

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título : Factores de Riesgo Psicosocial y Nivel de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín - 2023.

Para optar : El Título Profesional de Psicóloga

Autora : Bach. Diana Elizabeth Arredondo Raymundo
Bach. Miriam Leonida Cerron Leon

Asesora : Mg. Marisa Irma Julcarima Torre - 0001-8533-4891

Línea de Investigación Institucional : Salud y Gestión de la Salud

Fecha de inicio y culminación: Mayo de 2023 – Febrero 2024

Huancayo - Perú, 2024

DEDICATORIA

Dedicado principalmente a Dios por haberme permitido cumplir este anhelo, a mis padres, a mis hermanos, a esa personita especial que Dios puso en mi camino y a mi amiga por motivarme a seguir adelante.

Diana

A Dios por guiarme por el camino correcto, a mis abuelos que me dieron su amor, su cariño, sus enseñanzas y su apoyo incondicional. A mi madre, hermanos y familiares por creer y confiar en mí; y a todas aquellas personas que me motivaron a seguir adelante.

Miriam

AGRADECIMIENTO

Agradecer al Creador de nuestras vidas por ser nuestro proveedor y sustentador de cada día, a nuestros padres por contar con su apoyo incondicional.

También, agradecer a nuestros docentes de la Universidad Peruana los Andes, quiénes con su tiempo y dedicación nos impartieron sus conocimientos.

Así mismo, agradecer a la Municipalidad Provincial de Junín por brindarnos las facilidades para ejecutar la investigación.

Diana y Miriam

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUOVOS ESPRITUS
NUOVOS DESARROLLOS
NUOVOS CUMPROBAMENTOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00442_FCS-2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Teoría** Titulada:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNIN - 2023.

Con la siguiente información:

Con autor(es) : BACH. ARREDONDO RAYMUNDO DIANA ELIZABETH
BACH. CERRON LEON MIRIAM LEONIDA

Facultad : CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela profesional : PSICOLOGÍA

Asesor : MG. MARISA IRMA JULCARIMA TORRE

Fue analizado con fecha **16/10/2024** con **148 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de Investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 16 de octubre de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD FIRMADO POR EL AUTOR



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

COMPROMISO DE AUTORIA

En la fecha yo, Diana Elizabeth Arredondo Raymundo, identificada con DNI N° 45277271, domiciliada en la Av. Independencia 519 - Paccha – Yauli. Bachiller de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los andes – Huancayo, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN - 2023” se haya consignado datos falsos, falsificación, plagio, autoplagio, autoplagio y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultantes.

ARREDONDO RAYMUNDO DIANA ELIZABETH
D.N.I. 45277271
CÓDIGO: H12470E



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

COMPROMISO DE AUTORIA

En la fecha yo, CERRON LEON MIRIAM LEONIDA, identificada el N° de DNI N° 42305055 domiciliada en Jr. Ayacucho s/n - ~~Apata~~ - Jauja, bachiller de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Peruana los Andes - Huancayo, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN 2023" se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, autoplagio y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

CERRON LEON Miriam Leonida
D.N.I. 42305055
CÓDIGO: H13218D

CONTENIDO

<i>DEDICATORIA</i>	2
<i>AGRADECIMIENTO</i>	3
<i>CONSTANCIA DE SIMILITUD</i>	4
<i>DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD FIRMADO POR EL AUTOR</i>	5
<i>CONTENIDO</i>	7
<i>CONTENIDO DE TABLAS</i>	10
<i>CONTENIDO DE FIGURAS</i>	11
<i>RESUMEN</i>	12
<i>ABSTRACT</i>	13
<i>INTRODUCCIÓN</i>	14
<i>CAPÍTULO I</i>	16
<i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	16
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	16
1.2 Delimitación del Problema	19
1.3 Formulación del Problema de Investigación	19
1.3.1 Problema General	19
1.3.2 Problemas Específicos	20
1.4 Justificación	20
1.4.1 Social	20
1.4.2 Teórica	21
1.4.3 Metodológica	21
1.5 Objetivos	22
1.5.1 Objetivo General	22
1.5.2 Objetivos Específicos	22
1.6 Aspectos éticos de la investigación	23
<i>CAPÍTULO II</i>	25
<i>MARCO TEÓRICO</i>	25

2.1	Antecedentes de la investigación	25
2.1.1	Internacionales.....	25
2.1.2	Nacionales.....	28
2.1.3	Locales	30
2.2	Bases Teóricas o Científicas	32
2.2.1	Factores de Riesgo Psicosocial.....	33
2.2.2	Satisfacción Laboral.....	49
2.3	Marco conceptual.....	53
	• <i>Factores de riesgo psicosocial</i>	53
	• <i>Satisfacción laboral</i>	54
CAPÍTULO III		56
HIPÓTESIS		56
3.1	Hipótesis General.....	56
3.2	Hipótesis específica	56
3.3	Variables	58
3.3.1	Factores de Riesgo Psicosocial:	58
3.3.2	Satisfacción laboral	58
CAPÍTULO IV		60
METODOLOGÍA		60
4.1	Método de la investigación	60
4.2	Tipo de investigación	61
4.3	Nivel de investigación	61
4.4	Diseño de la investigación.....	61
4.5	Población y muestra.....	62
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	73
CAPÍTULO V		74
RESULTADOS		74
5.1	Descripción de los resultados	74

5.2	Contrastación de hipótesis	82
	<i>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</i>	90
	<i>CONCLUSIONES</i>	95
	<i>RECOMENDACIONES</i>	99
	<i>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</i>	100
	<i>ANEXOS</i>	107
	Anexo 1: Matriz de consistencia	108
	Anexo 2: Instrumento de investigación	112
	Anexo 3: Operacionalización de variables	116
	Anexo 4: Matriz de operacionalización del instrumento	118
	Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	121
	Anexo 6: Base de datos recolectados y evidencias de su procesamiento. ¡Error! Marcador no definido.	
	Anexo 7: Consentimiento Informado	139
	Anexo 8: Autorización de la institución	143
	Anexo 9: Evidencias fotográficas	144

CONTENIDO DE TABLAS

<u>TABLA 1.</u> <i>Indicador general de factores de riesgo psicosocial.....</i>	66
<u>TABLA 2.</u> <i>Categorías diagnósticas escala SL - SPC</i>	70
<u>TABLA 3.</u> <i>Resultados de trabajadores administrativos por sexo de la Municipalidad provincial de Junín.....</i>	74
<u>TABLA 4.</u> <i>Resultados de trabajadores administrativos por edad de la Municipalidad provincial de Junín.....</i>	75
<u>TABLA 5.</u> <i>Resultados de trabajadores administrativos por condición laboral de la Municipalidad provincial de Junín.....</i>	75
<u>TABLA 6.</u> <i>Frecuencia para exigencias psicológicas en el trabajo</i>	76
<u>TABLA 7.</u> <i>Frecuencia para trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	77
<u>TABLA 8.</u> <i>Frecuencia para apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.....</i>	78
<u>TABLA 9.</u> <i>Frecuencia para compensaciones</i>	79
<u>TABLA 10.</u> <i>Frecuencia para doble presencia.....</i>	80
<u>TABLA 11.</u> <i>Resultado de la variable Satisfacción laboral.....</i>	81
<u>TABLA 12.</u> <i>Correlación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral</i>	83
<u>TABLA 13.</u> <i>Correlación entre exigencias psicológicas en el trabajo y satisfacción laboral.....</i>	84
<u>TABLA 14.</u> <i>Correlación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades con satisfacción laboral....</i>	85
<u>TABLA 15.</u> <i>Correlación entre apoyo social en la empresa y calidad con satisfacción laboral</i>	86
<u>TABLA 16.</u> <i>Correlación entre compensaciones y satisfacción laboral.....</i>	88
<u>TABLA 17.</u> <i>Correlación entre doble presencia y satisfacción laboral</i>	89

CONTENIDO DE FIGURAS

<u>FIGURA 1.</u> <i>Frecuencia para exigencias psicológicas en el trabajo.....</i>	76
<u>FIGURA 2.</u> <i>Frecuencia para trabajo activo y desarrollo de habilidades.....</i>	77
<u>FIGURA 3.</u> <i>Frecuencia para apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.....</i>	78
<u>FIGURA 4.</u> <i>Frecuencia para compensaciones.....</i>	79
<u>FIGURA 5.</u> <i>Frecuencia para doble presencia.....</i>	80
<u>FIGURA 6.</u> <i>Resultado de la variable Satisfacción laboral</i>	81

RESUMEN

Actualmente el área relacionada con salud ocupacional está ingresando con mayor auge a los diferentes puestos de trabajo, debido a que existe factores procedentes de la organización laboral que constituyen un riesgo para la salud, como las enfermedades ocupacionales o accidentes laborales a consecuencia de los riesgos psicosociales y la insatisfacción dentro del entorno laboral; por ello se realizó la investigación denominada Factores de Riesgo Psicosocial y Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín – 2023, a fin de determinar la relación que hay entre Factores de Riesgo Psicosocial y el Nivel de Satisfacción Laboral. El enfoque de la investigación es cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental – transversal descriptivo. El muestreo se realizó con la participación de 82 dependientes administrativos entre varones y mujeres de la edil Provincial Junín, quienes respondieron a los instrumentos de investigación “Superintendencia de seguridad social/instituto sindical de trabajo, ambiente y salud (SUSESO/ISTAS21)” y “Escala de Satisfacción Laboral/Sonia Palma Carrillo (SL/SPC)”; dichos instrumentos evidenciaron validez y confiabilidad. Así mismo, en relación al objetivo principal del estudio se observó que el coeficiente de correlación es de $-0,201$, lo cual quiere decir que no existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Riesgos psicosociales, personal administrativo, municipalidad.

ABSTRACT

Currently, the area related to occupational health is entering with greater growth into different jobs, because there are factors from the work organization that constitute a risk to health, such as occupational diseases or work accidents as a result of psychosocial risks. and dissatisfaction within the work environment; For this reason, the investigation called Psychosocial Risk Factors and level of job satisfaction in the administrative staff of the Provincial Municipality of Junín - 2023, with the objective of determining the relationship that exists between psychosocial risk factors and the level of satisfaction labor. The research has a quantitative approach, basic type, correlational descriptive level, non-experimental – transversal descriptive design; the sample was made up of 82 male and female workers from the administrative area of the provincial municipality of Junín to whom the research instruments Superintendence of Social Security/Union Institute of Work, Environment And Health (SUSES/ISTAS21) and the Job Satisfaction Scale/Sonia Palma Carrillo (SL/SPC), the same ones that underwent validity and reliability tests. Likewise, in relation to the main objective of the study, it was observed that psychosocial risk factors have a very weak correlation with job satisfaction, therefore, the presence of psychosocial risk factors in the administrative staff of the municipality is not considered as elements which can affect health due to the stress generated by daily tasks.

Keywords: Psychosocial risks, job satisfaction, administrative staff, municipality.

INTRODUCCIÓN

Nuestro país vive ante la indiferencia de tomar medidas preventivas contra los impactos que generan los factores de riesgo psicosocial en la salud de los empleados; evidenciándose de manera común la atención al cliente dentro de las municipalidades por parte del personal administrativo, quienes muestran falta de disposición para responder a las demandas de la población. En este sentido consideramos que algunas de las causas son, la falta de capacitación en atención al cliente como servidor público, carencia de conocimientos relacionados al tema como encargados de determinada área, falta de factores de higiene relacionados específicamente en su entorno laboral, falta de motivadores que aseguren la satisfacción laboral, falta de interacción con el medio ambiente, condiciones del entorno laboral y/o condiciones personales externas al trabajo; dichas causas generan un impacto negativo sobre la salud del trabajador, afectando así su rendimiento y satisfacción laboral, la cual se refleja en la actitud que presenta el trabajador administrativo de la municipalidad frente la población.

Sin embargo, pese a la relevancia que tiene la satisfacción laboral y los factores de riesgos psicosociales dentro de las municipalidades provinciales, no se halló investigaciones que estudien dichas instituciones; más si se encontró investigaciones al respecto en otras instituciones desde alcance local hasta internacional.

Entendiéndose que existe una relación importante entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, consideramos que es importante conocer si esta relación viene influyendo en el desenvolvimiento productivo de los trabajadores administrativos de la edil provincial de Junín.

Esta investigación se desarrolló a través del método científico, tipo básico, nivel descriptivo correlacional, y diseño no experimental – transversal descriptivo; la muestra se desarrolló con la participación de 82 empleados administrativos de la Municipalidad provincial de Junín.

El presente trabajo de investigación se presenta a través de los siguientes capítulos:

Capítulo uno, describe el planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, delimitaciones de la investigación, formulación del problema, justificación, objetivos generales, objetivos específicos, y limitaciones de la investigación.

Capítulo dos, aborda el marco teórico, antecedentes locales, antecedentes nacionales, antecedentes internacionales, bases teóricas, bases teóricas de las variables y marco conceptual.

Capítulo tres, establecido por la hipótesis: hipótesis general, hipótesis específicas y variables.

Capítulo cuatro, detalla la metodología aplicada, el tipo, el diseño de investigación, la población, la muestra, la identificación de variables, la técnica de recolección de datos, el procesamiento y el análisis de datos.

Capítulo cinco, da a conocer los resultados, análisis y discusión. Se culmina con las conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Los factores de riesgo psicosocial tienen un impacto negativo sobre la salud de los trabajadores, ocasionando daños psicológicos o físicos vinculados con el estrés laboral y la violencia laboral (Luceño et al., 2004); Perú no cuenta con un sistema de vigilancia que ayude a reducir los riesgos psicosociales por lo que su nivel de atención al respecto es aún incipiente (Perez et al., 2023) ello debido a la poca información que se tiene, y a que aún no existe un claro desarrollo del tema, así como tampoco se cuenta con las adecuadas coordinaciones para abordar y atender a esta problemática. Por otro lado, la satisfacción laboral impacta de manera positiva la salud de los trabajadores y que en niveles más altos tiende a llevar a estados mentales más elevados (Luceño et al., 2004). Sin embargo, (Perez et al., 2023) refiere que en

el Perú no se ha abordado la satisfacción laboral como una problemática que requiere atención urgente; de acuerdo a Info Capital Humano citado por (Felices, 2021), donde obtuvo como resultado que el 76% de los peruanos no es feliz en su entorno laboral.

Estas condiciones han causado problemas, tanto físico como psicológico, y esto es una realidad a nivel mundial, como lo refieren (Guaman et al., 2017) en el estudio denominado “Los riesgos psicosociales y satisfacción laboral” en Ecuador, donde concluyen que existe riesgos psicosociales en niveles desfavorables y además existen carencias en áreas de liderazgo y trabajo en equipo, lo cual se convierte en un factor causal de disminución de factores de higiene psicosocial. Así mismo, (Luna et al., 2019) en el estudio realizado en México, refiere que, “las condiciones de trabajo y su relación con los factores psicosociales de riesgo, a las que el personal de una organización está sometido, impactan negativamente tanto en su salud física, mental y emocional, como en el entorno laboral”; por otro lado el estudio realizado por (Strauss et al., 2014., p.3) en Colombia dice que: “un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral”; evidenciando que los riesgos psicosociales laborales son latentes en diferentes países del mundo.

Tapia (2017) refiere que se debe considerar que “los factores de riesgo psicosocial se definen con la apreciación del individuo y no en la realidad”, por ello el nivel de satisfacción no es resultado de la suma de condiciones físicas de trabajo, sino la impresión que le da el individuo, o su crecimiento profesional, ya que de acuerdo a las oportunidades que se le brinda puede incrementarse los niveles de satisfacción laboral y reducir el estrés. Por lo tanto, una manera de abordar los riesgos psicosociales es promoviendo una cultura preventiva, y a la vez fortalecer los ambientes laborales saludables. (Espinoza, 2022), encontró en el trabajo que

brindan outsourcing (subcontratación) repercuten en los riesgos de índole psicosocial, cuyos indicadores con resultados desfavorables es el ritmo de trabajo y la inestabilidad de las condiciones laborales.

Así mismo, (Trinidad, 2022) refiere que la Seguridad y la salud ocupacional en el Perú es acreditada con la Ley 29783 y su reglamento el D.S. N° 005-2012-TR, en el que reconoce que hay factores psicosociales que sugieren una amenaza a la salud del personal - Centro de Prevención de Riesgos de Trabajo (CEPRIT) 2014, dicha Ley hace referencia que los responsables directos de tomar medidas preventivas para que la salud de sus colaboradores no se alteren física o psicológicamente son las instituciones, sin embargo, la realidad demuestra que no es así, ya que la información que se tiene con respecto a los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, de acuerdo al estudio realizado en una universidad de Lima por (Trinidad, 2022) resulta que a medida que incrementa los riesgos psicosociales se reduce la satisfacción laboral en los empleados, por lo que recomienda determinar protocolos que definan las responsabilidades de los trabajadores para prevenir la sobre carga en sectores focalizados. Por lo tanto, conociendo estos antecedentes a nivel local, nacional e internacional, y viendo que el gobierno no le da la importancia que amerita para disminuir los factores de riesgos psicosociales, y estos a su vez creando insatisfacción laboral, se decidió realizar la presente investigación para la comprobación de esta problemática dentro de un órgano del gobierno local.

Es por ello que la investigación tuvo como fin conocer la relación que hay entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Junín-2023.

1.2 Delimitación del Problema

1.2.1 Delimitación Temporal

La investigación inició en el mes de mayo 2023 y finalizó el mes febrero 2024, haciendo un total de nueve meses, iniciándose con la presentación del proyecto hasta la presentación del informe final.

1.2.2 Delimitación Espacial

La investigación tuvo como campo de aplicación a la Municipalidad Provincial de Junín, ubicado en el Jirón Ayacucho 349, Junín 12731 (Plaza de armas de la heroica ciudad de Junín) del distrito de Junín, provincia de Junín, departamento de Junín - Perú.

1.2.3 Delimitación Temática

Con la investigación se buscó determinar la relación que hay entre factores de riesgo psicosocial según la “teoría de demanda-control de Karasek y Theorell” citado por (Neffa, 2015) y niveles de satisfacción laboral de acuerdo a la “teoría de los eventos situacionales de Quarstein, McAffe, y Glassman”; a través de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín.

1.3 Formulación del Problema de Investigación

1.3.1 Problema General

¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín - 2023?

1.3.2 Problemas Específicos

- ¿Existe relación entre exigencias psicológicas en el trabajo y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín - 2023?
- ¿Existe relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín - 2023?
- ¿Existe relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín - 2023?
- ¿Existe relación entre compensaciones y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín - 2023?
- ¿Existe relación entre doble presencia y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín - 2023?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

Actualmente dentro de diferentes municipalidades se puede apreciar que parte del personal administrativo presenta falta de disposición para responder a las demandas de la población, pudiendo considerarse como algunas de las causas: la falta de capacitación en atención al cliente como servidor público, la carencia de conocimientos relacionados al área, el estrés debido a la sobrecarga laboral; así como, la falta de condiciones óptimas dentro del entorno laboral, los cuales son considerados como factores de riesgos psicosociales, lo que

puede conllevar a insatisfacción laboral y por ende reflejarse en el trato inadecuado que brindan a los pobladores.

Por lo tanto, la investigación buscó determinar la relación que hay entre los factores de riesgos psicosociales y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín.

1.4.2 Teórica

El proyecto de investigación se justifica en “la teoría demanda-control de Karasek y Theorell”, Lacomblez y Vézina, (2008) donde indica que el origen del estrés se origina en las demandas psicológicas del trabajo y su dominio del mismo. Se relaciona la demanda con la medida del esfuerzo que se necesita para realizar una labor y el dominio se relaciona con el nivel de autonomía que el empleado tiene para ejecutar su labor. Del mismo modo se admite “la teoría de los eventos situacionales de Quarstein, McAffe, y Glassman” (Muñoz et al., 2002) donde refiere que “la satisfacción laboral es el producto de las características y eventos situacionales”, donde considera que la satisfacción laboral hace referencia a las situaciones que el empleado considera antes de trabajar, y los eventos situacionales son aquellos contextos que surgen cuando el empleado ya se encuentra trabajando; por lo tanto, cuando el trabajador vea realizadas las expectativas que tuvo antes de comenzar a trabajar presentará satisfacción laboral.

1.4.3 Metodológica

Por medio de esta investigación se realizó la adaptación de las pruebas para la aplicación en nuestro contexto mediante los criterios de jueces y prueba piloto del cuestionario

de factores de riesgos psicosocial SUSESO ISTAS21 y el cuestionario de satisfacción laboral SL/SPC, los cuales nos permitieron conocer los factores de riesgo psicosocial dentro del entorno laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín, así como conocer su nivel de satisfacción laboral.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre las exigencias psicológicas en el trabajo y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.
- Identificar la relación que existe entre trabajo activo y desarrollo de habilidades con el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.
- Identificar la relación que existe entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

- Identificar la relación que existe entre compensaciones y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.
- Identificar la relación que existe entre doble presencia y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

1.6 Aspectos éticos de la investigación

El reglamento de investigación de fue tomado en consideración para el presente trabajo, el cual refiere en sus Art. 87 y 88 que una vez iniciada la investigación deberá protegerse a la persona y al grupo a investigar independientemente de la etnia a la que pertenezca, por lo cual se mantuvo la fiabilidad y privacidad del personal involucrado. La investigación cuenta con un consentimiento informado en el que el participante permitirá acceder a su información personal y hacer uso de éstas. Así mismo, se garantizó la veracidad de los datos obtenidos y no hubo manipulación alguna.

De acuerdo con el Art. 87 del Reglamento General de Investigación, como investigadoras ejecutamos la investigación bajo responsabilidad del cumplimiento de los principios; respetando la identidad, el derecho a la autodeterminación informativa, la confidencialidad y privacidad del personal durante el desarrollo de la investigación, así mismo se consideró que para la participación se cuente con la manifestación de voluntad informada, libre, inequívoca y específica de los sujetos de investigación o titulares de los datos quienes consintieron el uso de la información para los fines específicos establecidos, del mismo modo actuamos con responsabilidad en asociación con la pertinencia, los logros y los efectos de la investigación, a nivel individual, institucional, y social; finalmente se garantizó la autenticidad

de la investigación en cada una de las etapas de desarrollo, partiendo de la formulación del problema y finalizando en la interpretación e información de los resultados.

Respecto al Art. 88 que refiere a las normas de comportamiento ético de quienes investigan; como investigadoras nos regimos a las normas del código de ética de la universidad que señalan: ejecutar investigaciones pertinentes, originales y coherentes con las líneas de investigación institucional, proceder con rigor científico asegurando la validez, la fiabilidad y credibilidad de sus métodos, fuentes y datos, asumir en todo momento la responsabilidad de la investigación, siendo conscientes de las consecuencias individuales, sociales y económicas que se derivan de la misma, garantizar la fiabilidad y anonimato del personal involucrado en la investigación, reportar los hallazgos de las investigaciones de manera abierta, completa y oportuna a la comunidad científica, tratar con sigilo la información obtenida y no utilizarla para lucro personal, cumplir con las normas institucionales, nacionales e internacionales que regulan la investigación, como las que velan por la protección de los sujetos humanos, evitar incurrir en faltas deontológicas como falsificar datos, plagiar lo publicado, incluir como autor a quien no ha contribuido sustancialmente al diseño y realización del trabajo, o publicar repetidamente los mismos hallazgos, no aceptar subvenciones o contratos de investigaciones que especifiquen condiciones inconsistentes con nuestro juicio científico, y como última norma cumpliré con publicar los trabajos de investigación en estricto cumplimiento al Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad Peruana los Andes y normas referida a derecho de autor.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales

Machado (2021), realizó la investigación llamada “Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los gobiernos autónomos descentralizados cantonales”. Tuvo como objetivo de promover y ejercer la regulación en las acciones que deben realizarse en los diferentes centros laborales de todos los países, para mitigar los daños o perjuicios a la salud de los trabajadores. Los instrumentos de evaluación se aplicaron a 54 funcionarios de sexo masculino y femenino, dichos instrumentos fueron, cuestionario ISTAS21 y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo para Perú. Obteniendo

como resultados que existe en primera instancia la presencia de un nivel bajo de riesgo a factores psicosociales, además de un desempeño satisfactorio de los trabajadores, además refiere que hay una correlación fuerte positiva entre las variables de investigación que es +0.0810.

Espinoza et al. (2020) desarrollaron una investigación titulada “Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil”. Con la finalidad de determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, tuvieron como muestra 100 trabajadores representado por un 30% de varones y 70% de mujeres, los trabajadores formaron parte de dos empresas que se dedican a brindar servicios integrales de salud ocupacional. El primer cuestionario que aplicaron fue el de Satisfacción Laboral 20/23 y el segundo cuestionario fue el de Riesgos Psicosociales, el mismo que fue diseñado por el Ministerio de Trabajo para ser aplicado a las diferentes de una organización. Dentro de los resultados se encuentra que entre la satisfacción laboral y las dimensiones de riesgo psicosocial existe una correlación negativa significativa, lo cual quiere decir que, cuanto mayor sea el nivel de riesgo psicosocial percibido en el desarrollo de la labor, el nivel de satisfacción laboral en todas las dimensiones de la escala será menor en los trabajadores.

Proaño (2020) realizó la investigación denominada “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los empleados de la empresa EP-EMAPA en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”, con el objetivo de determinar cómo influyen los factores de riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral; la evaluación fue aplicada a 100 trabajadores de la institución. Para la evaluación aplicaron el cuestionario de riesgos psicosocial diseñado por el

ministerio de trabajo de Ecuador, así mismo analizaron la información de las evaluaciones desempeño que lo realiza el departamento de talento humano de la empresa Emapa; donde obtuvieron como resultado el Chi cuadrado = 22.68, la cual indica que hay relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores municipales de agua potable y alcantarillado del Cantón – Ambato.

Freire (2020) investigó los “Factores de riesgo psicosocial y desempeño en los agentes civiles de tránsito del GAD municipalidad de Ambato”, con finalidad conocer si los mencionados factores se han tornado un riesgo para el bienestar emocional de los Agentes Civiles de Tránsito. Para ello en el mes de diciembre del 2019 la propia institución aplicó el test de Navarro a 150 trabajadores; basada en formularios que emite el Ministerio de Trabajo. Según los resultados obtuvieron una calificación de 78.5 la cual corresponde a un desempeño regular en su entorno laboral, concluyendo que los factores de riesgo psicosocial tienen influencia sobre el desempeño laboral entre los Agentes Civiles de Tránsito del GAD Municipalidad de Ambato.

Abedrabbo (2019) realizó la investigación denominada “Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los agentes de control municipal del gobierno autónomo descentralizado municipal de Ambato”. Su objetivo fue evaluar los riesgos psicosociales y establecer su influencia sobre la satisfacción laboral, aplicaron a 75 agentes de control. Así mismo, para el levantamiento de información usaron dos cuestionarios: cuestionario de riesgos psicosociales, y la escala de satisfacción; obteniendo el nivel de significancia 4.3% y con 5 grados de libertad, determinaron que el χ^2 tabulado igual 1.145 es menor (<) al χ^2 calculado igual a 11.438, Con un nivel de significancia del 4.3% y con 5 grados de libertad, de

igual manera el χ^2 tabulado igual 1.145 es menor (<) al χ^2 calculado igual a 11.438, concluyendo que si hay relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los agentes de control de GADMA.

2.1.2 Nacionales

Trinidad y Escobar (2022) investigaron los “Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada”, con el objetivo de identificar si hay relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en los trabajadores administrativos de la universidad privada. Su muestra estuvo conformada con 50 coordinadores académicos, cuyas edades estuvieron en el rango de 25 a 50 años de edad; fueron evaluados con el cuestionario de SUSESO-ISTAS21 y la escala de satisfacción laboral S20/23, dirigido al personal administrativo de una universidad privada, donde se evidencia que existe relaciones negativas significativas entre ambas variables ($p < 0,05$). Esto significa que cuando se intensifican los riesgos psicosociales se reduce la satisfacción laboral de los colaboradores por lo que se recomienda establecer protocolos que establezcan claramente las funciones del personal administrativo para disminuir el sobre esfuerzo en sectores focalizados.

Espinoza et al. (2022) realizó la investigación llamada “Seguridad, salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Tacna” Tuvo por finalidad conocer la relación de seguridad y salud ocupacional con satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Tacna (MPT), con una muestra tipo probabilística encuestó a 244 colaboradores. Aplicaron el cuestionario de

Escala de satisfacción laboral SL/SPC elaborado por Palma y el cuestionario CTESLAC. Sus resultados demuestran que la seguridad y la salud ocupacional presentan un efecto positivo en la satisfacción laboral, pero no repercuten de manera significativa en la satisfacción laboral.

Mamani (2022) realizó la investigación denominada “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal médico de un hospital de Minsa de Tacna”, cuyo objetivo fue evaluar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en los galenos de uno de los hospitales del MINSA - Tacna. Para el desarrollo de este estudio realizaron un estudio descriptivo correlacional, la población estuvo compuesta de 103 galenos; los instrumentos que se utilizaron para recoger los datos fueron, SUSESO ISTAS21 y S10/12. Como resultado obtuvieron que existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral, concluyendo que existe un alto nivel de riesgo psicosocial.

Alejandro y Roca (2023) realizó la investigación llamada “Riesgo psicosocial y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa call center de cobranzas Lima - 2023” con el propósito de relacionar riesgo psicosocial y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa, su aplicación fue en una muestra de 300 participantes, utilizaron la escala de satisfacción laboral y el cuestionario de riesgo psicosocial, en el cual demuestra que si hay una relación significativamente negativa ($Rho -0.325, p < .01$) entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa.

Farfán (2019) realizó la investigación titulada “Estrés laboral y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Piura – 2019” con el objetivo de conocer la relación que existe

entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, la muestra se conformó con 309 empleados. Para ello utilizaron el “Cuestionario de Estrés laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019” y el cuestionario “Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019”. Como resultado principal encontraron que existe relación negativa significativa, entre estrés laboral y niveles de satisfacción laboral.

2.1.3 Locales

Meyhuay y Romero (2021) realizó la investigación denominada “Factores psicosociales y comportamiento laboral en colaboradores de Mi Banco-Región Junín”, cuyo objetivo fue determinar cómo se encuentran relacionados los factores psicosociales y el comportamiento laboral de los trabajadores. Aplicaron un estudio censal a 142 trabajadores, la recolección de datos se realizó a través de los cuestionarios: SUSES/ISTAS21 y Comportamiento laboral. Como resultados obtuvieron que existe relación significativa entre las exigencias psicológicas, el apoyo social, el trabajo activo, las compensaciones y la doble presencia con el comportamiento laboral.

Alba (2020) desarrolló una investigación denominada “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de ayuda al diagnóstico y tratamiento del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale EsSalud, Huancayo – Junín 2020”, con el objetivo de identificar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del hospital. Considerándose una población de 210 trabajadores y muestra de 80 sujetos de estudio, aplicaron el cuestionario de

Síndrome de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Concluyendo que hay una significativa relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.

Mathsumi (2021) realizó un estudio que denominó “Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma – Junín 2021” a fin de establecer el tipo de relación que existe entre la variable psicológica clima organizacional y la variable satisfacción laboral. La ejecución de dicha investigación se realizó con 60 colaboradores del instituto de Tarma de entre 33 y 64 años, quienes cumplen diversos cargos en la institución, los instrumentos utilizados fueron la escala de clima laboral de Palma (1999) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Ruíz y Zavaleta (2007). Como resultados obtuvieron que existe una correlación significativa inversa entre clima laboral y satisfacción laboral dentro del instituto tecnológico – Tarma.

Espinoza y Fabian (2022) realizó la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del gobierno regional Junín, 2022” con la finalidad de estudiar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Gobierno Regional Junín, 2023. Su población estuvo conformada por 610 servidores, los instrumentos utilizados fueron, para la variable Clima organizacional aplicaron la Escala de clima laboral CL-SPC y para la variable de Satisfacción laboral aplicaron la Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados descriptivos de la investigación evidenciaron un nivel medio respecto al clima organizacional al 57.20% de los colaboradores, y en un nivel regular respecto a satisfacción laboral al 53.39% de los colaboradores.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

Los factores de riesgo psicosocial son la interrelación de acciones de la actividad laboral, el entorno ambiental y la forma de organización, del mismo modo, involucran experiencias externas al entorno laboral las que pueden ocasionar problemas de salud, productividad y satisfacción laboral. Por otra parte, la satisfacción laboral determina el comportamiento del personal hacia sus labores en función a relacionarse con probabilidades de crecimiento profesional, incentivos laborales y económicos, políticas de mejora constante, relaciones simétricas y asimétricas con sus pares y autoridades de manera adecuada, y entornos físicos que favorecen el desempeño de las tareas. Por lo tanto, se puede decir, que uno tiene influencia sobre el otro, ya que, si no hay una interrelación con el entorno, si no se cuenta con un entorno laboral adecuado, si no hay recompensas, ni crecimiento personal, ni reconocimientos, y a ello se añaden conflictos exteriores; hará que el personal pueda afectar su salud física, mental y social, y por ende bajará su rendimiento laboral.

La función que desempeña el personal administrativo dentro de las municipalidades se realiza de acuerdo a los intereses del jefe político del momento; dicha condición puede generar estados de angustia e incertidumbre en el personal nombrado, por los cargos al que serán asignados cuando se realiza el cambio de mando, del mismo modo el personal contratado puede experimentar estados de angustia, inseguridad y condescendencia frente a la posibilidad de pérdida de trabajo dichos aspectos son considerados factores de riesgo psicosocial y afectan su estado emocional, psicológico y físicos de los trabajadores Neffa (2015), dicha condición puede estar siendo reflejada en la falta de disposición de los

trabajadores para responder a las demandas de la población como reflejo de un nivel bajo de satisfacción laboral.

2.2.1 Factores de Riesgo Psicosocial

A través de la historia los riesgos psicosociales han venido evolucionado, (Moreno, 2011) refiere que se inicia como riesgo laboral considerándose un logro porque por mucho tiempo no era tomado en cuenta ya que el colaborador no contaba con beneficios laborales, el trabajo que desarrollaba tenía mayor valor que su vida personal, su valor era limitado a nivel de productividad y si el trabajador sufría algún accidente laboral la empresa no asumía la responsabilidad del daño. El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, del derecho a la integridad física y a la salud, que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. Los gremios son la primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. Posteriormente durante la Revolución francesa (1789) aparecen los sindicatos (S. XIX), el reconocimiento formal de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas (1948); la constitución de los estados democráticos posteriores a la Segunda Guerra mundial, marcan indirectamente el concepto de salud laboral principalmente reconociendo el derecho del trabajador en cuanto a su bienestar integral (física, mental y social). La salud laboral como derecho no es el resultado ni de la Medicina del Trabajo ni de la Psicología del Trabajo, sino del reconocimiento de que existen situaciones que perjudican la salud de los trabajadores a los cuales no deben ser expuestos. Así mismo, en Europa, la preocupación por la prevención de riesgos laborales, se activa

después de la Segunda Guerra Mundial y va de la mano de la elaboración de los diferentes tratados de la constitución de Europa. En 1989 aparece la Directiva Marco Europea de prevención de riesgos laborales centrada en el concepto de condiciones laborales, su evaluación, su control y su prevención (89/391/CEE), pero que amplía el concepto de condiciones laborales, incluyendo la salud como objeto final.

El Art. 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España (1995), como resultante de la adaptación de la Directiva Marco Europea no aborda en ningún momento los riesgos psicosociales, en realidad, ya que no aparece en ella ninguna referencia a riesgos específicos, pero sí establece de forma precisa en su artículo 12 la obligación del empresario de mejorar constantemente las condiciones de trabajo para garantizar la salud y seguridad de sus empleados. Sin embargo, es en el Art. 39 del Real Decreto (1997) de los Servicios de Prevención con el Sistema Nacional de Salud, en el anexo VII, en el que describiendo la formación necesaria para el Técnico Superior En Prevención de Riesgos Psicosociales se especifica como una de las especialidades la de Ergonomía y Factores Psicosociales. Por consiguiente, probablemente es la primera referencia legal a los factores psicosociales.

Y según el autor Moreno (2011), actualmente se cuentan con tres formas para referirse a los aspectos psicosociales: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales; donde define que “los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”, como dificultades laborales con las diferentes líneas jerárquicas, desigualdad salarial, falta de control de riesgos y otros; por otro lado dice que los factores psicosociales de riesgo son “Factores probables de daño a la salud, son negativos y

pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica”. Quiere decir que son generadores de estrés y pueden alterar el equilibrio de las capacidades de desenvolvimiento del trabajador; por último, considera los riesgos psicosociales laborales como situaciones que tienen una alta posibilidad de afectar gravemente la salud de los trabajadores, ya sea físicamente, socialmente o mentalmente. Por lo que el autor concluye que “los factores de riesgo psicosocial son factores con diferentes niveles de posibilidad de ocasionar daños de todo tipo, y que tienen una alta probabilidad de ocasionar consecuencias graves”.

Así mismo Neffa (2015) refiere que R. Karasek y J. Siegrist basaron su descubrimiento en las experiencias y percepciones de los trabajadores, verificando científicamente que, el pasar de los tiempos, la organización estructural y las rutinas laborales impactan la psique humana repercutiendo en la salud psicológica, social y física (si somatizan) en los trabajadores; del mismo modo refiere que existen aportes parciales de varias disciplinas:

Los epidemiólogos refieren que para considerar un factor de riesgo es necesario demostrar a partir del estudio el desencadenante de la alteración de la salud.

Para los psiquiatras los RPST se definen por la lista de síndromes psiquiátricos instituidos en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE - 10) o en el Manual de diagnóstico y estadísticos de los trastornos mentales (DSM-IV) utilizados para los estudios psiquiátricos.

Así mismo la OIT citado por (Candia et al., 2016), dice que los factores de riesgo psicosocial “son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el argumento del trabajo, las condiciones de organización, capacidades, necesidades, educación del trabajador,

y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las apreciaciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”.

Del mismo modo Polanco y García (2017), refiere que los factores psicosociales “consisten en interacciones entre, el trabajo, el medio ambiente, condiciones de la organización, capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, que pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. La DIGESA refiere (MINSA, 2019) que los riesgos psicosociales se caracterizan por: consecuencias psicológicas (irritación, preocupación, tensión y ansiedad); estrés laboral, reacciones en el comportamiento (alteraciones de la vida familiar, social e individual); y accidentes de trabajo. Así mismo refiere Nogareda y Almodóvar (2002), que los factores de riesgo tiene como objetivo, identificar y establecer medidas de mejora para prevenir daños.

Así mismo (Neffa, 2015, p.109) refiriéndose a los factores de riesgo psicosocial dice que “Son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan”. Y considera que existen los siguientes determinantes de factores de riesgo psicosocial:

- ***Determinantes estructurales.*** Entorno laboral, tareas rutinarias, clima laboral, influyen sobre el desempeño psicológico y emocional de los trabajadores.

- ***Determinantes individuales.*** Es el daño que puede generar los diferentes riesgos en los trabajadores, este daño va a depender del tiempo de exposición, recursos compensatorios, grupos de apoyo y otros.

Así mismo, la Dirección de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud (DARES) y el Congreso DIM GESTES, citado por Neffa (2015) agrupan a las determinantes individuales de acuerdo a los siguientes ejes:

a) La demanda psicológica y el esfuerzo requerido: Esta dimensión acentúa la carga mental del trabajo y los esfuerzos cognitivos para concentrar la atención, procesar la información captada por los sentidos, identificar las diversas alternativas y adoptar decisiones.

b) El estrés, como la capacidad que tienen los trabajadores para adaptarse y/o resistir a los riesgos y amenazas provenientes del proceso de trabajo cuyo desequilibrio puede predisponerlos para contraer una enfermedad, psíquica, mental o somatizarla.

c) Las exigencias emocionales movilizadas en la actividad pueden causar daño o permitir el control sobre si mismo y lograr satisfacciones, tanto en las relaciones con el público, clientes, usuarios o pacientes.

d) La autonomía en el trabajo consiste en la posibilidad de ser actor, conducir su propia vida profesional y tener la posibilidad de progresar y hacer carrera, de intervenir en la producción de bienes o servicios con capacidad para participar en la adopción de decisiones, para usar y desarrollar sus competencias profesionales y para seguir aprendiendo.

e) Las relaciones sociales en el trabajo son importantes y múltiples porque se refieren a los compañeros de trabajo, los jefes directos y la jerarquía, la empresa u organización en si misma como empleadora y, finalmente, los clientes y usuarios, o pacientes y los educandos.

f) Los conflictos éticos y/o de valores se pueden generar cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetar las reglas de la profesión porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, recibe insumos de mala calidad, o falla la logística; cuando sufre porque tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo o con las que claramente está en desacuerdo; cuando tiene la obligación de esconder información, de ser ambiguo o mentir a los clientes o usuarios cuando no puede resolver un problema; cuando tiene el sentimiento de hacer un trabajo inútil o que es considerado como tal por los compañeros, siendo entonces desprestigiado por la sociedad.

g) la inseguridad en la situación de trabajo y empleo, esta dimensión alude al control de estatus, en otros términos, al dominio sobre su destino, el presente y el futuro. Implica las necesidades de planificación y la posibilidad de manejar la incertidumbre. El manejo de la inseguridad y de la tolerancia a la incertidumbre resultan ser hoy un mayor desafío personal y laboral.

Del mismo modo, Neffa (2015) enlista los siguientes componentes de los factores de riesgo:

- 1. *La intensidad del trabajo y tiempo de trabajo***

a) ***El contenido del trabajo:***

- Puesto que ocupa el colaborador y el tipo de trabajo a ejecutar.
- Las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuadas permiten sobrellevar el tedio de las tareas iniciales para finalmente obtener el trabajo deseado.
- Grado de responsabilidad que tiene el trabajador sobre la toma de decisiones dentro del trabajo asignado.
- La relación comunicacional y colaborativa simétrica y asimétrica interna y externamente.
- Los resultados y la calidad de gestión como producto de su nivel de responsabilidad.
- La probabilidad de desarrollo y mejora profesional.
- La valoración externa del trabajo realizado.

b) ***La cantidad o volumen de trabajo.*** Con el objetivo de generar ganancias, las entidades buscan incrementar la producción de bienes y servicios que constituyen las acciones clave de su actividad económica y de donde surge el excedente.

- c) **La intensidad del trabajo realizado por el trabajador.** Su capacidad se determina por el desarrollo de trabajo y su organización, particularmente en un contexto recesivo.
- d) **Resultado de la carga laboral.** En el análisis de las dimensiones psicosociales del trabajo y su naturaleza es necesario distinguir, para fines analíticos, entre los problemas psíquicos y los problemas mentales que, debido a la carga de trabajo que generan, constituyen la sustancia de los riesgos psicosociales en el trabajo.
- e) **Las dimensiones de la carga de trabajo.** Señala a las condiciones y medio ambiente de trabajo que se encuentra dentro del área donde se realizará la actividad, las cuales están relacionadas con los agentes físicos, agentes químicos, agentes biológicos, factores tecnológicos y factores de seguridad.
- **Sobrecarga cuantitativa.** Se genera cuando existe presión laboral por falta de mantenimiento de los equipos o falencias en la organización.
 - **Sobrecarga cualitativa.** Se genera cuando el trabajador realiza sus actividades de manera pausada producto de sus limitaciones.
 - **Sobrecarga laboral - cualitativa o cuantitativa.** Se genera cuando la actividad realizada impacta directamente sobre la salud debido al cansancio y la ansiedad, reducida satisfacción laboral, los cuales desencadenan en: altos niveles de colesterol, aumento de la frecuencia cardíaca con predisposición a infarto o desparrame cerebral.

2. *Estrés laboral*

Reacción innata del organismo, imprescindible para la subsistencia; actualmente se le trata erróneamente como una enfermedad debido a que esta respuesta estresora ocasiona graves problemas sobre la salud, como cefaleas, fibromialgia, dolor muscular, gastritis, migrañas, y otros que impiden el normal funcionamiento del organismo (amnesia, cambios de humor, reducida capacidad de concentración). Algunas reacciones ante situaciones de estrés son:

- a) ***Reacciones de tipo cognoscitivo.*** Son las respuestas que brindará el sujeto (reacciones afectivas emocionales como miedo, angustia, agresividad) en función a la interpretación de su percepción, memoria y pensamiento frente a un hecho que puede resultarle amenazante o no.
- b) ***Respuestas de tipo fisiológico.*** Son reacciones o alteraciones físicas del organismo para afrontar una situación estresante.
- c) ***Las respuestas motoras.*** Es la activación del sistema de supervivencia preparándose para luchar o huir.

La clasificación de los tipos de estrés laboral de Selye citado por Neffa (2015) son:

- a) ***El estrés agudo.*** Es la reacción del cuerpo humano frente a un peligro que se presenta, pero que desaparece los síntomas en cuanto la situación se acaba.
- b) ***El estrés crónico.*** Son las reacciones negativas que afectan la salud cuando se presentan en niveles altos y se relacionan con los trastornos de ansiedad, alterando

el desenvolvimiento de las personas llevándolo incluso a necesitar asistencia médica.

El estrés en ocasiones puede causar enfermedades que afectan el sistema muscular, el sistema óseo, problemas al corazón, trastornos psicosomáticos, problemas con el sistema digestivo e inclusive puede ocasionar la muerte.

Los individuos tienen la capacidad para adaptarse y resistir a las exigencias que le impone su entorno laboral, pero cuando hay un desequilibrio sobre la impresión que el colaborador tiene hacia su trabajo, y más aún si se trata de una profunda exposición, de manera repetitiva y que sea de largo plazo, le sobreviene el estrés laboral que termina afectando la salud física, social y psicológica.

3. El control de las emociones

Es la capacidad que tienen las personas para conocer, entender y gestionar sus sentimientos y conductas frente a sucesos positivos y negativos respondiendo de forma apropiada; Es por ello, que el empleador considera esta aptitud al momento de seleccionar personal calificado para su contratación, ya que se verá reflejado como por ejemplo en la atención del cliente.

4. La autonomía y el margen de maniobra

La autonomía laboral se relaciona con el nivel de libertad con que cuenta el colaborador para participar en la formulación de las modalidades de trabajo, la posibilidad de conocer anticipadamente las actividades a desarrollar, y la posibilidad de contar con cierta

flexibilidad de horarios. Dichas posibilidades facilitarán al colaborador contar con una adecuada organización de sus actividades personales y familiares.

5. *Las relaciones sociales en el trabajo*

Es la capacidad de integración con la que cuentan los trabajadores con el objetivo de alcanzar un bien común. Algunos tipos pueden ser:

- a. ***Relaciones con los colegas y compañeros de trabajo.*** La colaboración por parte de los compañeros es importante para transmitir conocimientos, experiencias y ayudar a superar momentos complicados provocados por las exigencias de las CyMAT y los RPST prevalecientes, el agotamiento emocional, los conflictos y tensiones. las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el mutuo apoyo social en el trabajo pueden incrementar el bienestar psicológico en el trabajo y crear un clima laboral saludable.
- b. ***Relaciones con la jerarquía.*** Se estructuran de acuerdo a la proyección de la dirección y los modelos de gestión; los colaboradores se benefician con el apoyo técnico que los superiores les brindan y la valoración que ellos hacen de su trabajo personal, estableciendo adecuados sistemas de información, comunicación y control e influyen sobre las actitudes y comportamientos en caso de conflictos.
- c. ***Relaciones de los trabajadores con la empresa u organización para lo cual trabajan.*** La voluntad de la empresa de adoptar normas y procedimientos ergonómicos para adecuar la tarea de los trabajadores que la van a ejecutar (ergonomía) es una condición

para que el resultado sea positivo en términos de productividad y calidad y que no se deteriore la salud del trabajador pudiendo llegar a ser fuente de satisfacción.

d. Relaciones con personas u organizaciones exteriores a la empresa. La forma en que se relacionan los trabajadores con personas externas a la empresa, clientes, usuarios, subcontratistas y proveedores, pueden generar satisfacción por la expresión de su estima y reconocimiento hacia los trabajadores y la empresa, así como la valoración social favorable o desfavorable que el entorno realiza sobre el desempeño laboral particular.

6. Conflictos éticos y de valores

Son aquellas tareas que exigen realizar actividades que van en contra de sus valores personales y ética profesional.

7. Inseguridad e inestabilidad en la situación laboral

La inestabilidad laboral, los cambios de horario en el trabajo, la reubicación de puestos, los honorarios que no compensan el trabajo realizado, las exigencias para obtener un ascenso en base a la carrera profesional, la necesidad de adquirir un puesto laboral a pesar de tener características precarias por necesidad (contratos temporales, trabajos eventuales, etc); son las que afectan negativamente a la salud.

Al respecto se encuentra que Candia et al. (2016) estructura el cuestionario SUSESO/ISTAS21 en dimensiones y subdimensiones:

Dimensiones:

- a. Exigencias psicológicas en el trabajo.* Como parte de la “dimensión demanda” del modelo Demanda/Control/Apoyo social y la “dimensión esfuerzo” del modelo Desbalance/Esfuerzo/ Recompensa, incluye aspectos relacionados con la presión emocional, presión sensorial o creativa, así como el tiempo, ritmo y distribución laboral.
- b. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.* Como parte de la “dimensión control” del modelo Demanda/Control/Apoyo social se refiere a la autonomía que tiene el empleado de influir sobre los horarios laborales, formas, estrategias y calidad laboral.
- c. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.* Como parte de la “dimensión apoyo social” del modelo Demanda/Control/Apoyo social, además de tener componentes de liderazgo, regula el impacto de las exigencias psicológicas en el trabajo, así como el impacto del trabajo activo y desarrollo de habilidades.
- d. Compensaciones.* Como parte de la “dimensión recompensas” del modelo Desbalance/Esfuerzo/Recompensa de Siegrist, ayuda a calcular la diferencia entre esfuerzo y recompensa, del mismo modo como permite tener el control de la condición laboral del empleado.
- e. Doble presencia.* Busca conocer el grado de preocupación que presenta el trabajador al intentar concluir sus actividades familiares y actividades laborales. Conocido también como “interferencia trabajo-familia”.

Subdimensiones

Dichas dimensiones abarcan 19 subdimensiones, las que son descritas a continuación:

A. Exigencias psicológicas (DI)

1. **Exigencias psicológicas cuantitativas (CU).** Está relacionada con la sobrecarga laboral producto de la falta de personal, deficiencia en la organización o planificación laboral, así como el uso precario de tecnología; por otro lado, también puede relacionarse con las escasas exigencias laborales.
2. **Exigencias psicológicas cognitivas (CO).** Dichas exigencias están relacionadas con la responsabilidad que tiene que asumir el trabajador producto de la toma de decisiones; así mismo, demanda altos niveles de atención y memoria.
3. **Exigencias psicológicas emocionales (EM).** Dicha exigencia está relacionada con el evitar involucrarse emocionalmente con los usuarios de manera que no se produzca omisión de funciones ni desgastes emocionales.
4. **Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE).** Dicha exigencia demanda reprimir las emociones que surgen en el desarrollo del trabajo sobre todo cuando se trata de controlar la ira o la ansiedad. Esta subdimensión y la antes mencionada tiende a ser elevada cuando el trabajo que se realiza implica atender directamente a las personas.

5. *Exigencias psicológicas sensoriales (ES)*. Esta exigencia laboral demanda el uso frecuente de los sentidos sobre todo la visión con alta demanda de atención y minuciosidad.

B. Trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2)

1. *Influencia (IN)*. Grado de intervención del trabajador respecto a la organización del trabajo, formas, cantidad, horarios o hasta con quienes desarrollar las labores.
2. *Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD)*. Mide la posibilidad de que la persona pueda desarrollar sus habilidades y conocimientos en el trabajo.
3. *Control sobre los tiempos de trabajo (CT)*. Contar con la posibilidad para pausar las actividades ya sea para descansar brevemente, para resolver problemas personales o tener vacaciones. Es complemento de la dimensión influencia.
4. *Sentido del trabajo (ST)*. Consiste en darle un sentido trascendental al trabajo, más allá de solo obtener ingresos económicos o el tener en que ocuparse.
5. *Integración en la empresa (IE)*. Describe el grado representatividad que tiene el trabajador con su institución.

C. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3)

1. **Claridad de rol (RL)** Está relacionado con la claridad de las responsabilidades descritas para cada puesto laboral.
2. **Conflicto de rol (CR)**. Se refiere a los conflictos que tiene la persona con las expectativas que tiene sobre el rol que va a cumplir y que termina siendo contradictorio.
3. **Calidad de liderazgo (CL)**. Cualidades que presenta el jefe inmediato superior los cuales permiten valorar su capacidad de liderazgo (capacidad de resolución de problemas, planificación, distribución del trabajo de manera imparcial, grado de comunicación, búsqueda común del bienestar de los subalternos, y otros).
4. **Calidad de la relación con superiores (RS)**. Cualidades que presentan los integrantes de la estructura organizacional a nivel comunicativo que permiten realizar los trabajos de manera óptima.
5. **Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC)**. Describe el sentido de pertenencia del colaborador hacia su grupo de trabajo, así como la relación y el nivel comunicativo que existe entre ellos.

D. Compensaciones (D4)

1. **Estima (ET)** Se relaciona con la muestra de gratitud y apoyo del grupo laboral (pares y jefes) por el empeño aplicado en el desarrollo del trabajo.

2. Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC).

Angustia relacionada a la modalidad de contrato, a los sueldos variables, a las irregularidades en los pagos de sueldos, a la probabilidad de cese o promoción.

3. Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT).

Inseguridad frente al desarrollo de actividades no establecidas (horarios, realizar jornadas no planificadas, cambios geográficos y otros).

E. Doble presencia (D5)

- 1. Preocupación por tareas domésticas (DP).** Angustia generada por las el desarrollo de las tareas domésticas que llegan a afectar el desarrollo del trabajo. Suele darse mayormente en mujeres.

Por lo expuesto, para esta investigación se considera que los factores de riesgo psicosocial representan condiciones no favorables dentro del entorno laboral ya que pueden ocasionar daños psicológicos y fisiológicos en los trabajadores.

2.2.2 Satisfacción Laboral

Fue el psicólogo alemán Munsterberg (1913) quien introdujo el tema de satisfacción laboral con el libro “Psychology and industrial efficiency”, más el interés por el estudio surgió al publicarse “Job Satisfacction” de Hoppock (1935), de acuerdo a lo referido por (Zayas et al., 2015), quién también menciona que la satisfacción laboral ha sido una de las variables más estudiadas en el ámbito laboral, pero que no existe una

definición consensuada, por lo que algunos especialistas, refieren que este concepto está libre de teoría, por lo que en la actualidad no se cuenta con una definición unánime de satisfacción laboral.

Finalizando el siglo XX Frederick Herzberg citado por (Gan y Berbel, 2007) desarrolló su teoría de los factores higiénicos o de insatisfacción, donde define que los factores higiénicos son extrínsecos al trabajo y se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja y considera los siguientes factores:

- ***Condiciones ambientales.*** Es el ambiente laboral con instalaciones seguras, limpias e higiénicas, las herramientas de trabajo en buen estado, las condiciones de iluminación y la temperatura adecuada. Si el colaborador carece de estas condiciones se sentirá descontento.
- ***Salario.*** Son los factores económicos que tienen que ver con los salarios y beneficios que recibe el colaborador. Implica que los salarios deben ser apropiada de acuerdo de acuerdo a las labores que realizan. Una deficiente estructuración salarial ocasiona insatisfacción en el colaborador con las tareas que realizan las personas.
- ***Políticas de empresa.*** Es el conjunto de normas internas diseñadas para regular y delimitar las reglas de comportamiento dentro de una organización. es donde se describen responsabilidades tanto de los empresarios como los empleados.

- ***Tipo de supervisión.*** Es el conjunto de actividades que realiza una persona al supervisar o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr objetivos planteados y satisfacción mutua.
- ***Normativa interna,*** procedimientos, protocolos. Son aquellas medidas y lineamientos que se deben seguir dentro del modelo para la preservación del orden y el cumplimiento de los objetivos.
- ***Relación entre el nivel directivo y los demás empleados.*** Es toda aquella comunicación interna que se hace de acuerdo a los procesos de interacción entre los miembros de una empresa.
- ***Relaciones interpersonales.*** Es la interrelación que tienen las personas dentro del entorno laboral.
- ***Retribución en especie u otros beneficios sociales.*** Son los beneficios que se le da a los empleados ya sea con servicios médicos, seguros familiares y programas de ayuda. Ya que si no cuentan con estos beneficios el colaborador podría manifestar descontento en el trabajo.

Estos factores son modulados por la organización para evitar la insatisfacción en el trabajo y potenciar la motivación. Herzberg los define basándose en el término higiene por el hecho de que son capaces de prevenir insatisfacción laboral o eliminarla, pero no producen satisfacción real, tan sólo minimizan las consecuencias adversas de no existir.

De acuerdo a Palma (2020) el cuestionario SL/SPC, tiene 7 factores y se divide en:

1. *Condiciones Físicas y/o Materiales:*

Se refiere a la estructura física donde se desarrolla diariamente el trabajo el cual a la vez es un medio que facilita la misma.

2. *Beneficios Laborales y/o Remunerativos:*

Es el nivel de satisfacción respecto a la remuneración justa o superior por el trabajo que desempeña.

3. *Políticas Administrativas:*

Es el nivel de conformidad respecto a las normas institucionales que existen para regular la relación laboral las cuales están asociadas con el trabajador.

4. *Relaciones Sociales:*

Nivel de satisfacción respecto a las relaciones interpersonales con los integrantes de la organización con quienes se comparte actividades comunes.

5. *Desarrollo Personal:*

Posibilidad que encuentra el trabajador de desarrollarse profesionalmente.

6. *Desempeño de Tareas:*

Es la importancia que le da el trabajador al impacto de su trabajo dentro de la empresa.

7. *Relación con la Autoridad:*

Se relaciona con el valor que le da el trabajador a la relación que tiene con el jefe inmediato superior, así como a las actividades que realiza diariamente.

Por lo tanto, se puede decir que la satisfacción laboral es el contentamiento que se tiene con respecto a las condiciones del entorno laboral.

2.3 Marco conceptual

De acuerdo a la definición que refiere Neffa (2015) los factores de riesgo psicosocial son la interacción entre el trabajo, el entorno laboral y la estructura jerárquica de la organización, así mismo, son las experiencias fuera del entorno laboral las que tienen la posibilidad de alterar la salud, el desempeño y la satisfacción en el trabajo. Por otra parte, según la definición de Gan y Berbel (2007) sobre satisfacción laboral se determina por el comportamiento del personal hacia su entorno laboral en función de aspectos relacionados a la oportunidad que encuentra de realización profesional, recompensas laborales y económicas que percibe, normas administrativas, interacción con otros integrantes de la institución e interacción con los jefes inmediatos, condiciones físicas y materiales que favorecen en el desempeño de las tareas. Por lo tanto, se puede decir, que uno tiene influencia sobre el otro, ya que, si no se cuenta con un entorno laboral favorable, si no hay recompensas, crecimiento personal, ni reconocimientos, y a ello se incluye conflictos exteriores; esto hará que el personal pueda afectar su salud física psicosocial; por lo tanto, esto influirá a que la persona baje su rendimiento laboral.

- ***Factores de riesgo psicosocial:***

Dentro del significado de riesgo psicosocial Gollac, 2012, y Coutrot, 2013, citado por Neffa (2015) los factores de riesgo psicosocial “Son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones del entorno laboral y los factores organizacionales”

Al respecto el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS-1996) refiere: “son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional y conductual que son conocidas popularmente como estrés” Ansoleaga, 2013 citado por (Neffa, 2015.,p.112).

Vieco y Abello (2014) citado por (Polanco y García, 2017., p.115) definen que: “Los factores de riesgo psicosociales laborales, poseen propiedades relacionadas con las condiciones del trabajo, y de su organización, las cuales posiblemente afectan la salud de los individuos mediante elementos psicológicos y fisiológicos, que igualmente se les denomina estrés.”

- ***Satisfacción laboral:***

Frederick Herzberg desarrolló su teoría de los factores higiénicos o de insatisfacción Gan y Berbel (2007), define que los factores higiénicos son extrínsecos al trabajo y se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja.

Mientras que, Fernández (1999), citado por (Charaja y Mamani, 2013., p.2) concluye que: “la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo.”

- ***Personal administrativo:***

Son aquellos colaboradores que se dedican a la gestión diaria de la empresa y a todas las actividades que esta conlleva, citado por (Arias, 2021., p.1).

- ***Municipalidad:***

Es la institución que en representación del municipio cumple la función de gobierno y administración, con la finalidad de lograr el desarrollo de su circunscripción y satisfacer las necesidades elementales de los vecinos, citado por (Mállap, 2013., p.7)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Hi: Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Ho: No existe relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

3.2 Hipótesis específica

Hi: Existe relación entre exigencias psicológicas y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Ho: No existe relación entre exigencias psicológicas y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Ho: No existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023

Hi: Existe relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Ho: No existe relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Ho: No existe relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre compensaciones y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Ho: No existe relación entre compensaciones y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre doble presencia y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Ho: No existe relación entre doble presencia y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

3.3 Variables

3.3.1 Factores de Riesgo Psicosocial:

Definición conceptual: para Neffa (2015) los factores de riesgo psicosocial “Son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan”.

Definición Operacional: El instrumento será operacionalizado de acuerdo a las dimensiones establecidas por (Candia et al., 2016): “Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia”.

3.3.2 Satisfacción laboral

Definición conceptual: Frederick Herzberg en su teoría de los factores higiénicos o de insatisfacción (Gan y Berbel, 2007., p.303), define que los “factores higiénicos son extrínsecos al trabajo y se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja”.

Definición operacional: El instrumento será operacionalizado en 7 dimensiones establecidas por Palma (2020): “Condiciones Físicas y/o Materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad”.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de la investigación

Citando a (Hernández et al., 2014), dicha investigación se desarrolló con el método científico, porque es una forma de iniciar la realidad y estudiar las manifestaciones de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, con el propósito de descubrir su esencia y sus interrelaciones, pero que no reemplaza a la experiencia, la inteligencia o el conocimiento.

El método específico, describe, analiza e interpreta sistemáticamente el conjunto de hechos tal cual se presenta en la realidad. Conocida también como método descriptivo. Llega solo al control estadístico, por lo tanto, su validez interna es discutible (Sánchez et al., 2018, p. 92).

4.2 Tipo de investigación

Según (Hernández et al., 2014), esta investigación es básica (puro), ya que se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta.

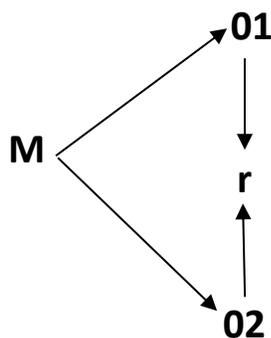
4.3 Nivel de investigación

Para (Hernández et al., 2014), es de nivel descriptivo relacional, porque tiene como objetivo explicar la relación entre las variables en un momento determinado, consiste en describir la relación entre las variables.

4.4 Diseño de la investigación

De diseño no experimental de corte transversal, donde no se manipularon las variables, y se recogió la información en un solo momento, y en su contexto natural (Hernández et al., 2014).

Se recogió la información en el tiempo establecido, utilizando los instrumentos correspondientes, se evitó inconvenientes con el tiempo programado para aplicación de los test al personal administrativo. Siguiendo el siguiente esquema:



Dónde:

M = Trabajadores administrativos de la municipalidad

01 = Factores de riesgo psicosocial

02 = Satisfacción laboral

r = Relación

4.5 Población y muestra

Población

La población es “un conjunto de elementos o casos, sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten determinadas características o un criterio; y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados” (Sánchez et al., 2018, p.102). Por ello, la población de esta investigación está constituida por 110 personas, según lo refirió el área RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Junín.

Muestra

La muestra es “un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Sánchez et al., 2018, p.93). El estudio está conformado por todo el personal accesible que se encuentra laborando. La muestra estuvo conformada por 82 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Junín, el tipo de muestreo es no probabilístico, “Se basa en el criterio del investigador, ya que las unidades del muestreo no se seleccionan por procedimientos al azar. Pueden ser intencionado, sin normas o circunstancial” (Sánchez et al., 2018, p.94) La fórmula que se utilizó para el muestreo es el siguiente:

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2}$$

En donde:

n = Muestra

P = Probabilidad a favor

Q = Probabilidad en contra

Z = Nivel de confianza

N = Población

E = Error máximo admisible

Criterios de inclusión

- Personal que pertenece al área administrativa de la municipalidad.
- Personal administrativo que asiste al centro de labores los días del recojo de información.
- Personal administrativo que acepte de manera voluntaria formar parte del estudio y firme el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal que no pertenece al área administrativa de la municipalidad.
- Personal administrativo que no asiste al centro de labores el día del recojo de información.
- Personal administrativo que no acepte de manera voluntaria formar parte del estudio.
- Personal administrativo que no firma el consentimiento informado.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para (Sánchez et al., 2018, p.120) la técnica es “El conjunto de reglas y operaciones para el manejo de los instrumentos que auxilian al individuo en la aplicación de los métodos con el fin de recoger información y datos”

- Encuesta.

Instrumento

Para el desarrollo se emplearon como instrumentos:

- Cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO/ISTAS21 de Macarena Candia
- versión breve

FICHA TÉCNICA

SUSESO ISTAS 21 – VERSIÓN BREVE

Nombre de la prueba	: Superintendencia de seguridad social/Instituto sindical de trabajo, Ambiente y salud - SUSESO/ISTAS 21 - Versión Breve.
Autores	: Macarena Candía T., Juan Manuel Pérez, David Gonzales G.
Año	: 2007 y 2009
Procedencia	: Dinamarca (Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)) Chile (SUSESO/ISTAS21)
Validado en el Perú	: Carmen Isolina Ayala Jara (2018)
Objetivo	: Medir los riesgos psicosociales en el trabajo.
Tipo de aplicación	: Individual o colectiva.
Tiempo de administración	: Indiferente.
Estructuración	: 20 ítems.
Ámbito de aplicación	: 18 a 68 años de edad.
Breve descripción	: El cuestionario consta de 20 ítems y dentro de ellas 5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia. El tipo de respuesta se presenta en la escala de tipo Likert con 5 alternativas en un rango de 0 a 4 puntos. La puntuación de las dimensiones se calcula con la suma de los ítems con puntajes que oscilan entre 0 y 20 puntos.

ADMINISTRACIÓN

Se aplica de forma colectiva o individual. El evaluado, deberá responder los 20 items que conforman el instrumento, el cual permite las siguientes opciones de respuesta: Siempre, Muchas veces, Algunas veces, Solo alguna vez y Nunca.

CALIFICACIÓN Y PUNTUACIÓN

El formato de respuesta es de tipo Likert con 5 alternativas en un rango de 0 a 4 puntos (siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez y nunca), cada participante marcará su respuesta de acuerdo a lo que considere. Los puntajes totales hacen referencia al puntaje de las dimensiones mayores, este puntaje te permite realizar el cálculo sobre la cantidad de trabajadores que se encuentran entre los diferentes niveles de riesgo (bajo, medio, alto).

Tabla 1

Indicador general de factores de riesgo psicosocial

Dimensiones	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0 – 8	9 – 11	12 – 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 – 5	6 – 8	9 – 20
Apoyo social en la empresa	0 – 3	4 – 6	7 – 20
Compensaciones	0 – 2	3 – 5	6 – 12
Doble presencia	0 – 1	2 – 3	4 – 8

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

El cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO/ISTAS21, ha sido validada para la lengua española por (Alvarado et al., 2012) en Chile, donde muestra que la gran mayoría de las escalas obtuvo un alfa de Cronbach mayor que el nivel convencional de 0,700, y la mitad

obtuvo un alfa mayor a 0,800, señalando su buena consistencia interna. Así mismo, fue validada para el Perú por (Escobedo, 2022) donde se obtuvo una adecuada confiabilidad de 0,661 alfa de Cronbach.

Realizada la descripción del cuestionario, se procedió a la verificación de las propiedades psicométricas, por medio del juicio de 3 expertos: La psicóloga Liliana Palomino; el psicólogo Marlon Romero y la psicóloga Annabella Llanos Villadoma. Así mismo, para obtener la confiabilidad se procedió con el método de análisis de Alfa de Cronbach.

Resultado de la prueba piloto

En la presente investigación, la confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach que fue aplicado a 30 personas que laboran en el área administrativa de municipalidad distrital de Apata – Huancayo; los cuales fueron seleccionados de manera no probabilístico intencional.

La aplicación de la prueba piloto nos permitió reducir los posibles errores y sesgos de nuestra investigación; para lo cual fueron aplicados en una población similar a la muestra final.

La confiabilidad del cuestionario SUSESO/ISTAS21 aplicando el Alpha de Cronbach es:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

El resultado de confiabilidad con alfa de Cronbach a través de SPSS versión 25 es:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	20

Por lo cual, el alfa de Cronbach es 0,765 y se ubica en una confiabilidad aceptable de la aplicación del instrumento.

De este estudio se utilizó el cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO/ISTAS21 – versión breve y la escala de satisfacción laboral SL/SPC. El cuestionario de riesgos psicosociales fue diseñado para medir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, cuyo fin de diagnosticar, prevenir, fiscalizar y capacitar. El cuestionario está compuesto por cinco dimensiones: exigencias psicológicas (1, 2, 3, 4, 5), trabajo activo y desarrollo de habilidades (6, 7, 8, 9, 10), apoyo social en la empresa (11, 12, 13, 14, 15), compensaciones (16, 17, 18), doble presencia (19, 20), el formato de respuesta es de tipo Likert con 5 alternativas en un rango de 0 a 4 puntos. Para calcular el puntaje de cada una de las dimensiones se suman los puntajes de los ítems que oscilan entre 0 y 20 puntos.

El cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO/ISTAS21 – versión breve “cuenta con varias validaciones dentro del entorno laboral, entre ellas la validación realizada en la Universidad Privada Norbert Wiener, donde obtuvo una confiabilidad de 0,661 alfa de Cronbach.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Nombre del Test	: Escala de satisfacción Laboral
Autor	: Sonia Palma Carrillo.
Año	: 1999
Procedencia	: Lima - Perú
Adaptación	: Joana Teresa Bravo Chauca (2015)
Objetivo	: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
Utilidad	: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
Tipo de aplicación	: Individual y colectiva
Tiempo de administración	: 20' aprox.
Estructuración	<p>: La prueba tiene 7 factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales • Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos • Factor III: Políticas Administrativas • Factor IV: Relaciones Sociales • Factor V: Desarrollo Personal • Factor VI: Desempeño de Tareas • Factor VII: Relación con la Autoridad
Ámbito de aplicación	: a partir de los 17 años
Breve descripción	<p>: La escala consta de 36 ítems y está compuesta por siete factores: condiciones físicas y/o materiales, laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la</p>

autoridad. Las respuestas se presentan en las escalas de tipo Likert con 5 alternativas en un rango de 1 a 5 puntos. Para calcular el puntaje de las dimensiones se suman los puntajes de los ítems que oscilan entre 36 y 180 puntos.

ADMINISTRACIÓN

Se aplica de forma colectiva o individual. El evaluado, deberá responder los 36 ítems que conforman el instrumento, el cual permite las siguientes opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo.

CALIFICACIÓN Y PUNTUACIÓN

El formato de respuesta es de tipo Likert con 5 alternativas en un rango de 1 a 5 puntos (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), cada participante marcará su respuesta de acuerdo a como se siente. El cálculo del puntaje total se realiza sumando los puntos asignados a cada ítem, los puntajes oscilan entre 36 y 180. Las puntuaciones altas indican que existe "satisfacción frente al trabajo" y las puntuaciones bajas "insatisfacción frente al trabajo". Como se demuestra en la siguiente tabla.

Tabla 2

Categorías diagnósticas escala SL-SPC

SATISFACCION	FACTORES							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
LABORAL								
Alta	23 o +	18 o +	23 o +	19 o +	29 o +	29 o +	29 o +	168
Parcial Satisfacción laboral	20 a 22	15 a 17	20 a 22	17 a 18	26 a 28	26 a 28	25 a 28	149 a 167
Regular	15 a 19	9 a 14	15 a 19	12 a 16	19 a 25	20 a 25	19 a 24	112 a 148
Parcial insatisfacción labora	11 a 14	7 a 8	11 a 14	8 a 11	14 a 18	14 a 19	14 a 18	93 a 111
Baja	10 o -	6 o -	10 o -	7 o -	13 o -	13 o -	13 o -	92 o -

Fuente "Sonia Palma Carrillo: Lima – Perú 1999"

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

La escala de satisfacción laboral SL-SPC, fue diseñado en el Perú Boada (2018), donde obtuvo una confiabilidad de 0,81 alfa de Cronbach.

Realizada la descripción del cuestionario, se procedió a la verificación de la validación de la escala, por medio del juicio de 3 expertos: La psicóloga Liliana Palomino; el psicólogo Marlon Romero y la psicóloga Annabella Llanos Villadoma. Así mismo, para obtener la confiabilidad se procedió con el método de análisis de Alfa de Cronbach.

Resultado de la prueba piloto

Se aplicó a 30 trabajadores administrativos como prueba piloto del instrumento

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

El resultado de confiabilidad con alfa de Cronbach a través de SPSS versión 25 es:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	36

Por lo tanto, el alfa de Cronbach es 0,876 y se ubica en una confiabilidad aceptable de la aplicación del instrumento.

Así mismo, se utilizó la escala de satisfacción laboral SL/SPC. La escala de satisfacción laboral fue diseñada para medir el nivel de satisfacción laboral de trabajadores, cuyo fin es la elaboración de planes de intervención a nivel organizacional. La escala está compuesta por siete factores: condiciones físicas y/o materiales (1, 13, 21, 28, 32), beneficios laborales y/o remunerativos (2, 7, 14, 22), políticas administrativas (8, 15, 17, 23, 33), relaciones sociales (3, 9, 16, 24), desarrollo personal (4, 10, 18, 25, 29,34), desempeño de tareas (5, 11, 19, 26, 30, 35), relación con la autoridad (6, 12, 20, 27, 31, 36), el formato de respuesta es de tipo Likert con 5 alternativas en un rango de 1 a 5 puntos. El cálculo del

puntaje total se realiza sumando los puntos asignados a cada ítem, los puntajes oscilan entre 36 y 180 puntos.

La escala de satisfacción laboral SL/SPC “cuenta con varias validaciones, entre ellas la validación realizada en la Universidad Ricardo Palma, donde obtuvo una confiabilidad de 0,81 alfa de Cronbach.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo el desarrollo y análisis de la información, se aplicó la estadística descriptiva, lo cual nos ayudó a organizar los resultados que se obtuvo. Se elaboró una base de datos en el programa ofimático Excel 2019 y posterior a ello se trasladó al software del SPSS v.25, para el análisis de los resultados, se organizó a través de tablas, gráficos, barras y porcentajes; dados que la muestra está conformada por 91 trabajadores administrativos y los instrumentos a utilizar son de tipo Likert. Así mismo, la puesta de verificación de fiabilidad, se dio mediante el alfa de Cronbach, los datos obtenidos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de los resultados

5.1.1 Resultados de las variables sociodemográficas

Tabla 3

Resultados de trabajadores administrativos por sexo de la Municipalidad provincial de Junín

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	32	39,0%
Masculino	50	61,0%
Total	82	100,0%

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Interpretación

En la Tabla 3 se señalan las frecuencias por sexo del personal administrativo encuestados, de un total 82 participantes, 39,4% (32) señaló ser de sexo femenino y 61% (50) informó ser de sexo masculino.

Tabla 4

Resultados de trabajadores administrativos por edad de la Municipalidad provincial de Junín

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 29 años	36	43,9%
30 a 59 años	35	42,7%
60 a +	11	13,4%
Total	82	100,0%

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Interpretación

En la Tabla 4 se señalan las frecuencias por edad del personal administrativo encuestados, de un total 82 participantes, 43,9% (36) se encuentran en un rango de edad de entre 18 y 29 años, 42,7% (35) entre 30 y 59 años, y 13,4% (11) de 60 años a más.

Tabla 5

Resultados de trabajadores administrativos por condición laboral de la Municipalidad provincial de Junín

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	19	23,2%
Contratado	63	76,8%
Total	82	100,0%

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Interpretación

En la Tabla 5 se señalan las frecuencias por condición laboral del personal administrativo encuestados, de un total 82 participantes, 76,8% (63) reportó condición laboral contratado y 23,2% (19) reportó condición laboral nombrado.

5.1.2 Descripción de los resultados de la variable riesgos psicosociales

Tabla 6

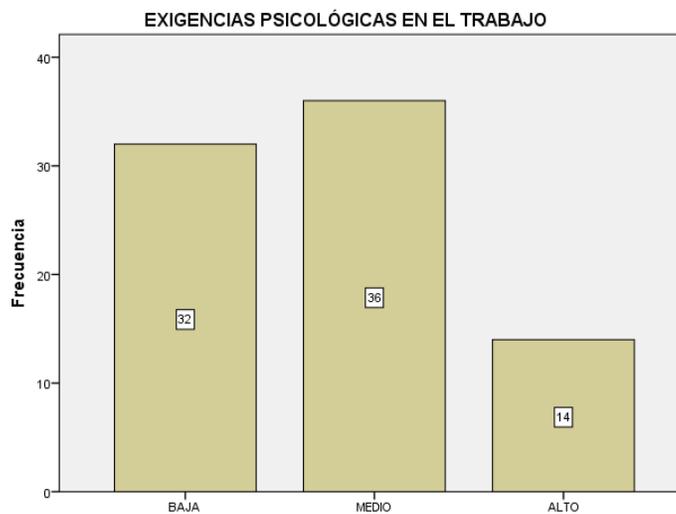
Frecuencia para exigencias psicológicas en el trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	32	39,0%
Medio	36	43,9%
Alto	14	17,1%
Total	82	100,0%

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Figura 1

Frecuencia para exigencias psicológicas en el trabajo



Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Interpretación

En la Tabla 6 y Figura 1 se señalan las frecuencias para dimensión exigencias psicológicas en el trabajo de los trabajadores encuestados, un total 82 participantes, 39% (32) evidenciaron niveles bajos, el 43,9% (36) niveles medios y el 17,1% (14) reportaron niveles altos.

Tabla 7

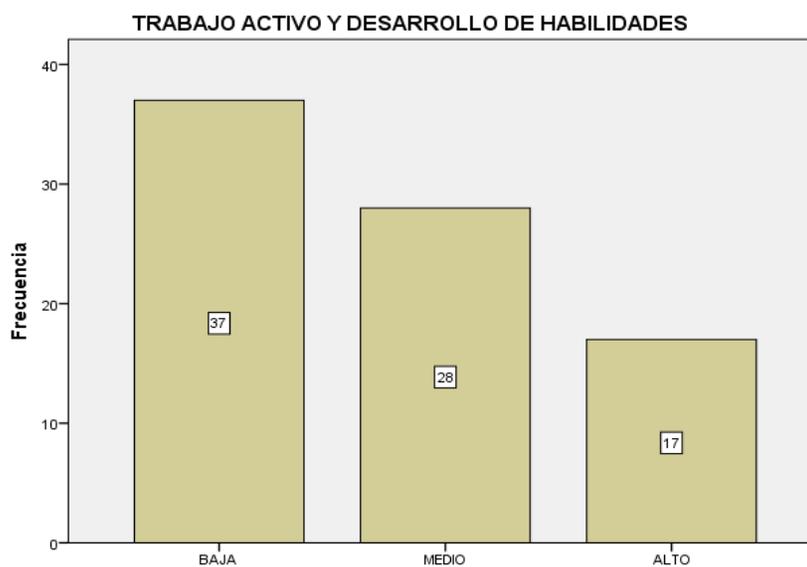
Frecuencia para trabajo activo y desarrollo de habilidades

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	37	45,1%
Medio	28	34,1%
Alto	17	20,7%
Total	82	100,0%

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Figura 2

Frecuencia para trabajo activo y desarrollo de habilidades



Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Interpretación

En la Tabla 7 y Figura 2 se señalan las frecuencias para dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los trabajadores encuestados, un total 82 participantes, 41,5% (37) evidenciaron niveles bajos, el 34,1% (28) niveles medios y el 20,7% (17) reportaron niveles altos.

Tabla 8

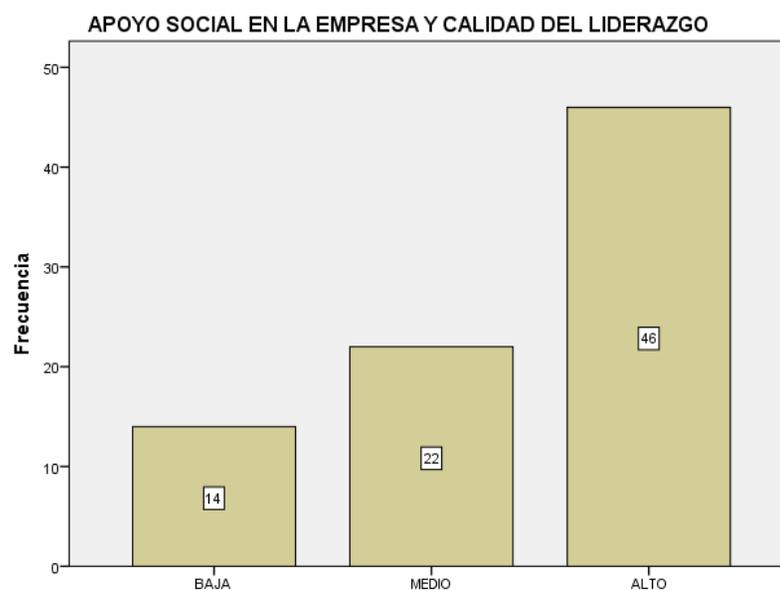
Frecuencia para apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	17,1%
Medio	22	26,8%
Alto	46	56,1%
Total	82	100,0%

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Figura 3

Frecuencia para apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo



Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Interpretación

En la Tabla 8 y Figura 3 se señalan las frecuencias para dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo de los trabajadores encuestados, un total 82 participantes, 17,1% (14) evidenciaron niveles bajos, el 26,8% (22) niveles medios y el 56,1% (46) reportaron niveles altos.

Tabla 9

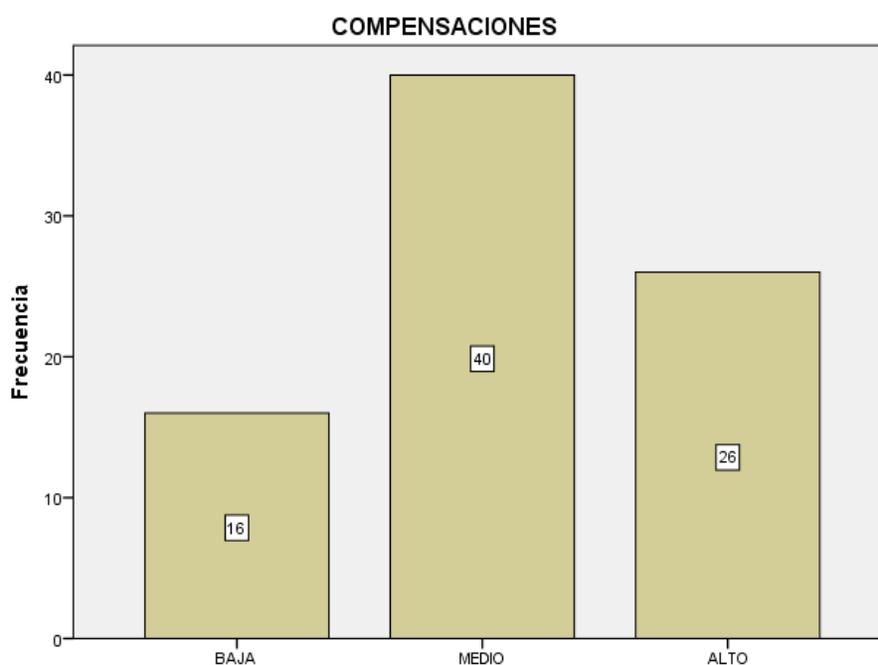
Frecuencia para compensaciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	19,5%
Medio	40	48,8%
Alto	26	31,7%
Total	82	100,0%

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Figura 4

Frecuencia para compensaciones



Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Interpretación

En la Tabla 9 y Figura 4 se señalan las frecuencias para dimensión compensaciones de los trabajadores encuestados, un total 82 participantes, 19,5% (16) evidenciaron niveles bajos, el 48,8% (40) niveles medios y el 31,7% (26) reportaron niveles altos.

Tabla 10

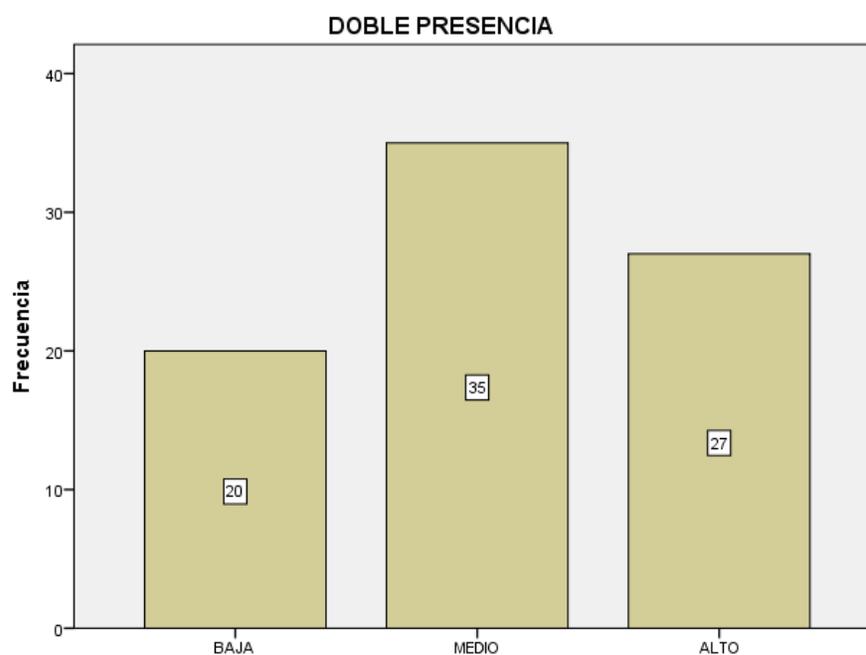
Frecuencia para doble presencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	24,4%
Medio	35	42,7%
Alto	27	32,9%
Total	82	100,0%

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Figura 5

Frecuencia para doble presencia



Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Interpretación

En la Tabla 10 y Figura 5 se señalan las frecuencias para dimensión doble presencia de los trabajadores encuestados, un total 82 participantes, 24,4% (20) evidenciaron niveles bajos, el 42,7% (35) niveles medios y el 32,9% (27) reportaron niveles altos.

5.1.3 Descripción de los resultados de la variable satisfacción laboral

Tabla 11

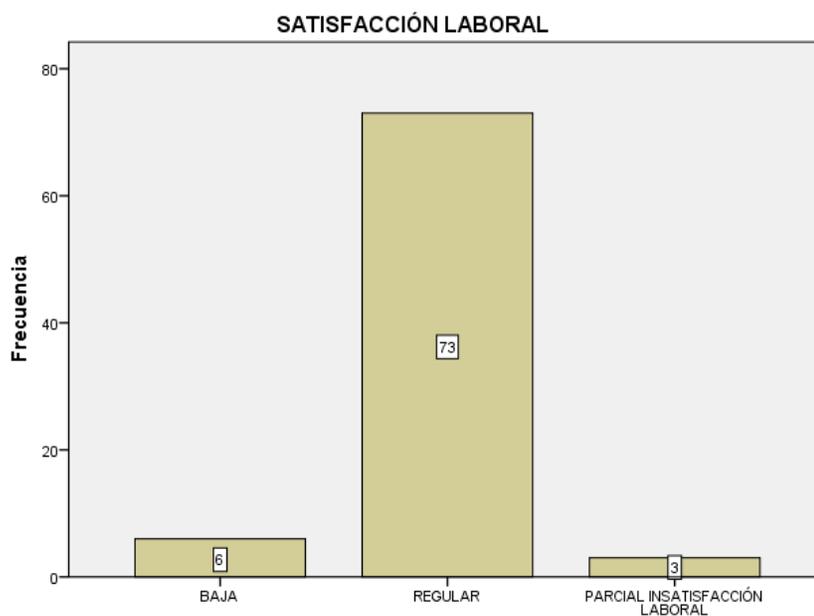
Resultado de la variable Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	6	7,3%
Regular	73	89,0%
Parcial Insatisfacción Laboral	3	3,7%
Total	82	100,0%

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Figura 6

Resultado de la variable Satisfacción laboral



Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

Interpretación

En la Tabla 11 y Figura 6 se señalan las frecuencias para la variable satisfacción laboral en los trabajadores encuestados de un total 82 participantes, 7,3% (6) evidencian baja satisfacción, el 89% (73) evidencian regular satisfacción y el 3,7% (3) tienen parcialmente insatisfacción laboral.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Prueba de hipótesis general

- **Planteamiento de hipótesis**

Ho: No existe relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

- **Regla de decisión: (Nivel de significancia=.05)**

$p < .05$ = Se rechaza Ho.

$p > .05$ = No se rechaza Ho.

- **Estadístico de la prueba**

Se decide el uso estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis general.

- **Lectura de P-valor**

Tabla 12*Correlación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral*

			RIESGOS PSICOSOCIALES	SATISFACCION LABORAL
Rho de	RIESGOS	Coefficiente de correlación	1,000	-,201
Spearman	PSICOSOCIALES	Sig. (bilateral)	.	,071
		N	82	82
	SATISFACCION	Coefficiente de correlación	-,201	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,071	.
		N	82	82

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

- **Decisión estadística**

Se observa que el nivel de significancia p-valor es 0,071 y que el coeficiente de correlación es -0,201, por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

- **Conclusión estadística**

Se concluye que, no existe relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

5.2.2 Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Ho: No existe relación entre exigencias psicológicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre exigencias psicológicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

- **Regla de decisión: (Nivel de significancia=.05)**

$p < .05$ = Se rechaza H_0 .

$p > .05$ = No se rechaza H_0 .

- **Estadístico de la prueba**

Se decide el uso estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis específica 1.

- **Lectura del P-valor**

Tabla 13

Correlación entre exigencias psicológicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas en el trabajo	Coefficiente de correlación	,012
		Sig. (bilateral)	,911
		N	82

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

- **Decisión estadística**

Se observa que el p-valor es 0,911 y que el coeficiente de correlación es 0,012, por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

- **Conclusión estadística**

Se concluye que, no existe relación entre exigencias psicológicas en el trabajo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hipótesis específica 02

Ho: No existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

- **Regla de decisión: (Nivel de significancia=.05)**

$p < .05$ = Se rechaza Ho.

$p > .05$ = No se rechaza Ho.

- **Estadístico de la prueba**

Se decide el uso estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis específica 2.

- **Lectura del P-valor**

Tabla 14

Correlación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades con satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coefficiente de correlación	,060
		Sig. (bilateral)	,592
		N	82

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

- **Decisión estadística**

Se observa que el p-valor es 0,592 y que el coeficiente de correlación es 0,060, por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

- **Conclusión estadística**

Se concluye que, no existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades con nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hipótesis específica 03

Ho: No existe relación entre Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

- **Regla de decisión: (Nivel de significancia=.05)**

$p < .05$ = Se rechaza Ho.

$p > .05$ = No se rechaza Ho.

- **Estadístico de la prueba**

Se decide el uso estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis específica 3.

- **Lectura del P-valor**

Tabla 15

Correlación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Apoyo social en la empresa y calidad	Coefficiente de correlación	,053
		Sig. (bilateral)	,636
		N	82

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

- **Decisión estadística**

Se observa que el p-valor es 0,636 y que el coeficiente de correlación es 0,053, por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

- **Conclusión estadística**

Se concluye que, no existe relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hipótesis específica 04

Ho: No existe relación entre compensaciones y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre compensaciones y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

- **Regla de decisión: (Nivel de significancia=.05)**

$p < .05$ = Se rechaza Ho.

$p > .05$ = No se rechaza Ho.

- **Estadístico de la prueba**

Se decide el uso estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis específica 4.

- **Lectura del P-valor**

Tabla 16

Correlación entre compensaciones y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Compensaciones	Coefficiente de correlación	-,087
		Sig. (bilateral)	,437
		N	82

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

- **Decisión estadística**

Se observa que el p-valor es 0,437 y que el coeficiente de correlación es -0,087, por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

- **Conclusión estadística**

Se concluye que, no existe relación entre compensaciones y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hipótesis específica 05

Ho: No existe relación entre doble presencia y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

Hi: Existe relación entre doble presencia y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

- **Regla de decisión: (Nivel de significancia=.05)**

$p < .05$ = Se rechaza Ho.

$p > .05$ = No se rechaza Ho.

- **Estadístico de la prueba**

Se decide el uso estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis específica 5.

- **Lectura del P-valor**

Tabla 17

Correlación entre compensaciones y nivel de satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Doble presencia	Coefficiente de correlación	-,083
		Sig. (bilateral)	,458
		N	82

Fuente: Base de datos de los investigadores –SPSS v25

- **Decisión estadística**

Se observa que el p-valor es 0,458 y que el coeficiente de correlación es -0,083, por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

- **Conclusión estadística**

Se concluye que, no existe relación entre doble presencia y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación cuyo objetivo fue: identificar la existencia de relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023. Después de aplicar los instrumentos para la investigación, se obtuvo como resultado a través del análisis de datos con el coeficiente de correlación de Rho Spearman un nivel de significancia de 0,071, y dado que si el nivel de significancia es menor a 0.05 se rechaza la Hipótesis nula (H_0), debido a esto se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se rechazó la Hipótesis alterna (H_1), lo cual significa que no se evidencia relación alguna entre factores de riesgo psicosocial y niveles de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023 (tabla 12). Dichos resultados pueden deberse a los determinantes individuales de los Factores de Riesgo Psicosocial que según Neffa (2015), el efecto de algunos riesgos puede influenciar de manera distinta a los trabajadores: según sus características individuales, y según el tiempo de exposición a los mismos; en el caso de la Municipalidad Provincial de Junín Gestión Edil 2023 – 2026, se puede evidenciar que el 77% de sus trabajadores brindan servicios por contrato (Tabla 5), lo que nos estaría indicando que probablemente dichos trabajadores no se encuentren expuestos por tiempos prolongados a los factores de riesgo psicosocial que puedan o no existir dentro de la Municipalidad provincial de Junín, y por ello no presentar relación con sus niveles de satisfacción laboral. Por otro lado, también puede deberse al temor de que los resultados de dichas pruebas puedan condicionarse para la renovación de contrato.

La información obtenida en la presente, concuerda con la investigación realizada por Alejandro y Roca (2023), titulado “Riesgo psicosocial y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa call center de cobranzas Lima – 2023”, donde concluyó en contraste que hay

una relación negativa significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, lo cual significa que, ante la sensación de un bajo nivel de riesgo psicosocial, aumenta la satisfacción laboral. Por lo que se puede decir que cuanto más alto son los niveles de satisfacción laboral menor es el factor de riesgo psicosocial en la plana administrativa de la municipalidad; tal como lo expuso Neffa (2015) que si dentro de su entorno laboral existen más componentes de los factores de riesgo psicosocial menor es la satisfacción laboral.

De la misma manera en la investigación realizada por Espinoza (2020) en servidores de servicios de salud ocupacional de Guayaquil, y Abedrabbo (2019) en agentes de control municipal de Ambato; y en los estudios nacionales de Mamani (2022) los médicos de un nosocomio (centro de salud) de Tacna; reportaron una correlación negativa, en otras palabras, concluyeron que a mayor nivel de riesgo psicosocial evidenciado en el trabajo, menor nivel de satisfacción en los trabajadores; sin embargo Espinoza (2022) reportaron que la seguridad y la salud ocupacional aunque presenta positiva pero no influye significativamente en la sensación de satisfacción laboral de trabajadores de la municipalidad provincial de Tacna. Dichos resultados pueden deberse a los determinantes estructurales e individuales de los factores de riesgo psicosocial elaborado por Neffa (2015).

Así mismo con relación al primer objetivo específico para los trabajadores ediles en el factor de riesgo psicosocial exigencias psicológicas en el trabajo evidencian niveles medios 43.9% y bajos 39% y una minoría 17.1% reporto niveles altos (tabla 6), estos resultados difieren de los estudios de Meyhuay y Romero (2021) y Mamani (2022) quienes reportan predominancia del nivel alto en este factor 68,93% y 41,5% respectivamente. La correlación hallada es positiva, muy débil ($\rho=0,012$), aunque no es significativa ($p=0,911$), se puede

hacer referencia que los trabajadores ediles no perciben como exigencia psicológica la cantidad de trabajo en función al tiempo para realizar las actividades, no crean vínculos de dependencia con sus compañeros y la intensidad con las que deben realizar las actividades Neffa (2015) no es un factor que deteriore la percepción de satisfacción laboral.

De igual manera en el segundo objetivo específico para los trabajadores ediles en el factor de riesgo psicosocial trabajo activo y desarrollo de habilidades evidencian niveles bajos 45.1% y medios 34.1% y la menor representatividad 20.8% reportó niveles altos (tabla 7), estos resultados difieren de los estudios de Meyhuay y Romero (2021) y Mamani (2022) quienes reportan predominancia del nivel alto en este factor 53% y 54,37% respectivamente. La correlación hallada es positiva, muy débil ($\rho=0,060$) , aunque no es significativa ($p=0,592$), se puede hacer referencia que los trabajadores ediles perciben que tienen un adecuado nivel de autonomía, pueden opinar, tiene influencia en sus labores, posibilidad de desarrollo en su área, teniendo claridad en las funciones que realiza Neffa (2015) estos indicadores no repercuten negativamente en la satisfacción laboral, la correlación hallada coincide con el estudio de Meyhuay y Romero (2021) ($r = 0,706$) esto implica que la percepción es que a mayor trabajo activo y desarrollo de habilidades será mejor el nivel de satisfacción laboral.

También en concordancia al objetivo específico tres para los trabajadores ediles en el factor de riesgo psicosocial apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo evidencian niveles altos 56.1% y medios 26.8% y una minoría 17.1% reportó niveles bajos (tabla 8), estos resultados difieren de los estudios de Meyhuay y Romero (2021) y Mamani (2022) quienes reportan predominancia del nivel alto en este factor 50,49% y 44,00% respectivamente. La

correlación hallada es positiva, muy débil ($\rho=0,053$), aunque no es significativa ($p=0,636$), se puede hacer referencia que los trabajadores ediles observan que existe claridad en los roles que desempeñan, conociendo lo que tiene que realizar, evitando conflictos de roles, la calidad de las relaciones con los niveles jerárquicos es aceptable repercutiendo en el liderazgo de las jefaturas Neffa (2015) esta relación es interpersonales aceptables hacen que no repercute en la sensación de satisfacción laboral, la correlación hallada coincide con el estudio de Meyhuay y Romero, (2021) ($r = 0,677$) esto implica que la percepción es que a mayor apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo será mejor el nivel de satisfacción laboral.

Del mismo modo en relación al cuarto objetivo específico para los trabajadores ediles en el factor de riesgo psicosocial compensaciones evidencian niveles medios 48.8% y altos 31.7% y la menor representatividad 19.5% reporto niveles bajos (tabla 9), estos resultados son similares de los estudios de Meyhuay y Romero (2021) y Mamani (2022) quienes reportan porcentajes similares del nivel alto en este factor 27,05% y 30,10% respectivamente. La correlación hallada es negativa, muy débil ($\rho=-0,087$), aunque no es significativa ($p=0,437$), se puede hacer referencia que los trabajadores ediles perciben que la retribución por su trabajo no es equitativa, aunque tienen reconocimiento en la municipalidad por sus compañeros y jefaturas, en ocasiones no se sienten seguros por la estabilidad laboral Neffa (2015) es un factor concluyente en la percepción de la satisfacción laboral, la correlación hallada difiere del estudio de Meyhuay y Romero (2021) ($r= 0,670$), esto implica que la percepción es que a mayor compensación menor nivel de satisfacción laboral.

Para finalizar, con relación al quinto objetivo específico para los trabajadores ediles en el factor de riesgo psicosocial doble presencia evidencian niveles medios 42.7%, altos 32.9%

y la menor representatividad bajos 24.4% (tabla 10), dichos resultados son similares de los estudios de Meyhuay y Romero (2021) quienes reportan porcentajes similares del nivel alto en este factor 26,8% y difiere de Mamani (2022) 41,5%. La correlación hallada es negativa, muy débil ($\rho=-0,083$), aunque no es significativa ($p=0,458$), se puede hacer referencia que los trabajadores ediles perciben que las actividades extralaborales principalmente las tareas domésticas que no terminaron por estar en el trabajo, las dificultades en torno a su dinámica familiar en ocasiones tienen a desconcentrarlos al momento de realizar sus labores Neffa (2015) un factor concluyente en la percepción de la satisfacción laboral, la correlación hallada difiere del estudio de Meyhuay y Romero (2021) ($r= 0,717$) esto implica que la percepción es que a mayor doble presencia menor nivel de satisfacción laboral.

Así mismo, en el estudio de la variable satisfacción laboral se observa que un 83% de trabajadores, perciben como regular la satisfacción laboral, un 7.3% percibe como baja y un 3.7% percibe parcialmente insatisfacción laboral, se infiere que los trabajadores en ocasiones tienen una conducta positiva para realizar y cumplir con las tareas laborales Palma (2005), similares resultados los que hallaron (Carhuapoma et al., 2020) en los trabajadores de un hospital de Huancayo donde el 76% tiene una satisfacción laboral media así como también un 53.59% de los trabajadores del Gore Junín consideran tener nivel regular de satisfacción laboral Espinoza y Fabian (2022).

CONCLUSIONES

Al término de la investigación se evidenció que no existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín-2023, por ello quiere decir que los factores de riesgo psicosocial existentes dentro de la Municipalidad distrital de Junín 2023, no influyen en la satisfacción laboral de sus colaboradores administrativos, porque cuanto más alto son los niveles de satisfacción laboral menor es el factor de riesgo psicosocial en el personal administrativo de la municipalidad; tal como lo expuso Neffa (2015) que si dentro de su entorno laboral existen más componentes de los factores de riesgo psicosocial menor es la satisfacción laboral.

Así mismo no existe relación entre el factor de riesgo psicosocial exigencias psicológicas en el trabajo y el nivel de satisfacción laboral, ya que el 43.9% de los trabajadores evidencian niveles medios, por lo que se infiere que los trabajadores no perciben como exigencia psicológica la cantidad de trabajo en función al tiempo para realizar las actividades, no crean vínculos de dependencia con sus compañeros, por lo que las exigencias psicológicas no son un factor que deteriore la percepción de sus niveles de satisfacción laboral.

De igual manera no existe relación entre el factor de riesgo psicosocial trabajo activo y desarrollo de habilidades y el nivel de satisfacción laboral, debido a que los trabajadores evidencian niveles bajos (45.1%), estos resultados pueden hacer referencia que los trabajadores ediles perciben que tienen un adecuado nivel de autonomía, posibilidad de desarrollo en su área, y claridad en las funciones que realizan, por lo que estos indicadores no repercuten negativamente en los niveles de satisfacción laboral.

Por otro lado no existe relación entre el factor de riesgo psicosocial apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo y el nivel de satisfacción laboral, debido a que el resultado es 56.1% de los colaboradores evidenciando niveles altos, por lo que dichos resultados pueden estar haciendo referencia que los trabajadores ediles observan que existe claridad en los roles que desempeñan, conociendo lo que tiene que realizar, evitando conflictos de roles, y una buena calidad de las relaciones con los niveles jerárquicos repercutiendo en el liderazgo de las jefaturas, dichas condiciones hacen que no repercuta en la sensación de sus niveles de satisfacción laboral.

En relación al factor de riesgo psicosocial compensaciones y el nivel de satisfacción laboral no existe relación alguna, debido a que 48.8% de los trabajadores reportaron niveles medios lo cual reflejaría que la retribución por su trabajo no es equitativa, aunque tienen reconocimiento en la municipalidad por sus compañeros y jefaturas, aunque en ocasiones no se sienten seguros por la estabilidad laboral es un factor concluyente en la percepción de sus niveles de satisfacción laboral, esto implica que la percepción es que a mayor compensación menor nivel de satisfacción laboral.

Finalmente no existe relación entre el factor de riesgo psicosocial doble presencia y el nivel de satisfacción laboral, 42.7% de los trabajadores evidenciaron nivel medio por lo que se puede hacer referencia que los trabajadores ediles perciben que las actividades extralaborales, principalmente las tareas domésticas que no terminaron por estar en el trabajo, las dificultades en torno a su dinámica familiar en ocasiones tienden a desconcentrarlos al momento de realizar sus labores, por lo que se puede considerar un factor concluyente en la percepción de

sus niveles de satisfacción laboral esto implica que la percepción es que a mayor doble presencia menor nivel de satisfacción laboral.

LIMITACIONES

Con respecto a las limitaciones que se nos presentó fue: la lejanía del lugar para el acceso a la muestra, no contar con una amplia población de estudio, así mismo el rechazo por parte de algunos colaboradores administrativos para rellenar los cuestionarios, falta de accesibilidad en las municipalidades para realizar la investigación, y por último no contar con estudios de investigación sobre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de municipalidades.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la municipalidad de Junín realizar el monitoreo del plan de trabajo de los municipios saludables en relación a los indicadores que propone el ministerio de salud.
2. Se recomienda al área ocupacional realizar la vigilancia de riesgos ocupacionales del personal administrativo de la municipalidad y fomentar evaluaciones de prevención para una derivación oportuna del trabajador.
3. Se recomienda a los profesionales de la salud mental realizar charlas psicoeducativas de prevención y talleres sobre factores de riesgo psicosocial e intervención para manejo de crisis, solución de problemas, técnicas para manejo de estrés, sesiones de actividad física en el horario de trabajo, satisfacción laboral, y otras relacionadas al tema.
4. Se recomienda a los trabajadores realizar pausas activas en la jornada laboral (en la medida de lo posible) e identificar los factores riesgos psicosocial para hacer frente a ellos y en su defecto acudir a centros de salud mental de manera oportuna.
5. Fomentar investigaciones sobre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades a fin de contar con mayor evidencia científica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abedrabbo, O. (2019). *Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los agentes de control Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30219>
- Alba, A. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de ayuda al diagnóstico y tratamiento del Hospital Nacional Ramiro Priale ESSALUD, Huancayo - Junín 2020*. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/252>
- Alejandro, C., y Roca, H. (2023). *Riesgo Psicosocial y Satisfacción laboral en colaboradores de una empresa Call Center de cobranzas*.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/7058/T030_73793330_T%20%20ALEJANDRO%20MARTINEZ%2C%20CARLOS%20EDUARDO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, R., Pérez, J., y Saavedra, N. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Artículos de InvestIgAción Rev Med Chile*, 140, 10–1163.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872012000900008
- Arias, E. (2021). *Personal administrativo*. <https://economipedia.com/quienes-somos>
- Bonillo Muñoz, D., Jests, F., y González, N. (2002). *La Satisfacción Laboral como elemento motivador del empleado*.
https://www.researchgate.net/publication/277037916_La_satisfaccion_laboral_como_elemento_motivador_del_empleado

- Candia, M., Pérez, J., y González, D. (2016). *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21*.
- Carhuapoma, G., Espinoza, N., y Huamani, V. (2020). *Factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de Salud del centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo 2020*.
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6922#:~:text=Existen%20factores%20personales%20e%20institucionales,y%20tenencia%20de%20otro%20trabajo>.
- Charaja, Y., y Mamani, J. (2013). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección de comercio exterior Turismo – Puno – Perú, 2013*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Escobedo, M. (2022). *Factores de riesgo psicosocial y calidad de atención del personal de salud de la unidad de emergencia en un hospital de Lima durante la emergencia sanitaria, 2022*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6803>
- Espinoza, C. (2022). *Riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Obst Perú S.A., 2020*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/c0ec0571-56d5-46d7-9620-4b612f49ca4d>
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K., y Camacho, I. (2020). *Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio de la salud de Guayaquil*. 19. <https://orcid.org/0000-0002-5674-3466>.

- Espinoza, L., y Fabian, C. (2022). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín, 2022*.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12075>
- Espinoza, S., Velásquez, N., y Leo, E. (2022). Seguridad, Salud Ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. *Artículo, 4*, 10. <https://doi.org/10.47796/ing.v4i0.714>
- Farfán, M. (2019). *Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura - 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46826>
- Felices, P. (2021). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los colaboradores de la entidad compartamos financiera S.A. Agencia Chorrillos - 2021*.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1476/Felices%20Pomasoncco%2C%20Presentacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Freire, A. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño en los Agentes civiles de tránsito del GAD Municipalidad de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31520>
- Gan, F., y Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*.
- Guaman, M., Bejarano, O., y Gaibor, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional. *Revista Publicando, 4 No, 12(2)*, 711–729.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055548>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Vol. 6ta Edición*.

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Lacomblez, M., y Vézina, N. (2008). Teoría demanda y control de Karasek. *Laboreal*, 4(2).
<https://doi.org/10.4000/laboreal.11600>

Luceño, L., Martín, J., Rubios, S., y Díaz, E. (2004). *Factores Psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071126>

Luna, E., Anaya, A., y Ramírez, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 36. <https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>

Machado, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32174>

Mállap, J. (2013). *Comentarios al Régimen Normativo Municipal*.
https://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_apc/PubOnlinePdf/06032015/04%20COMENTARIOS%20AL%20REGIMEN%20NORMATIVO%20MUNICIPAL.pdf

Mamani, M. (2022). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal médico de un hospital de MINSA de Tacna*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103020/Mamani_VMY-SD.pdf?sequence=1

- Mathsumi, F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma - Junín 2021*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf
- Meyhuay, D., y Romero, M. (2021). *Factores psicosociales y comportamiento laboral en colaboradores de Mi Banco Región Junín*. <http://www.uncp.edu.pe>
- MINSA. (2019). *La salud ocupacional y la Prevención de los riesgos Psicosociales en el trabajo*. 2.
<http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTICOS/TRIPTICO%20PREVENCION%20R%20PSICOSOCIALES.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 17–19.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Nogareda, C., y Almodóvar, A. (2002). *NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_702.pdf/1b193134-8856-4dc9-b48c-d39ecbe80b49
- Palma, S. (2020). *Manual Satisfacción Laboral 2020*.

- Perez, M., Sebatizagal, I., Burgos, M., Cainamarks, J., Astete, J., y Mayma, K. (2023). *CENSOPAS COPSOQ - Análisis situacional de los riesgos psicosociales en el Perú*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf>
- Polanco, A., y García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111–131. <https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>
- Proaño, J. (2020). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los empleados de la empresa EP-EMAPA en la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32369/1/TESIS%20JOSUE%20DAVID%20PROAN%cc%83O%20NUN%cc%83EZ%20PDF%20FIRMA%20DIGITAL-signed.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Strauss, M., Gutiérrez, C., y Vilorio-Doria, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. In *Barranquilla (Col.)* (Vol. 30, Issue 1). <http://apps.who.int/iris/bitstream>
- Tapia, S. (2017). *Factores de riesgo y satisfacción laboral en enfermeras del instituto de Salud del niño, Lima, 2017*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trinidad, J. (2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista Herediana de Rehabilitación*, 5(2), 8–37. <https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>

Trinidad, J., y Escobar, C. (2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista Herediana de Rehabilitación*, 5(2), 30–37. <https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>

Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 23(2). <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN - 2023.	<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Existe relación entre exigencias psicológicas en el trabajo y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023?</p> <p>¿Existe relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023?</p> <p>¿Existe relación entre apoyo</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación que existe entre las exigencias psicológicas en el trabajo y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Identificar la relación que existe entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Hi: Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</p> <p>Hi: Existe relación entre exigencias psicológicas y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre exigencias</p>	<p><u>Factores de riesgo psicosocial:</u></p> <p>Así mismo (Neffa, 2015, p.109) refiere que los factores de riesgo psicosocial “Son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan”.</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>Exigencias psicológicas</p> <p>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.</p> <p>Apoyo social en la</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básico</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental - transversal descriptivo</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p>

	<p>social en la empresa y calidad de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023?</p> <p>¿Existe relación entre compensaciones y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023?</p> <p>¿Existe relación entre doble presencia y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023?</p>	<p>Junín – 2023.</p> <p>Identificar la relación que existe entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Identificar la relación que existe entre compensaciones y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Identificar la relación que existe entre doble presencia y el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p>	<p>psicológicas y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Hi: Existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Hi: Existe relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación</p>	<p>empresa y calidad de liderazgo.</p> <p>Compensaciones</p> <p>Doble presencia.</p> <p><u>Satisfacción laboral</u></p> <p>Frederick Herzberg desarrolló su teoría de los factores higiénicos o de insatisfacción (Gan y Berbel, 2007), define que los factores higiénicos son extrínsecos al trabajo y se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja.</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <p>Condiciones Físicas y/o Materiales.</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativos.</p> <p>Políticas administrativas</p>	<p>MUESTRA</p> <p>82 trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Junín.</p> <p>Técnica de muestreo</p> <p>No probabilístico</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Hi: Existe relación entre compensaciones y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre compensaciones y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Hi: Existe relación entre doble presencia y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre doble presencia y nivel de satisfacción laboral</p>	<p>Relaciones sociales.</p> <p>Desarrollo personal.</p> <p>Desempeño de tareas.</p> <p>Relación con la autoridad.</p>	
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Junín – 2023.		
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------	--	--

Anexo 2: Instrumento de investigación

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

Sección general de datos demográficos, de salud y labores

Datos demográficos

Sexo

- Hombre
 Mujer

¿Qué edad tiene?

- Menos de 26 años
 Entre 26 y 35 años
 Entre 36 y 45 años
 Entre 46 y 55 años
 Más de 55 años.

Caracterización de su trabajo actual

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (Sucursal, piso, faena, etc.)

1		
2		
3		
4		

A4. ¿En qué estamento/nivel de responsabilidad pertenece usted? (Operario, técnico, administrativo, etc.)

1		
2		
3		
4		

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1		
2		
3		
4		

Sección específica de riesgo psicosocial.

Dimensión exigencia psicológica		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1.	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2.	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3.	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4.	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5.	¿Su trabajo requiere atención inmediata?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6.	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7.	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?					
8.	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9.	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10.	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión de apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11.	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12.	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13.	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14.	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15.	Sus inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión de compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16.	¿Estas preocupado/a por si te despiden o no le renuevan el contrato?					
17.	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18.	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión de doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19.	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en tus exigencias domésticas y familiares?					
20.	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de los abuelos, etc.)					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Nombre: _____ Edad: _____
 Área: _____ Cargo: _____ Fecha: _____

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.

- 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.					
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.					

Anexo 3: Operacionalización de variables

Factores de Riesgos Psicosociales

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Sub-Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Factores de riesgo psicosocial:	Los factores de riesgo psicosocial “Son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan”. (Neffa, 2015, p.109)	La variable será medida con el cuestionario SUCESO ISTAS 21 – VERSION BREVE de (Candia et al. 2020)	Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias psicológicas Cuantitativas.	1	Ordinal
				Exigencias psicológicas cognitivas.	2	
				Exigencias psicológicas emocionales.	3	
				Exigencias psicológicas de esconder emociones.	4	
				Exigencias psicológicas sensoriales.	5	
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	Influencia	6	
				Control sobre el tiempo de trabajo	7	
				Posibilidades de desarrollo en el trabajo.	8	
				Sentido del trabajo	9	
				Integración en la empresa	10	
			Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Claridad de rol.	11	
				Conflicto de rol.	12	
				Calidad de liderazgo	13	
				Calidad de relación con superiores.	14	
				Calidad de la relación con compañeros de trabajo	15	
			Compensaciones.	Estima	16	
				Inseguridad respecto al contrato de trabajo.	17	
				Inseguridad respeto a las características de trabajo	18	
			Doble presencia.	Preocupación por tareas domésticas.	19, 20	

Satisfacción laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Frederick Herzberg desarrolló su teoría de los factores higiénicos o de insatisfacción (Gan y Berbel, 2007), define que los factores higiénicos son extrínsecos al trabajo y se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja.	La variable será medida con el ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC (Arias y Flores, 2017)	Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32	Ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos.	2, 7, 14, 22	
			Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33	
			Relaciones sociales	3, 9, 16, 24	
			Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34	
			Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35	
			Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36	

Anexo 4: Matriz de operacionalización del instrumento

Factores de Riesgos Psicosociales

VARIABLE	SUB-DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Exigencias psicológicas	Representa esencialmente el concepto de demanda control- apoyo social.	1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? 2. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles? 3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? 4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? 5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • La mayoría de las veces. • Algunas veces • Solo unas pocas veces • Nunca 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de aplicación: SUCESO ISTAS 21
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Desarrollo como persona a través de la autonomía y de las posibilidades de aprendizaje.	6. ¿tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? 7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a? 8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? 9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? 10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?		
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Evalúa el liderazgo (demanda-control, apoyo social)	11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? 12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que debían hacerse de otra manera? 13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato? 14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? 15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		
	Compensaciones	Reconocimiento al trabajador por el esfuerzo realizado	16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato? 17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad? 18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco		
	Doble presencia	Exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del	19. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? 20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)		

		trabajador			
--	--	------------	--	--	--

Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones Físicas y/o Materiales	Elementos <u>materiales</u> o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo.	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores 13. El ambiente donde trabajo es confortable. 21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. 28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. 32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	<ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo. ● De acuerdo. ● Indeciso. ● En desacuerdo. ● Totalmente en desacuerdo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Escala de satisfacción laboral SL / SPC
	Beneficios laborales y/o remunerativos.	Incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. 7. Me siento mal con lo que gano. 14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. 22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		
	Políticas administrativas	El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales.	8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato. 15. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando. 17. Me disgusta mi horario. 23. El horario me resulta incómodo. 33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.		
	Relaciones	Interrelación con	3. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es		

	sociales	otros miembros de la organización	<p>el ideal para desempeñar mis funciones.</p> <p>9. Me agrada trabajar con mis compañeros.</p> <p>16. Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.</p> <p>24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</p>		
	Desarrollo personal	Oportunidad de autorrealización.	<p>4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</p> <p>10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.</p> <p>18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</p> <p>25. Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</p> <p>29. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).</p> <p>34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).</p>		
	Desempeño de tareas	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas.	<p>5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p> <p>11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.</p> <p>19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin</p> <p>26. Mi trabajo me aburre.</p> <p>30. Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>35. Me siento complacido con la actividad que realizo.</p>		
	Relación con la autoridad	Apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe.	<p>6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).</p> <p>12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.</p> <p>20. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.</p> <p>27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.</p> <p>31. No me siento a gusto con mi jefe.</p> <p>36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>		

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Constancia

Juicio de experto

Yo, Marlon Enrique Romero Buerdita....., con Documento
Nacional de Identidad N: 46041017..... certifico que realicé el juicio de
experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Diana Elizabeth Arredondo
Raymundo y Miriam Leonida Cerron Leon, en la investigación titulada: **“FACTORES DE
RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022”**

Huancayo, 02 de febrero del 2023

.....
Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : *Marlon Enrique Riquero Buerdía .*
 Formación académica : *Maestro en Psicología Educativa .*
 Áreas de experiencia laboral : *Educativa .*
 Tiempo : *10 años*
 Cargo actual : *Responsable Servicio Psicopedagógico - Facultad Medicina Humana .*
 Institución : *UPA .*

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **Escala de satisfacción laboral SL / SPC**; que forma parte de la investigación titulada: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022". Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

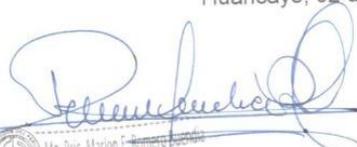
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			/
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			/
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			/
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			/

Constancia

Juicio de experto

Yo, Marlon Enrique Ramos Leonida....., con Documento
Nacional de Identidad N: 46041018..... certifico que realicé el juicio de
experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: CERRON LEON Miriam
Leonida y ARREDONDO RAYMUNDO Diana Elizabeth. en la investigación titulada:
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022".**

Huancayo, 02 de febrero del 2023




.....
Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: *Martín Enrique Ramos Guardia.*
 Formación académica: *Maestro en Psicología Conductiva.*
 Áreas de experiencia laboral: *Educación.*
 Tiempo: *10 años*
 Cargo actual: *Responsable Servicio Psicopedagógico - Facultad Medicina Humana.*
 Institución: *UPLA*

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 –Versión breve;** que forma parte de la investigación titulada: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			✓
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			✓
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			✓
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			✓

Constancia

Juicio de experto

Yo, Mg. LILIANA PALOMINO HUAMÁN, con Documento Nacional de Identidad N: 41018824..... certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Diana Elizabeth Arredondo Raymundo y Miriam Leonida Cerron Leon, en la investigación titulada: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022”**

Huancayo, 25 de octubre del 2022


Mg. Liliana Palomino Huaman
PSICÓLOGA
C.P.

.....
Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : MC LILIANA PACHECO HUAMÁN
 Formación académica : PSICOLOGA
 Áreas de experiencia laboral : EDUCATIVO - CLÍNICO - DOCENTE
 Tiempo : 15 AÑOS
 Cargo actual : PSICOLOGA INSTITUTO SUPERIOR TEBORO PÉNZOZA
 Institución : INSTITUTO SUPERIOR TEBORO PÉNZOZA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **Escala de satisfacción laboral SL / SPC**; que forma parte de la investigación titulada: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022". Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

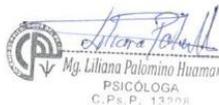
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		✓	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		✓	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		✓	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	

Constancia

Juicio de experto

Yo, M.G. LILIANA PALOMINO HUAMANÓ, con Documento Nacional de Identidad N: 41018824 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Cerron Leon Miriam Leonida y Arredondo Raymundo Diana Elizabeth, en la investigación titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE CHUPACA - 2022**".

Huancayo, 25 de octubre del 2022


Mg. Liliana Palomino Huamanó
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 13208

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : *LILIANA PALOMINO HUAMÁN*
 Formación académica : *PSICOLOGA EDUCATIVA*
 Áreas de experiencia laboral: *PSICOLOGIA EDUCATIVA - CLÍNICA*
 Tiempo : *15 AÑOS*
 Cargo actual : *PSICOLOGA*
 Institución : *INSTITUTO TECOBORO PÉNZOLES*

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: **CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 –Versión breve;** que forma parte de la investigación titulada: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		✓	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		✓	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		✓	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	

Constancia

Julcio de experto

Yo, Mg. ANNABELLA LLANOS VILLADOMA....., con Documento Nacional de Identidad N:22486156 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: CERRON LEON Miriam Leonida y ARREDONDO RAYMUNDO Diana Elizabeth, en la investigación titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE CHUPACA - 2022**°.

Huancayo, 13 de septiembre del 2022


Mg. Annabella Llanos Villadoma
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 4493

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: MG. ANNABELLA LLANOS VILLADOMA

Formación académica: UNIVERSIDAD NAC. ENRIQUE GUZMAN Y VALLE

Áreas de experiencia laboral: CLINICO Y EDUCATIVO

Tiempo: 27 años

Cargo actual: Jefa de servicio de psicología

Institución: Centro de salud de Huancan

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 –Versión breve; que forma parte de la investigación titulada: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		/	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			/
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			/
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			/


 Dr. Annabella Llanos Villadoma
 PSICOLOGA
 G.P. 4493

Constancia

Julcio de experto

Yo, Annabella Llanos Villadoma....., con Documento Nacional de Identidad N° 22486156 certifico que realicé el Julcio de experto a los Instrumentos presentados por los bachilleres: Diana Elizabeth Arredondo Raymundo y Miriam Leonida Cerron Leon, en la Investigación titulada: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022"

Huancayo, 13 de Septiembre del 2022


Dr. Annabella Llanos Villadoma
PSICOLOGA
C.Ps.P. 4493

JURADO REVISOR

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : ANNABELLA LLANOS VILLADOMA
 Formación académica : UNHEVAL Y U.N. ENRIQUE GUZMAN Y VALLE
 Áreas de experiencia laboral : EDUCATIVA Y CLINICA
 Tiempo : 27 AÑOS
 Cargo actual : JEFA DEL SERVICIO DE PSICOLOGIA
 Institución : C.S.HUANCAN

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala de satisfacción laboral SL / SPC; que forma parte de la investigación titulada: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD YAULI - LA OROYA 2022". Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			✓
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			✓
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			✓
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	

Anexo 6: Base de recolectados y evidencia de su procesamiento

RIESGOS PSICOSOCIALES

PARTICIPANTE	SEXO	EDAD	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRAB					TRAB ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES					APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DEL LIDERAZGO					COMPENSACIONES			DOBLE PRESENCIA		DIMENSIONES					NIVELES DE RIESGO					TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	D1	D2	D3	D4	D5	D1	D2	D3	D4	D5	
1	M	56	0	2	3	2	4	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	2	1	11	2	2	3	3	M	B	B	M	M	21
2	M	25	1	4	2	2	1	1	0	1	1	1	1	3	2	1	1	2	3	3	0	2	10	4	8	8	2	M	B	A	A	M	32
3	F	31	0	3	1	1	4	1	1	0	0	1	1	4	0	0	1	4	2	3	2	1	9	3	6	9	3	M	B	M	A	M	30
4	M	66	0	2	1	4	4	4	3	1	0	0	1	4	3	1	0	1	1	4	1	0	11	8	9	6	1	M	M	A	A	B	35
5	M	63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	B	B	B	B	B	0
6	M	64	1	2	1	2	4	3	3	1	0	0	1	3	3	1	3	3	1	4	1	4	10	7	11	8	5	M	M	A	A	A	41
7	F	19	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	8	8	3	1	2	B	M	B	B	M	22
8	M	30	1	3	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	10	9	8	5	2	M	A	A	M	M	34
9	F	32	0	1	0	1	4	3	3	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	0	0	2	6	6	1	4	2	B	M	B	M	M	19
10	F	34	2	2	1	1	0	4	2	3	0	0	0	3	0	2	0	1	4	0	0	0	6	9	5	5	0	B	A	M	M	B	25
11	F	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	B	B	B	B	B	0
12	M	39	1	4	3	3	4	1	3	1	0	0	0	3	1	0	1	2	1	2	1	1	15	5	5	5	2	A	B	M	M	M	32
13	M	32	1	4	2	3	3	2	0	1	1	1	0	3	2	2	2	0	1	2	1	1	13	5	9	3	2	A	B	A	M	M	32
14	M	38	2	4	4	4	3	2	2	0	0	0	1	1	4	0	4	0	0	4	2	2	17	4	10	4	4	A	B	A	M	A	39
15	F	23	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	0	1	4	4	0	9	11	8	5	4	M	A	A	M	A	37
16	M	26	1	1	1	4	2	1	2	2	0	1	0	2	2	3	2	0	0	3	2	1	9	6	9	3	3	M	M	A	M	M	30
17	F	25	2	2	3	0	3	1	0	2	2	2	0	2	3	3	4	1	3	4	2	2	10	7	12	8	4	M	M	A	A	A	41
18	F	28	2	2	1	0	3	2	1	0	0	1	1	2	2	1	3	1	1	3	0	0	8	4	9	5	0	B	B	A	M	B	26
19	F	41	1	3	3	3	0	2	2	0	1	0	1	3	1	2	0	3	2	2	4	1	10	5	7	7	5	M	B	A	A	A	34
20	M	37	1	3	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	13	10	9	7	4	M	A	A	A	A	43
21	F	30	1	4	3	2	2	4	3	1	0	2	1	1	2	0	2	1	1	2	0	2	12	10	6	4	2	M	A	M	M	M	34
22	M	20	1	3	3	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	0	0	12	9	3	4	0	M	A	B	M	B	28
23	F	30	1	3	2	3	4	2	2	1	0	1	1	2	2	0	1	4	1	1	4	4	13	6	6	6	8	M	M	M	A	A	39

24	M	43	1	4	1	4	4	0	3	1	1	1	1	4	3	3	3	1	1	3	1	1	14	6	14	5	2	M	M	A	M	M	41
25	M	59	1	3	1	3	4	1	2	0	0	0	0	3	3	2	1	0	0	3	2	2	12	3	9	3	4	M	B	A	M	A	31
26	F	68	3	1	4	2	4	0	0	1	1	0	0	2	0	3	2	0	4	3	3	1	14	2	7	7	4	M	B	A	A	A	34
27	M	62	1	2	0	3	4	2	4	2	0	0	0	1	4	0	0	1	3	4	4	4	10	8	5	8	8	M	M	M	A	A	39
28	M	57	1	4	3	1	4	1	4	2	2	0	0	3	4	3	4	0	0	4	2	1	13	9	14	4	3	M	A	A	M	M	43
29	M	29	1	4	2	0	0	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	2	0	7	10	8	7	2	B	A	A	A	M	34
30	M	19	2	2	2	0	1	3	2	0	0	0	0	2	0	0	0	2	1	2	1	1	7	5	2	5	2	B	B	B	M	M	21
31	M	58	0	1	2	1	3	1	2	1	0	0	0	3	2	1	2	0	0	1	4	0	7	4	8	1	4	B	B	A	B	A	24
32	F	28	2	2	3	4	4	1	3	0	1	3	0	1	0	0	0	1	2	0	2	1	15	8	1	3	3	A	M	B	M	M	30
33	M	57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	B	B	B	B	B	0
34	M	64	1	4	2	4	4	0	0	0	0	2	0	2	2	1	3	0	2	4	1	1	15	2	8	6	2	A	B	A	A	M	33
35	F	58	0	2	3	2	4	1	2	0	1	0	1	2	3	3	4	0	0	2	0	0	11	4	13	2	0	M	B	A	B	B	30
36	M	24	1	2	2	1	4	2	1	0	0	0	0	2	2	0	0	2	4	3	4	3	10	3	4	9	7	M	B	M	A	A	33
37	M	20	1	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	1	1	1	1	0	1	1	1	2	7	10	7	2	3	B	A	A	B	M	29
38	F	69	0	3	2	1	4	0	3	1	0	0	0	4	1	2	0	0	2	3	2	1	10	4	7	5	3	M	B	A	M	M	29
39	M	75	3	4	1	1	4	3	2	0	0	1	0	2	2	1	2	0	1	3	2	1	13	6	7	4	3	A	M	A	M	M	33
40	M	46	4	2	4	2	4	2	3	0	0	1	0	2	1	1	0	3	2	4	1	4	16	6	4	9	5	A	M	M	A	A	40
41	F	36	2	3	4	2	2	1	4	2	3	4	3	0	3	2	1	4	4	4	3	3	13	14	9	12	6	A	A	A	A	A	54
42	M	22	1	2	1	0	4	2	4	0	0	0	1	2	0	0	0	2	1	1	1	1	8	6	3	4	2	B	M	B	M	M	23
43	M	48	0	2	0	2	4	3	4	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	0	1	8	8	5	1	1	B	M	M	B	B	23
44	M	30	0	2	0	1	1	4	3	1	0	1	0	1	1	0	1	2	1	2	1	0	4	9	3	5	1	B	M	B	M	B	22
45	M	38	1	1	0	2	2	4	3	1	0	0	0	2	2	0	3	0	0	2	0	0	6	8	7	2	0	B	M	A	B	B	23
46	F	28	3	1	1	2	1	0	3	1	0	0	0	1	1	3	3	4	3	3	1	1	8	4	8	10	2	B	B	A	A	M	32
47	M	29	0	0	0	0	4	4	1	0	0	0	0	4	0	0	0	3	2	3	0	0	4	5	4	8	0	B	B	M	A	B	21
48	F	35	1	1	3	4	4	2	4	0	1	0	1	4	0	0	0	4	2	3	0	1	13	7	5	9	1	A	M	M	A	B	35
49	M	22	1	0	0	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	0	2	2	0	2	0	6	7	5	4	2	B	M	M	M	M	24
50	M	31	2	1	0	4	3	4	2	0	0	0	2	4	2	0	0	0	4	1	1	0	10	6	8	5	1	M	M	A	M	B	30
51	M	37	0	0	0	4	4	4	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	8	8	2	2	2	B	M	B	B	M	22
52	F	21	0	2	4	0	0	2	0	4	3	3	0	4	4	2	4	0	0	4	2	2	6	12	14	4	4	B	A	A	M	A	40
53	M	25	0	3	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	4	2	1	0	4	B	B	B	B	B	11

54	M	65	2	1	3	4	2	2	2	3	2	0	2	4	2	3	3	0	0	4	3	2	12	9	14	4	5	A	A	A	M	A	44
55	M	72	2	1	2	1	4	0	3	2	1	1	3	0	3	2	2	3	4	4	1	1	10	7	10	11	2	M	M	A	A	M	40
56	M	52	1	3	2	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	13	8	8	5	4	A	M	A	M	A	38
57	M	39	0	3	2	1	4	0	2	0	0	0	1	3	2	0	1	2	2	1	1	2	10	2	7	5	3	M	B	A	M	M	27
58	F	30	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	9	8	7	5	4	M	M	A	M	A	33
59	M	29	2	3	2	4	0	2	1	1	1	2	0	3	1	3	1	3	3	2	1	3	11	7	8	8	4	M	M	A	A	A	38
60	M	29	0	3	2	2	4	2	3	0	0	0	1	2	0	1	1	2	2	1	1	3	11	5	5	5	4	M	B	M	M	A	30
61	M	67	0	2	1	2	4	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	1	9	2	3	2	1	M	B	B	B	B	17
62	F	18	2	0	0	1	2	3	0	1	1	3	3	0	1	0	3	0	1	4	0	0	5	8	7	5	0	B	M	A	M	B	25
63	F	26	3	1	2	1	3	4	3	2	1	3	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	10	13	11	6	3	M	A	A	A	M	43
64	M	21	0	4	1	1	3	0	2	0	1	0	0	3	1	1	0	1	0	1	1	1	9	3	5	2	2	M	B	M	B	M	21
65	F	26	2	2	1	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	3	3	1	0	3	3	1	6	4	6	4	4	B	B	M	M	A	24
66	F	36	0	1	0	1	4	0	3	0	0	0	0	1	2	2	2	2	2	3	2	1	6	3	7	7	3	B	B	A	A	M	26
67	M	21	1	1	1	1	3	2	3	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	7	7	5	4	1	B	M	M	M	B	24
68	M	33	2	1	1	2	3	2	1	0	0	1	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	9	4	8	5	5	M	B	A	M	A	31
69	M	26	1	2	1	1	4	1	2	0	0	1	0	1	2	1	0	1	2	0	2	1	9	4	4	3	3	M	B	M	M	M	23
70	M	22	1	2	1	1	2	2	2	3	2	0	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	7	9	8	4	4	B	A	A	M	A	32
71	F	26	0	3	3	2	4	0	2	0	0	0	0	2	2	2	2	1	1	2	1	2	12	2	8	4	3	A	B	A	M	M	29
72	F	24	1	1	2	3	3	3	2	2	1	0	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	10	8	9	5	5	M	M	A	M	A	37
73	F	19	1	1	0	0	4	1	2	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	4	0	0	B	B	M	B	B	13
74	M	48	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	1	0	1	1	1	2	2	3	1	1	3	10	4	7	2	B	A	M	A	M	26
75	M	36	1	3	1	0	4	0	2	0	0	2	0	3	2	2	3	1	0	4	2	1	9	4	10	5	3	B	B	A	M	M	31
76	M	27	2	4	3	3	4	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	16	8	10	5	4	A	M	A	M	A	43
77	F	37	0	1	2	2	3	1	1	0	0	1	0	2	2	0	3	4	3	4	3	0	8	3	7	11	3	B	B	A	A	M	32
78	M	29	1	2	2	4	4	2	2	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	1	2	1	13	4	6	1	3	A	B	M	B	M	27
79	F	25	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	10	10	8	6	5	M	A	A	A	A	39
80	F	27	1	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	0	0	4	3	0	9	10	13	4	3	M	A	A	M	M	39
81	F	18	0	0	0	0	2	2	3	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	2	5	4	2	0	B	B	M	B	B	13
82	F	27	1	1	1	1	4	0	1	0	0	0	0	3	2	0	1	4	3	2	3	1	8	1	6	9	4	B	B	M	A	A	28

62	F	18	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1	2	1	1	1	4	4	1	5	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	5	4	4	4	1	3	19	10	6	14	21	12	21	103	
63	F	26	3	4	2	2	3	5	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	3	14	14	15	14	22	20	19	118	
64	M	21	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	2	5	5	4	4	4	4	2	4	21	15	10	17	28	23	22	136	
65	F	26	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	2	2	2	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	5	25	15	12	17	30	26	27	152	
66	F	36	5	5	5	5	5	2	1	5	4	1	1	1	1	3	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	1	5	25	12	7	15	30	23	26	138	
67	M	21	4	4	4	4	4	3	2	4	3	1	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	20	12	10	14	24	23	22	125
68	M	33	4	0	3	4	3	4	0	3	3	3	0	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	0	0	2	2	3	3	3	3	4	2	4	14	10	12	14	22	11	19	102	
69	M	26	4	4	5	3	5	4	5	1	5	1	1	1	1	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	1	5	21	15	8	14	30	21	26	135	
70	M	22	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	0	4	4	3	4	3	15	12	18	12	18	20	18	113	
71	F	26	4	4	3	5	5	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	3	5	2	5	21	14	10	15	27	26	23	136	
72	F	24	4	3	1	1	1	4	3	2	3	2	3	2	2	5	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	10	12	14	13	16	20	18	103	
73	F	19	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	13	9	16	30	22	30	145
74	M	48	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	1	4	4	4	2	4	20	14	14	11	22	21	19	121
75	M	36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	4	4	4	5	4	2	4	20	13	7	16	26	20	23	125	
76	M	27	4	5	4	4	4	5	5	2	4	2	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	3	4	5	3	5	3	4	2	3	21	16	16	15	26	23	20	137	
77	F	37	1	4	4	1	2	5	5	3	4	1	3	2	1	2	4	4	2	5	4	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	1	4	12	17	9	15	25	26	24	128		
78	M	29	5	5	4	5	5	4	5	2	2	2	2	1	1	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	4	24	13	11	16	28	22	25	139		
79	F	25	4	4	4	4	2	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	18	15	17	13	16	21	20	120	
80	F	27	4	4	3	4	3	5	0	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	18	9	15	14	25	27	22	130	
81	F	18	4	4	3	5	3	2	2	4	4	2	2	2	4	0	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	5	5	2	5	1	3	19	12	10	14	24	18	21	118	
82	F	27	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	3	3	21	15	18	15	28	22	25	144	



Anexo 7: Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

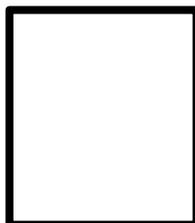
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “Factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Junín - 2023”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo por los investigadores responsables: “Diana Elizabeth, Arredondo Raymundo y Miriam Leonida Cerron Leon”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, de 2023.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres:
N° DNI:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Arredondo Raymundo,
Diana E.
D.N.I. N° 45277271.....
N° de teléfono/celular: 915123616.....
Email: dianely13@hotmail.com
Firma: 

1. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Julcarima Torre, Marisa Irma
D.N.I. N° 20121129.....
N° de teléfono/celular: 942627547.....
Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe.....
Firma:

3. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Cerron Leon, Miriam L.
D.N.I. N° 42305055.....
N° de teléfono/celular: 958640850.....
Email: mimileona1701@gmail.com.....
Firma: 



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Junín - 2023", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo por los investigadores responsables: "Diana Elizabeth, Arredondo Raymundo y Miriam Leonida Cerron Leon"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, de 2023.



(Firma manuscrita)
(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: A. G. E. B.
N° DNI:

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Arredondo Raymundo,
Diana E.
D.N.I. N° 45277271.....
N° de teléfono/celular: 915123616.....
Email: dianely13@hotmail.com
Firma: *(Firma manuscrita)*

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Julcarima Torre, Marisa Irma
D.N.I. N° 20121129.....
N° de teléfono/celular: 942627547.....
Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe.....
Firma: *(Firma manuscrita)*

3. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Cerron Leon, M riam L.
D.N.I. N° 42305055.....
N° de teléfono/celular: 958640850.....
Email: mimileona1701@gmail.com.....
Firma: *(Firma manuscrita)*



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

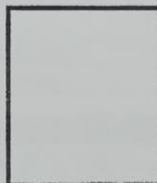
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Junín - 2023", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo por los investigadores responsables: "Diana Elizabeth, Arredondo Raymundo y Miriam Leonida Cerron Leon"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, de 2023.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: [REDACTED]

N° DNI: [REDACTED]

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Arredondo Raymundo,
Diana E.

D.N.I. N° 45277271.....

N° de teléfono/celular: 915123616.....

Email: dianely13@hotmail.com

Firma: [REDACTED]

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Julcarima Torre, Marisa Irma

D.N.I. N° 20121129.....

N° de teléfono/celular: 942627547.....

Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe.....

Firma: [REDACTED]

3. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Cerron Leon, M. riam L.

D.N.I. N° 42305055.....

N° de teléfono/celular: 958640850.....

Email: mimileona170@gmail.com.....

Firma: [REDACTED]



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Factores de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Junín - 2023", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo por los investigadores responsables: "Diana Elizabeth, Arredondo Raymundo y Miriam Leonida Cerron Leon"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, de 2023.



[Handwritten Signature]
(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: ~~.....~~
N° DNI: ~~.....~~

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Arredondo Raymundo,
Diana E.
D.N.I. N° 45277271
N° de teléfono/celular: 915123616.....
Email: dianely13@hotmail.com
Firma: *[Handwritten Signature]*

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Julcarima Torre, Marisa Irma
D.N.I. N° 20121129.....
N° de teléfono/celular: 942627547.....
Email: d.mjulcarima@upla.edu.pe.....
Firma:

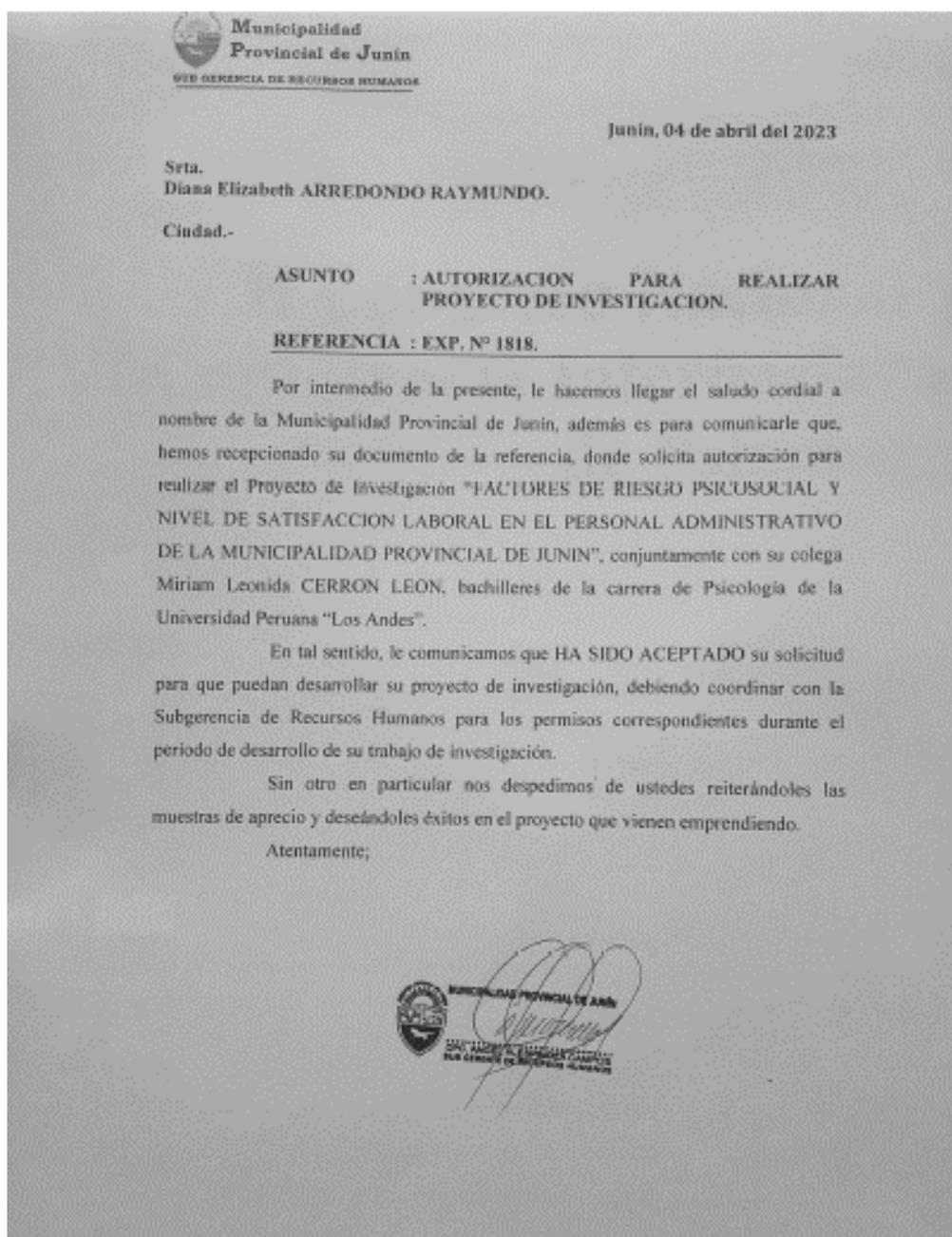
3. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Cerron Leon, Miriam L.
D.N.I. N° 42305055.....
N° de teléfono/celular: 958640850.....
Email: mimileona170@gmail.com.....
Firma: *[Handwritten Signature]*

Anexo 8: Autorización de la institución



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



Anexo 9: Evidencias fotográficas



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

1



Municipalidad Provincial de Junín

2



Área: Presupuestos participativos

3



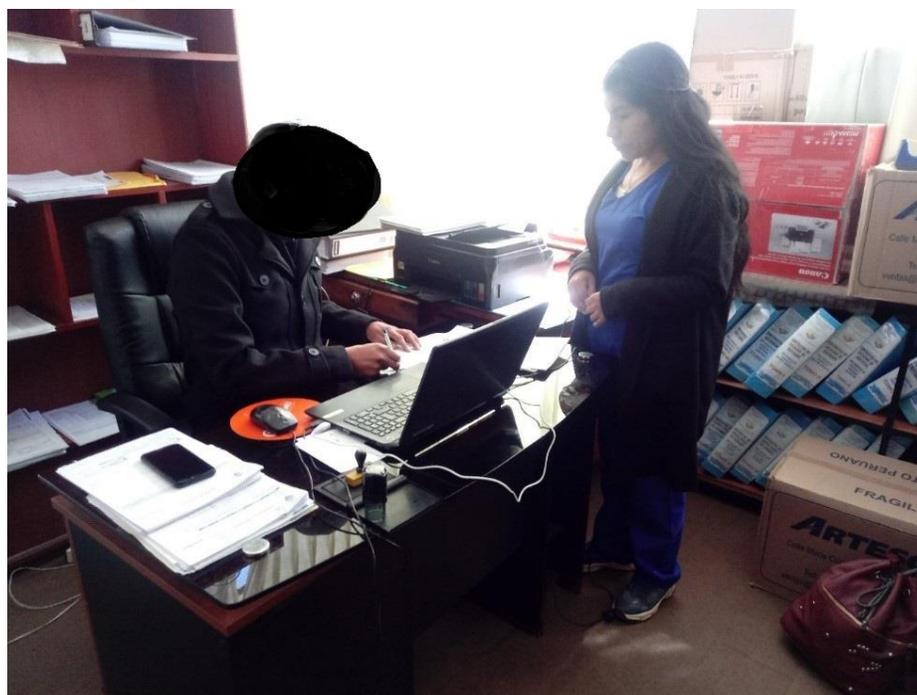
Área: Programa de vaso de leche

4



Sub gerencia municipal

5



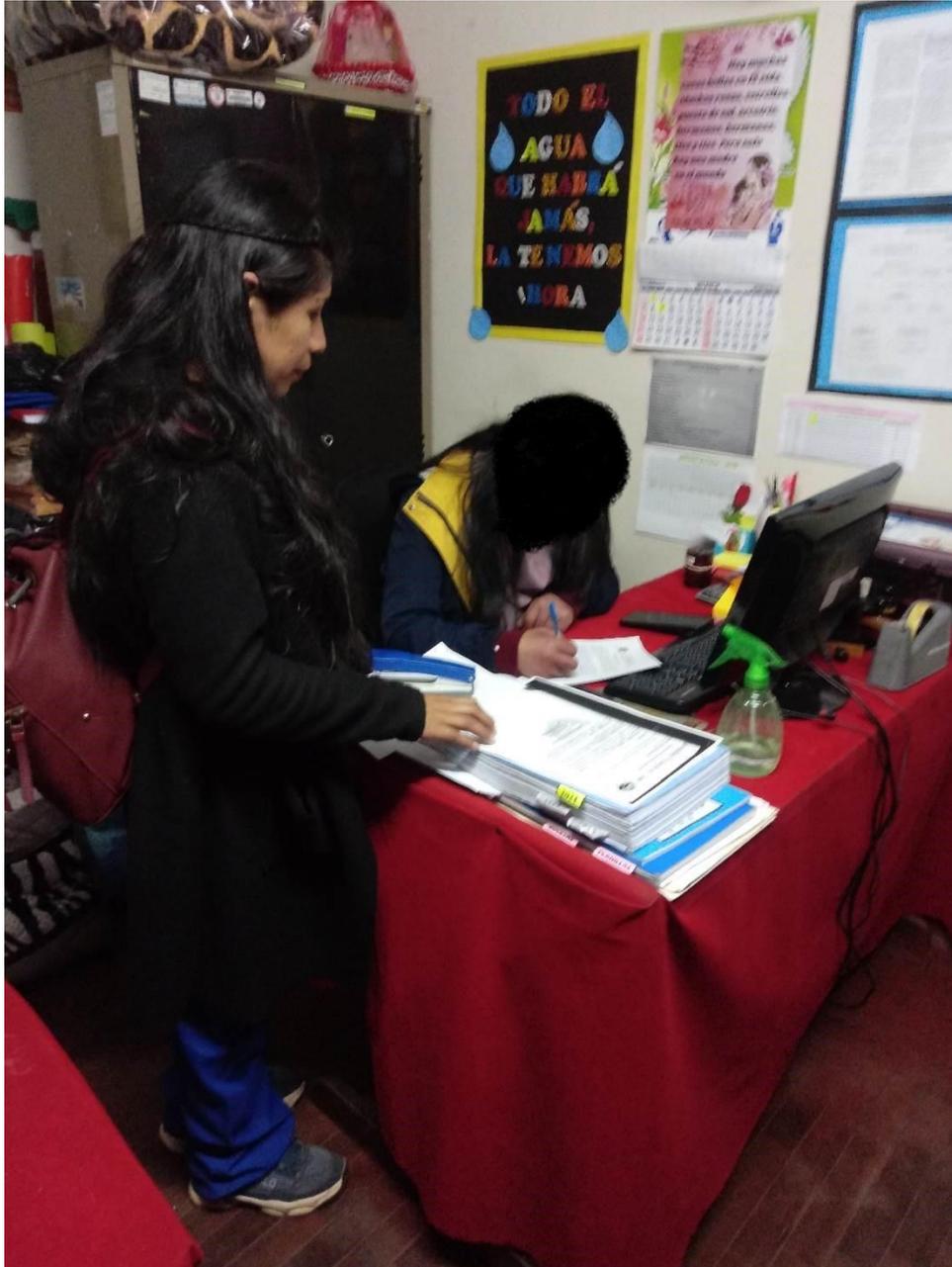
Sub gerencia de obras

6



Sub gerencia de Registro civil

7



Sub gerencia de Recursos humanos