan a tener mayores jornadas de trabajo desequilibradas debido a la naturaleza de su labor en carretera, lo cual produce mayor posibilidad de insatisfacción laboral, lo que demostraría ² la actitud que cada trabajador tiene frente a su trabajo y la posibilidad de desarrollo profesional que este les brinde.

La investigación propone hacer un diagnóstico situacional para identificar ²¹ los factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral a los que se enfrenta el personal obrero ya que ²¹ de acuerdo al decreto de ley de Prevención de Riesgos Laborales

297873 plantea ²que todas las empresas deben examinar, supervisar y ajustar las condiciones laborales si representan riesgos para la salud y seguridad del empleado debido a la influencia de los riesgos psicosociales en la organización. Por lo que la empresa se beneficiará obteniendo los resultados del análisis situacional de la investigación lo que permitirá garantizar una mejor calidad de trabajo en la organización.

Desde una implicación teórica la tesis busca profundizar y continuar con el desarrollo ²⁶de la teoría de los factores de riesgo psicosocial ya que actualmente una de las características esenciales de toda empresa es el interés en el bienestar del trabajador, pues se trata también de trabajar el capital humano por lo que propone reconocer cuales son ¹los riesgos psicosociales que afectan el nivel de satisfacción laboral en todo el personal obrero para realizar futuros estudios donde propongan futuros planes de intervención ante la problemática.

Por ello es relevante que las organizaciones entiendan las necesidades y expectativas de sus empleados, tomando medidas ¹para fomentar un entorno laboral positivo y satisfactorio. Este trabajo contribuirá como antecedente investigativo en la posible relación entre el ⁴riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una empresa de Transportes en la ciudad de Arequipa, Perú 2024. Así como el desarrollo de la presente investigación pretende contribuir con aportes científicos y prácticos, también tiene un interés personal y un valor formativo ya que está alineada entorno al enfoque ¹de la psicología organizacional y salud ocupacional lo que permite tener mayor iniciativa, conocimiento y experiencia relacionado a la línea de carrera que se pretende construir.

Pregunta de Investigación

¹⁴¿Existe correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024?

Variables

Factores de Riesgo Psicosocial

Según la OIT (1984) estableció ¹ que los factores de riesgo psicosocial son aquellas ⁴⁴ dinámicas entre el entorno laboral, las tareas asignadas, la estructura organizativa, ¹⁶ necesidades y cultura del trabajador, así como aspectos personales fuera del ámbito laboral ¹ que, según las percepciones y vivencias individuales pueden incidir en la salud mental y física del trabajador. La variable será definida operacionalmente por medio de los factores de: ¹ exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y la doble presencia.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se refiere a la inclinación o predisposición constante hacia el trabajo, la cual se fundamenta en creencias y valores que se han forjado a partir de las experiencias laborales. (Palma, 1999). La variable será definida operacionalmente por medio ¹⁰ del instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC. Elaborado por Sonia ²⁰ Palma (1999), mide las dimensiones de Condiciones Físicas y/o Materiales, beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridades.

Objetivos

Objetivo General

¹³ Determinar la correlación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024.

Objetivos específicos

Identificar los factores de riesgo psicosociales en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024

Identificar el nivel de satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024.

Analizar los factores de riesgo psicosocial en el personal obrero según (edad, tiempo en la empresa y condición laboral)

Analizar la satisfacción laboral según (edad, tiempo en la empresa y condición laboral) en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024.

Antecedentes Teóricos – Investigativos

Factores de riesgo de psicosociales

Desde el punto de vista de la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1984) los factores de riesgo psicosocial se refieren a las interacciones entre diversos aspectos del entorno laboral, las responsabilidades laborales, la estructura organizativa, las habilidades y necesidades individuales, la cultura laboral y consideraciones personales externas al trabajo, que pueden influir en la salud, el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo; estos factores menciona el autor que, pueden dividirse en tres categorías principales:

Condiciones y entorno laboral, que engloban la naturaleza de las tareas, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones con los supervisores y las políticas de gestión.

Factores individuales o personales del trabajador, que incluyen las habilidades y limitaciones de cada persona en relación con las demandas de su trabajo.

Factores externos al entorno laboral, que provienen de circunstancias familiares o personales, elementos culturales, nutrición, transporte y vivienda. Estos elementos pueden afectar la salud y el bienestar del trabajador, así como su rendimiento y satisfacción laboral, dependiendo de cómo sean percibidos y experimentados.

En el estudio de Cabalcanti (2019) investigó y analizó cuáles fueron los factores de riesgo psicosocial que afectaron la salud de 235 trabajadores mineros varones en

Cajamarca – Perú. Cabe mencionar que el estudio fue descriptivo – transversal y se utilizó el cuestionario Suceso Istas 21 versión breve para evaluar riesgos psicosociales y para evaluar el distrés mental se utilizó el cuestionario GHQ 12. Se concluyó que el riesgo psicosocial con mayor prevalencia fue la dimensión Exigencia Psicológica en un 75% lo cual llega a afectar negativamente al trabajador. Por lo tanto, en base a esta investigación se nota la prevalencia que tiene las exigencias psicológicas en el factor minero, por lo que frente a ello es importante detectar con anticipación cuales son estos riesgos psicosociales que afectan al empleado y así evitar consecuencias que pongan en riesgo al personal de la empresa y la organización como tal.

En el estudio de Salamanca y Porras (2022) llegó a identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales percibidos por los empleados del área operativa de una empresa de seguridad privada ubicada en la ciudad de Bogotá – Colombia en una muestra de 485 guardas de seguridad. Fue de análisis cuantitativo – no probabilístico y se realizó con el cuestionario de factores de riesgo psicosociales intralaboral (forma B), mediante el que se concluyó que hay mayor prevalencia en las dimensiones: demandas del trabajo con un 53.3 %, el control y la autonomía en la toma de decisiones con un 43.4%. Por lo que ello evidencia que los trabajadores están expuestos a demandas emocionales y largas jornadas de trabajo que influyen tanto en su desempeño de tareas, calidad de vida laboral y su salud mental.

Los factores extralaborales como el ámbito familiar, económico y social han sido igualmente trabajados en la literatura, por lo que Diago, et al. (2020) analizó los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente de una universidad en Colombia. Ello en una muestra de 797 empleados. Se evaluó la variable con el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y se encontró que hay mayor prevalencia de riesgo extralaboral en la dimensión de influencia del entorno extralaboral como problemas personales y el factor económico de cada familia, todo ello tiene un grado

¹ de influencia en el desempeño del personal administrativo y docente.

Dimensiones

² De acuerdo con Candia et al. (2020) se toman en cuenta las siguientes dimensiones:

Exigencias Psicológicas

Se menciona al respecto que, existen aspectos ⁴⁸ tanto cualitativos (tales como demandas emocionales, creativas y sensoriales) como cuantitativos (volumen y velocidad de trabajo, distribución de las tareas), los cuales abarcan ⁵ la dimensión de "demanda" del modelo DCAS y la dimensión de "esfuerzo" del modelo DER, aunque van más allá de estos conceptos. Los autores nos describen lo siguiente:

Las demandas psicológicas en el trabajo se dividen en cinco categorías:

Cuantitativas (CU): ²⁷ Se refieren a la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible. ⁶⁸ Pueden ser altas debido a la falta de personal o una mala planificación del trabajo.

Cognitivas (CO): ²⁵ Implican requerimientos en procesos mentales como atención, memoria y toma de decisiones.

Emocionales (EM): Requieren ¹ la capacidad de comprender y manejar las emociones de otras personas en situaciones intensas, como la pérdida de seres queridos o eventos traumáticos.

De ocultar emociones (EE): Implican la necesidad de reprimir emociones, como la ira o la vergüenza, especialmente en situaciones profesionales conflictivas.

²⁷ Las exigencias psicológicas sensoriales (ES) ¹⁰ se refieren a las demandas laborales que implican el uso de los sentidos, especialmente la visión, con una alta atención y alerta a los detalles.

²⁹ Estas demandas pueden influir en el bienestar y desempeño laboral de los

trabajadores.

2

Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo

Básicamente, se refiere a la independencia del empleado en cuanto a su capacidad para tomar decisiones sobre horarios, ritmo de trabajo, métodos, variedad, iniciativa y calidad. Esto puede compararse con la dimensión de "control" en el modelo DCAS.

18

15

Margen de influencia: Se refiere a la autonomía del trabajador en la toma de decisiones sobre el contenido y las condiciones laborales.

Control del horario laboral: La capacidad para detener temporalmente las labores, ya sea para descansar, atender asuntos personales o tomar vacaciones.

Oportunidades de crecimiento: Las posibilidades de desarrollar conocimientos y habilidades en el trabajo, así como el nivel de monotonía en las tareas.

Significado del trabajo: La conexión emocional del trabajador con los valores o propósitos de su labor, más allá de la remuneración económica.

65

Integración en la organización: La identificación del trabajador con la empresa o institución en general, independientemente de sus tareas laborales específicas.

5

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Esta dimensión equivale a la de "apoyo social" en el modelo DCAS y actúa como moderadora de los efectos de las dos dimensiones anteriores. También incluye elementos de liderazgo.

Claridad de rol (RL): Nivel de definición de las acciones, responsabilidades y recursos disponibles en la tarea asignada.

18

Conflicto de rol (CR): Situaciones donde las demandas laborales contradicen las normas y valores personales, generando conflictos profesionales o éticos.

4

Calidad de liderazgo (CL): Evaluación de las conductas y atributos del jefe o

supervisor directo, incluyendo la capacidad para resolver conflictos, planificar equitativamente el trabajo y comunicarse efectivamente.

10

Calidad de la relación con superiores (RS): Evaluación de la disponibilidad de ayuda e información necesaria por parte de los

superiores para realizar el trabajo de manera efectiva, adaptarse a cambios y enfrentar futuras reestructuraciones o nuevos desafíos.

10

Calidad de la relación con compañeros de trabajo (RC): Evaluación de las relaciones y comunicación con los colegas, así como el sentido de pertenencia al equipo y la disponibilidad de ayuda oportuna para realizar el trabajo.

25

Compensaciones

Podría equipararse a la dimensión "recompensas" del modelo DER de Siegrist, lo que permite evaluar el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, así como el control de estatus (estabilidad laboral, cambios no deseados).

1

Reconocimiento y apoyo (ET): Se refiere al respaldo y reconocimiento que los superiores y colegas brindan al esfuerzo realizado en el trabajo, junto con recibir un trato justo y equitativo.

Inseguridad contractual (IC): Implica la preocupación sobre aspectos del contrato laboral, como la estabilidad en el empleo, renovación del contrato, variaciones salariales, formas de pago, así como las posibilidades de despido o ascenso.

1

Inseguridad laboral (IT): Aborda la incertidumbre relacionada con características específicas del trabajo, como cambios en las responsabilidades laborales, movilidad funcional o geográfica, así como modificaciones en la jornada o horario laboral.

31

Doble presencia

Evalúa la preocupación por cumplir con las responsabilidades domésticas, además

de las responsabilidades laborales. Parcialmente, podría compararse con lo que algunos autores denominan "interferencia trabajo- familia".

Satisfacción laboral

El término Satisfacción es definido por la RAE (2023), como la razón, acción o modo con que se apacigua un sentimiento o razón contraria. El término Satisfacción se vino dando a lo largo del tiempo utilizado en diversos contextos, sin embargo, aplicándolo en el mundo laboral es importante resaltar que actualmente muchas de las organizaciones buscan el equilibrio entre la vida laboral y personal de cada trabajador, lo que en consecuencia llevaría a trabajadores satisfechos.

Abrajan et al. (2009) postulan que, el concepto de "satisfacción laboral" es amplio y abarca numerosas definiciones y variables; sugieren que la satisfacción en el trabajo está fuertemente influenciada por la interacción entre el personal y las características del ambiente laboral, esta relación entre el entorno laboral y el trabajador una constante en todas las definiciones. Por otro lado, también los autores mencionan, que la satisfacción laboral es la concordancia entre la persona y su puesto, pudiendo ser intrínseca o extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto y la percepción de las personas sobre su trabajo, mientras que la satisfacción extrínseca se relaciona con aspectos externos del trabajo, como beneficios y salario; ambas formas de satisfacción son el resultado de múltiples aspectos, afirman los investigadores. Además, se plantean que la satisfacción puede ser influenciada tanto por la personalidad del individuo como por el entorno laboral.

Díaz et al. (2023) a su vez mencionan que, la satisfacción laboral es un tema que toma cada vez más valor en las organizaciones, se define como la actitud que asume un colaborador frente a su propio trabajo, la cual está marcada por sus creencias y valores, permitiendo el desarrollo de sus acciones y actividades vinculadas a sus procesos laborales.

Mendoza et. al (2022) mencionó que para que exista satisfacción laboral es

necesario identificar ciertos determinantes del fenómeno por lo que en su estudio buscó aplicarlo en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, en el Perú, con 244 colaboradores de diferentes áreas de un establecimiento de salud. Se recolectó los datos tomados a través de la encuesta y se concluyó que en el establecimiento de salud existen 2 principales determinantes para la satisfacción laboral en el trabajador los cuales fueron los niveles de motivación y la influencia del burnout.

En el estudio de Cordero et. al (2020) llegó a identificar la forma en la que la motivación es influyente en la satisfacción laboral en el personal de una municipalidad en Perú. Estudio no experimental - correlacional en una población de 35 trabajadores. En relación a las motivaciones básicas que tienen los trabajadores los resultados mostraron un 51.4% y en relación a motivaciones laborales (seguridad y estima) mostraron un 48.6%, deduciendo así que presentaron un nivel medio – alto en relación a su influencia sobre la satisfacción laboral.

De la misma forma Ysasi (2023) realizó un estudio para identificar que dimensión de la satisfacción laboral predomina más los trabajadores obreros de una empresa de transportes. Estudio descriptivo – cualitativo, con un cuestionario de ítems adaptado. Los resultados indicaron que la dimensión que más predomina en la satisfacción laboral es condiciones laborales con un 58.9 % seguida de la motivación laboral con un 77%. Concluyendo así que aparte que la empresa brinda seguridad laboral en los empleados, la misma los hace sentir más cómodos y motivados a través del trato horizontal y comunicación abierta. Por lo que esta investigación afirma aún más la relación que tiene la motivación sobre la satisfacción laboral.

Por otro lado, Colodro y Goyzueta (2023) buscó analizar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores del Sistema Bancario de la ciudad de Tarija con un total 400 personas. Se concluye que existe relación entre la satisfacción y la productividad laboral de forma positiva y directa resaltando más

los factores de afecto disposicional, características del trabajo y sistemas de recompensas.

Es así que Amasifuen et al., (2023) ⁴ realizó un estudio donde determinó la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una municipalidad provincial de Arequipa con 174 colaboradores de la misma municipalidad. Se utilizó la encuesta CO ¹ para evaluar clima organizacional y SL Satisfacción Laboral. Al final ¹ se concluyó que el clima organizacional se relaciona de forma positiva con un nivel bajo con la satisfacción laboral. Por otro lado, como se menciona aquellas dimensiones ya sea el sistema grupal y ¹ organizacional son los ¹ influyentes en satisfacción laboral, es así como la institución debe ² tomar en cuenta los programas a nivel organizacional, asimismo, deben reconocer la labor que realiza cada colaborador y grupo de trabajo que se verá reflejado en la satisfacción de ellos.

Según Gutiérrez y Zacarías (2021) afirmaron que la satisfacción laboral podría ser predictor del ausentismo en una organización, por lo ⁴ llegaron a determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el ausentismo en trabajadores de una empresa aplicando un estudio cuantitativo - correlacional, con 123 teleoperadores. ⁶² La satisfacción laboral fue evaluada ⁴⁵ través de un cuestionario de factores de ausentismo y la escala de opiniones SL-SPC. Se ¹ concluyó que existe una relación inversa entre el ausentismo y la satisfacción laboral, la característica más resaltante fue la insatisfacción en nivel bajo con un 52% que tenían debido a las horas extras realizadas por lo que ¹ se presentó un nivel alto de ausentismo laboral con un 96%, otras causas asociadas a ello fueron problemas a la salud y superación.

Teorías

Teoría sobre Expectativas recompensas propuesta por Lawler (1973)

Citando a Eugenio (2019) la relación entre las expectativas y las recompensas constituye un vínculo crucial que determina la satisfacción o ¹⁶ insatisfacción laboral; esta relación se basa en la comparación entre el rendimiento laboral

y las recompensas recibidas, según lo que el individuo considere justo. Cuando las recompensas cumplen o superan las expectativas, plantea el autor, se experimenta satisfacción, lo que puede resultar en un estado de bienestar, por el contrario, si las recompensas no están a la altura de las expectativas, se genera insatisfacción. El investigador sostiene que, este fenómeno es más pronunciado en trabajadores con roles de mayor responsabilidad, educación, habilidades y antigüedad, cuyas expectativas son más altas; por otro lado, los trabajadores que dependen más de su salario para satisfacer necesidades básicas pueden experimentar una mayor insatisfacción si las recompensas no cumplen con sus expectativas.

Dimensiones

Desde el punto de vista de Eugenio (2019) se denota las dimensiones que, de acuerdo al autor se desarrollan a continuación:

8

Condiciones Físicas y/o Materiales

Se trata de la disposición y entorno físico en el que un empleado debe sentirse a gusto con las instalaciones o recursos materiales dentro de su empresa.

8

Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Consiste en la compensación que cada empleado recibe de su empresa, ya sea en forma de salario habitual o complementario.

8

Políticas Administrativas

Se refiere al nivel de conformidad con las normas o directrices institucionales que están estrechamente relacionadas con la explotación laboral, ya sea en términos de horarios o condiciones de trabajo, y que afectan directamente al empleado.

35

Relaciones Sociales

Se trata del nivel de satisfacción en la relación con otros colegas dentro de la organización, en términos de apoyo emocional y claridad en las responsabilidades, con

quienes se comparten diferentes tareas laborales de manera habitual.

⁸ **Desarrollo Personal**

Se refiere a la oportunidad que tiene el empleado para llevar a cabo actividades que contribuyan a su desarrollo personal, especialmente aquellas que sean significativas para su autorrealización.

Desempeño de Tareas

Se trata de la evaluación en términos de habilidades y eficiencia en el trabajo, ya que el empleado lo relaciona con sus actividades diarias en la organización en la que trabaja.

Relación con la Autoridades

Es la evaluación que realiza el empleado sobre su relación con su supervisor directo, la cual está relacionada con la comprensión y la valoración de sus actividades diarias.

⁷ **Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción laboral**

Espinoza et al. (2019) se interesaron en investigar la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral con una población de 100 trabajadores, entre hombres y mujeres, evaluados en dos empresas que brindan servicios de salud ocupacional en Ecuador. Para el estudio se aplicaron dos instrumentos: Satisfacción Laboral 20/23 y Riesgos Psicosociales elaborado por el Ministerio de Trabajo. Los resultados indicaron que, en relación al riesgo psicosocial presenta un nivel alto del

10%, así como un nivel bajo de satisfacción laboral con un 19%. El estudio ya mencionado nos da conocer que si existe relación entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral independientemente del tipo de población.

Por lo que Capelo (2021) en su tesis de titulación titulada Factores de Riesgo Psicosocial en personal de salud de hospitales en latino américa, el personal de salud está

expuesto⁵⁵ mayormente a exigencias psicológicas, comprensión en el trabajo, conflicto trabajo – familia y apoyo social¹ por lo que estos factores traen un gran impacto en la salud mental como en la satisfacción con su trabajo.

Otra investigación también tuvo como objetivo saber la importancia de caracterizar¹ los factores de riesgo psicosocial en relación con la satisfacción laboral en los trabajadores, realizada por Belesaca, y Guevara (2023), realizada en Ecuador¹ con una muestra de 98 colaboradores en el que se utilizó el Cuestionario de Riesgos Psicosociales, para satisfacción laboral se utilizó el S20/23. Como resultado enfocado en riesgos psicosociales,⁹ el 47% perciben un riesgo medio, mientras que en la satisfacción laboral el 29.5% se manifiesta como algo insatisfecho. Se concluye que los factores de riesgo psicosocial que afectan a los empleados son la carga y ritmo de trabajo inadecuados, baja probabilidad de acceder a oportunidades de desarrollo profesional, margen de acción y control bajo, y doble presencia entre el trabajo-hogar; mientras que las afecciones en la satisfacción son hacia las prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca del trabajo y con la participación.

Es así como Aliaga, et al. (2022) En su artículo de investigación⁶⁶ llegó a establecer⁶ el grado de asociación entre los componentes de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital de Cajamarca. Este fue un estudio cuantitativo, correlacional, con una población de 148 enfermeras. Fue aplicado a través de la batería - BIPEFRPS¹ y la Escala de Satisfacción Laboral, se evidenció una⁴⁶

correlación negativa entre los componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en las enfermeras.

León. A. (2022) en su estudio realizado en Arequipa de la misma forma determinó²² la relación entre los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral. Estudio correlacional con 110 profesionales para la recolección de datos en base al riesgo psicosocial se utilizó el cuestionario de ISTAS 21 y para determinar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario MINSA. Los resultados mostraron evidencia de asociación inversa⁷ del riesgo

psicosocial con la satisfacción laboral.

Hipótesis

Existe una correlación significativa,¹ negativa y moderada entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024.

Capítulo II. Método

La presente investigación es de enfoque cuantitativo ya que se buscó recolectar datos en base a la medición numérica y el análisis estadístico. Así mismo se utilizó el diseño no experimental porque no se buscó manipular las variables. El alcance fue descriptivo correlacional simple porque se centró en explorar la relación que existe entre ambas variables estudiadas sin necesidad de algún control de variables extrañas que puedan influir en el fenómeno, todo ello mediante el uso de la estadística para especificar las propiedades del problema (Ato & López.,2013).

En cuanto a su temporalidad fue de carácter transversal ya que la recolección de datos se realizó, fue una vez en el tiempo (Hernández et al.,2014).

Instrumentos

Para medir la variable Riesgo Psicosocial se utilizó el cuestionario ISTAS 21 versión completa. Elaborado por la Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Superintendencia de Seguridad Social en Setiembre 2016. Este cuestionario estuvo compuesto por 89 preguntas en una escala Likert donde siempre es calificado con 4 puntos y nunca es calificado con 0 puntos.

Estuvo compuesto por 5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y la doble presencia. Estas dimensiones permitieron evaluar en diferentes áreas el riesgo psicosocial. Así mismo según Muñoz et. al (2022) en su investigación realizada con la versión original en el personal de salud de Perú, señaló que el análisis de consistencia interna correspondiente a un alfa de Cronbach en un índice de 0.85 en su nivel de confiabilidad y 0.90 en su validez de constructo y 0.80 en su validez de contenido

Para medir la variable de Satisfacción Laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC. Elaborado por Sonia Palma (2005). Instrumento compuesto por 36 ítems, de tipo Likert entre totalmente de acuerdo con 5 puntos y

totalmente desacuerdo con 1 punto, estuvo compuesto por 7 factores medibles las cuáles están divididas ¹ en Condiciones Físicas y/o Materiales, beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridades. Estas dimensiones permitieron evaluar en diferentes dimensiones la ¹ satisfacción laboral. Así mismo en el estudio ² elaborado por Palma (2005) en Lima Metropolitana, evidenció que el instrumento presenta un análisis de consistencia interna correspondiente a un alfa de Cronbach en un índice de 0.90 en su nivel de confiabilidad, 0.80 en su validez de constructo y 0.80 en su validez de contenido. Se utilizó este instrumento de medición ya que su consistencia interna calificado cuantitativamente es alto y porque está ampliamente validado en el Perú según diversas investigaciones.

⁷ Participantes

La población estuvo conformada por los trabajadores que desempeñen su labor dentro de ⁷ una empresa de Transportes de carga pesada y liviana en todo el Sur del Perú. Así mismo ² se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia donde se tomó en cuenta sólo al personal obrero de la empresa.

Criterio de Inclusión

Se tomó en cuenta la edad y que sólo pertenezca al personal obrero

Criterio de Exclusión

Se excluyó a todo el personal administrativo.

Tabla 1*Características Sociodemográficas del personal obrero (N=554)*

Variable	f	%
Edades		
De 26 a 36	186	33,6
De 37 a 46	192	34,7
De 47 a 59	176	31,8
Total	554	100,0
Tiempo Laborando en la empresa		
1 año	150	27,1
2 años	157	28,3
3 años	104	18,8
4 años	47	8,5
5 años	84	15,2
6 años	4	0,7
7 años	2	0,4
10 años	6	1,1
Total	554	100,0
Condición Laboral		
Contratado	548	98,9
Estable	6	1,1
Total	554	100,0

Como se observó en la tabla 1 el 34,7% están dentro ³ de las edades de 37 a 46 años, el 33,6% dentro de las edades de 26 a 36 años y el 31,8% dentro de las edades de 47 a 59 años. Así mismo se observó que el 28,3 % se encontraron laborando 2 años, seguido del 27,1 % que se encontraron laborando 1 año, seguido de 18,8 % que se encontraron laborando 3 años, seguido de 15,2 % que se encontraron laborando 5 años, seguido de 8,5% que se encontraron laborando 4 años y con un 1,1% de los trabajadores que se encontraron laborando 10 años.

Cómo también el 98,9% fue personal contratado y el 1,1 % fue personal estable.

Procedimiento

Se contactó con el responsable del área administrativo de la empresa Traspotes de carga pesada y liviana en todo el Sur del Perú para acordar una reunión. Luego de ello se coordinó con el área administrativa, en la reunión se planificaron los horarios, y días para la evaluación. Con su respuesta se procedió ¹ con la recolección de datos de manera

³ presencial a través de la técnica de encuesta en forma de cuestionario para la evaluación de ambas variables: Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral. El registro de respuestas fue de forma manual y virtual por cada uno de los participantes. El llenado virtual fue a través de un link de Google Forms en donde se digitalizó la prueba. Una vez llenado cada una de las pruebas se procedió a recogerlas, para luego pasarlo al aplicativo Exel, donde ¹ se creó una base de datos con las respuestas. Así mismo una vez terminado este procedimiento se copió dicha base de datos al aplicativo SPSS VERSIÓN 26 donde se realizó la correlación de Pearson y Spearman según su nivel de normalidad sacado en el programa y se continuó con el análisis estadístico.

Consideraciones éticas

El desarrollo de la siguiente investigación implicó consideraciones éticas importantes por lo que se muestran algunos aspectos a tener en cuenta: Confidencialidad y Privacidad: Es primordial poner en garantía la privacidad y confidencialidad ⁶⁹ de los datos y resultados obtenidos durante las pruebas por lo que se basa en proteger la información del personal al cual fue evaluado, así como recalcar que dicha información será de utilidad sólo para fines investigativos.

⁵⁷ Uso responsable de los resultados: Es importante señalar que los resultados obtenidos tienen que ser utilizados de forma ética y responsable, lo cual se define en que la información recolectada servirá para tomar decisiones informadas y justas basándose en el desarrollo profesional de los trabajadores. Transparencia y ¹ Comunicación: Lo que implica mantener una comunicación clara y transparente con los trabajadores, detallando todo sobre el proceso de evaluación, el objetivo al que están siendo evaluados y el proceso de los resultados obtenidos por lo que este proceso ayuda a generar confianza y promover que el ambiente laboral sea justo y equitativo Participación Voluntaria: Implica que los participantes no están obligados a ser parte de la evaluación sin su consentimiento, se respeta su libre opinión y derecho.

Tabla 2

Correlación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral

	condiciones físicas	beneficios laborales	políticas administrativas	relaciones sociales	desarrollo personal	desempeño de tareas	relación con la autoridad	Satisfacción Laboral
Exigencias psicológicas	-0.02	-0.01	-0.02	-0.02	0.007	-0.008	-0.02	-0.008
Trabajo activo	0.02	-0.041**	-0.02	-0.03	0.06**	0.03	0.01	0.009
Apoyo social	-0.002	-0.02	-0.02	-0.03	-0.04	-0.03	0.003	-0.024
Compensaciones	-0.02	-0.01	-0.02	-0.02	-0.06**	-0.039**	-0.02	-0.047**
Doble Presencia	0.002	-0.02	-0.02	-0.02	0.05**	-0.03	-0.03	-0.014

En la tabla 2 se observa que según los valores presentados se deduce que existe correlación significativa entre compensaciones y satisfacción laboral por su valor $p < 0,05$. Por lo que probablemente los trabajadores tienen que asumir nuevos retos y realizar más actividades y hacer mayor esfuerzo para así recibir más compensaciones lo que condiciona su satisfacción. Así mismo se encontró una relación entre la dimensión de trabajo activo y los beneficios laborales siendo una relación significativa inversa, es decir que a mayor beneficio laboral o mayor remuneración es menor el trabajo activo en los mismos ya que probablemente al tener incentivos altos tienen menor control en sus tareas ya que no les permite ser autónomos al ser estas importantes.

En la dimensión desarrollo personal se observa que existe una correlación positiva ($p < 0.05$) con trabajo activo y doble presencia ($p < 0.05$) lo que significa que mayor oportunidad de desarrollo en el ámbito laboral hay mayor posibilidad de interferencia en las labores del hogar. Por otro lado se encontraron correlaciones significativas negativas en apoyo social y compensaciones con desarrollo personal, lo que significa medida de que los empleados pueden percibir que están recibiendo más oportunidades para su desarrollo personal, perciben que no se les está compensando adecuadamente en términos monetarios o beneficios directos a lo cual ellos le dan más importancia y relacionado en la dimensión apoyo social los trabajadores podrían sentirse más solos, menos apoyados y con menos

dirección de sus líderes a pesar de que los trabajadores se estén desarrollando profesionalmente. Se pudo observar que existe relación positiva entre desarrollo personal y doble presencia, lo que significa que el desarrollo que están teniendo en el trabajo, tiempo y tareas influye mucho en la vida privada de los trabajadores, tanto que puede influir en las decisiones personales de cada uno ellos.

Tabla 3*Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial según dimensiones*

	Exigencias Psicológicas		Trabajo		Apoyo Social		Compensaciones		Doble Presencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel de riesgo bajo	34	6,1	0	0	0	0	33	6	0	0
Nivel de riesgo medio	490	88,4	4	0,7	0	0	521	94	172	31
Nivel de riesgo alto	30	5,4	550	99,3	554	100	0	0	382	69
Total	554	100	554	100	554	100	554	100	554	100

Como se observa en la tabla 3 en la dimensión exigencias psicológicas existe un riesgo medio (88.4%). En la dimensión Trabajo Activo se observa un riesgo alto (99.3%) lo que significa que los trabajadores están teniendo un escaso control de sus tareas. En la dimensión apoyo social se observa en su totalidad un riesgo alto (100%), se deduce que lo más probable es que los estilos de liderazgo no están siendo lo más apropiados en la empresa. En la dimensión de compensaciones se observa un riesgo medio (94.0%) y para finalizar en la dimensión de doble presencia existe un riesgo alto (69.0%), por lo que los trabajadores tienen exigencias incompatibles tanto en el trabajo como en el hogar.

Tabla 4
Satisfacción laboral en los trabajadores

	T. Condiciones		T. Beneficios		T. Políticas		T. Relaciones		T. Desarrollo		T. Desempeño		T. Relación		T. Puntaje	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
42																
Muy bajo	1	0,2	0	0,0	0	0,0	1	0,2	2	0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bajo	4	0,7	54	9,7	61	11,0	4	0,7	5	0,9	1	0,2	2	0,4	1	0,2
Regular	79	14,3	288	52,0	297	53,6	186	33,6	56	10,1	99	17,9	137	24,7	103	18,6
Alto	287	51,8	132	23,8	125	22,6	265	47,8	334	60,3	347	62,6	313	56,5	381	68,8
Muy alto	183	33,0	80	14,4	71	12,8	98	17,7	157	28,3	107	19,3	102	18,4	69	12,5
Total	554	100	554	100	554	100	554	100	554	100	554	100	554	100	554	100

1
Cómo se observa en la tabla 4 la satisfacción laboral en los trabajadores según condiciones físicas la mayoría está en un nivel alto con un (51.8 %), según beneficios laborales la mayoría está en un nivel regular con un (52.0 %), según políticas administrativas la mayoría está en un nivel regular con un (53.6%), según relaciones sociales la mayoría está en un nivel alto con un (47.8 %) , según desarrollo personal la mayoría está en un nivel alto con un (60.3%), según desempeño de tareas la mayoría está en un nivel alto con un (62.6 %), según la
1
relación con la autoridad la mayoría está en un nivel alto con un (56.5 %). Por ende, según el puntaje total de satisfacción laboral este se encuentra en un nivel alto con un 68.8 %, regular con un 18.6%, muy alto con un 12.5% y bajo con un 0.2%.

Tabla 5**Asociación entre Niveles de Factores de Riesgo Psicosocial y Edad**

Factor de Riesgo - Exigencias Psicológicas								
Nivel de Riesgo	Edades agrupadas						X 2	P
	21 26 a 36 años		37 a 46 años		47 a 59 años			
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	12	2.2%	11	2.0%	11	2.0%	3.76	0.44
Medio	163	29%	167	30.1%	160	28.9%		
Alto	11	2.0%	14	2.5%	5	0.9%		
Total	186	100%	192	100%	171	100%		
Factor de Riesgo - Trabajo activo								
Bajo	0	0.0%	0	0%	0	0.0%	1.88	0.39
Medio	2	0.4%	2	0.4%	0	0.0%		
Alto	184	33%	190	34,3%	176	31,8%		
Total	186	100%	192	100%	176	100%		
Factor de Riesgo - Apoyo social								
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0
Medio	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
Alto	186	34%	192	34,7%	176	32%		
Total	186	100%	192	100%	176	100%		
Factor de Riesgo - Compensaciones								
Bajo	14	2.5%	12	2.2%	7	1.3%	2,079	0.35
Medio	172	31,00%	180	32.5%	169	30.5%		
Alto	0	0.0%	0	0.00%	0	0.00%		
Total	186	100%	192	100%	176	100%		
Factor de Riesgo - Doble presencia								
Bajo	0	0.0%	0	0.00%	0	0.00%	1,617	0.45
Medio	64	12%	58	10.5%	50	9,00%		
Alto	122	22%	134	24,2%	126	22,7%		
Total	186	100%	192	100%	176	100%		

En la tabla 5 se observó que en los trabajadores que oscilan entre 37 a 46 años son los que más perciben riesgo psicosocial. Según la dimensión de exigencias psicológicas esta no se asocia significativamente con la edad con un puntaje de chi cuadrado (3.755) y su p valor (0.440) excede del 0.05.

De la misma manera se observó que en la dimensión de trabajo activo no se asocia significativamente con la edad con un puntaje de chi cuadrado (1.877) y su p valor (0.391) ya que excede del 0.05. Así mismo se descubrió que no existe asociación entre edad y compensaciones con un puntaje de chi cuadrado (2.079) y su p valor (0.354) lo cual excede del

0.05. De la misma manera sucedió con la dimensión doble presencia ya que esta no

se relaciona significativamente con la edad con un puntaje de chi cuadrado (1.617) y su p valor (0.446) que también excede del 0.05.

Por otro lado, centrándose en Apoyo social, no se pudo determinar asociación alguna debido a que sólo se encontró un sólo nivel para realizar la correlación.

Tabla 6

14

Asociación entre Niveles de Factores de Riesgo Psicosocial y Tiempo Laborando

Factor de Riesgo - Exigencias Psicológicas																		
Nivel de Riesgo Psicosocial	Tiempo laborando																	
	24 1 año		2 años		3 años		4 años		5 años		6 años		7 años		10 años		X ²	P
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Bajo	14	2,5	10	1,8	2	0,4	2	0,4	6	1,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Medio	133	24	140	25,3	93	16,8	40	7,2	73	13,2	4	0,7	1	0,2	6	1,1	23.06	0.059
Alto	3	0,5	7	1,3	9	1,6	5	0,9	5	0,9	0	0,0	1	0,2	0	0,0		
Total	150	100	157	100	104	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100		
Factor de Riesgo - Trabajo activo																		
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Medio	0	0,0	0	0,0	3	0,5	0	0,0	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9,704	0.206
Alto	150	27,1	157	28,3	101	18,2	47	8,5	83	15,0	4	0,7	2	0,4	6	1,10		
Total	150	100	157	100	3	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100		
Factor de Riesgo - Apoyo social																		
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Medio	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Alto	150	27,1	157	28,3	104	18,8	47	8,5	84	15,2	4	0,7	2	0,4	6	1,1		
Total	150	100	157	100	104	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100		
Factor de Riesgo - Compensaciones																		
Bajo	9	1,60	8	1,40	9	1,6	5	0,9	2	0,4	0	0	0	0	0	0,0		
Medio	141	25,5	149	26,9	95	17,1	42	7,6	82	14,8	4	0,70	2	0,4	6	1,10	6,075	0.531
Alto	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Total	150	100	157	100	104	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100		
Factor de Riesgo - Doble presencia																		
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Medio	43	7,80	48	8,7	33	6,0	11	2	31	5,6	2	0,4	1	0,2	3	0,5	5,079	0.65
Alto	107	19,30	109	19,7	71	12,8	36	6,5	53	9,6	2	0,4	1	0,2	3	0,5		
Total	150	100	157	1	104	1	47	1	84	1	4	1	2	1	6	1		

En la tabla 6 se observó que el año donde se presentan mayores exigencias psicológicas es a los 2 años de estar laborando en su puesto de trabajo. Partiendo de ese punto se dedujo ¹ que no existe correlación significativa entre exigencias psicológicas y tiempo laborando con un puntaje chi cuadrado de 23.061 ya que su p valor (0.059) excede del 0.05. Con la dimensión de trabajo activo mostró un chi cuadrado de 9,704 y su p valor (0.206) el cual en este caso si excede del 0.05 por lo que no existe asociación significativa. De la misma forma ocurrió con la dimensión de compensaciones mostrando que tampoco existe relación con tiempo laborando ya que su chi cuadrado es de 6,075 y un p valor de (0.531) el cual excede del 0.05. Así mismo sucedió con la dimensión de doble presencia, el cual según sus puntajes de un chi cuadrado de 5,079 y p valor de 0.650 este excede del 0.05 demostrando así que tampoco hay relación con tiempo laborando.

Por otro lado, con el factor riesgo Apoyo social se observó no se puede determinar la asociación con los resultados del chi cuadrado, debido a que en apoyo social solo tiene un nivel.

Tabla 7**Asociación entre Niveles de Factores de Riesgo Psicosocial y Condición Laboral**

Factor de Riesgo - Exigencias Psicológicas					
Condición Laboral					
Nivel de Riesgo Psicosocial	Contratado		Estable		
	f	%	f	%	X ² P
Bajo	34	6,1	0	0	1.808 0.405
Medio	485	87,5	5	0,9	
Alto	29	5,2	1	0,2	
Total	548	100	6	100	
Factor de Riesgo - Trabajo Activo					
Bajo	0	0	0	0	0.044 0.834
Medio	4	0,7	0	0	
Alto	544	98,2	6	1,1	
Total	548	100	6	100	
Factor de Riesgo - Apoyo Social					
Bajo	0	0	0	0	0.00 0.00
Medio	0	0	0	0	
Alto	548	98,9	6	1,1	
Total	548	100	6	100	
Factor de Riesgo – Compensaciones					
Bajo	33	6	0	0	0.384 0.535
Medio	515	93	6	1,1	
Alto	0	0	0	0	
Total	548	100	6	100	
Factor de Riesgo - Doble Presencia					
Bajo	0	0.0	0	0.0	7.746 0.005
Medio	167	30.1	5	0.9	
Alto	381	68.8	1	0.2	
Total	548	100	6	100	

En la tabla 7 se observó que si existe asociación ¹ significativa entre el factor de riesgo de exigencias psicológicas y condición laboral con un chi cuadrado de 1.808 y su p valor (0.405) que no excede del 0.05, de la misma manera sucede con el factor de riesgo de doble presencia donde se observó que existe asociación significativa con un chi cuadrado de 7.746 y su p valor (0.005) que no excede del 0.05. Por otro lado, se observó ⁷ que no existe asociación significativa entre el factor de riesgo de trabajo activo y condición laboral ya que muestra un chi cuadrado de 0.044 y su valor p (0.834) que excede del 0.05. Así mismo ocurre con la dimensión compensaciones con un chi cuadrado 0.384 y p valor (0.535) que excede del 0.05. Se observó que en ¹ el factor de Apoyo social no se puede determinar la asociación con los resultados del chi cuadrado, debido a que en apoyo social solo tiene un nivel.

Tabla 8 ⁶
Asociación entre el nivel de Satisfacción Laboral y la edad

Satisfacción Laboral									
Edades agrupadas									
Nivel de Satisfacción Laboral	2	26 a 36 años		37 a 46 años		47 a 59 años		X 2	P
		f	%	f	%	f	%		
Muy Bajo		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
Bajo		0	0,00%	0	0,00%	1	0,20%	5	0.508
Regular		32	5,80%	39	7,00%	32	5,80%		
Alto		125	22,60%	134	24,20%	122	22.0%		
Muy alto		29	5,20%	19	3,40%	21	3,80%		
Total		186	100%	192	100%	176	100%		
T. Condiciones Físicas									
		f	%	f	%	f	%	X 2	P
2	Muy Bajo	1	0,20%	0	0,00%	0	0,00%		
	Bajo	0	0,00%	1	0,20%	3	0,50%	9,58	0.296
	Regular	30	5,40%	27	4,90%	22	4,00%		
	Alto	87	15,70%	101	18,20%	99	17,90%		
	Muy alto	68	12,30%	63	11,40%	52	9,40%		
Total		186	100%	192	100%	176	100%		
T. Beneficios Laborales									
		f	%	f	%	f	%	X 2	P
2	Muy Bajo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
	Bajo	21	3,80%	16	2,90%	17	3,10%	7,05	0.316
	Regular	89	16,10%	99	17,90%	100	18,10%		
	Alto	44	7,90%	54	9,70%	34	6,10%		
	Muy alto	32	5,80%	23	4,20%	25	4,50%		
Total		186	100%	192	100%	176	100%		
T. Políticas Administrativas									
		f	%	f	%	f	%	X 2	P
2	Muy Bajo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
	Bajo	17	3,10%	23	4,20%	21	3,80%	5,38	0.496
	Regular	103	18,60%	104	18,80%	90	16,20%		
	Alto	36	6,50%	46	8,30%	43	7,80%		
	Muy alto	30	5,40%	19	3,40%	22	4,00%		

Total	186	100%	192	100%	176	100%		
T. Relaciones Sociales								
	f	%	f	%	f	%	X ²	P
2 Muy Bajo	1	0,20%	0	0,00%	0	0,00%		
Bajo	2	0,40%	1	0,20%	1	0,20%	7,05	0.531
Regular	51	9,20%	69	12,50%	66	11,90%		
Alto	96	17,30%	90	16,20%	79	14,30%		
Muy alto	36	6,50%	32	5,80%	30	5,40%		
Total	186	100%	192	100%	176	100%		
T. Desarrollo Personal								
	f	%	f	%	f	%	X ²	P
2 Muy Bajo	2	0,40%	0	0,00%	0	0,00%		
Bajo	1	0,20%	1	0,20%	3	0,50%	8,5	0.386
Regular	14	2,50%	21	3,80%	21	3,80%		
Alto	113	20,40%	114	20,60%	107	19,30%		
Muy alto	56	10,10%	56	10,10%	45	8,10%		
Total	186	100%	192	100%	176	100%		
T. Desempeño de Tareas								
	f	%	f	%	f	%	X ²	P
2 Muy Bajo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
Bajo	1	0,20%	0	0,00%	0	0,00%	6,79	0,34
Regular	39	7,00%	28	5,10%	32	5,80%		
Alto	106	19,10%	126	22,70%	115	20,80%		
Muy alto	40	7,20%	38	6,90%	29	5,20%		
Total	186	100%	192	100%	176	100%		
T. Relación con la autoridad								
	f	%	f	%	f	%	X ²	P
Muy Bajo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
Bajo	0	0,00%	0	0,00%	2	0,40%	11,3	0.080
Regular	36	6,50%	58	10,50%	43	7,80%		
Alto	109	19,70%	103	18,60%	101	18,20%		
Muy alto	41	7,40%	31	5,60%	30	5,40%		
Total	186	100%	192	100%	176	100%		

²³ En la tabla 8 se observó que no existe asociación significativa entre satisfacción laboral y edad con un chi cuadrado de 5 y un p valor (0.508) la misma que excede del 0.05. De la misma manera sucede con ⁸ la dimensión de condiciones físicas y edad con un chi cuadrado de 9,580 y un p valor (0.296), este al excederse del 0.05 no hay significancia alguna. En relación con beneficios laborales con un chi cuadrado de 7,05 y un p valor (0.316), políticas administrativas con un chi cuadrado de 5,38 y un p valor (0.496), relaciones sociales con un chi cuadrado de 7,05 y un p valor (0.531), desarrollo personal con un chi cuadrado de 8,5 y un p valor (0.386), desempeño de tareas con un chi cuadrado de 6,79 y un p valor (0.34) y relación con la autoridad con un chi cuadrado de 11,3 y un p valor de (0.080) los cuales no tienen asociación significativa con la edad en los trabajadores ya que sus puntajes exceden del 0.05.

Tabla 9 ¹¹*Asociación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el tiempo laborando*

Satisfacción Laboral																			
Tiempo laborando																			
Nivel de Satisfacción Laboral	24 1 año		2 años		3 años		4 años		5 años		6 años		7 años		10 años		X ²	P	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Muy Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8,564	0.992	
Bajo	1	0,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Regular	28	5,1	34	6,1	18	3,2	7	1,3	14	2,5	1	0,2	1	0,2	0	0			
Alto	102	18,4	102	18,4	75	14	34	6,1	59	11	3	0,5	1	0,2	5	0,9			
Muy Alto	19	3,4	21	3,8	11	2	6	1,1	11	2	0	0	0	0	1	0,2			
Total	131	100	136	100	93	100	41	100	73	100	4	100	2	100	5	100			
T. Condiciones Físicas																			
Muy Bajo	1	0,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14,92	0.979	
Bajo	2	0,4	1	0,2	0	0	0	0	1	0,2	0	0	0	0	0	0			
Regular	27	4,9	19	3,4	14	2,5	4	0,7	15	2,7	0	0	0	0	0	0			
Alto	73	13,2	86	15,5	56	10	27	4,9	38	6,9	2	0,4	2	0,4	3	0,5			
Muy Alto	47	8,5	51	9,2	34	6,1	16	2,9	30	5,4	2	0,4	0	0	3	0,5			
Total	150	100	157	100	104	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100			
T. Beneficios Laborales																			
Muy Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12,96	0.91	
Bajo	11	2	15	2,7	11	2	3	0,5	14	2,5	0	0	0	0	0	0			
Regular	84	15,2	82	14,8	52	9,4	22	4	40	7,2	3	0,5	1	0,2	4	0,7			
Alto	32	5,8	36	6,5	28	5,1	15	2,7	18	3,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2			
Muy Alto	23	4,2	24	4,3	13	2,3	7	1,3	12	2,2	0	0	0	0	1	0,2			
Total	150	100	157	100	104	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100			
T. Políticas Administrativas																			
Muy Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25,98	0.207	
Bajo	18	3,2	16	2,9	9	1,6	9	1,6	8	1,4	0	0	0	0	1	0,2			
Regular	86	15,5	87	15,7	47	8,5	22	4	48	8,7	4	0,7	2	0,4	1	0,2			
Alto	26	4,7	32	5,8	37	6,7	10	1,8	17	3,1	0	0	0	0	3	0,5			
Total	150	100	157	100	104	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100			
T. Relaciones Sociales																			
Muy Bajo	0	0	0	0	1	0,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23,24	0.721	
Bajo	0	0	2	0,4	1	0,2	0	0	1	0,2	0	0	0	0	0	0			
Regular	63	11,4	46	8,3	33	6	12	2,2	27	4,9	1	0,2	1	0,2	3	0,5			
Alto	57	10,3	80	14,4	56	10	26	4,7	41	7,4	3	0,5	1	0,2	1	0,2			
Muy Alto	30	5,4	29	5,2	13	2,3	9	1,6	15	2,7	0	0	0	0	2	0,4			
Total	150	100	157	100	104	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100			
T. Desarrollo Personal																			
Muy Bajo	1	0,2	1	0,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28,48	0.439	
Bajo	2	0,4	1	0,2	1	0,2	0	0	1	0,2	0	0	0	0	0	0			

Regular	13	2,3	13	2,3	11	2	5	0,9	11	2	0	0	0	0	3	0,5	
Alto	79	14,3	101	18,2	72	13	29	5,2	48	8,7	2	0,4	2	0,4	1	0,2	
Muy Alto	55	9,9	41	7,4	20	3,6	13	2,3	24	4,3	2	0,4	0	0	2	0,4	
Total	150	100	157	100	104	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	10	
T. Desempeño de Tareas																	
Muy Bajo	0	0	0	0	1	0,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Bajo	0	0	1	0,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10,71 0.968
Regular	23	4,2	32	5,8	16	2,9	9	1,6	17	3,1	1	0,2	1	0,2	0	0	
Alto	102	18,4	93	16,8	66	12	28	5,1	49	8,8	3	0,5	1	0,2	5	0,9	
Muy Alto	25	4,5	31	5,6	22	4	10	1,8	18	3,2	0	0	0	0	1	0,2	
Total	150	100	157	100	105	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100	
T. Relación con la Autoridad																	
Muy Bajo	0	0	0	0	1	0,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Bajo	2	0,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Regular	42	7,6	40	7,2	24	4,3	6	1,1	23	4,2	1	0,2	1	0,2	0	0	
Alto	77	13,9	86	15,5	66	12	34	6,1	44	7,9	1	0,2	1	0,2	4	0,7	
Muy Alto	29	5,2	31	5,6	14	2,5	7	1,3	17	3,1	2	0,4	0	0	2	0,4	
Total	150	100	157	100	105	100	47	100	84	100	4	100	2	100	6	100	

Según la tabla 9 se muestra ³² que no existe asociación entre tiempo laborando y satisfacción laboral ya que su p valor (0.992) excede del 0.05. y un chi cuadrado de 8,564. Dela misma manera se encontró que según la dimensión de condiciones físicas (0.979) y un chi cuadrado de 14,92. Así como en beneficios laborales (0.910), y un chi cuadrado de 12,96 ., políticas administrativas (0.207) y un chi cuadrado de 25,98 ., relaciones sociales (0.721) y un chi cuadrado de 23,24 , desarrollo personal (0.439) y un chi cuadrado de 24,48 ., y por desempeño de tareas con un chi cuadrado de 10,71 y un p valor (0.969) no hay asociación significativa ya que sus valores p exceden del 0.05.

Tabla 10

32

Asociación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Condición Laboral

Satisfacción Laboral		Condición Laboral					
Nivel de Satisfacción Laboral		Contratado		Estable		X ²	P
		f	%	f	%		
Muy bajo		0	0,0	0	0,0	10,709	0.968
Bajo		1	0,2	0	0,0		
Regular		101	18,2	2	0,4		
Alto		377	68,1	4	0,7		
Muy alto		69	12,5	0	0,0		
Total		548	100	6	100		
T. Condiciones Físicas							
		f	%	f	%	X ²	P
Muy bajo	42	1	0,2	0	0,0	23,656	0.000
Bajo		3	0,5	1	0,2		
Regular		78	14,1	1	0,2		
Alto		283	51,1	4	0,7		
Muy alto		183	33,0	0	0,0		
Total		548	100	5	100		
T. Beneficios Laborales							
	2	f	%	f	%	X ²	P
Muy bajo		0	0,0	0	0,0	0,955	0.812
Bajo		53	9,6	1	0,2		
Regular		286	51,6	2	0,4		
Nivel alto		130	23,5	2	0,4		
Muy alto		79	14,3	1	0,2		
Total		548	100	5	100		
T. Políticas Administrativas							
	2	f	%	f	%	X ²	P
Muy bajo		0	0,0	0	0,0	11,008	0.012
Bajo		58	10,5	3	0,5		
Regular		296	53,4	1	0,2		
Alto		123	22,2	2	0,4		
Muy alto		71	12,8	0	0,0		
Total		548	100	3	100		
T. Relaciones Sociales							
		f	%	f	%	X ²	P
Muy bajo		1	0,2	0	0,0	3,242	0.518

Bajo	4	0,7	0	0,0		
Regular	185	33,4	1	0,2		
Alto	260	46,9	5	0,9		
Muy alto	98	17,7	0	0,0		
Total	548	100	6	100		
T. Desarrollo Personal						
2	f	%	f	%	X ²	P
Muy bajo	2	0,4	0	0,0		
Bajo	4	0,7	1	0,2		
Regular	56	10,1	0	0,0	17,669	0.001
Alto	330	59,6	4	0,7		
Muy alto	156	28,2	1	0,2		
Total	548	100	5	100%		
T. Desempeño de Tareas						
2	f	%	f	%	X ²	P
Muy bajo	0	0,0	0	0,0		
Bajo	1	0,2	0	0,0		
Regular	98	17,7	1	0,2	0,054	0.997
Alto	343	61,9	4	0,7		
Muy alto	106	19,1	1	0,2		
Total	548	100	6	100		
T. Relación con la Autoridad						
2	f	%	f	%	X ²	P
Muy bajo	0	0,0	0	0,0		
Bajo	2	0,4	0	0,0		
Regular	134	24,2	3	0,5	2,75	0.432
Alto	310	56,0	3	0,5		
Muy alto	102	18,4	0	0,0		
Total	548	100	6	100		

Según la tabla 10 se mostró que no existe asociación entre condición laboral y satisfacción laboral ya que su p valor (0.968) excede del 0.05. De la misma manera se encontró que según la dimensión de beneficios laborales (0.812) relaciones sociales (0.518), desempeño de tareas (0.997) y relación con la autoridad (0.432) no hay asociación significativa ya que sus valores p exceden del 0.05. Por otro lado, con la dimensión condiciones físicas (0.000), políticas administrativas (0.012), desarrollo personal (0.001),

sus puntajes son menores al 0.05, lo que explicó que si se asocian significativamente con la condición laboral.

Según ²³ la tabla 10 se mostró que no existe asociación entre condición laboral y satisfacción laboral ya que su p valor (0.968) excede del 0.05. De la misma manera se encontró que según la dimensión de beneficios laborales (0.812) relaciones sociales (0.518), ¹ desempeño de tareas (0.997) y relación con la autoridad (0.432) no hay asociación significativa ya que sus valores p exceden del 0.05. Por otro lado, con la dimensión condiciones físicas (0.000), políticas administrativas (0.012), desarrollo personal (0.001), sus puntajes son menores al 0.05, lo que explicó que si se asocian significativamente con la condición laboral

Discusión

Se buscó ¹ determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024. ² Los resultados indicaron que existe la relación entre correlación inversa entre compensaciones y satisfacción laboral, ³ por lo tanto, se cumple la hipótesis de investigación. Estos resultados son compatibles con lo que nos dice en su estudio Mendoza et al. (2022), que buscó identificar los determinantes más cercanos a ¹ la satisfacción laboral en 244 trabajadores de salud en Perú, señalando que uno de los determinantes para ² la satisfacción laboral es la motivación, por lo que al parecer los trabajadores no se encuentran lo suficientemente motivados para asumir nuevas responsabilidades y poner más esfuerzo en las mismas ya que sólo así serán recompensados. Sin olvidar cabe mencionar que según ²⁹ Díaz et al. (2023) en su teoría menciona que también la satisfacción laboral está marcada por valores, creencias y cultura, lo cual influye sobre sus tareas laborales y cómo los hace sentir en su entorno laboral puesto que los valores personales y colectivos pueden determinar lo que un empleado considera importante en su trabajo, ³⁸ como el equilibrio entre la vida laboral y personal.

²⁶ También se buscó identificar los factores de riesgo psicosociales según su nivel presentes en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024. Los resultados indicaron que ¹⁵ la empresa se encuentra en un nivel de riesgo medio según exigencias psicológicas, seguida ³ de riesgo alto en la dimensión de trabajo activo, riesgo alto en la dimensión de apoyo social, riesgo medio en la dimensión de compensaciones riesgo alto en la dimensión de doble presencia. Estos resultados indicaron que los trabajadores están siendo expuestos a un entorno negativo que varía entre riesgo medio a alto, estos resultados son compatibles con el estudio de Salamanca y Porras (2022), que buscó identificar los riesgos psicosociales en obreros señalando que el trabajo activo que tienen en sus tareas ocasiona a que estén expuestos a demandas emocionales altas así mismo con lo que ocurre ¹¹ en la dimensión de exigencias psicológicas donde en el estudio de Cabalcanti

(2019) que buscó analizar el riesgo psicosocial con mayor demanda en 235 trabajadores obreros Cajamarca – Perú fue justamente exigencias psicológicas con la diferencia de que este al ser personal minero y estar encerrado en los socavones la mayor parte del tiempo, ¹ presentaron un nivel alto de riesgo.

También se buscó ¹⁶ identificar el nivel de satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024, donde los resultados indicaron ³³ que se encuentran en un nivel alto, a diferencia de muchas teorías que nos dicen lo contrario, tal es el caso de Aliaga et al. (2022) donde en su estudio mencionó ² que a mayor riesgo psicosocial menor será la satisfacción ya que estas variables crecen de manera inversa puesto que los trabajadores al estar expuestos a diversos factores psicosociales es claro que los mismos no se encontrarán satisfechos y felices. Por otro lado, Abrajan et al. (2009) menciona que no solo depende de ello, que la satisfacción laboral es un variable independiente y como tal también puede estar influenciada por factores internos como la personalidad sin necesidad de generalizar.

También se ¹ buscó analizar los factores de riesgo psicosocial en el personal obrero según (sexo, edad, tiempo en la empresa y condición laboral), lo cual, según la realidad de la empresa, el personal con el que se contaba para hacer el estudio era de sexo masculino. Así mismo se evidenció que a los dos años hay mayor prevalencia de riesgos psicosociales por el aumento de tareas, tal como lo menciona Serrano y Vargas (2022) en su estudio que se pueden presentar experiencias estresantes con asumir nuevos retos y nuevas funciones, lo que hace que estén más susceptibles ¹ a la percepción de riesgos psicosociales. Por otro lado en lo que refiere a la condición laboral se presenta un riesgo alto con mayor prevalencia al personal contratado tanto en exigencias psicológicas, personal contratado, trabajo activo, lo que demostraría que ¹ los trabajadores tienen un escaso control de sus funciones, estos resultados son compatibles con el estudio de Salamanca y Porras (2022), que buscó identificar ¹ cuáles son los riesgos psicosociales que son percibidos por los

trabajadores obreros con más frecuencia en Bogotá – Colombia, señalando que la falta de autonomía en sus funciones evidencia la exposición al riesgo en el que se encuentra el personal contratado en su mayoría.

Según la dimensión de apoyo social el personal contratado presenta un riesgo alto lo que explica que el estilo de liderazgo hacia los trabajadores es inapropiado. Los resultados son compatibles con la teoría de Candia et al. (2020) donde nos menciona en una parte de su modelo DCAS la calidad de liderazgo se está viendo afectada al momento de comunicarse con el trabajador en este caso el personal contratado.

También se buscó analizar la relación entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y las dimensiones de satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024. En la que se encontró que existe correlación significativa, negativa entre beneficios laborales y trabajo activo, por lo que a mayor beneficio laboral es menor el trabajo activo en los mismos ya que probablemente al tener incentivos altos tienen menor control en sus tareas ya que no les permite ser autónomos al ser estas importantes. Estos resultados son similares a la teoría de Eugenio (2019) donde menciona que las recompensas presentan un vínculo crucial sobre la satisfacción. Así mismo en la dimensión Desarrollo Personal se observa que existe una correlación positiva con trabajo activo y doble presencia. Estos resultados son similares a los de León (2022) en su estudio que buscó determinar los factores de riesgos psicosociales con la satisfacción laboral con 110 profesionales, siendo estas dimensiones las que se relacionaban de forma conjunta. Por otro lado se encontraron correlaciones significativas negativas en apoyo social y en compensaciones lo que significa que a medida de que los empleados pueden percibir que están recibiendo más oportunidades para su desarrollo personal, y no se les está compensando lo suficiente en términos monetarios, lo cual diferente a la mayoría de otras investigaciones como en la que hizo Aliaga, et al. (2022) donde buscó determinar la asociación entre los componentes de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en las

enfermeras del Hospital de Cajamarca que mostró que si había correlación en entre ambas variables, donde el autor menciona que deben darle más importancia al desarrollo profesional a lo cual los trabajadores perciben que no se les está compensando adecuadamente.

Las limitaciones encontradas en el estudio se encontraron que no se hallaron muchos antecedentes en el ámbito de estudio dentro de los 5 años, así mismo el cambio de empresa a último momento interfirió con el programa previamente planificado y la muestra elegida demoró un tiempo en responder los dos cuestionarios, lo cual también interfirió con el tiempo planificado en el cronograma.

Conclusiones

Primero: Se encontró ⁴⁷ que existe correlación inversa baja entre los Factores de Riesgo Psicosocial sólo en la dimensión de compensaciones y satisfacción laboral a diferencia de las demás dimensiones de FRP.

Segundo: Se detectó que los factores hallados en la variable ¹¹ de riesgo psicosocial con más alto puntaje en el personal obrero de una empresa de transportes son las dimensiones de ⁷ trabajo activo, apoyo social y doble presencia.

Tercero: Se encontró que el nivel de satisfacción laboral según su totalidad de esta variable hallada en el personal obrero de una empresa de transporte ¹ presenta un nivel alto en general.

Cuarto: Se halló ² que los factores de riesgo psicosocial en el personal obrero, en el rango etario de 37 a 46 años perciben mayor riesgo psicosocial, prevaleciendo más al segundo año de estar laborando siendo el personal contratado quien está más expuesto a ello.

Quinta: Se encontró ²¹ que los factores de satisfacción laboral en el personal obrero, en el rango etario de 37 a 46 años perciben ¹¹ un nivel alto de satisfacción laboral, prevaleciendo más al primer año de estar laborando siendo el personal contratado que percibe mayor ¹⁰ satisfacción laboral.

Recomendaciones

Primera: Se recomienda a la empresa mejorar el estilo de compensaciones sin necesidad de añadir nuevas tareas al puesto de trabajo, que sean compensados por la efectividad con la que se desenvuelven.

Segunda: Generar estas nuevas compensaciones puede tomar un mes en plantearlas y llevarlas a cabo en el siguiente mes. Se recomienda a la empresa contratar y brindar charlas con un coach profesional donde se fomente el trabajo en equipo, buenas relaciones laborales, así también la buena organización del tiempo y distribución de tareas. Por otro lado, es necesario que a los supervisores les brinden charlas con otro coach donde fomente el buen liderazgo y los estilos del mismo. Todo ello en un periodo de un año de manera constante.

Tercera: Se recomienda al área de recursos humanos se contacte con una empresa especializada en la ejecución de programas en habilidades blandas y estas den charlas de comunicación en la que se enfatice cuáles son los aspectos de mejora en sus tareas. Esto se puede hacer de manera dinámica en intervalos de dos meses en adelante.

Cuarta: Se recomienda al área de recursos humanos contratar a una especialista (psicólogo organizacional) que, por medio de talleres informativos y aplicativos, brinden herramientas para una mayor organización de tareas y tiempo. También pueden contratar personal especializado para la ejecución de nuevas tareas si este lo requiera. Ello es de manera constante en intervalos de tres meses.

Quinta: Por último, se recomienda que el personal que asista a talleres de integración grupal y actividades de integración, de manera constante en un intervalo de 3 meses.

Referencias

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 105-118. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Amasifuen, L., Cárdenas, I., Troya, D. (2023) Clima y satisfacción laboral en una organización del estado. *Gestionar*, 3 (1), 89 – 102.
- Ato, M. & Lopez, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3). 1038-1059.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Belesaca, A. & Guevara, A. (2023). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de planta de una industria pesquera. [Tesis de titulación, México. Universidad de Guayaquil].
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]
- Candia, M., Pérez, J., & González, D. (2020). *Manual de Método del Cuestionario Suceso/ISTAS 21*. Superintendencia de Seguridad Social.
- Capelo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de Latinoamérica*. [Tesis de titulación, Universidad del Azuay]
- Cabalcanti, B. (2019). *Factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores de una empresa minera de extracción de minerales a tajo abierto en la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de maestría., Universidad Nacional Mayor de San Marcos]
- Colodro, J. & Goyzueta, S. (2023) Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de las entidades de intermediación financiera del sistema bancario en la ciudad de Tarija. *Perspectivas*. 26(21), 61-86.
- Cordero, L. & Silva, B. (2020) *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la*

- Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes*. [Tesis de licenciatura., Universidad Nacional de Tumbes] <https://tinyurl.com/yuwhtd7r>
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, I., Vera, A., & Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista Espacios*. 41 (20), 202-215.
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista venezolana de Gerencia*, 158-170. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39394/44356>.
- Eugenio, K. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital nivel II-I del distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Privada de Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Psicología Unemi*, 4(7), 21– 39. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>
- García, M. (2017). *Relación entre Clima, Satisfacción Laboral y las Ventas de los promotores de una empresa de Telecomunicaciones de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.
- Gutierrez, F. & Zacarías, V. (2021). *El Ausentismo y Su Relación Con La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Nuevo Mundo Outsourcing S.A.C Trujillo*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]

Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. P. (2014). Metodología de la Investigación. Booksmedicos.org., <https://tinyurl.com/2ee8nmtx>

Huamaní, J. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cayetano Heredia]

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001). V *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid. <https://tinyurl.com/yv45tteb>

Lawler, E. & Suttle, J. (1973). Teoría de las expectativas y comportamiento laboral. *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 9 (3), 482–503. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90066-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90066-4)

León, A. (2022). *Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal serums equivalente en la gerencia regional de salud Arequipa, 2019-2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. <https://tinyurl.com/ykbqnw74> Losardo, D., Binviagnat, O. & Pando, J. (2019). Bernardino Ramazzini: Un pionero de la medicina del trabajo. *Revista de la Asociación Médica Argentina*. 132, (4), 28-33

López, L., Cuenca, A., Bajanada, L., Merino, K., López, M. & Bravo, D. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018- 8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887

Mendoza, E., Guerrero, M., Carhuacho, I., Nolzco, F., & Silva, D. (2021).

- Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. *Apuntes Universitarios*, 12(1).
<https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Muñoz, A., Ramos, L., Ames, R. & Juli, R. (2022). Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS 21. *Index de Enfermería*, 31(2):115-119.<https://tinyurl.com/2aydecpt>
- Organización Internacional del Trabajo (2016) Estrés laboral es una carga para los individuos, los empleadores y la sociedad. <https://tinyurl.com/yw0kc54w>
- Organización Internacional de Trabajo (2004) La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género., Género, Salud y Seguridad en el trabajo., Hoja informativa. <https://tinyurl.com/ysbxal3z>
- Organización Internacional de Trabajo (2022) Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo. Resumen Ejecutivo <http://tinyurl.com/2a6jnnhe>
- Organización Internacional de Trabajo (1984) *Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. (2da ed.). <https://tinyurl.com/24c7scsd>
- Ortega, A. (2020). Bienestar psicosocial en el trabajo y organizaciones saludables. *Revista de treball*, 96, 1-8
- Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Colaboradores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27 -34.
- Palma, S. (2004) *Elaboración y Validación de la Escala de Clima Laboral*., Manual SPC 1ª Edición. Metroanortetuayo <https://tinyurl.com/yqf9887o>
- Palma, A. & Barrera, F. (2019). *Riesgos Psicosociales y su Influencia en la satisfacción Laboral en los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman de la ciudad de*

Milagro [Tesis de Titulación, Universidad Estatal de Milagro]

<https://tinyurl.com/yuzto48g>

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9 (1), 27-34.

Palma, S. (2006). Escala SL- SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan

Ramírez, G., Magaña, D. & Okedea, R. (2022) Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender Contab.* 7 (20).

Real Academia Española, (2023). Satisfacción. Enclave RAE <https://dle.rae.es/?Id=xljpcxk>

Reig, A., & Pantín, N. (2019). Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva. *Revista de Investigación Del Departamento de Humanidades Y Ciencias Sociales*, 15, pp. 21–44.

Robbins, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico., Pearson Education. 13^a edición. Capítulo (3) 83-87 <https://tinyurl.com/yvbrcf2v>

Salamanca, M. & Porras, N. (2022) Factores Psicosociales de Riesgo Intralaborales en una empresa de Seguridad., *Integración Académica en Psicología*. 10 (30).97- 110

Salanova, M., (2008). Organizaciones Saludables y Desarrollo de Recursos Humanos). *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 303.

Salazar, L., (2019)., Satisfacción Laboral y Desempeño. Colección Académicos de Ciencias Estratégicas 6(1). 97-47. <https://tinyurl.com/2d96baym>

Sánchez, M., García, M.A., De Lourdes E. (2017) Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. 22 (2), 161-166.

- Serrano, C. & Vargas, D. (2022). Análisis de causas, efectos y consecuencias del riesgo psicosocial en áreas comerciales en Asesores de Ventas en Colombia entre 2018 y 2021. *Monografía, Politécnico Gran Colombiano*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6748>
- Sureda, E., Mancho, J. & Sesé, A. (2020). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106–115.
- Spector, P. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Book. google., Cap 1., Pag 2. <https://tinyurl.com/yvbeb2k8> Schultz, P. (1991). *Psicología Industrial*. México: Edit. Me Graw Hill
- Wright, T. & Bonett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33: 141-160.
- Ysasi, J. (2023). *Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de transportes nacional logístico MV. e.i.r.l., Callao* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán] <https://tinyurl.com/252zrjhg>
- Zúñiga, S. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un puesto y centro de salud público Jicamarca. Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] <http://tinyurl.com/26xvzjeo>

ANEXOS

Anexo 1

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	0,202	554	0,000
Exigencias psicológicas	0,073	554	0,000
Trabajo activo	0,075	554	0,000
Apoyo social	0,059	554	0,000
Compensaciones	0,078	554	0,000
Doble presencia	0,173	554	0,000

Se emplea la prueba de kolmogorov para el análisis de normalidad, puesto que la muestra tiene más de 35 datos, en tal sentido, se analiza los grados de significancia, en ambas variables, este no excede el 0.05 del valor esperado, por lo que “La muestra tiene una distribución no normal”, por ello se procede al análisis inferencial con estadísticos no paramétricos, empleando la correlación de Spearman.

Anexo 2

Estimados Señores

20//05/2024

Mi nombre es Andrea Peralta, y soy egresada de la Universidad Católica de Santa María. Me dirijo a usted para solicitar su apoyo y colaboración en la realización de mi tesis de investigación sobre "Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral" en su empresa de transportes.

Como parte de mi programa de estudios, es requisito llevar a cabo un proyecto de investigación que contribuya al campo laboral y al bienestar de los trabajadores.

El objetivo de mi investigación es analizar el impacto del riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los conductores de su empresa. Con su colaboración, podrá recopilar datos relevantes y realizar un análisis exhaustivo que permita identificar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral y aquellos que presentan un mayor riesgo psicosocial. La investigación se llevará a cabo de manera confidencial y cumpliendo con los protocolos éticos establecidos. Los empleados participantes serán informados adecuadamente sobre los objetivos y procedimientos de la investigación, y se les garantizará la confidencialidad de su información personal.

Agradezco de antemano su disposición para colaborar en este proyecto de investigación. Su participación será fundamental para el éxito de mi tesis y para la generación de conocimiento que pueda beneficiar tanto a su empresa como a la comunidad académica. Si tiene alguna pregunta o requiere más información sobre los detalles de la investigación, estará encantado de brindarle toda la información que necesite. Puede comunicarse conmigo a través del correo 72522385@ucsm.edu.pe

Agradezco de antemano su tiempo y consideración. Espero tener la oportunidad de trabajar junto a usted y su equipo en este emocionante proyecto de investigación.

Atentamente,

Andrea Peralta Zambrano

Universidad Católica de Santa María

Anexo 3

Respuesta de confirmación

17/06/2024

Estimado/a Andrea
Peralta

Gracias por su solicitud de realizar dos pruebas estadísticas para evaluar la satisfacción laboral y los posibles riesgos psicosociales en el personal obrero de nuestra empresa de transportes. Nos complace confirmar que aceptamos su solicitud.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, cabe resaltar que se precisa una declaración jurada, donde Ud detalle específicamente **darle el tratamiento correspondiente a la información brindada por la empresa, así como la reserva del nombre de la misma y sólo utilizar los resultados para el trabajo de investigación.** En caso de divulgación de la identidad y / o resultados, se tomarán en cuenta acciones judiciales y penales.

Si tiene alguna pregunta adicional o requiere más información, no dude en ponerse en contacto con nosotros. Estamos ansiosos por colaborar con Usted en la evaluación de la satisfacción laboral y los posibles riesgos psicosociales en nuestra organización.



*Lic. Ana Paula Ruiz del Carpio
Jefe de Recursos Humanos
Arequipa 2024*

DECLARACION JURADA DE RESERVA DE INFORMACIÓN

Yo Andrea Peralta Zambrano, identificado(a) con DNI/CE N° 72522385 con domicilio legal en: Calle Internacional N° 104 Huaranguillo, distrito de Sachaca, en la provincia de Arequipa, departamento de Arequipa.

**"DECLARO BAJO JURAMENTO DARLE EL TRATAMIENTO
CORRESPONDIENTE A LA INFORMACIÓN BRINDADA POR LA
EMPRESA PRESENTE MANTENIENDO EN RESERVA EL
NOMBRE DE LA MISMA Y SÓLO UTILIZAR LOS RESULTADOS
PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN."**

En caso de resultar falsa la información que proporciono, declaro haber incurrido en el delito de Falsa Declaración en Procesos Administrativos – Artículo 411 del Código Penal y Delito contra la Fe Pública – Título XIX del Código Penal, acorde al Art. 32° de la ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Arequipa, 17 de junio 2024



*Lic. Ana Paula Ruiz del Carpio
Jefe de Recursos Humanos
Arequipa 2024*

Anexo 4

Consentimiento Informado para cada participante que será evaluado

El objetivo de esta investigación es analizar el impacto del riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, con el fin de identificar posibles áreas de mejora y promover un entorno laboral más saludable y satisfactorio.

Su participación en este estudio es voluntaria y confidencial. Antes de proceder, es importante que comprenda los detalles y los procedimientos de la investigación. Por favor, toma en cuenta lo siguiente:

La participación en este estudio implica completar dos cuestionarios, el primer cuestionario se centrará en aspectos relacionados con el riesgo psicosocial utilizando el instrumento ISTAS 21 versión breve y el segundo cuestionario se centrará en evaluar la satisfacción laboral con el instrumento Sonia Palma SC-L. El tiempo estimado para completar ambos cuestionarios es de aproximadamente 35 a 40 minutos.

Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y solo se utilizarán con fines de investigación. No se revelará tu identidad ni se compartirán tus respuestas de forma individualizada.

La información recopilada se utilizará únicamente con fines investigativos y académicos, se mantendrá bajo estrictas medidas de seguridad.

Participar en este estudio es completamente voluntario. Si decides participar, puedes retirarte en cualquier momento sin ninguna consecuencia negativa.

Para saber si estás de acuerdo o no en participar en este estudio, por favor, marca con una X el siguiente casillero.

☐

SI, ESTOY DE ACUERDO

☐

NO, ESTOY DE ACUERDO

Anexo VI:

Cuestionario SUSES/ISTAS21

Datos demográficos

Sexo

- Hombre
- Mujer

Edad

.....

Años de experiencia en la empresa

.....

Condición laboral

- Estable
- Contratado

Salud y bienestar personal

Nº	Pregunta	Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala
SG1	En general diría Ud. que su salud es					

Para Ud. ¿qué tan CIERTA O FALSA es cada una de estas afirmaciones respecto a su salud?

Por favor responda TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para CADA UNA de ellas.

Nº	Pregunta	Totalmente cierta	Casi siempre cierta	No sé	Casi siempre falsa	Totalmente falsa
SG2	Me enfermo con más facilidad que otras personas					
SG3	Estoy tan saludable como cualquier persona					
SG4	Creo que mi salud va a empeorar					
SG5	Mi salud es excelente					

Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.

Por favor responda TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para CADA UNA de ellas.

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
SM1	¿Estuvo muy nerviosa/o?					
SM2	¿Estuvo muy decaída/o que nada lo anima?					
SM3	¿Se sintió tranquila/o y calmada/o?					
SM4	¿Se sintió desanimada/o y triste?					
SM5	¿Se sintió una persona feliz?					
VT1	¿Se sintió muy animosa/o?					
VT2	¿Se sintió con mucha energía?					
VT3	¿Se sintió agotada/o?					
VT4	¿Se sintió cansada/o?					

AT1. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted algún accidente de trabajo como golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura o envenenamiento? (excluya accidentes de trayecto)

☐ No ☐ Sí

EP1. ¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad diagnosticada que haya sido provocada y/o agravada por el trabajo?

☐ No ☐ Sí

¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas?

Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
SR1	No he tenido ánimos para estar con gente					
SR2	No he podido dormir bien					
SR3	He estado irritable					
SR4	Me he sentido agobiado/a					
SR5	¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?					
SR6	¿Le ha faltado el aire?					
SR7	¿Ha sentido tensión en los músculos?					
SR8	¿Ha tenido dolor de cabeza?					
SR9	¿Ha tenido problemas para concentrarse?					
SR10	¿Le ha costado tomar decisiones?					
SR11	¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?					
SR12	¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?					

Activar
Ver a Confi

Superintendencia de Seguridad Social
Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ins y Vigilancia

Trabajo y empleo actual

TE1. ¿En qué unidad geográfica (sucursal, piso, región, etc.) trabaja usted? (lista de unidades consideradas)

TE2. ¿En qué ocupación, profesión o cargo está usted? (lista de estamentos, profesiones, cargos, etc.)

TE3. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted? (lista de departamentos, unidades, etc.)

TE4. En el último año, ¿ha trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo?

☐ No
☐ Sí

TE5. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes o supervisores al mismo tiempo?

☐ No
☐ Sí

TE6. ¿El trabajo que realiza se corresponde con su sueldo?

☐ Sí
☐ No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el sueldo
☐ No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el sueldo
☐ No lo sé

TE7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa o institución?

☐ De 0 hasta 6 meses
☐ Más de 6 meses y hasta 2 años
☐ Más de 2 años y hasta 5 años
☐ Más de 5 años y hasta de 10 años
☐ Más de 10 años

TE8. ¿Considera que los ascensos o promociones que ha tenido están en armonía con el tiempo que lleva en la empresa o institución?

☐ No
☐ Sí

TE9. Su jornada de trabajo es:

☐ a tiempo parcial
☐ a tiempo completo
☐ no sujeto a cumplimiento de horario

Activar
Ver a Con

TE10. Su horario de trabajo es:

- ☐ horario diurno (mañana y tarde)
- ☐ turno fijo de mañana
- ☐ turno fijo de tarde
- ☐ turno fijo de noche
- ☐ turnos rotatorios

TE11. Su jornada laboral es:

- ☐ de lunes a viernes
- ☐ de lunes a sábado
- ☐ sólo fines de semana o festivos
- ☐ de lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos
- ☐ semana corrida, incluyendo domingo y festivos

TE15. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa o institución?

- ☐ tengo contrato indefinido o mi cargo es de planta
- ☐ tengo contrato temporal o mi cargo es a contrata
- ☐ trabajo por faenas o proyectos
- ☐ estoy contratado por una empresa externa
- ☐ tengo contrato a honorarios
- ☐ soy estudiante en práctica
- ☐ no tengo contrato

TE16. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual?

- ☐ \$200.000 o menos
- ☐ entre \$200.001 y \$500.000
- ☐ entre \$500.001 y \$800.000
- ☐ entre \$800.001 y \$1.000.000
- ☐ entre \$1.000.001 y \$2.000.000
- ☐ Más de \$2.000.000

TE17. Su sueldo es

- ☐ Fijo
- ☐ Sueldo base más comisiones o variable
- ☐ Sólo variable

TE19. Si usted tiene deudas, indique qué grado de dificultad tiene para pagarlas

- ☐ No tengo deudas.
- ☐ Tengo deudas, pero no tengo dificultades para pagarlas
- ☐ Tengo deudas, y tengo ocasionales dificultades para pagarlas
- ☐ Tengo deudas, y tengo siempre dificultades para pagarlas
- ☐ Tengo deudas, y tengo permanentes y graves dificultades para pagarlas

TE20. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.)

- ☐ Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar.
- ☐ Hago más o menos la mitad de las tareas del hogar
- ☐ Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar
- ☐ Solo hago tareas puntuales
- ☐ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

TE21. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

- ☐ Siempre
- ☐ La mayoría de las veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Solo unas pocas veces
- ☐ Nunca

Licencias médicas

LM1. En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas ha tenido aproximadamente? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año)

- ☐ No he tenido ninguna licencia por enfermedad en el último año
- ☐ Aproximadamente, he tenido licencias por enfermedad en el último año

LM3. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días aproximadamente ha estado con licencia médica? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año)

- ☐ No he estado con licencia por enfermedad en el último año
- ☐ Aproximadamente, he tenido días de licencia por enfermedad en el último año

Sección específica de riesgo psicosocial

Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias.

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias de su trabajo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CU1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
CU2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
CU3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?					
CU4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
CU5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
CU6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?					
CU7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?					
C01	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
C02	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?					
C03	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?					
C04	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?					
C05	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
C06	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?					

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CU1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
CU2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
CU3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?					
CU4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
CU5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
CU6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?					
CU7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?					
C01	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
C02	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?					
C03	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?					
C04	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?					
C05	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
C06	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?					
C07	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, máquinas o instalaciones?					
C08	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?					
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
EM1	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?					
EM2	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
EE1	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?					
EE2	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
ES1	¿Su trabajo requiere mucha concentración?					
ES2	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?					
ES3	¿Su trabajo requiere atención constante?					
ES4	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que Ud. tiene en su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
IN1	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?					
IN2	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?					
IN3	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?					
IN4	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
IN5	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?					
IN6	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?					
IN7	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?					

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CT1	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?					
CT2	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?					
CT3	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
CT4	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					

Las siguientes preguntas se refieren a las posibilidades de desarrollo, el sentido del trabajo y la integración dentro de la empresa o institución.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
PD1	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?					
PD2	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia)?					
PD3	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?					
PD4	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?					
PD5	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
PD6	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?					
PD7	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?					
ST1	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?					
ST2	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
ST3	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?					
IE1	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?					
IE2	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?					
IE3	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?					
IE4	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
RL1	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?					
RL2	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?					
RL3	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
RL4	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?					
CR1	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?					
CR2	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
CR3	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
CR4	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?					
CR5	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CL1	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)					
CL2	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?					
CL3	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?					
CL4	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?					
CL5	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?					
CL6	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con el apoyo que recibe para realizar su trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
RS1	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?					
RS2	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
RS3	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?					
RS4	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
RS5	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?					
RC1	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?					
RC2	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?					
RC3	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeros o compañeras?					
RC4	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?					
RC5	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
RC6	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
ET1	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
ET2	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
ET3	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
ET4	En mi trabajo me tratan injustamente					
ET5	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

Las siguientes preguntas tienen que ver con su preocupación por posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

Nº	Pregunta	Estoy muy preocupado	Estoy bastante preocupado	Estoy más o menos preocupado	Estoy un poco preocupado	No estoy preocupado por esto
IC1	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
IC2	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
IC3	¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especie)?					
IC4	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?					
IC5	¿Está preocupado por si no le ascienden?					
IT1	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?					
IT2	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
IT3	¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con su preocupación por responsabilidades familiares

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
DP1	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
DP2	¿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 05:

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL/ SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

A continuación, responda los datos demográficos previos a resolver la prueba

Sexo

- Hombre
- Mujer

Edad

.....

Años de experiencia en la empresa

.....

Condición laboral

- Estable
- Contratado

TA: Totalmente de acuerdo

A: De acuerdo

I: Indeciso.

D: En desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23*	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26*	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31*	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33*	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Instituto Superior de Artes,
Ciencias y Comunicación IACC

Trabajo del estudiante

1%

6

www.researchgate.net

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unas.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

9

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

1 %

10

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

11

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

12

doaj.org

Fuente de Internet

1 %

13

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

<1 %

14

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

15

repositorio.ucsp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.upagu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

www.integracion-academica.org

Fuente de Internet

<1 %

18

www.suseso.cl

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

<1 %

20

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1 %

21

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

22

repositorio.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

23

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

Marco Leber, Javier F. Navas, José Antonio Soler. "Valoración de Bonos en el Mercado de Deuda del Estado con Modelos Estadísticos y Dinámicos de la ETTI", Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación y Contabilidad, 2001

Publicación

<1 %

25

dspace.ucuenca.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

26

repository.ucc.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.utn.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

28

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Trabajo del estudiante

<1 %

29

repositorio.espam.edu.ec

<1 %

30

www.revistaespacios.com

Fuente de Internet

<1 %

31

dspace.ups.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

32

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

33

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

Submitted to uniminuto

Trabajo del estudiante

<1 %

35

Submitted to SHAPE (VTC college)

Trabajo del estudiante

<1 %

36

Sepúlveda, Gustavo Pérez. "Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad del servicio en siete instituciones del sea de la unión colombiana del norte", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2023

Publicación

<1 %

37

library.wur.nl

Fuente de Internet

<1 %

38

openaccessojs.com

Fuente de Internet

<1 %

39	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
42	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante	<1 %
45	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
48	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
49	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

50	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1 %
52	apps.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
55	Cristina Pauleth Jiménez Espinoza, Rommel Fernando Silva Caicedo. "Factores psicosociales relacionados con el estrés laboral en el personal operativo de la mina Tocadulomo de Santa Rosa- Ecuador", Runas. Journal of Education and Culture, 2023 Publicación	<1 %
56	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
57	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repository.eafit.edu.co Fuente de Internet	<1 %

60	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
64	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	unividafulp.edu.co Fuente de Internet	<1 %
66	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
67	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
68	www.recoletatransparente.cl Fuente de Internet	<1 %
69	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
70	"Artificial Intelligence, Computer and Software Engineering Advances", Springer Science and Business Media LLC, 2021 Publicación	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Activo		