



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**T E S I S**

**“RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA, MOQUEGUA 2020”**

**PRESENTADA POR**

**BACH. ROCIO CARITO DEL PILAR MARTINEZ ESTRADA**

**ASESOR**

**DRA. ARELIZ IRMA COLQUE JARA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2022**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS. ....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Definición del problema. ....	3
1.2.1 Problema general .....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos .....	4
1.4 Justificación de la investigación. ....	4
1.4.1 Justificación .....	4
1.5 Variables. Operacionalización.....	5
1.5.1 Variables .....	5
1.5.2 Operacionalización de variables .....	5
1.6 Hipótesis de la investigación. ....	5
1.6.1 Hipótesis general .....	5
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
2.1 Antecedentes de la investigación.....	6
2.2 Bases teóricas.....	12
2.2.1 Factores psicosociales.....	12
2.2.2 Factores de riesgo psicosocial laboral .....	14
2.2.3 Clasificación .....	14
2.2.4 Riesgo .....	15

2.2.5 Condiciones laborales.....	17
2.2.6 Salud ocupacional.....	18
2.3 Marco conceptual.....	19
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>21</b>
<b>MÉTODO .....</b>	<b>21</b>
3.1 Tipo de investigación.....	21
3.2 Diseño de investigación.....	21
3.3 Población y muestra.....	22
3.3.1 Población.....	22
3.3.2 Muestra.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	23
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>24</b>
<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>24</b>
4.1 Presentación de resultados.....	24
4.2 Contrastación de hipótesis.....	37
4.3 Discusión de resultados.....	38
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>39</b>
5.1 Conclusiones.....	39
5.2 Recomendaciones.....	39
<b>Referencia Bibliográfica .....</b>	<b>40</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Operacionalización de Variables</i> .....	5
Tabla 2.	<i>Distribución por grupo etéreo de trabajadores</i> .....	24
Tabla 3.	<i>Distribución por genero de trabajadores</i> .....	25
Tabla 4.	<i>Nivel de riesgos psicosociales según dimensiones</i> .....	26
Tabla 5.	<i>Nivel de exigencia psicosociales</i> .....	27
Tabla 6.	<i>Nivel de Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</i> .....	28
Tabla 7.	<i>Nivel de inseguridad</i> .....	29
Tabla 8.	<i>Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo</i> .....	30
Tabla 9.	<i>Nivel de doble presencia</i> .....	31
Tabla 10.	<i>Nivel de trabajo activo y posibilidad de desarrollo</i> .....	32
Tabla 11.	<i>Nivel de inseguridad</i> .....	34
Tabla 12.	<i>Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo</i> .....	35
Tabla 13.	<i>Nivel de doble presencia</i> .....	36
Tabla 14.	<i>Comprobacion de hipótesis ansiedad y grado</i> .....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	<i>Distribución por grupo etéreo de trabajadores</i> .....	25
Figura 2.	<i>Distribución por género de trabajadores</i> .....	26
Figura 3.	<i>Nivel de riesgos psicosociales</i> .....	27
Figura 4.	<i>Nivel de exigencia psicosociales</i> .....	28
Figura 5.	<i>Nivel de trabajo activo y posibilidad de desarrollo</i> .....	29
Figura 6.	<i>Nivel de inseguridad</i> .....	30
Figura 7.	<i>Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo</i> .....	31
Figura 8.	<i>Nivel de doble presencia</i> .....	32
Figura 9.	<i>Nivel de trabajo activo y posibilidades de desarrollo</i> .....	33
Figura 10.	<i>Nivel de inseguridad</i> .....	34
Figura 11.	<i>Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo</i> .....	35
Figura 12.	<i>Nivel de doble presencia</i> .....	36

## RESUMEN

Con La presente investigación trata sobre los riesgos psicosociales en trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua 2021, siendo el objetivo, determinar cuáles son los riesgos que vulneran el desempeño laboral de esta persona.

Se trabajó con 100 trabajadores que vienen laborando dentro de esta Municipalidad Distrital, a quienes se les aplicó un cuestionario que consistía en preguntas cerradas, de la manera en cómo se identifican con los riesgos psicosociales divididos en las exigencias de psicología, en el trabajo de forma activa de cada uno de los usuarios, la inseguridad, el apoyo en base de forma social y finalmente la doble fuente de presencia.

Siendo nuestra conclusión así que todos aquellos riesgos que existen de formas psicosociales que atraviesan diariamente quien son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samegua, teniendo variedad, siendo el de mayor riesgo, la inseguridad con el 85%, que un sector de los trabajadores no se encuentra seguros de sus actos.

### **Palabra claves:**

Riesgo psicosocial, inseguridad, exigencia social, pánico laboral, exigencia.

## ABSTRACT

In The present investigation deals with the psychosocial risks that can occur in workers of the district municipality of Samegua, Moquegua 2021, the objective being to determine which are the risks that violate the work performance of this person.

We worked with 100 workers who have been working within this District Municipality, to whom a questionnaire that consisted of closed questions was applied, on the way in which they identify with the psychosocial risks divided into the demands of psychology, at work in a way active of each one of the users, insecurity, support based on social form and finally the double source of presence. Our conclusion being so that all those risks that exist in psychosocial forms that the workers of the Samegua District Municipality go through daily, having variety, being the one with the highest risk, insecurity with 85%, that a sector of workers does not he is sure of his actions.

**Keywords:** Psychosocial risk, insecurity, social demand, labor panic, demand.

## INTRODUCCIÒN

Todo tipo de actividades de cualquier organización, siempre está presente, los riesgos que se pueden exponer al peligro la vida de quienes están dentro de ese escenario, obviamente, existe los riesgos emocionales, Psicológicos, biológicos y mecánicos, por ese motivo, que en forma constante emite una serie de Protocolos de seguridad para el personal que debe cumplir en forma obligatoria.

Las medidas del Protocolo que son una serie de normas, reglas, deben ser cumplidas no solo de quienes laboran en el centro de salud, sino, además, los propios usuarios. En nuestro caso, los riesgos que son materia, de estudio esta las exigencias psicológicas, ósea la presión de parte de las autoridades, en el caso del trabajo activo, que la mente del trabajador debe estar en vigencia, cuando nos referimos a la inseguridad

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática.

Se calcula que un promedio una persona pasa de 8 a 12 horas en su lugar de trabajo por lo que la influencia del ambiente de trabajo en el estado anímico del individuo, tiene una influencia preponderante, no solo por la cantidad de horas si no por el tipo de ambiente que rodea al personal. Algunas personas asumen el trabajo solo como una forma de ingresos, como aquello que deben hacer para sobrevivir, y no lo llevan más allá; para otros en cambio el trabajo ocupa la mayor parte de su tiempo, conllevando esto una gran implicación personal, y con ello un significado más emocional que meramente económico.

El Es por ello que se sobre entiende que el trabajador subjetivamente genera dos tipos de contratos con su empresa; uno a nivel económico y otro que lo ata a nivel psicológico y emocional generando lo que se conoce como compromiso con los valores de la organización. Sin embargo, existen una serie de riesgos que se generan al trabajador en el ambiente de trabajo, son conocidos como riesgos Según la OIT (Organización internacional del Trabajo) define dentro de los que son los factores de riesgo psicosocial, contempla de diferentes características dadas, de forma existentes dentro de aquellas condiciones que afecta la conducta y ánimo que se verifican después de ver los mecanismos psicológicos y fisiológico que tiene cada persona, La palabra PSICOSOCIAL es una palabra compuesta: PSICO que significa

psique o relativo a la psiquis; SOCIAL que es relativo al entorno donde se desenvuelve la persona.

Aquellos factores que se encargan de los riesgos psicosociales, se encargan de escasa atención en organismos públicos y privados, estos riesgos son considerados como uno de los más importantes por muchos factores ya sean de a base física, bioquímicos y no ergonómicos. Por lo que el factor basado en la persona se convierte en un factor importante en la base máxima de la prevención contra cualquier accidente.

Cuando se habla de organizaciones del sector público, los factores de riesgo son aquellos que pueden llegar a influenciar en el trabajador, ya que por norma general en las organizaciones de la administración pública no se estila emplear sistema de, recompensas al desempeño u otro tipo de estímulos positivos que hagan sentir al empleado en una ambiente donde pueda progresar, sumado a esto la cantidad a veces recargada de trabajo, poco personal y sobrecarga de trabajo son algunos de los riesgos que puedes conseguir en este ambiente.

La Municipalidad de Samegua no escapa a estos factores de riesgo psicosocial, como todo ente gubernamental, los trabajadores de la municipalidad tienen una carga laboral bastante grande, amén de tener que atender a una población que asiste con diversos reclamos generando constante estrés en los trabajadores. Como todo ente público también existe horario de trabajo extendido y la remuneración suele ser muchas veces insuficiente, esto afecta directamente a los trabajadores.

Es por esto que esta investigación tiene la intención de averiguar cuáles son aquellos factores de riesgo psicosocial que existen en los trabajadores de la municipalidad de Samegua, así mismo vimos por conveniente realizar el planteamiento de otras preguntas de carácter específicas, que ayuden al fin de la resolución de dicho problema a concertarse, como son averiguar los niveles de Riesgo psicosocial que existen entre las exigencias dadas por los trabajadores frente a los problemas de

resolución de algún problema en su lugar de trabajo, de igual forma nos planteamos realizar la investigación basada en los niveles psicosociales en el trabajo activo con el fin de dar conclusiones sobre los riesgos en el trabajo realizado de manera activa.

## **1.2 Definición del problema.**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera influye los factores de riesgo en los trabajadores de la Municipalidad de Samegua, Moquegua 2020 año 2020?

### **1.2.2 Problemas específicos**

a) ¿De qué manera el nivel de riesgo psicosocial influye en las exigencias psicológicas en los trabajadores de la Municipalidad de Samegua, Moquegua 2020?

b) ¿De qué manera el nivel de riesgo psicosocial influye en el trabajo activo y desarrollo de habilidades en los trabajadores de la Municipalidad de Samagua, Moquegua 2020?

c) ¿De qué manera el nivel de riesgo psicosocial influye en el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad de Samagua, Moquegua 2020?

d) ¿De qué manera el nivel de riesgo psicosocial influye en las compensaciones en los trabajadores de la Municipalidad de Samagua, Moquegua 2020?

e) ¿De qué manera el nivel de riesgo psicosocial influye en la doble presencia en los trabajadores de la Municipalidad de Samagua, Moquegua 2020?

## **1.3 Objetivos de la investigación.**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar los factores de riesgo en los trabajadores de la Municipalidad de

Samegua, Moquegua 2020.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a) Establecer el nivel de riesgo psicosocial en las exigencias psicológicas en los trabajadores de la Municipalidad de Samegua, Moquegua 2020.
- b) Establecer el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo activo y desarrollo de habilidades en los trabajadores de la Municipalidad de Samagua, Moquegua 2020.
- c) Establecer el nivel de riesgo psicosocial en el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad de Samagua, Moquegua 2020.
- d) Establecer el nivel de riesgo psicosocial en las compensaciones en los trabajadores de la Municipalidad de Samagua, Moquegua 2020.
- e) Establecer el nivel de riesgo psicosocial en la doble presencia en los trabajadores de la Municipalidad de Samagua, Moquegua 2020.

### **1.4 Justificación de la investigación.**

El estudio se justifica desde las ópticas de:

#### **1.4.1 Justificación**

Representará un aporte para continuar con su investigación, sea en el diseño, construcción y validación de instrumentos, asimismo, se planteará recomendaciones factibles para que la Municipalidad de Samagua de Moquegua, las implemente, así como a desarrollar estrategias para fortalecer los riesgos psicosociales en los trabajadores de la municipalidad.

## 1.5 Variables. Operacionalización.

### 1.5.1 Variables

**Variable 1:** Riesgo psicosocial

### 1.5.2 Operacionalización de variables

**Tabla 1. Operacionalización de Variables**

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Escala de Valoración
Riesgo psicosocial	1	Exigencia psicológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de trabajo</li> <li>- Toma decisiones</li> <li>- Desgaste emocional</li> <li>- Represión emocional</li> <li>- Concentración</li> </ul>	Ordinal	Alto Medio Bajo
		Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización en el trabajo</li> <li>- Control de horario de trabajo</li> <li>- Desarrollo profesional</li> <li>- Desempeño laboral</li> </ul>	Ordinal	
		Apoyo social en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones en el trabajo</li> <li>- Respaldo de su empleador</li> <li>- Compañerismo</li> </ul>	Ordinal	
		Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inestabilidad laboral</li> <li>- Tensión sobre el cambio de rol</li> <li>- Valoración</li> </ul>	Ordinal	
		Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concentración en el trabajo</li> <li>- Horas de trabajo interrumpidas</li> </ul>	Ordinal	

## 1.6 Hipótesis de la investigación.

### 1.6.1 Hipótesis general

El H. A. Los riesgos sociales que afrontan el personal de la Municipalidad de Samegua si guardan relación con las exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social, compensación y doble presencia

HN. Los riesgos sociales que afrontan el personal de la Municipalidad de Samegua no guardan relación con las exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social, compensación y doble presencia.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación.

Hernández, (2014) Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montaje de soldadura y tubería en obras civiles en la empresa BHB ingeniería S.A.S. Yopal Colombia planteo el objetivo que se encarga de evaluar aquellos riesgos psicosociales extra laborales, los de intralaborales y lo que es más importante el estrés dado en el lugar de trabajo, en la empresa VHB ingeniería SAS. La metodología que se empleó es de tipo cuantitativo y de diseño descriptivo transversal. Donde participaron 40 trabajadores del ámbito administrativos y a su vez los de forma operativa. Donde se estableció utilizar el instrumento validado como prueba de batería en riesgos psicosociales. Para ello, las conclusiones dieron como demostración que el riesgo existe dentro de las jornadas que vendrían a ser extensas, las cuales son difíciles de soportar sin los descansos debidos. Por su parte, Bossio, Trucco, (2014) en su trabajo Administración pública: motivación y clima laboral realizado en la Universidad Argentina de la Empresa. Argentina. Se plantea como principal temática la motivación en el sector público, siendo como objetivo primordial el poder realizar la desmotivación y lo que vendría a ser la motivación, siendo así mismo la influencia que existe entre ambos con el clima laboral en lo que es específicamente la administración pública, su metodología fue de tipo cuantitativa, por lo que se hizo el muestreo hacia los diferentes empleados del sector principalmente estudiado y así se pudo

verificar los resultados obtenidos. En las conclusiones de dicho sector, se rigió de un modelo motivacional donde también presenta fallas diversas generando en sus resultados distorsiones. Esto, se considera que no genera un trabajo en equipo de manera general como clima laboral de forma negativa y que, por lo opuesto, se considera que existe un cierto régimen de beneficios donde su mayoría de empleados se encuentran satisfechos.

A esto agregamos, a Bustillo, y Cols. (2015) en su tesis Riesgo Psicosocial En El Personal De Enfermería, servicio de Urgencias En Hospital Universitario De Cartagena, Colombia. Tuvo como análisis general determinar cuáles eran los factores psicosociales a los cuales el personal de enfermería del área de urgencias de un hospital universitario, está expuesto, la metodología utilizada fue la de tipo descriptivo, la cual fue realizada en una población que se encuentra conformada por lo menos con un total de 16 enfermeras y 64 auxiliares, las cuales laboran en diferentes tipos de jornadas, por lo que se logró visualizar y obtener que existe un gran daño en la parte principal de gestión en el personal y el de contenido que se da como la menor parte afectada puesto que sobresalieron las dimensiones de relaciones humanas, las cuales se encuentran menos reestructuradas. Los resultados del estudio dan como resultado, que los factores de riesgo en las dimensiones de gestión del personal y organización del tiempo de trabajo, por lo cual, los autores concluyeron que las dimensiones de gestión de personal y organización en el tiempo de los trabajadores, son los factores de riesgo más relevantes, por lo cual requieren una intervención por parte de Salud ocupacional, también cabe destacar que se debe realizar programas orientados a fortalecer relaciones interpersonales tocando temas de mayor relevancia y que sea de gran ayuda, como por ejemplo el de una supervisión asertiva en el ambiente laboral.

En la misma línea de investigación, Espinoza. (2015) en su trabajo “Prevalencia De Riesgo Psicosocial En Un Grupo De Docentes Y Directivos Del Distrito Capital”, Realizada en Colombia, (2015). Tuvo como objetivo intervenir en la forma de condiciones que existe en riesgos de factor social y

salud del trabajador, así como favorecer aquellos factores de protección en el entorno del trabajador, la metodología utilizada fue la de un estudio, de manera pro balística, que este basada en forma permanente constituida por 182 registros de docentes, con respecto a los resultados de la investigación, dieron como respuestas que los niveles de riesgo con síntomas de estrés son elevados; siendo que la mayoría presente un porcentaje muy elevado, con el control sobre el trabajo y sus demandas, y las recompensas, por lo tanto los autores concluyeron que se deberían priorizar estos factores para poder formular programas de intervención inmediata y asimismo considerar la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud del trabajador.

Los investigadores Brown, McHardy, McNabb y Taylor. (2011) “Rendimiento en el lugar de trabajo, compromiso y lealtad del trabajador”, realizada en el Reino Unido. Planteo como primordial investigación comparar el rendimiento y el nivel socio afectivo de compromiso y la lealtad que tenga el trabajador con su medio sobre su desempeño actual con sus miembros. En la conclusión de la investigación se ve reflejado que tanto el compromiso laboral como la lealtad se encontraban asociados de manera positiva, por los diferentes niveles altos de desempeño en su centro de labor, así mismo en la gestión de talentos del personal y lugar de trabajo se dio como influencia el compromiso laboral, lealtad, lo cual se vinculara en el desempeño de las personas.

Por su parte, Franco y Jennifer. (2019) En su investigación titulada Factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadores de una institución pública del distrito de San Isidro.

Perú 2018. El objetivo es determinar cuáles son los factores pertenecientes a los riesgos psicosociales laborales de una institución pública del Instituto de San Isidro; siendo la principal fuente de resolución la de tipo cuantitativa de manera no experimental de manera descriptiva. Los resultados arrojaron que los trabajadores de la institución en la que laboran, se encuentran expuestos a un nivel en la cual se empela como riesgo elevado hacia aquellas dimensiones psicológicas en el trabajo y Apoyo Social.

Debemos considerar al investigador, Moscoso. (2018) Factores de Riesgos Psicosociales en los trabajadores de una empresa Privada del Distrito de ChorrillosLima-2017. La cual tuvo como objetivo determinar los diferentes factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Chorrillos, donde su metodología utilizada fue de forma descriptiva, surgiendo así resultados donde se da como consecuencia, que existe factores sobresaliente para la capacidad de control, una clara demanda psicológica por parte de los trabajadores, así

mismo las conclusiones establecidas, se formuló desarrollar prácticas de satisfacción y motivación hacia el personal lo cual ayude a fortalecer el apoyo social de los trabajadores.

Mientras que Vila, y Maricela. Factores de riesgo psicosocial laboral asociados al síndrome de burnout en el servicio de medicina física y rehabilitación del Centro Médico Naval, Callao 2017. Perú. (2018). Tuvo como objetivo identificar la relación existente entre aquellos factores de riesgo que abarque lo social de los trabajadores y el síndrome de burnout con el personal a su cargo, su metodología de estudio fue de forma correlacional y observacional, pues por lo expuesto se denota como resultados, existe factores psicosociales lo que hace que el trabajador se sienta en riesgo dentro de su centro de trabajo, como lo son las exigencias psicológicas dentro del centro laboral y consigo mismo, el activo trabajo del profesional dentro de su zona de empleador, así como el desarrollo de habilidades; así mismo el 10% de los tamizados, mostraron como percepción que el nivel de síndrome de burnout es elevado; mientras que un porcentaje más bajo, es de nivel promedio, por lo que se concluyó que el síndrome burnout se encuentra presente en el personal de salud y que ambos se encuentran relacionados.

Los investigadores, Ancajima, y Antunéz de Mayolo (2017) en su trabajo Factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa K y Kroyech S.A.C. Lima – Perú. La cual tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la seguridad laboral en la empresa de perforación en minería K y Kroyech S.A.C.; su metodología es

de tipo descriptivo correlacional, con diseño transversal. Por lo que sus resultados demostraron que existe niveles de riesgo en el ritmo de trabajo destacado para los trabajadores, así mismo existe inseguridad basada en las condiciones laboral del trabajador, por lo que así mismo se decidió realizar una propuesta basada en las relaciones del personal, con la clara finalidad de realizar la disminución de riesgos psicosociales en ellos, fortaleciendo la seguridad social y laboral del trabajador.

Por su parte, Quispe, Gonzales Díaz, clima laboral y bienestar subjetivo en trabajadores de una empresa del sector minero. (2019). Universidad Católica De Santa María. Arequipa- Perú. Tuvo como objetivo encontrar las probables relaciones entre el clima laboral y el bienestar subjetivo en trabajadores de una empresa del sector minero en la ciudad de Arequipa, la población fue conformada por 151 trabajadores de siendo tanto mujeres como hombres. Los instrumentos que utilizaron para la evaluación fueron la escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma Carrillo (Palma, 2004) y la Escala de la Felicidad de Lima (EFL) de Reynaldo Alarcón (Alarcón, 2006). Los resultados ejecutados, muestran que existe presencia de correlación fundamental entre tanto el clima laboral como el bienestar subjetivo del trabajador.

Mientras que los investigadores Bossio, Trucco, (2014) Administración pública: motivación y clima laboral realizado en la Universidad Argentina de la Empresa.

Argentina. Se plantea como principal temática la motivación en el sector público, el objetivo principal de la investigación es La motivación del sector público se ha propuesto como tema principal, y el objetivo principal del estudio es analizar la motivación y la motivación y su impacto en el entorno laboral de un sector administrativo en particular. La metodología es cuantitativa, entrevistando a los empleados del área de estudio y comparando estos resultados con la teoría motivacional clásica. Los resultados de campo son ajustados por el modelo dinámico. Este modelo también presenta algunas fallas y sesga los resultados. No crea un ambiente de trabajo negativo y, por

el contrario, tiene un cierto beneficio con el que la mayoría de los empleados están contentos.

Bustillo, y Cols. (2015) “Riesgo Psicosocial En El Personal De Enfermería, servicio de Urgencias En Hospital Universitario De Cartagena”, Colombia (2015). Tuvo como objetivo determinar los factores psicosociales a los cuales está expuesto el personal de enfermería del área de urgencias de un hospital universitario, la metodología utilizada fue la de tipo descriptivo, la cual fue realizada en una población aproximada de un total de casi 16 enfermeras y un promedio de 64 auxiliares, que laboran e jornadas opuestas. Con respecto a los resultados de la investigación, se logró ver que existe una mayor afectación hacia aquellas dimensiones que abarquen la gestión del personal basados en el contenido que tienen como tareas y con una menor afectación las relaciones humanas que se basa en la sociabilización, por lo cual, los autores concluyeron que las dimensiones de gestión de personal y organización del tiempo de trabajo son los factores de riesgo más relevantes, por lo cual requieren una intervención por parte de Salud ocupacional, también cabe destacar que se debe realizar programas orientados a fortalecer relaciones interpersonales tocando temas de mayor relevancia y que sea de gran ayuda, como por ejemplo el de una supervisión asertiva en el ambiente laboral.

Espinoza. (2015) “Prevalencia De Riesgo Psicosocial En Un Grupo De Docentes Y Directivos Del Distrito Capital”, Realizada en Colombia. Tuvo como objetivo intervenir en las condiciones de riesgo que puedan afectar la salud del trabajador y mantener los factores protectores que ofrece el trabajo y el entorno, la metodología utilizada fue la de un estudio de corte transversal, dentro d una muestra de forma no probabilística, que se encuentra constituida por medio de 182 registros de diferentes profesores, quienes pertenecen a un probable de 10 a 8 localidades del Distrito Capital en la localidad de Colombia, con respecto a los resultados de la investigación, estos arrojaron que existe niveles de riesgos con los síntomas elevados hacia el estrés, siendo que el 62% muestra un riesgo elevado que presenta síntomas

de estrés y factores de riesgo psicosocial significativa dentro del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y sus demandas, y las recompensas, por lo tanto los autores concluyeron que se deberían priorizar estos factores para poder formular programas de intervención inmediata y asimismo considerar la implementación de un Sistema De Vigilancia Epidemiológica para riesgos psicosociales en base a diagnóstico y sistema de gestión en seguridad y salud del trabajador.

Brown, McHardy, McNabb y Taylor. (2011) Rendimiento en el lugar de trabajo, compromiso y lealtad del trabajador”, realizada en el Reino Unido (2011). Planteo como objetivo principal de la investigación comparar el rendimiento con el nivel de lealtad y compromiso hacia el trabajador, por lo que realizaron una investigación de tipo exploratorio con el fin de descubrir cuál es el efecto del compromiso en el personal. En lo que se dio el resultado, se encontró como compromiso laboral y la lealtad se encuentran vinculados positivamente, gracias a los niveles altos de desempeño en el lugar de trabajo, así mismo sobre la gestión que encontramos en el talento humano con la consecuencia que causa la influencia en el desempeño laboral.

Franco y Jennifer. (2019) En su investigación titulada Factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadores de una institución pública del distrito de San Isidro. Perú 2018. El objetivo es determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial laboral de los trabajadores. Las conclusiones son que los trabajadores de dicho establecimiento, se encuentran atravesando por medio de exigencias extremas de trabajo y que estas a su vez muestran un claro descenso en riesgo bajo en exposición.

## **2.2 Bases teóricas.**

### **2.2.1 Factores psicosociales.**

Los factores psicosociales fueron definidos por el comité mixto OIT/OMS en 1994 como las condiciones que se presentan en una situación de trabajo, que tienen relación con la organización, el contenido y desempeño del trabajo susceptible donde puede afectar tanto al bienestar y la salud

(social, psíquica o física) de los colaboradores como el desarrollo del trabajo. OIT, (1994)

Así mismo podemos decir “factores organizativos” y “organización del trabajo”, donde podemos referirnos en como esto influye en el estado de salud mental y física en los trabajadores.

Una situación psicosocial inadecuada tiene un impacto sobre la salud, donde puede afectar a sus diversos niveles: como las alteraciones fisiológicas o emocionales, presentándose de manera directa o estar mediatizados por diversas situaciones (estrés, el entorno físico, entre otros). En lo que existen diferentes enfoques de estudio psicosocial y de su parte al estrés laboral, donde se puede tener una relación mutua entre las personas y su contexto laboral si como los problemas de salud que van a surgir cuando el trabajo se vuelve exigente creando dificultades en las necesidades del personal.

La organización también se ve afectada teniendo consecuencias perjudiciales, mostrándose como el incremento de conflictos en el área laboral, abandonos de trabajos y sobre todo una baja productividad en los trabajadores.

Las reacciones de los trabajadores frente a una situación psicosocial no son iguales, ya que existe diferentes características que define como es el trabajador, así como podría ser su personalidad, expectativas frente a su trabajo, etc.

En lo cual esto puede determinar cómo serán sus futuras reacciones frente a conflictos establecidos y la capacidad para resolverlos.

Los problemas en el vínculo social de los trabajadores, pueden afectar significativamente en la satisfacción y la permanente motivación el trabajador frente a su fuente de trabajo, dependiendo de cómo este la situación, puede generar estrés en su fuente de trabajo, así mismo se manifiesta la capacidad para poder contrarrestarlo, es decir que lo psicosocial no hace referencia a

solo las condiciones del trabajador sino también a como esto es percibida por ellas mismas.

### **2.2.2 Factores de riesgo psicosocial laboral**

Las causas referidas hacia lo psicosocial, son considerados como las peculiaridades del trabajo tanto de su organización como de sus condiciones, que afectan la lozanía de los trabajadores a través de diferentes mecanismos emocionales y físicos, que son considerados como el estrés.

Pueden manifestarse diversas enfermedades en el trabajador debido a aquellos factores riesgos que se encuentra de forma psicosocial en el ámbito laboral, se detectan dentro de su ambiente de trabajo.

### **2.2.3 Clasificación**

Los riesgos psicosociales se determinar en cinco grupos (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

#### **a. Apoyo social y calidad de liderazgo.**

Supone las habilidades interpersonales del trabajador donde llene las expectativas tanto empresariales como personales con la finalidad de llegar a terminar de forma positiva.

#### **b. Exigencia Psicológicas.**

En este punto, se da la referencia hacia las capacidades que dispone el trabajador si como su tiempo para que logre efectuar sus diferentes actividades o tareas si como su desarrollo de habilidades, como empleado.

#### **c. Compensaciones.**

Se encarga de motivar al trabajador en diversos aspectos que llenan sus expectativas y logran subir de nivel.

#### **d. Doble presencia.**

Dedicarse en dos labores distintas o igual rubro impidiendo

desenvolverse al 100% en cada uno.

#### **2.2.4 Riesgo**

Es la exposición que se puede dar a ciertas situaciones que se consideren como peligrosas, en la que se puede sufrir algún tipo de daño, vulnerabilidad o alguna amenaza hacia cierto evento negativo que afecte la integridad y personalidad de algún trabajador, sin importar como sea su índole o creencia.

##### **a. Riesgos físicos.**

Ocasionado por algún daño por contacto indirecto o directo con la persona, sometidas a situaciones donde el organismo no puede resistir. Son causados por caídas, espacios reducidos, ruido, radiación, temperaturas extremas, ergonómicos, entre otros.

En el mundo de la industria dichos factores desencadenan daños y lesiones, en especial en la minería y construcción, donde existen mayores peligros. Sin embargo, existen procedimientos y métodos para aminorar los accidentes ocurridos.

##### **b. Riesgos biológicos.**

Las enfermedades infecciosas o parasitarias son causa de microorganismos vivos, transmitiéndose de forma indirecta o directa, pueden ser adquiridas por las personas que trabajan en diferentes entidades, debido al contacto posible con agentes contaminantes; enfermedades ambientales, donde las transportan los animales pequeños, como la toxoplasmosis o el dengue.

Existen cuatro grupos de riesgos biológicos:

##### **- Grupo 1**

Se refiere a todo aquello que se considera que existen pocas posibilidades de dañar al hombre.

- **Grupo 2**

Son todos aquellos que se consideran como alguna enfermedad que no son epidémicas para la persona.

- **Grupo 3**

Se considera todo aquello que llega a una epidemia en la persona, pero pueden ser controladas.

- **Grupo 4**

Son las enfermedades que se consideran pandémicas para la persona pero que no existe ningún tratamiento.

**c. Riesgos laborales.**

Las enfermedades infecciosas o parasitarias son causa de microorganismos vivos, transmitiéndose de forma indirecta o directa, pueden ser adquiridas por las personas que trabajan en diferentes entidades, debido al contacto posible con agentes contaminantes; enfermedades ambientales, donde las transportan los animales pequeños, como la toxoplasmosis o el dengue.

**d. Riesgos psicosociales.**

Están referidos al entorno del individuo donde está ubicado, sintiendo la clara peculiaridad de peligro frente a entablar comunicación con las demás personas, como consecuencia pueden contraer afecciones respiratorias, cardiovasculares, mentales y conductas que afectan la lozanía del individuo.

Las causas se dan de acuerdo: la estructura organizativa, en la que pueden presentarse ruidos comunicacionales, conflictos interpersonales y liderazgos autoritarios, fallas en los procesos; el tipo de empleo.

**e. Evaluación de riesgos psicosociales.**

Es parte necesaria e integral del proceso de evaluación de riesgos dentro de cualquier empresa u organización, existen diversos métodos de

evaluación de los riesgos psicosociales.

Toda evaluación consta de la identificación de los riesgos psicosociales de los trabajadores con una valoración cuantitativa y cualitativa del mismo.

Para estudiar los riesgos psicosociales debe partir de un análisis previo que permita situar el problema y así definirse un procedimiento a realizar: no es lo mismo plantearse un conflicto entre personas, evaluación inicial de riesgos o unas exigencias del trabajo. El método elegido a utilizar va a depender, del problema a analizar. Según la naturaleza del problema a evaluar se encuentran dos tipos de métodos:

- ***Método cuantitativo***

Se visualiza la cantidad de crecimiento o bajada de la variable.  
Técnicas utilizadas: Encuestas, Cuestionarios, entre otros.

- ***Método cualitativo***

Información subjetiva de las personas. Técnicas: entrevista, grupo de discusión, entre otros.

La Municipalidad de Samegua se encuentra ubicado en la plaza del distrito de Samegua, alberga a más de 250 trabajadores que están sometidos a muchos de los factores de riesgos, sus trabajadores están en un ambiente laboral fuerte, con una carga de trabajo que a veces puede llegar de ser excesiva, además muchas veces un trabajador debe cumplir funciones extras a la que les corresponde por razones de falta de personal, esto genera un ambiente de trabajo hostil y sin duda riesgoso para el bienestar emocional y social de los trabajadores, para realizar la evaluación de riesgos de estos trabajadores se seguirá un método de tipo cuantitativo.

### **2.2.5 Condiciones laborales**

Chiavenato (2009) define las condiciones laborales de un trabajador, como aquellos factores en los que se encuentra la persona como su entorno,

satisfacción o insatisfacción laboral de la persona.

En este orden de ideas Neffa (2015), determina que las diferentes condiciones del trabajo en el que se encuentra el personal de trabajo, pueden compensar o inclusive aumentar dichos riesgos que con el paso del tiempo logran impactar en la configuración y duración del tiempo vigente del trabajo, el sistema de remuneración, la organización y el contenido del trabajo, bienestar y acceso hacia las obras sociales que ofrece las diferentes empresas a sus trabajadores, el carácter estable o precario en relación al salario y aquellas mínimas consideraciones donde los trabajadores puedan alguna vez identificar aquellos riesgos que se presentan en su empresa, con el fin de proponer medidas de prevención para su desarrollo y evaluación.

#### **a. Principales objetivos de las condiciones laborales.**

Las condiciones laborales deben disminuir o atenuar los riesgos laborales y psicosociales de los colaboradores en la empresa, por lo que se hace necesario que cada empresa emplee el mayor esfuerzo posible para tener las mejores condiciones laborales para sus trabajadores.

Las empresas deben planificar estrategias que permitan deshacer los riesgos del colaborador, modificando condiciones poco higiénicas o peligrosas. Los diferentes factores de riesgo se consideran como condiciones que existen en el trabajo que presentan riesgo, daño o peligro y en consecuencia tener accidentes profesionales o enfermedades laborales. Resueltos por medio de las medidas de protección y prevención del colaborador.

### **2.2.6 Salud ocupacional**

Una definición de salud es la ausencia de enfermedad. Sin embargo, se puede afirmar que la salud involucra una comprensión sobre el estado psicológico y bienestar emocional, físico y social, donde se hace que den cuenta de la relación entre la sociedad, relaciones del cuerpo y normas éticas sociales.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente Chiavenato (2009), manifiesta que lo que más define a la motivación de los individuos como condiciones que cuando se realizan de manera adecuada, los colaboradores se sienten satisfechos, sobretodo fortalecen las condiciones físicas de la organización creando un agradable clima laboral.

Los autores, Hellriegel y Slocum (2009). Las inadecuadas condiciones laborales, suelen ser un conjunto representativo de tensión emocional y estresante de manera que crea estrés en los colaboradores por las diferentes jornadas de trabajo sin descanso.

Forastieri (2005), expresa que el medio ambiente de trabajo no solo es la infraestructura física del lugar, sino que también se considera como un lugar en la cual se puede realizar actividades que fortalezcan la necesidad de la persona, es decir que fortalezca sus vínculos sociales y así disminuir los accidentes trabajo

### **2.3 Marco conceptual.**

#### *Factor de riesgo*

Rasgo, exposición o característica de una persona con alta probabilidad de sufrir una lesión o enfermedad.

#### *Desempeño laboral*

Acción que una persona realiza con motivación de obtener un resultado o beneficio.

#### *Bienestar psicoemocional*

Estado de ánimo de una persona de acuerdo a sus aptitudes, de afrontar las presiones de la vida, trabajando de manera capaz, productiva y fructíferamente de hacer una contribución a la sociedad.

#### *Administración pública*

Está integrado por órganos estatales, instituciones y un conjunto de autoridades públicas constituidas para llevar a cabo las tareas de gobierno y gestión de los sujetos.

### *Trabajador*

Toda persona que presta servicios subordinados a una persona, empresa o institución, obteniendo un beneficio a cambio de su esfuerzo.

### *Organización*

Conjunto estructurado de interacciones y componentes de individuos con diferentes características y un objetivo.

## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1 Tipo de investigación.

La siguiente investigación corresponde al tipo, no experimental de tipo descriptivo, observacional, transversal y prospectivo; cuantitativo, porque permite medir la variable que se tienen en cuenta en el estudio, a su vez es observacional, porque este método permite la observación de la variable en un determinado momento (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2014)

#### 3.2 Diseño de investigación.

El presente trabajo de investigación corresponde a un diseño No Experimental, (Hernández, 2006), por lo que se trabajó con un diseño descriptivo prospectivo el cual busca determinar las propiedades, como las características de los grupos a investigar, Esquema del diseño descriptivo prospectivo:

M  $\longrightarrow$  O

*Donde:*

M: Muestra (Trabajadores de la Municipalidad de Samagua)

O: Variable (Riesgo Psicosociales)

### **3.3 Población y muestra.**

#### **3.3.1 Población.**

El estudio de la presente investigación, estuvo conformada por 100 trabajadores de la municipalidad Distrital de Samegua. Para la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal, es decir se trabajará con la totalidad de la muestra.

#### **3.3.2 Muestra.**

El criterio que seguido es utilizar un muestreo NO probabilístico con la finalidad de que cumplan los criterios de inclusión y exclusión:

##### **a. Criterios de inclusión.**

- Debe tener una relación laboral la Municipalidad
- Se encuentra en la planilla de los trabajadores de la Municipalidad
- Trabajadores que se encuentran contratados por la Municipalidad

##### **b. Criterios de exclusión.**

- Trabajadores que no tienen ninguna vinculación laboral con la Municipalidad.
- Trabajadores que están vinculados con otras Municipalidades.
- Trabajadores temporales por contratados definidos.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para la variable de riesgo psicosocial se utilizó el cuestionario ISTAS-21, validado en España y Perú en el año 2012, Validado con alfa de Crombach de 0.7 para uso internacional. El cual cuenta así con un total de 20 ítems, el cual considera que mide 5 dimensiones: como son las siguientes como podrían ser las diferentes escalas de exigencias psicológicas, el trabajo activo. Por lo que la medición para dicho instrumento mostrará el riesgo psicosocial en los niveles alto, medio y bajo.

### **3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Se solicitó permiso a la Municipalidad para la aplicación de los cuestionarios. Luego se solicitará el apoyo a los trabajadores para el llenado de los test.

#### Criterios para el manejo de resultados Criterio de Inclusión

Trabajadores administrativos de la Municipalidad De Samegua  
Trabajadores que manifiesten estar de acuerdo con el estudio  
Trabajadores fijos o contratados

#### Criterios de Exclusión

Trabajadores de otras dependencias de la municipalidad de Samegua  
Trabajadores que estén en desacuerdo con participar en el estudio  
Trabajadores que estén con licencia médica

Trabajadores que se encuentren de permiso o vacaciones  
Criterios para el manejo de resultados.

Se manejarán los resultados de acuerdo a los parámetros establecidos de cada autor, y se automatizarán a través del programa SPSS.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

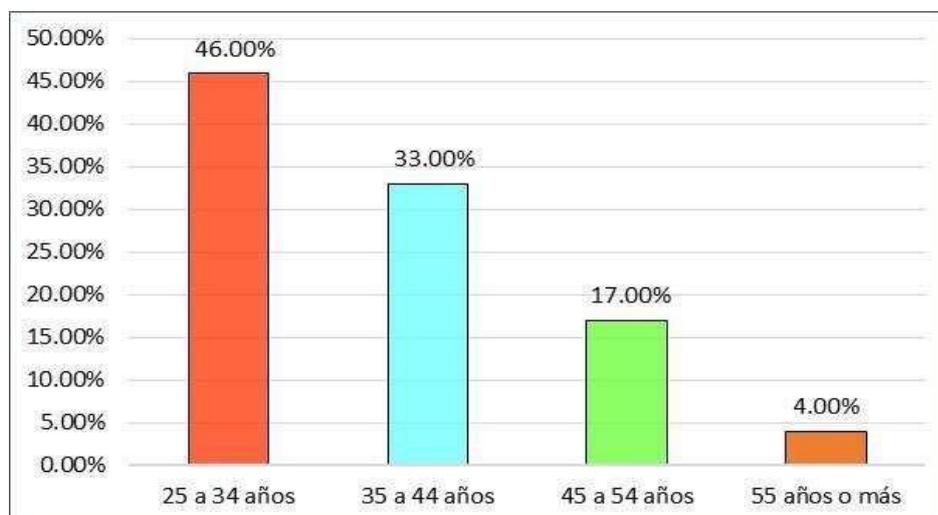
#### 4.1 Presentación de resultados.

**Tabla 2. Distribución por grupo etáreo de trabajadores**

<b>Grupo etáreo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
25 a 34 años	46	46.00%
35 a 44 años	33	33.00%
45 a 54 años	17	17.00%
55 años o más	4	4.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 1. Distribución por grupo etáreo de trabajadores**



**Elaborado por:** La ejecutora

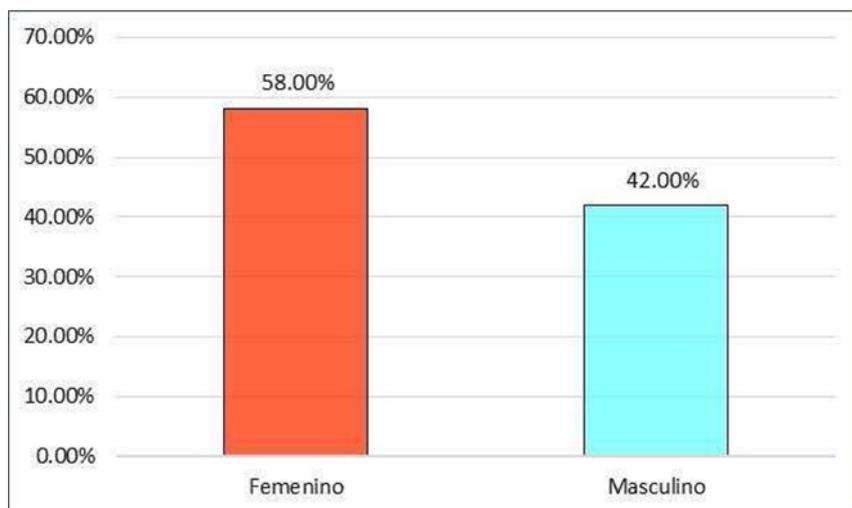
Los resultados generados, señalan que el 46.00% de los encuestados tienen edades entre los 25 a 34 años, otro 33.00% presenta edades entre los 35 y 44 años, un 17.00% edades entre los 45 y 54 años y por último un 4.00% presenta una edad de 55 años o más.

**Tabla 3. Distribución por genero de trabajadores**

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	58	58.00%
Masculino	42	42.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 2. Distribución por género de trabajadores**



**Elaborado por:** La ejecutora

Los resultados obtenidos señalan que el 58.00% de los encuestados son del sexo femenino y el restante 42.00% son personas de género masculino.

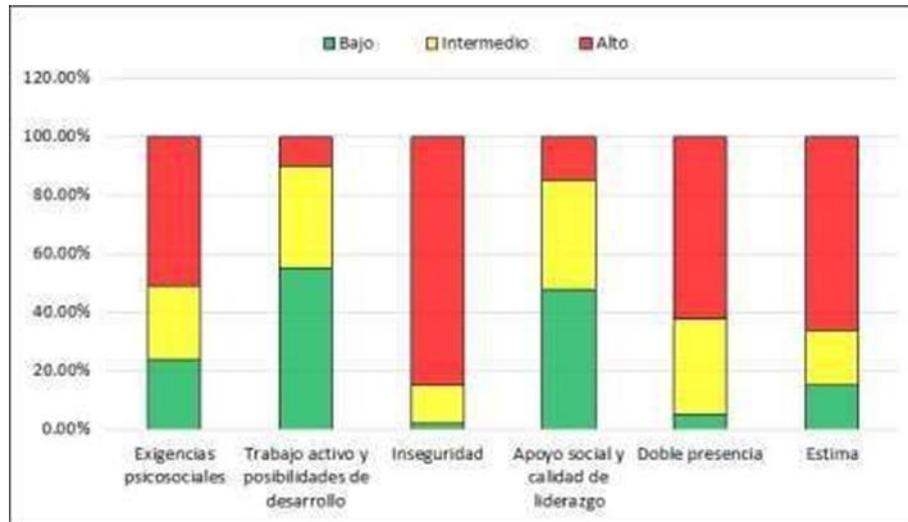
### Riesgos psicosociales.

**Tabla 4. Nivel de riesgos psicosociales según dimensiones**

	F	%	F	%	F	%
Exigencias psicosociales	24	24.00%	2	25.00%	5	51.00%
Inseguridad	2	2.00%	13	13.00%	85	85.00%
Apoyo social y calidad de liderazgo	48	48.00%	37	37.00%	15	15.00%
Doble presencia	5	5.00%	33	33.00%	62	62.00%
Estima	15	15.00%	19	19.00%	66	66.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 3. Nivel de riesgos psicosociales**



**Elaborado por:** La ejecutora

El instrumento de evaluación de riesgos psicosociales del Método ISTAS21 (CoPsoQ) se clasifican en apartados o dimensiones, para los cuales obtuvimos los siguientes resultados en general y para cada uno de ellos.

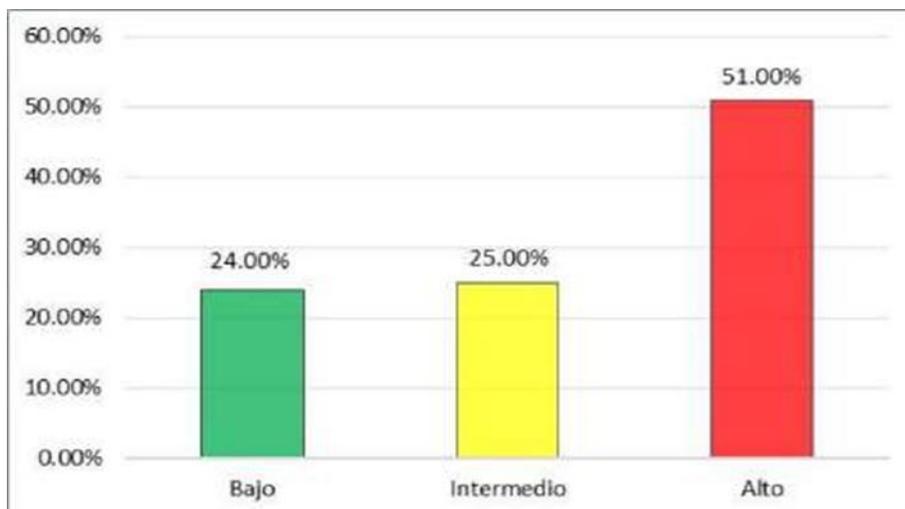
**Exigencias psicosociales.**

**Tabla 5. Nivel de exigencia psicosociales**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	24.00%
Intermedio	25	25.00%
Alto	51	51.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 4. Nivel de exigencia psicosociales**



**Elaborado por:** La ejecutora

En esta dimensión se observa los siguientes resultados presentando un 51.00% de riesgo alto, un 25.00% de riesgo intermedio y un 24.00% de riesgo bajo, lo cual indica que la organización del trabajo sitúa a los trabajadores de la municipalidad de Samegua como una población trabajadora que presenta un alto riesgo debido a exigencias psicológicas dentro del trabajo.

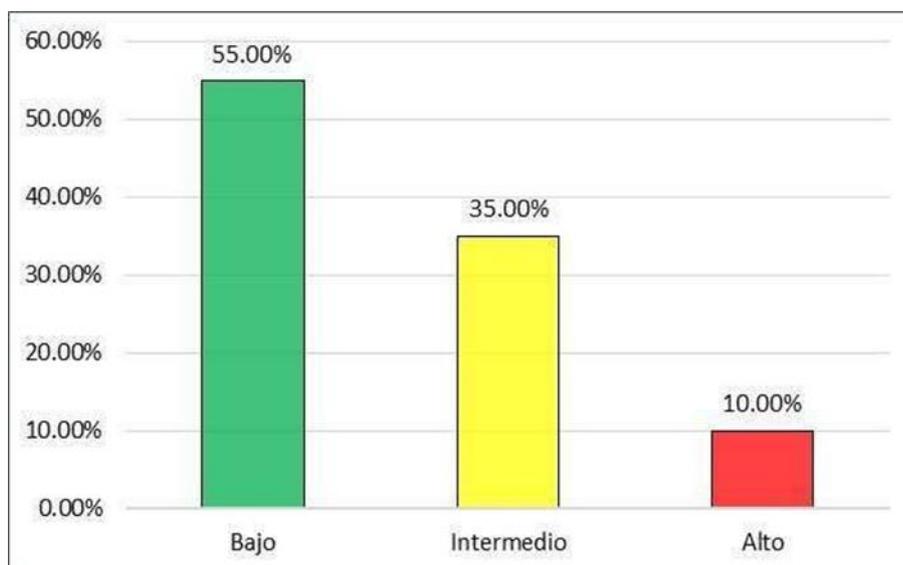
#### **Trabajo activo y posibilidades de desarrollo**

**Tabla 6. Nivel de Trabajo activo y posibilidades de desarrollo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	55.00%
Intermedio	35	35.00%
Alto	10	10.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 5. Nivel de trabajo activo y posibilidad de desarrollo**



**Elaborado por:** La ejecutora

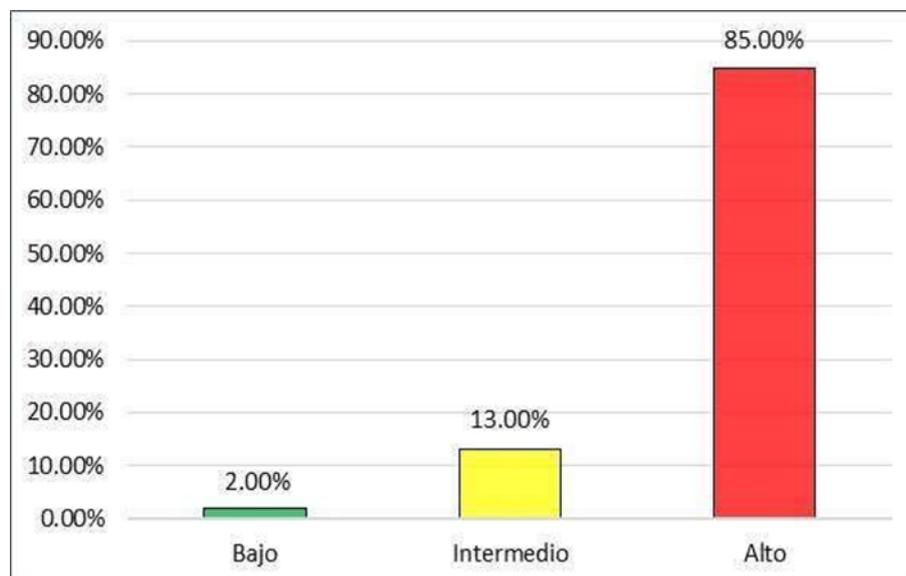
Para esta dimensión se observa los siguientes resultados presentando un 55.00% de riesgo bajo, un 35.00% de riesgo intermedio y un 10.00% de riesgo alto, lo cual indica que la organización del trabajo sitúa a los trabajadores de la municipalidad de Samegua como una población trabajadora que presenta un bajo riesgo debido a Trabajo activo y posibilidades de desarrollo en el trabajo.

**Tabla 7. Nivel de inseguridad**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.00%
Intermedio	13	13.00%
Alto	85	85.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 6. Nivel de inseguridad**



**Elaborado por:** La ejecutora

En esta dimensión se observa los siguientes resultados presentando un 85.00% de riesgo alto, un 13.00% de riesgo intermedio y un 2.00% de riesgo bajo, lo cual indica que la organización del trabajo sitúa a los trabajadores de la municipalidad de Samegua como una población trabajadora que presenta un alto riesgo debido al nivel de seguridad laboral en el trabajo.

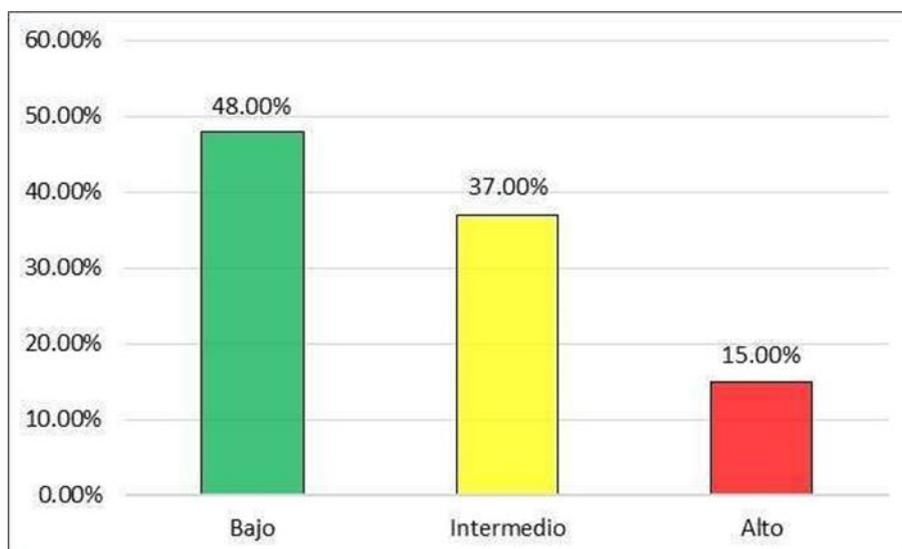
**Apoyo social y calidad de liderazgo.**

**Tabla 8. Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	48.00%
Intermedio	37	37.00%
Alto	15	15.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 7. Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo**



**Elaborado por:** La ejecutora

En relación a esta dimensión se observa los siguientes resultados presentando un 48.00% de riesgo bajo, un 37.00% de riesgo intermedio y un 15.00% de riesgo alto, lo cual indica que la organización del trabajo sitúa a los trabajadores de la municipalidad de Samegua como una población trabajadora que presenta un bajo riesgo debido al nivel de apoyo social y calidad de liderazgo en el trabajo.

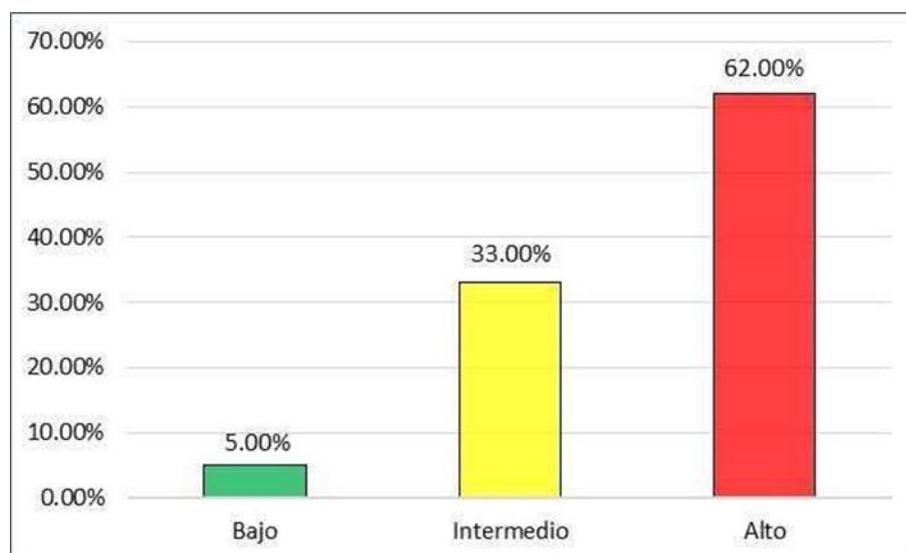
### **Doble presencia.**

**Tabla 9. Nivel de doble presencia**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5.00%
Intermedio	33	33.00%
Alto	62	62.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 8. Nivel de doble presencia**



**Elaborado por:** La ejecutora

En cuanto a esta dimensión se observa los siguientes resultados presentando un 62.00% de riesgo alto, un 33.00% de riesgo intermedio y un 5.00% de riesgo bajo, lo cual indica que la organización del trabajo sitúa a los trabajadores de la municipalidad de Samegua como una población trabajadora que presenta un alto riesgo en relación al nivel de doble presencia en el trabajo.

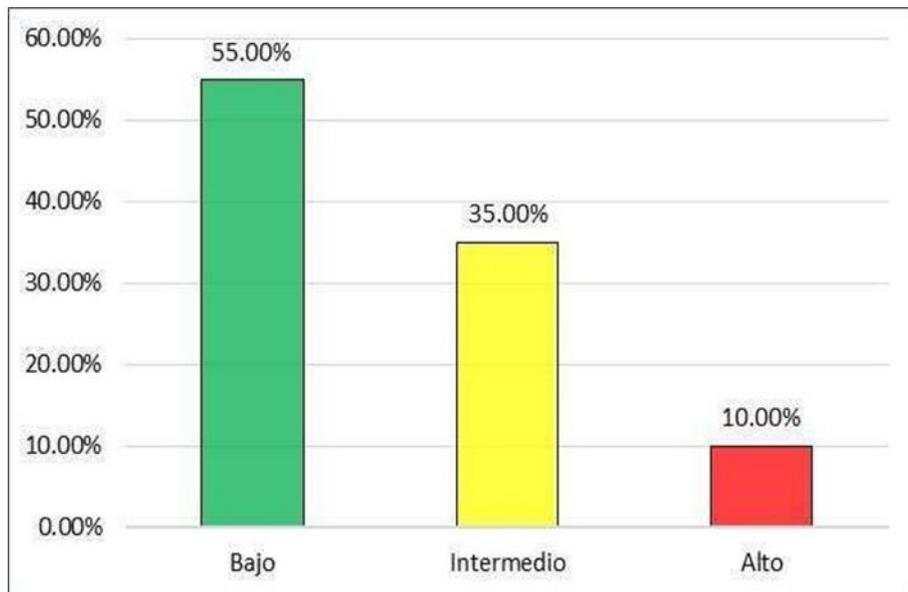
**Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.**

**Tabla 10. Nivel de trabajo activo y posibilidad de desarrollo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	55.00%
Intermedio	35	35.00%
Alto	10	10.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 9. Nivel de trabajo activo y posibilidades de desarrollo**



**Elaborado por:** La ejecutora

Para esta dimensión se observa los siguientes resultados presentando un 55.00% de riesgo bajo, un 35.00% de riesgo intermedio y un 10.00% de riesgo alto, lo cual indica que la organización del trabajo sitúa a los trabajadores de la municipalidad de Samegua como una población trabajadora que presenta un bajo riesgo debido a Trabajo activo y posibilidades de desarrollo en el trabajo.

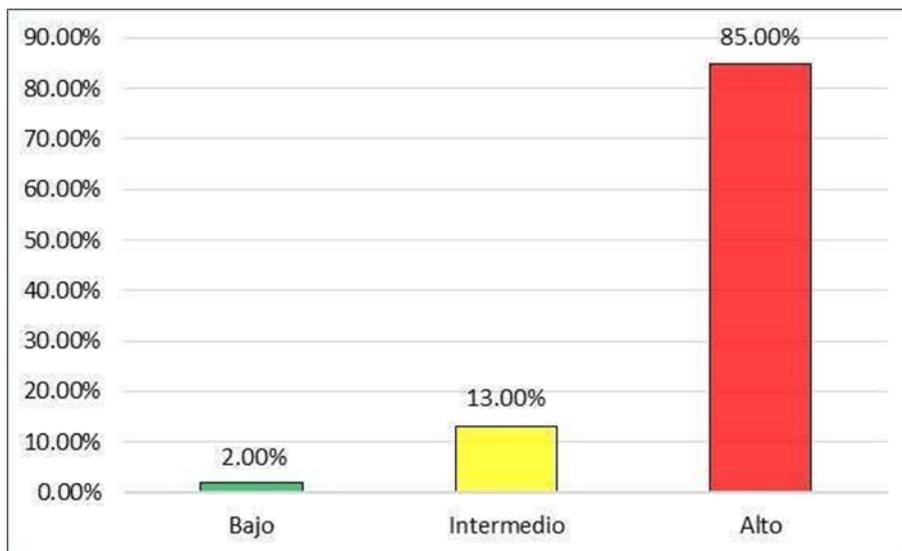
## Inseguridad.

**Tabla 11. Nivel de inseguridad**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.00%
Intermedio	13	13.00%
Alto	85	85.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 10. Nivel de inseguridad**



**Elaborado por:** La ejecutora

En esta dimensión se observa los siguientes resultados presentando un 85.00% de riesgo alto, un 13.00% de riesgo intermedio y un 2.00% de riesgo bajo, lo cual indica que la organización del trabajo sitúa a los trabajadores de la municipalidad de Samegua como una población trabajadora que presenta un alto riesgo debido al nivel de seguridad laboral en el trabajo.

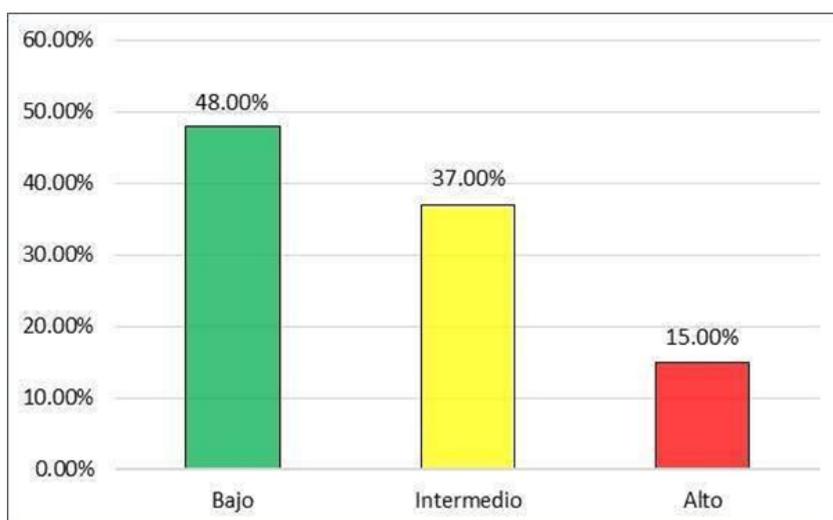
### Apoyo social y calidad de liderazgo.

**Tabla 12. Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	48.00%
Intermedio	37	37.00%
Alto	15	15.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 11. Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo**



**Elaborado por:** La ejecutora

En relación a esta dimensión se observa los siguientes resultados presentando un 48.00% de riesgo bajo, un 37.00% de riesgo intermedio y un 15.00% de riesgo alto, lo cual indica que la organización del trabajo sitúa a los trabajadores de la municipalidad de Samegua como una población trabajadora que presenta un bajo riesgo debido al nivel de apoyo social y calidad de liderazgo en el trabajo.

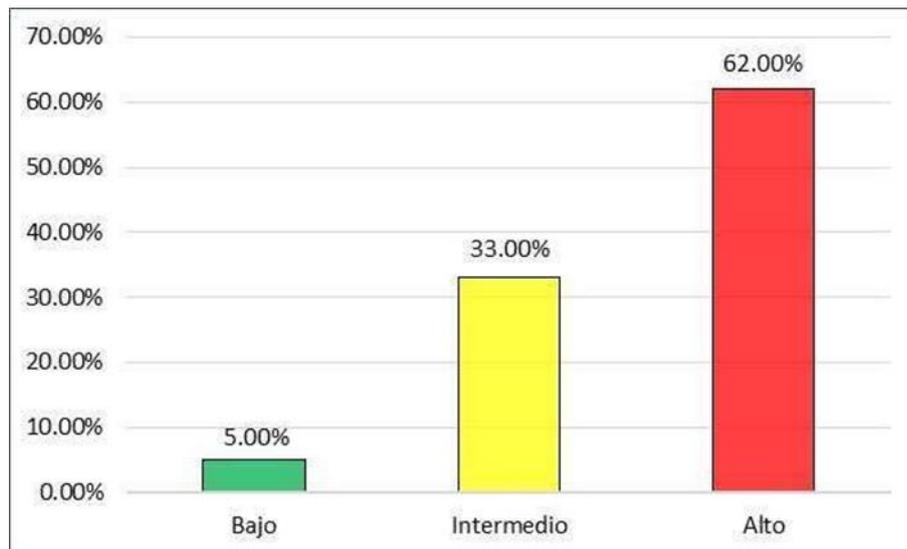
**Doble presencia.**

**Tabla 13. Nivel de doble presencia**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5.00%
Intermedio	33	33.00%
Alto	62	62.00%
Total	100	100.00%

**Elaborado por:** La ejecutora

**Figura 12. Nivel de doble presencia**



**Elaborado por:** La ejecutora

En cuanto a esta dimensión se observa los siguientes resultados presentando un 62.00% de riesgo alto, un 33.00% de riesgo intermedio y un 5.00% de riesgo bajo, lo cual indica que la organización del trabajo sitúa a los trabajadores de la municipalidad de Samegua como una población trabajadora que presenta un alto riesgo en relación al nivel de doble presencia en el trabajo.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

En el presente estudio se llevó a cabo la contratación de la hipótesis afirmativa y nula, siendo el desarrollo de la estadística diferencial se comprobó, que, teniendo las medias de las frecuencias de los datos, juntamente con el número de la muestra, se dio 0.843, lo que significa que la hipótesis afirmativa es menor de 0.5 que los riesgos sociales tiene una influencia en el desenvolvimiento del trabajo del personal de la Municipalidad de Samegua.

Formulación de hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis Nula:** *Los riesgos sociales que afrontan el personal de la Municipalidad de Samegua no guardan relación con las exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social, compensación y doble presencia.*
- **Hipótesis Alterna:** *Los riesgos sociales que afrontan el personal de la Municipalidad de Samegua si guardan relación con las exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social, compensación y doble presencia.*

**Tabla 14. Comprobación de hipótesis ansiedad y grado**

Comprobación de hipótesis entre Nivel de ansiedad y grado			Nivel de ansiedad	Grado
Rho Spearman	Riesgos Sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,077
		Sig. (bilateral)	.	,383
		N	100	100
	Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación	,077	1,000
		Sig. (bilateral)	,383	.
		N	100	100

**Elaborado por:** La ejecutora

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0.077 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Rho Spearman existe una correlación positiva entre las dos variables, lo que significa que existe una

relación entre los riesgos sociales y las exigencias psicológicas en los trabajadores de la Municipalidad de Samegua.

### **4.3 Discusión de resultados**

De acuerdo a los antecedentes de investigaciones llevadas a cabo por los diferentes investigadores y los resultados llevados a cabo, donde se identificó los riesgos de las exigencias psicológicas, el trabajo activo, apoyo social, la compensación y la doble presencia, cada una de ellos, se midió bajo una escala de alto, bajo y medio, debido a que varía, los valores de acuerdo a las situaciones que demuestran en el personal de la Municipalidad de Samegua.

No todas las investigaciones se centraron a estos aspectos de los riesgos sociales, pero si se denota, que con mayor frecuencia y alto porcentaje está en la inseguridad con el 85% y los más bajos están las exigencias psicológicas y el trabajo activo con el 10% respectivamente.

Es muy preocupante que gran parte del personal demuestra inseguridad en las actividades que realizan dentro de la Municipalidad, lo que puede generar una inestabilidad emocional, social entre el personal y el trabajo en sí, que no está seguro, con lo que realiza, esa inseguridad se manifiesta la propia desconfianza y el autoritario de parte del personal jerárquico.

De otro lado, en todo escenario del trabajo siempre existe la parte psicológica, ya que no se podría olvidar que toda persona es una unidad biopsicosocial, donde se ve constantemente afectada por factores externos, como es el espacio donde se desenvuelven, las interrelaciones interpersonales.

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

**Primero:** Las exigencias psicológicas dentro del trabajo en la Municipalidad Distrital de Samegua, tienen un porcentaje de 51% ubicándose en un alto riesgo laboral.

**Segundo:** Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samegua presentan un porcentaje alto de 85% en inseguridad laboral.

**Tercero:** Considerando que un 48% de trabajadores presentan un riesgo bajo de apoyo social y calidad laboral.

#### 5.2 Recomendaciones

**Primero:** Comunicación y asertividad.

**Segundo:** Inteligencia emocional.

**Tercero:** Seguridad y confianza.

**Cuarto:** Se recomienda que la Municipalidad de Samagua debe recoger las opiniones de los trabajadores sobre qué temas debería ser capacitados.

## Referencia Bibliográfica

- Alva, J. y Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Barner (2002). Factores de la Satisfacción Laboral. Extraído el 16 de setiembre del 2015 de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718915X2010000100002&script=s\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718915X2010000100002&script=s_arttext)
- Brown, S., McHardy, J., McNabb, R. y Taylor, K. (2011). Workplace performance, worker commitment and loyalty. IZZA Discussion Paper 5447. Recuperado de <http://goo.gl/iR4Xw5>
- Bustillo-Guzmán & cols. (2015). Riesgo Psicosocial En El Personal De Enfermería. Servicio De Urgencias En Hospital Universitario De Cartagena. Duazary, 12(1),32-40. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5121/512156301005>
- Castañeda, A. (2009). Satisfacción y Aspiración Profesional de los Licenciados en Educación Mención Técnica Mercantil que Laboran en las Instituciones Educativas de Cumaná. Universidad Oriente. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ª. ed.) México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). “Administración en los nuevos tiempos”. Colombia: Campus. Ltda.
- Chiavenato (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Corporación Azucarera del Perú S.A. (2011). Coazúcar. Extraído el 21 de setiembre del 2015 de: <http://www.coazucar.com/esp/index.html>
- Forastieri (2005). Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT
- García, I. y Sánchez, R. (2010). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic. Universidad César Vallejo. Trujillo.

- Espinoza, C. L. (2015) Prevalencia De Riesgo Psicosocial En Un Grupo De Docentes Y Directivos Del Distrito Capital. Facultad de medicina. Universidad del Rosario. Bogotá.
- Herzber, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1976). The motivation to work (2nd ed.). New York etc.: John Wiley and Sons.
- Jiménez Barrero E, Caicedo Moreno S, Joven Arias RE, Pulido Gil JA. (2015) Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en la ciudad de Bogotá D.C. *rev.univ.ind.santander.salud* 2015; 47(1): 47-60.
- Karasek, R. A. (1992). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life* Basic books.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being* (2<sup>a</sup> ed.). New York: Van Nostrand.
- Merino-Plaza, M.-J., Carrera-Hueso, F.-J., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v34n11/1678-4464-csp-34-11-e00189217.pdf>
- Neffa (2015) *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9.
- Porras Velásquez, N. & Parra, L. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones*, 4(2), 105-113. doi: 10.24016/2018.v4n2.118. Universidad nacional de Colombia, Colombia. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591732>