

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU
INFLUENCIA EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN 276 Y 728 DE LA
MUNICIPALIDAD CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN
LANCHIPA, 2019**

TESIS

Presentada por:

Bach. Amanecia Lourdes Ale Ale

ORCID: 0000-0003-1654-9578

Asesor:

Mag. Elizabeth Luisa Medina Soto

ORCID: 0000-0001-9454-4751

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TACNA – PERÚ
2021

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Tesis:

**GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU
INFLUENCIA EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN 276 Y 728 DE LA
MUNICIPALIDAD CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN
LANCHIPA, 2019**

Presentada por:

Bach. Amanecia Lourdes Ale Ale

Tesis sustentada y aprobada el 22 de julio del 2021; ante el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE: Dr. Victor Alfonso ARIAS SANTANA

SECRETARIO: Dr. Juan Guillermo ARANIBAR OCOLA

VOCAL: Mag. Alex Alfredo VALENZUELA ROMERO

ASESOR: Mag. Elizabeth Luisa MEDINA SOTO

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Amanecia Lourdes Ale Ale, en calidad de: Egresado de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI. 00467539.

Soy autor (a) de la tesis titulada:

“GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN 276 Y 728 DE LA MUNICIPALIDAD CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, 2019”

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 25.00 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 22 de julio del 2021

A handwritten signature in blue ink is positioned to the left of a blue ink fingerprint. A horizontal line is drawn below the signature.

Amanecia Lourdes Ale Ale

00467539

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación, primeramente:

A Dios, padre celestial, por su inmensa luz que me brinda, para seguir perseverando.

A la virgen María, por su bendición y fortaleza.

A mis padres, por su esfuerzo, enseñanza y dedicación.

A mis hermanos, por sus consejos y apoyo.

A mis hijos por sus enseñanzas y alegría.

A mis sobrinos por estar ahí siempre: Vito, Diego, Melissa y Alexandra.

Amanecia Lourdes Ale Ale

AGRADECIMIENTOS

A los docentes de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas, por sus sólidas enseñanzas, que me han permitido culminar el presente estudio.

A mi padre Eusebio, por su fortaleza, enseñanza, amor y mucha dedicación.

A mi madre, por su fuerza, carácter y enseñanzas.

A mis hijos: Guillermo, por su compañía y amor; Camila, por su creatividad y alegría.

Amanecia Lourdes Ale Ale

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1 Contenido

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I:EL PROBLEMA.....	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1 Problema principal	4
1.2.2 Problemas secundarios	5
1.3 Justificación de la investigación.....	5
1.4 Objetivos de la investigación	8
1.4.1 Objetivo general	8
1.4.2 Objetivos específicos.....	8
CAPÍTULO II:MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes del estudio	9
2.2 Base teórica	16
2.2.1 Gestión de seguridad y salud ocupacional	16
2.2.2 Riesgos psicosociales	30
2.2.3 Gestión de Seguridad y Salud ocupacional y los riesgos psicosociales.....	42
2.2.4 Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa	43
2.3 Definición de conceptos	44
CAPÍTULO III:MARCO METODOLÓGICO	48
3.1 Hipótesis.....	48
3.1.1 Hipótesis general	48
3.1.2 Hipótesis secundarias	48
3.2 Variables.....	48
3.2.1 Identificación de la variable Independiente	48
3.2.2 Identificación de la Variable dependiente: Riesgos psicosociales	50

3.3	Tipo y diseño de investigación.....	51
3.4	Nivel de investigación.....	52
3.5	Diseño de la investigación.....	52
3.6	Ámbito y tiempo social de la investigación.....	52
3.7	Población y muestra.....	54
3.7.1	Unidades de estudio.....	54
3.7.2	Población.....	54
3.7.3	Muestra.....	55
3.8	Procedimientos, técnicas e instrumentos.....	56
3.8.1	Procedimientos.....	56
3.8.2	Técnicas de recolección de los datos.....	57
3.8.3	Instrumentos para la recolección de los datos.....	57
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	62
4.1	Descripción del trabajo de campo.....	62
4.2	Diseño de la presentación de los resultados.....	63
4.3	Resultados.....	65
4.4	Prueba estadística.....	100
4.5	Discusión.....	105
	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	114
5.1	Conclusiones.....	114
5.2	Recomendaciones.....	116
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	118
	ANEXOS.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definiciones de riesgos psicosociales	32
Tabla 2 Descripción del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa	53
Tabla 3 Personal que labora en la Municipalidad por Régimen Laboral	53
Tabla 4 Determinación de la población	54
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad	61
Tabla 6 Escala de Alpha de Cronbach	61
Tabla 7 Gestión de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.	66
Tabla 8 Cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	67
Tabla 9 Eficacia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	68
Tabla 10 Eficiencia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	69
Tabla 11 Gestión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	69
Tabla 12 Identificación de peligros, evaluación de riesgos psicosociales y determinación de controles de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	70
Tabla 13 Sensibilización, capacitación y formación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	71
Tabla 14 Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	72

Tabla 15 Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	73
Tabla 16 Vigilancia de la salud ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	74
Tabla 17 Distribución de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	75
Tabla 18 Promoción de la salud psicosocial de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	76
Tabla 19 Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	77
Tabla 20 Gestión organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	78
Tabla 21 Gestión de condiciones adecuadas de la tarea y la mejora de las condiciones del medio ambiente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	79
Tabla 22 Gestión para regular la carga física de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	80
Tabla 23 Gestión de la seguridad y salud ocupacional	81
Tabla 24 Riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	82
Tabla 25 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	82
Tabla 26 Características del liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	83
Tabla 27 Relaciones sociales en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	84
Tabla 28 Retroalimentación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	85

Tabla 29 Apoyo de colegas y de la jerarquía de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	86
Tabla 30 Demandas del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	87
Tabla 31 Demandas de carga mental de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	88
Tabla 32 Demandas emocionales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	89
Tabla 33 Exigencias de responsabilidad del cargo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	90
Tabla 34 Demanda de la jornada de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	91
Tabla 35 Demandas ambientales y de esfuerzo físico de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	92
Tabla 36 Control sobre el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	93
Tabla 37 Control y autonomía sobre el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	94
Tabla 38 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna	95
Tabla 39 Capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.....	96
Tabla 40 Resumen de los Riesgos psicosociales.....	98
Tabla 41 Pruebas de normalidad	99
Tabla 42 Resultados de la prueba estadística.....	100
Tabla 43 Resultados de la prueba estadística.....	102
Tabla 44 Resultados de la prueba estadística.....	104

RESUMEN

En los tiempos actuales, tiene gran relevancia la protección a los recursos humanos, por lo que el presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo: Determinar de qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

En lo referente a la metodología, el estudio es de tipo básica, el nivel de investigación es relacional. El diseño es no experimental; asimismo, es transversal o transeccional. La muestra estuvo constituida por 162 trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna. El instrumento utilizado fue el cuestionario.

Los resultados determinaron que la gestión de seguridad y salud ocupacional se encuentra en un nivel regular en un 48,2 % y el 40,7 % se encuentra en un nivel bajo. Y la variable dependiente, los riesgos psicosociales se encuentra en un nivel bajo en un 38,9 % y regular en un 48,10 %.

El estudio concluyó que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - Tacna, 2019.

Palabras clave: gestión de seguridad, salud ocupacional, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

In current times, the protection of human resources has great relevance, so the present research work was aimed at: Determining how the management of occupational health and safety is related to psychosocial risks in workers of the regime 276 and 728 of the Municipality Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

Regarding the methodology, the study is of a basic type, the research level is relational. The design is non-experimental; likewise, it is transversal or transectional. The sample consisted of 162 workers from the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna District Municipality. The instrument used was the questionnaire.

The results determined that occupational health and safety management is at a regular level in 48.2 % and 40.7% is at a low level. And the dependent variable, psychosocial risks is at a low level in 38.9% and regular in 48.10%.

The study concluded that occupational health and safety management is significantly related to psychosocial risks in workers of the 276 and 728 regimes of the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa District Municipality – Tacna, 2019.

Keywords: safety management, occupational health, psychosocial risks.

INTRODUCCIÓN

En el contexto global, para los entes organizacionales es prioridad la gestión de seguridad y salud ocupacional; sin embargo, no permiten reducir los riesgos psicosociales, probablemente porque no dinamizan acciones de gestión efectiva, sobre todo debido a que no toman en cuenta el cumplimiento de principios de seguridad y salud ocupacional, en cuanto al principio de protección, prevención, responsabilidad, entre otros.

Por ello, es preocupante que, en las organizaciones municipales, aún no logran priorizar la reducción de riesgos psicosociales, en cuanto a liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo y control sobre el trabajo. Tal vez, los directivos no tienen suficiente conocimiento de la relevancia del tema para que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral.

La presente tesis tuvo como principal propósito de estudio la gestión de seguridad y salud ocupacional en el contexto de las municipalidades distritales. En concreto, la investigación que se presenta se acoge con la finalidad de establecer sugerencia o recomendaciones para optimizar el bienestar de los trabajadores.

De esta manera, todo el planteamiento y desarrollo de esta tesis de investigación, se sostiene en una interrogante fundamental que da sentido y forma a todos nuestros planteamientos. Esta interrogante es la siguiente: ¿De qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019?.

Asimismo, se evaluó la gestión de seguridad y salud ocupacional, en cuanto a sus dimensiones: principios de seguridad y salud ocupacional, Comité de seguridad y salud en el trabajo, vigilancia de la salud ocupacional, y estándares de seguridad y salud ocupacional.

En el presente trabajo de investigación se evaluó los riesgos psicosociales en los trabajadores, en cuanto a sus dimensiones: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo y control sobre el trabajo.

Así, el sentido final de esta tesis es brindar sugerencias o recomendaciones que se puedan concretizar, con el objetivo de mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional, en el contexto de las municipalidades.

Por tanto, el presente trabajo de investigación considera los siguientes capítulos:

El capítulo I: El problema puntualiza la formulación del problema, que incluye la interrogante principal e interrogantes secundarias. Así como, la justificación y los objetivos de la investigación, que involucra el objetivo general y objetivos específicos.

EL capítulo II: Marco Teórico muestra los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de conceptos, en relación a las variables de estudio.

El capítulo III: Marco metodológico involucra la hipótesis, que considera la hipótesis general, las hipótesis específicas, así como las variables, y la Identificación de la variable independiente, y dependiente, con sus respectivos indicadores. Asimismo, considera el tipo y diseño de investigación, así como el nivel de investigación; además el Ámbito y tiempo social de la investigación; la población y muestra; la unidad de estudio; los procedimientos, técnicas e instrumentos, así como los procedimientos.

Capítulo IV. Resultados que esboza la descripción del trabajo de campo, el diseño de la presentación de los resultados, así como los resultados, las pruebas estadísticas, la comprobación de hipótesis (discusión).

El capítulo V: Conclusiones y recomendaciones, en base a las variables de estudio.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el contexto global, en los diferentes entes organizativos los riesgos de la salud y seguridad en el trabajo, afectan el bienestar de los trabajadores, lo que no permite que no tengan éxito organizacional, por lo que es evidente de la inexistencia de un compromiso cabal de los directivos de la organización de desarrollar un trabajo sostenible, dando prioridad a la dimensión humana.

Es un hecho, que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, es tema crucial para la sostenibilidad organizacional, debido a que, siendo el capital humano más importante en un ente, se le debe cuidar y proteger su seguridad y salud, sobre todo cuando pueden ser susceptibles de ser sujetos a riesgos laborales, como los psicosociales.

Camacho y Mayorga (2017), en cuanto al problema sostiene que en las organizaciones va en aumento los riesgos psicosociales, en cuanto demandas del trabajo y control sobre el trabajo, lo hace que influya de manera negativa al personal de la organización, ya que posibilita que, si la organización no brinda las condiciones físicas y psicosociales, entonces estos riesgos tienen efectos negativos, como el mobbing, el estrés, entre otros.

Por su parte, Sánchez (2017) refiere que es crucial que se desarrolle de manera urgente un sistema de gestión y seguridad en el trabajo, con la finalidad de reducir los riesgos psicosociales, para ello se requiere que las organizaciones tanto públicas y privadas implementen políticas adecuadas de prevención de riesgos en la salud laboral.

En Perú, es evidente que, a pesar de la emisión de la Ley 29783 y su reglamento, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aún los entes públicos no desarrollan a cabalidad el sistema de gestión de la seguridad y salud

ocupacional, lo que pone en riesgo a los trabajadores en los diferentes aspectos físicos, químicos, sobre todo en el aspecto psicosocial, lo que reflejan que no poseen una cultura de seguridad y salud ocupacional.

En esta línea problemática, Eca (2017), refiere que aún los entes municipales no han implementado un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para prevenir los riesgos, específicamente los psicosociales; por lo que los directivos deben asumir un compromiso de liderazgo para concretizar tal aspecto para el bienestar de los trabajadores.

En Tacna, en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, se viene observando dificultades relacionados a los riesgos psicosociales, que puede implicar que el personal pueda sufrir de estrés, síndrome de burnout, entre otros. Los riesgos psicosociales se ven reflejados en el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, como problemas que se pueden suscitar con las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo; la demanda exagerada del trabajo, como por ejemplo las demandas de la carga mental y demandas emocionales; el control exagerado sobre el trabajo, que incluye cuando los directivo no le dan suficientes oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento, y los directivos no le brindan al personal suficiente capacitación.

Cabe indicar que por primera vez se está revisando en este contexto los riesgos psicosociales, no hay una data de información, es decir, registros.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

¿De qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019?

1.2.2 Problemas secundarios

- a) ¿Cómo es la gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019?
- b) ¿Cuál es el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019?
- c) ¿De qué manera la vigilancia de la salud ocupacional se relaciona en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019?.

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación teórica

La investigación propuesta busca mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de la gestión de seguridad y salud ocupacional, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la vigilancia de la salud ocupacional y estándares de seguridad y salud ocupacional, encontrar explicaciones a situaciones y del entorno que afectan a la organización como es la municipalidad, con respecto a los riesgos psicosociales Asimismo, permite comprender la relación de la gestión de seguridad y salud ocupacional en los riesgos psicosociales en los trabajadores del Régimen 276 y 728. Además, el presente estudio permite brindar sugerencias que coadyuven al bienestar de los servidores y/o funcionarios, ya que se optimiza la cultura de seguridad y salud ocupacional.

La presente investigación aporta a la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, de esta forma se detectará las

debilidades de las variables, para generar propuestas, en otras palabras, se muestra la situación actual en que se encuentra el problema de investigación y es una herramienta crucial para la toma de decisiones de los directivos de la municipalidad.

1.3.2 Justificación práctica

De acuerdo con los objetivos de estudio, su resultado permite encontrar soluciones concretas a problemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, que inciden en los riesgos psicosociales, y, por tanto, en los resultados de la organización pública.

Con tales resultados se tendrá también la posibilidad de proponer cambios en las directivas internas que regulan los procesos en la organización. El presente trabajo de investigación resalta la importancia de analizar la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el contexto de los gobiernos locales, que tendrá un impacto hacia los colaboradores.

1.3.3 Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como los instrumentos para evaluar la gestión de la seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el contexto municipal, así como también, desarrollar el procesamiento en el software estadístico SPSS 22, para conocer cómo se desarrolla las variables de estudio. Los resultados de la investigación permitirán informar sobre el tema a los directivos municipales para que tomen las decisiones pertinentes a favor de los colaboradores.

1.3.4 Justificación científica

Está abocada a poder conocer más sobre cómo se relaciona la gestión de la seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en los

trabajadores, para lograr mayores hallazgos que nos brinden la oportunidad de identificar los riesgos psicosociales que se presentan en la actividad laboral, así como también comprender los efectos de tales riesgos.

1.3.5 Justificación social

El presente trabajo de investigación beneficia directamente a la municipalidad distrital de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, ya que se evaluará la relación de la gestión de la seguridad y salud ocupacional en los riesgos psicosociales, para que tomen sólidas decisiones de la municipalidad. El estudio contribuirá al bienestar de los colaboradores de la organización municipal. Y los responsables y directivos de la referida gestión deben cumplir con los principios de seguridad y salud ocupacional, principios de: protección, prevención, responsabilidad, información y capacitación, así como de participación del trabajador, dinamizando la gestión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como desarrollar una vigilancia de salud ocupacional, una adecuada gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral, que incluye la gestión organizacional, la gestión de la organización del trabajo, la gestión de condiciones adecuadas de la tarea, gestión para regular la carga física, gestión para la mejora de las condiciones del medio ambiente.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar de qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Analizar la gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.
- b) Determinar el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.
- c) Determinar de qué manera la vigilancia de la seguridad ocupacional se relaciona con los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

Ramírez (2016) elaboró el estudio denominado “Elaboración y aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena” (Tesis de grado). Universidad Estatal península de Santa Elena. El autor concluye que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que cumpla con los requerimientos legales vigentes en el Ecuador. El Municipio no cuenta con la estadística de accidentes laborales que habrán acontecido en las instalaciones, de tal manera que no se tomaron las medidas correctivas. En el Municipio no se destina un presupuesto anual para la capacitación a los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. Las instalaciones del Municipio tienen problemas con la excesiva documentación, desorden y el almacenamiento de productos químicos. La falta de una programación para la dotación a los trabajadores de equipos de protección personal en áreas específicas de mayor riesgo como la Coordinación de Alumbrado Público. Implementar la señalética de seguridad y salud ocupacional dentro de las instalaciones del Municipio de tal manera que establezca las rutas de evacuación en caso de emergencia y la designación de recursos para un Sistema de defensa contra incendio en las actuales instalaciones. El índice de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional como base de trabajo es de 10,416%, para mejorarlo y llevarlo al 80%

para poder generar las mejoras de acuerdo a la normativa legal vigente.

Camacho y Mayorga, (2017) elaboraron el estudio “Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social Prolegómenos. (Artículo científico). Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia. El autor concluye que las empresas deben saber y comprender cómo tratar los riesgos psicosociales, activando protocolos y realizar procedimientos para identificar sus conflictos, sus riesgos propios. Lamentablemente, algunas empresas no tienen una cultura de prevención, y no sancionan aquellas conductas discriminatorias, de acoso laboral y de conflictos en general frente a sus trabajadores; y deben tener cuidado con las personas que pueden presentar mayor riesgo, como las mujeres, los migrantes, las personas con discapacidad, Asimismo, no cumplen los principios de seguridad y salud ocupacional, como los principios de protección, prevención, responsabilidad, entre otros.

Viciana (2017) elaboró el estudio “Riesgos psicosociales, salud y autoeficacia en trabajadores de la sanidad pública”. (Tesis doctoral). Universidad Miguel Hernández. El autor concluyó que existen diferencias según la edad, nivel de estudios, turnos de trabajo y tipo de contrato de los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario en general en la percepción de diferentes riesgos psicosociales que les afectan en sus puestos de trabajo.

Marroquín (2018), Ramírez, Villanueva (2018) elaboraron el estudio “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la alcaldía municipal de el Rosario la Paz basado en las normas OHSAS 18001”, tesis para optar el título profesional en la Universidad de El Salvador. El estudio concluye que, en cuanto a las condiciones físicas evaluadas se destaca que las dependencias no cumplen con los niveles de iluminación para las diferentes áreas de trabajo, exceptuando aquellos operativos que laboran en el exterior sin un puesto de trabajo fijo. A pesar de las cifras anteriores, no se reporta ningún caso de mortalidad por actividades de trabajo pero si 33 registros de incapacidad anual y debido al desconocimiento de la SSO por parte de todo el personal se asume que no existe una cultura de prevención de riesgos. II. La Alcaldía de EL Rosario de La Paz tiene un nivel bajo de cumplimiento de los requisitos de la norma OHSAS 18001 con un 4% de cumplimiento siendo esta brecha de incumplimiento el problema fundamental para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que se busca implantar en la alcaldía de El Rosario, La Paz. Se debe señalar que dentro esos requisitos evaluados de la norma OHSAS 18001:2007 se encuentra el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo lo cual en diagnóstico se evaluó con un grado de cumplimiento de 11%.

Diaz y Carrasco (2018) elaboraron el estudio “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad del trabajo”. Revista Contaduría y Administración 63 (4) 2018, I-14. El autor concluye que los altos niveles de felicidad organizacional se explican por trabajos con altos estándares de desempeño, donde los trabajadores se refuerzan positivamente y hay flexibilidad con las necesidades familiares.

Potter, O’Keeffe, Leka y Dollard (2019), elaboraron el estudio “Política australiana de seguridad y salud en el trabajo para la regulación de los riesgos psicosociales: perspectivas claves”. *Journal Policy and Practice in Health and Safety*. Volume, 17. El estudio concluyó que la regulación de los peligros y riesgos psicosociales, para la protección de la salud psicológica, es un tema muy debatido dentro de la seguridad y salud en el trabajo (WHS). El aumento de las enfermedades y lesiones psicológicas relacionadas con el trabajo, junto con la creciente evidencia académica y la conciencia de la comunidad, ha impulsado la necesidad de prevenir y regular mejor los peligros y riesgos psicosociales. Asimismo, se evidenció escasa especificidad en el marco normativo de políticas de WHS actual, complejidades de cumplimiento, se debe mejorar los riesgos psicosociales en la legislación.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Espinoza (2016) elaboró la tesis titulada “Nivel de factores de riesgo psicosociales del trabajo en los colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud – San Miguel 2016”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Los resultados mostraron que el 75% de los trabajadores del FISSAL muestran un nivel general de bajo riesgo frente a los factores de riesgos psicosociales. La que presenta menor nivel bajo de riesgo es el componente: exigencias psicológicas (54,10 %); sin embargo, las dimensiones, como: los factores de riesgos psicosociales del trabajo tuvieron una cantidad entre 73.8% y 85.2% de trabajadores en bajo riesgo. Todo ello se suscita por los riesgos psicosociales como el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, que considera las características del liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño, así como la relación con los colaboradores, las demandas del trabajo.

Jiménez (2017) elaboró el estudio “Evaluación de riesgos psicosociales y capacidad de liderazgo del personal administrativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura-sede principal-2016”. Tesis de maestría). Universidad Nacional de Piura. El estudio concluye que los riesgos psicosociales guardan relación significativa con el liderazgo en el personal administrativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura. Asimismo, se determinó que los trabajadores se sienten exageradamente controlados, y los trabajadores no tienen suficiente margen de decisión sobre el orden y cantidad de sus actividades, así como también sobre el ritmo y la forma de sus actividades, además, tienen cierto margen de decisión sobre las pausas durante la jornada, y sobre los tiempos de descanso.

Sánchez (2017) elaboró el estudio “Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional basado en la Ley N° 29783 para una empresa distribuidora de repuestos Automotrices.”. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte. El estudio concluye que los riesgos ocupacionales han reducido en alguna medida, debido a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, como resultado del liderazgo de los directivos para promover una cultura de seguridad; sin embargo, es crucial que la organización brinde la posibilidad de aplicar sus conocimientos, de aprender, y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Bellido (2017) elaboró el estudio “Planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de saneamiento sede – Juliaca 2017” (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. El autor concluye que, solo el 30 % de los integrantes de la organización cumplen con las Normas OHSAS, en la indicada empresa es del 30 %, lo que es evidente que el sistema de

gestión no es óptimo y se debe considerar la propuesta de planificación de un sistema de gestión de seguridad para la empresa. Asimismo, la empresa no desarrolla una buena capacitación, que incluye actividades de inducción, actividades de entrenamiento, actividades de formación con el propósito de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Sánchez (2018) elaboró el estudio “Gestión de la seguridad y salud ocupacional en la contrata Rock Drill, Empresa Catalina Huanca Sociedad Minera S.A.C. – Ayacucho, para el cumplimiento con la legislación de seguridad y salud”. (Tesis de grado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco. El estudio concluye que no se cumplen de manera óptima los compromisos de mejora de desempeño del SGSSO, prevención de lesiones y enfermedades, el cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos aplicables; otros compromisos que la organización asuma, referentes a seguridad salud Ocupacional. Consideran primordialmente el cumplimiento de los principios de seguridad y salud ocupacional.

Cárdenas (2018) elaboró el estudio “Los riesgos psicosociales y la productividad de Sociedad Minera Austria Duvaz SAC Cardenas Apolinario, Felix Juan de Dios”. (tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo. El estudio concluyó que, cada vez en el contexto laboral se suscitan nuevos riesgos como los psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y a la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores. Por ello, es determinante desarrollar planes de mejora en la gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir los riesgos psicosociales.

Retamozo (2019) elaboró el estudio “Influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de las trabajadoras de la empresa

Texil INCALPACA S.A. Arequipa 2018”. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santa María – Arequipa. El estudio concluye que las trabajadoras presentan un nivel de riesgos psicosociales medio, los cuales se han evidenciado en los indicadores de doble presencia, influencia en su trabajo, previsibilidad, inseguridad sobre su empleo, confianza vertical y calidad de liderazgo. Los trabajadores presentan un nivel muy alto, como resultado de altos riesgos psicosociales, como las demandas del trabajo.

Saldaña (2019) elaboró el estudio “Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa seguro del Distrito de Trujillo – 2015”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. El estudio concluye que el factor exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo incide de manera directa en el nivel de compromiso organizacional. Probablemente, otro riesgo psicosocial sería el control sobre el trabajo, en cuanto al control y autonomía sobre el trabajo, la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento, así como no hay suficiente capacitación.

2.1.3 Antecedentes locales

Aguilar (2019) elaboró el estudio “Diseño de un modelo de plan de seguridad y salud ocupacional para disminuir accidentes en la Empresa Corporación JSE S.A.C.” (Tesis de grado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. El estudio concluye que la empresa citada no desarrolla una buena seguridad e higiene industrial, no hay una buena identificación de los diferentes tipos de riesgos laborales, sobre todo los psicosociales, que no le dan la debida importancia, se han abocado a los riesgos físicos y químicos.

Ojeda (2020) elaboró el trabajo de investigación “Estudio de un sistema de gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente para prevenir riesgos de accidentes en una planta de beneficio – Llipata. (Tesis de grado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. El estudio concluye que, con este SG-SSOMA se logró reducir los riesgos de accidentes e identificar los riesgos presentes en las diferentes áreas de trabajo. Los beneficiarios fueron la gerencia general y todos los trabajadores. No obstante, no le dan la importancia a los riesgos psicosociales. El éxito de un sistema de seguridad y salud ocupacional implantado en una unidad de producción está en función de la responsabilidad e involucramiento de los trabajadores.

2.2 Base teórica

2.2.1 Gestión de seguridad y salud ocupacional

2.2.1.1 Teoría

El Sistema de gestión de seguridad y la norma técnica OHSAS 18001

Para un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la OHSAS 18001 especifica los requisitos que facilita a un ente organizacional a que implemente una política y unos objetivos que considere los requisitos legales y la información sobre los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La norma OHSAS 18001 hace notar su pretensión de que se aplique a todos los tipos y tamaños de entes organizacionales y ajustarse a todas las condiciones geográficas, culturales y sociales

El sistema de gestión de una organización considera el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, por lo que es una agrupación de componentes interrelacionados o interactivos que tienen, como fin

el establecimiento de una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones indispensables para conseguir los referidos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de adecuadas condiciones laborales a los trabajadores, optimizando de esta manera la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de los entes en el mercado (CGTP, 2003).

En Perú, el pilar fundamental es el Decreto Supremo 009-2005-TR del 28 de septiembre de 2005 complementado por la Norma Técnica de Edificación G.050. La estructura del Decreto Supremo 009-2005 recuerda a la propia norma OHSAS 18001. Se puede decir que en puridad es un ciclo P-D-C-A (To Plan, To Do, To Check, to Act) estando previsto incluso la realización de auditorías de los sistemas de gestión. Está organizada en Títulos.

En el Título Preliminar se recogen los principios de:

a) Protección: Los trabajadores tienen derecho a:

I. Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.

II. Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador.

b) Información y capacitación:

Los empleadores deben desarrollar una permanente capacitación a los trabajadores, sobre la prevención de riesgos laborales especialmente los riesgos psicosociales, por lo que debe brindar una completa atención, entonces, el Estado debe estar presto a generar mecanismos de consulta y participación de las organizaciones, donde se dinamice la participación de los empleadores y trabajadores más representativas y actores sociales, con la finalidad de que se adopte sólidos planes de

mejora en Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo que los entes organizacionales deben tener un sólido sistema de seguridad y salud ocupacional, donde se desarrolle una óptima planificación de tal gestión y que siempre se encuentren en mejoraría continua, además, haya un liderazgo de trabajo en equipo, se promueve la cooperación de los trabajadores. Pero lo más importante haya una cultura de prevención (Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 2012).

Planificación de la seguridad y salud ocupacional

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, (2012), la planificación debe coadyuvar a que se desarrolle una buena gestión de seguridad y salud ocupacional, es decir, en primer lugar, que se cumplan con las normas inherentes al respecto. Así como, debe estar preparado ante cualquier situación de emergencia, para ello se requiere contar con información diaria suficiente y pertinente, para programar actividades de sensibilización, capacitación y prevención y que haya una permanente coordinación con todas las áreas operativas de la organización, y principalmente se cuente con recursos humanos suficientes, tanto materiales, financieros, humanos. En este caso como puede suscitarse riesgos psicosociales, que permite que haya un psicólogo en la organización.

Organización de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Según el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, (2012), el empleador debe determinar y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que son responsables de la identificación, evaluación o control de los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Se debe hacer saber en los niveles de la organización, tal responsabilidad. Así como también el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor

de Seguridad y Salud en el trabajo, debe brindar los recursos adecuados. Los directivos, personal y sus representantes sindicales, deben estar en constante cooperación, con fines de la mejora de la seguridad y salud ocupacional. Desarrollar la implementación de políticas y programas de seguridad y salud ocupacional. Que se garantice la efectiva supervisión efectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores, con la participación conjunta de todos los miembros del ente organizacional.

Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Regularmente la medición, supervisión, recopilación debe ser desarrollada por los responsables, dueño, o empleadores de los entes organizacionales. Debe identificar los heterogéneos niveles de gestión y de responsabilidad. También debe tener en cuenta que debe hacer la rendición de cuenta. Los indicadores deben ser seleccionados con eficiencia. Por lo que se determina que es importante el control permanente sobre los procesos que gradualmente se van desarrollando, por el bienestar de los trabajadores Reglamento de la (Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012).

2.2.1.2 Definición de gestión de seguridad ocupacional

Para un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la OHSAS 18001 especifica los requisitos que facilita a un ente organizacional a que implemente una política y unos objetivos que considere los requisitos legales y la información sobre los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La norma OHSAS 18001 hace notar su pretensión de que se aplique a todos los tipos y tamaños de entes organizacionales y ajustarse a todas las condiciones geográficas, culturales y sociales (Henao, 2016).

El sistema de gestión de una organización considera el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, por lo que es una agrupación de componentes interrelacionados o interactivos que tienen, como fin el establecimiento de una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones indispensables para conseguir los referidos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de adecuadas condiciones laborales a los trabajadores, optimizando de esta manera la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de los entes en el mercado (CGTP, 2003).

2.2.1.3 Caracterización de la gestión de seguridad y salud ocupacional

a) Cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales

Se da cuando se desarrolla la obligación de observar el principio de prevención, que es cuando el empleador brinda las condiciones y los medios, para garantizar la protección de la vida, bienestar y salud, del personal que tengan vínculo laboral y los que trabajan también de manera temporal, todos ello a los riesgos psicosociales. Para ello se considera la:

- Eficacia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales

Hace referencia al cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales, con la observancia de las normas vigentes como Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, de año 2011, así como su reglamento y su modificatoria, es decir, cuando las autoridades proporcionen las condiciones y los medios, para asegurar

la protección de la vida, bienestar y salud, del personal que tengan vínculo laboral y los que trabajan también de manera temporal. También este principio se debe cumplir con calidad.

- Eficiencia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales

- Hace referencia al cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales, de manera oportuna y con la menor utilización de recursos, o sea, cuando las autoridades brinden las condiciones y los medios, para asegurar la protección de la vida, bienestar y salud, del personal que tengan vínculo laboral y los que trabajan también de manera temporal.

Asimismo, es fundamental indicar que hay otros principios, que se debe cumplir, como:

- Cumplimiento del principio de protección,

Es ejecutar el principio de protección, que hace referencia a que la institución debe priorizar las condiciones laborales favorables para que los colaboradores se sientan motivados a desarrollar un buen trabajo, que haya una buena comunicación e interacción laboral de compartir la responsabilidad de las autoridades o directivos para proteger a los colaboradores y, de esta manera, optimizar la calidad de vida laboral (Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011).

- Cumplimiento del principio de responsabilidad

Es ejecutar el principio de responsabilidad que hace referencia a que la institución asume los efectos económicos, legales, como resultado de la afectación en el trabajo y de cualquier otro tipo de accidentes que le suceda al trabajador en el desempeño de sus labores. La

responsabilidad debe cumplirlas de acuerdo a las normas vigentes (Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011).

- Cumplimiento del principio de información y capacitación

Es ejecutar el principio de información y capacitación, que hace referencia a que el empleador debe informar y capacita a los trabajadores sobre la prevención en las labores que se le asigne, con énfasis en los riesgos o peligros para la salud de los trabajadores y sus familiares (Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011).

- Cumplimiento del principio de participación del trabajador

Para desarrollar propuestas de mejora de gestión cabal en seguridad y salud ocupacional, los empleadores desarrollar una interacción participativa con los trabajadores con respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo consultará a los trabajadores, o través de sus representantes, con a fin de adoptar mejoras para una gestión integral de seguridad y salud (Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011).

- Cumplimiento del principio de sistema de seguridad y salud en el trabajo

Es ejecutar el principio de sistema de seguridad y salud en el trabajo que trata de la agrupación de medidas o elementos que la institución organiza teniendo por propósito del establecimiento del desarrollo de principios, objetivos y metas, orientado a dinamizar las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, que conduzcan a la sensibilización y creación de la conciencia, para el potenciamiento de las competencias de seguridad y salud ocupacional, para optimizar la calidad de vida de los colaboradores, que reduzca los riesgos a todo nivel (Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011).

b) Gestión del Comité de seguridad y salud en el trabajo

Órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, de acuerdo a normas para concretizar el compromiso y la vigilancia de la gestión de seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a la normatividad vigente; sin embargo, muchos entes organizacionales no han formado su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011). Por tanto, la gestión de este comité considera:

- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.

Proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características, con la finalidad de hacer la valoración del nivel grado, y que tan grave son los riesgos, dando la información indispensable para el quien dirige la empresa, y adopte decisiones sólidas sobre la priorización y aplicar los tipos de medidas a aplicar (Henaó, 2016).

- Sensibilización, capacitación y formación

Las instituciones para mejorar la seguridad y salud ocupacional, debe desarrollar programas de sensibilización, capacitación y formación de manera oportuna (Henaó, 2016).

- Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales

Las instituciones deben comprometerse a la ejecución de las inspecciones permanente en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, con el propósito de reforzar la gestión preventiva Funciones de los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así como, se desarrollar los registros

de la estadística de la estadística de seguridad y salud, y los registros de los equipos de seguridad, entre otros (Taylor, Easter, y Hegney, 2006).

- Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales
La emergencia o evento no deseado que se presenta debido a factores naturales o como consecuencias de accidentes de trabajo, tales como: incendios, explosiones, sismos, deslizamientos, accidentes de tránsito y otros (Retamozo, 2019).

c) Vigilancia de la salud ocupacional

- Distribución de tareas

Los directivos de la organización deben vigilar que el Área de Recursos Humanos desarrollen una adecuada distribución de tareas, con la finalidad de que el personal se siente a gusto para el trabajo, y de esta forma tenga una buena calidad de vida laboral, así como se distribuye las tareas para el desarrollo de la vigilancia de la salud ocupacional (Cárdenas, 2018).

- Promoción de la salud psicosocial

Los directivos deben promocionar la salud psicosocial, que es un proceso, cuyo fin es actuar de manera permanente de manera integral en beneficio de los colaboradores, en cuanto a su comportamiento (Bellido, 2017).

d) Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral

- Gestión organizacional

La gestión organizacional hace referencia a que la institución gestiona el desarrollo de un estilo de mando adecuado que no afecte el bienestar psicosocial del personal, promueve la participación del personal en reuniones de trabajo, promueve el desarrollo actividades de inducción

y capacitación al personal. Asimismo, la institución desarrolla servicios de bienestar social, desarrolla mecanismos de evaluación de desempeño adecuados, maneja adecuadamente las estrategias de cambio para que no afecten al personal de manera psicológica (Henaó, 2016).

- Gestión de condiciones adecuadas de la tarea y la mejora de las condiciones del medio ambiente

Hace referencia a que la institución promueve la reducción de la exagerada demanda de carga mental y promueve un adecuado contenido de la tarea, así como promueve la reducción de las exageradas demandas emocionales (por atención de usuarios). La municipalidad promueve la especificación de los sistemas de control y definición de roles (Cárdenas, 2018). Con respecto a la mejora de las condiciones del medio ambiente, trata cuando el ente organizacional vela por el cuidado de los aspectos físicos del centro laboral, como temperatura y ruido. La institución vela por el cuidado de los aspectos físicos del centro laboral, como iluminación, ventilación y vibración. La municipalidad vela por el cuidado de los aspectos químicos y biológicos (Espinoza, 2016).

- Gestión para regular la carga física

Hace referencia cuando la institución regula el esfuerzo fisiológico que requiere la labor que realiza en su centro laboral, que puede ser la postura corporal, así como también cuando las personas requieran esforzarse por la labor que realizan, cuando tienen que utilizar la fuerza, movimiento y traslado de cargas (Ecan, 2017).

2.2.1.4 Importancia de la gestión de la seguridad y salud ocupacional

La gestión de la seguridad y salud ocupacional es importante para que haya un integral bienestar físico, social, psicológico del personal, de sus colaboradores (Gómez, 2007); es fundamental también ya que promueve una cultura de prevención para proteger en grado sumo a los colaboradores de todos los riesgos, como físicos, psicológicos, sociales, entre otros. Lo ideal sería que se haga la ubicación de sus colaboradores en concordancia a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, todo ello a que se promueva la adaptación laboral individual de cada trabajador (Organización Internacional de Trabajo, 2003).

2.2.1.5 La seguridad y salud ocupacional y las políticas públicas

El Decreto Supremo Nro. 005-2012-TR se aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que tiene por objeto prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que pueden causar los daños causados probablemente porque los empleadores no les brindan las condiciones adecuadas para reducir los riesgos, a todo nivel, sobre todo los riesgos psicosociales. Por ello, es necesario que los entes municipales prioricen diversas estrategias de prevención, solo así se estaría implementando las políticas, y cumpliendo las normas públicas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.

2.2.1.6 La gestión de la seguridad y salud ocupacional en el contexto nacional

En Perú, uno de los organismos públicos que vela por seguridad y salud ocupacional de los trabajadores es la Superintendencia SUNAFIL, quien es el Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de la

promoción, supervisión, y fiscalización del cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

En el ámbito de la Administración Pública, los diferentes entes institucionales no le dan la debida importancia a la seguridad y salud ocupacional, es decir, priorizan muchos los resultados, sin tener en cuenta sobre todo de las condiciones de los trabajadores, pues presenta deficiencias organizativas, que incluye la carencia de recursos, las estructuras jerárquicas excesivamente rígidas, la sobrecarga de trabajo, la falta del control sobre el mismo, entre otros (López, 2004). El trabajo en estas condiciones supone para los empleados experimentar una escasa implicación, sensación de monotonía, actitudes negativas y desmotivación general. Y, mayormente, estas sensaciones se trasladan a los usuarios de los servicios públicos, que lamentablemente, en ocasiones, se presenta circunstancias preocupantes como la generación de sucesos violentos hacia los trabajadores, al ser estos incapaces de solucionar los problemas que se les plantean. Es un hecho, que todas estas situaciones tienen una repercusión directa sobre la calidad y eficacia del servicio y sobre la salud de los trabajadores.

Los trabajadores de la Administración Pública perciben en alguna medida riesgos psicosociales, debido a que no desarrollan una buena gestión de seguridad y salud ocupacional, y los efectos de los indicados riesgos puede provocar alto nivel de estrés en su puesto; problemas de salud, como los relacionados con las alteraciones musculoesqueléticas, entre las cuales destacan el dolores de: espalda, cuello, extremidades superiores, y los problemas asociados a las altas demandas cognitivas, como cefalea y fatiga visual; todo ello perjudica

a la organización y, hace que sea posible que no se consiga cumplir con su misión de manera oportuna.

2.2.1.7 La gestión de la seguridad y salud ocupacional en las municipalidades

En el contexto municipal, la mayoría de los trabajadores desarrollan trabajos estresantes, sobre todo existen áreas críticas como contabilidad, tesorería, presupuesto, entre otros, que desarrollan su labor con enfoque a resultados; además, a veces existe una elevada jerarquización, y en el que se da la coexistencia dentro del mismo de diferentes estructuras organizacionales, las cuales han de funcionar de manera coordinada y fuertemente sincronizada.

Una de las características que define al sector municipal, es que presta atención a los usuarios, que son los pobladores. Los trabajadores de área críticas experimentan unas altas demandas laborales que implican una repercusión negativa sobre su salud mental, no perciben que hay un buen liderazgo y relaciones sociales en su centro laboral, y la existencia de demandas del trabajo, que incluye las demandas de carga mental y las demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demanda de la jornada de trabajo.

En resumen, los cambios que acontecen rápidamente en la organización del sector sanitario se relacionan de forma directa e indirecta en la salud y la seguridad de sus trabajadores. Esto supone la aparición de riesgos emergentes relacionados con factores psicosociales en el trabajo, junto a otros nuevos riesgos poco analizados, a los cuales se deben sumar los que tradicionalmente se encuentran en este sector, y que son consecuencia de la actividad profesional desempeñada analizando las relaciones entre los diferentes aspectos de los puestos laborales, identificando a los grupos

de riesgo, y contribuyendo a la formulación de las políticas que promuevan la salud ocupacional (INSHT, 2015).

Por lo que respecta a los riesgos físicos, estos están presentes en menor medida en este sector, destacando únicamente la exposición a altas temperaturas, que solamente es percibida por el 24% de trabajadores. No obstante, el sector sanitario también está expuesto a un alto nivel de riesgos ergonómicos, situándose como uno de los tres sectores que presentan mayores frecuencias de exposición a este tipo de riesgos en nuestro país. En cuanto a la percepción de estrés en este sector, el 37% de los trabajadores que lo conforman afirman experimentar un alto nivel de estrés siempre o casi siempre, y el 38% manifiesta percibirlo a veces. Estos datos sitúan a los trabajadores del sector sanitario como uno de los grupos profesionales que experimentan mayores niveles de estrés en España. Se puede suscitar que parte de los empleados de las municipalidades se enfrenten a situaciones emocionalmente agotadoras en el entorno laboral. Además, la vivencia de algún episodio de violencia física, acoso/intimidación, y ofensas verbales en su puesto de trabajo (INSHT, 2015).

Los trabajadores de toda organización en alguna medida se sitúan bajo ambientes laborales en los que se exponen a una alta variedad de riesgos, que van desde el estrés en el trabajo o el síndrome de burnout, hasta la exposición a factores biológicos y ergonómicos que pueden acarrear graves afectaciones sobre la salud del trabajador. Por ello, los entes municipales deben desarrollar una adecuada gestión de seguridad y salud ocupacional que incida de manera favorable en la salud laboral de los trabajadores que repercutirán sobre la calidad de los servicios prestados.

2.2.2 Riesgos psicosociales

2.2.2.1 Teorías

Modelo demandas-control de Karasek (1979)

El modelo demandas-control formulado por Karasek (1979); Karasek y Theorell (1990), es uno de los modelos que brinda mayor evidencia científica para revelar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud y el comportamiento, los cuales son el resultado de la combinación de dos dimensiones:

(a) las demandas o exigencias psicológicas que se presenta cuando a los colaboradores en su centro laboral tienen gran cantidad de trabajo, así como también sienten mucha presión.

(b) la capacidad de control como recurso moderador fundamental en su resolución, se presenta cuando el colaborador puede desarrollar sus tareas y, puede utilizar sus capacidades o destrezas propias.

De esta manera, se configura un modelo bidimensional que presenta la relación los recursos que la empresa ofrece al empleado, cuando la labor que realiza se ve afectado por las condiciones que le exige su labor y que es evidente que causa riesgos físicos, y también psicosociales, ocasionados porque el puesto de trabajo se presenta con mucha tensión, en otras palabras, se presenta muchas exigencias o demandas psicológicas altas, donde el colaborador no lo puede controlar, y donde probablemente no puede modificar y adaptar sus condiciones de trabajo para enfrentarlo. Entonces, es un hecho que se está ante una tensión y estrés de manera constante.

Así como también, al colaborador se le presenta puestos de trabajo activos, que es producto de contextos exigentes psicológicos, y que

pueden tener elevadas posibilidades de control y toma de decisiones para reducir su efecto y enfrentarlo.

Además, existe puestos de trabajo con poca tensión, donde los colaboradores si pueden disponer de acciones de control sobre su labor, además, el empleador no le exige de manera exagerada; entonces, en alguna medida el colaborador puede relajarse.

Así como también, existe puestos de trabajo pasivos, cuando se evidencian que pueden presentar el aprendizaje negativo de la persona, que es producto de la insuficiente motivación y la pérdida gradual de capacidades que se han adquirido anteriormente, ya que tenían un trabajo que tiene insuficientes exigencias psicológicas junto a reducidas posibilidades de control sobre ellas.

2.2.2.2 Definición

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés, entre otros.

A continuación, se presenta otras definiciones de los riesgos psicosociales, en la siguiente tabla:

Tabla 1
Definiciones de riesgos psicosociales

Meseguer, Soler, García, Saez y Sánchez (2007)	Los factores psicosociales “como las condiciones que se hallan presentes en una situación laboral, vinculadas estas con el contexto organizativo, el contenido de la labor y su realización, pudiendo estas condiciones alterar, de algún modo, la salud”.
Moreno Jiménez y Baez (2010)	Las características percibidas del entorno laboral que posean para los trabajadores un impacto o connotación emocional significativa”. Para estos autores la salud personal del trabajador implica la salud general de la organización, e incluso afirman que la preocupación por este tema se remonta históricamente a décadas anteriores.
GilMonte, (2012).	Es la probabilidad que se sucedan las condiciones de trabajo poco adecuadas debido a la dirección, el diseño y con la organización del trabajo, y el aspecto social.
Retamozo (2019)	Los riesgos psicosociales provienen de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y el colaborador de la organización pueden tener condiciones no adecuadas, que le causan estrés laboral, también se pueden agotar, y deprimirse.

Fuente: Meseguer, Soler, García, Saez y Sánchez (2007), Moreno Jiménez y Baez (2010), (GilMonte, 2014c), Retamozo (2019).

2.2.2.3 Importancia de la reducción de los riesgos psicosociales

La reducción de los riesgos psicosociales es fundamental para el éxito organizacional, ya que es un hecho que, si lo empleadores priorizan la asignación de presupuesto suficiente para brindar a su personal, equipos de protección y capacitación, son indicadores que sus autoridades están esforzándose por darles protección seguridad en su salud y bienestar, entonces los trabajadores se sentirán motivados y satisfechos, y de esta forma contribuirán a elevar la productividad organizacional. Por ello, la salud es el bien máspreciado del ser humano, que como se sabe puede ser afectado por heterogéneos contextos que trae como consecuencia que las personas presenten enfermedades físicas y/o mentales, o psicosociales.

2.2.2.4 Caracterización de los riesgos psicosociales

a) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

- Características de liderazgo

Se refiere a los atributos de la gestión de los directivos, en cuanto a sus habilidades de planificación y asignación del trabajo, cómo conseguir los resultados adecuados, cómo resolver los conflictos, y que este directivo sea motivador, y apoye a los colaboradores (Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010).

- Relaciones sociales en el trabajo

Son las interacciones que se establecen en el contexto laboral, en cuanto a la probabilidad de implantar el contacto con otras personas en el ejercicio de la actividad laboral. También es fundamental el apoyo social de los colaboradores que recibe de sus compañeros (Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010).

- Retroalimentación de desempeño

Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza alguna tarea, todo ello garantiza la identificación de sus fortalezas y debilidades y, de esta forma, se tome medidas para optimizar su desempeño (Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010).

- Apoyo de colegas y la de la jerarquía

Trata de que los directivos deben apoyar a los trabajadores; así como, se debe promover el apoyo entre trabajadores, o colegas (Arenas y Andrade, 2013).

b) Demandas del trabajo

- Demandas de carga mental

En la institución, en ocasiones le exigen en su labor que implica carga mental, es decir, procesos mentales superiores de atención memoria y

análisis de información. Al personal le dan poco tiempo para desarrollar trabajo que exige demasiada carga mental (Arenas y Andrade, 2013).

- Demandas emocionales

Según Arenas y Andrade (2013), hace referencia a las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea, el centro laboral le exige mucho trabajo, que requiere esfuerzo físico, entre otros, lo que puede provocar que emocionalmente no se encuentre bien, y también se encuentre estresado y deprimido (Arenas y Andrade, 2013).

- Exigencias de responsabilidad del cargo

Hace referencia al cumplimiento de obligaciones de los colaboradores, cuando desarrollan un cargo, tal aspecto trata de la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, entre otros, que tienen incidencia en la organización o en las personas (Arenas y Andrade, 2013).

- Demanda de la jornada de trabajo.

Se presenta cuando a un colaborador le exigen su trabajo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los espacios de tiempo para el descanso permanente o pausas (González-Trijueque, Giachero. y Delgado, 2012).

- Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Hace referencia cuando los colaboradores debe adaptarse en circunstancias de las condiciones de lugar de trabajo y la carga física. Por ejemplo, las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico, químico, biológico, de carga física y seguridad industrial (González-Trijueque, Giachero y Delgado, 2012).

c) Control sobre el trabajo

- Control y autonomía sobre el trabajo

Se refiere cuando una persona puede tomar decisiones sobre sus tareas, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Por tanto, los empleadores no deben generar riesgos psicosociales, en otras palabras, no deben exigirle de manera exagerada debe ser todo moderado o normal, y deben motivarlos a los trabajadores (Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010).

- Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento

Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al colaborador para que se desarrolle sus competencias, en cuanto a la aplicación, aprendizaje y desarrollo de conocimiento (Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010).

- Capacitación

Hace referencia a las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. En el contexto actual en las organizaciones municipales, a veces no le dan prioridad a la capacitación de su personal, teniendo en cuenta que es el recurso más importante para dinamizar la organización (Arenas y Andrade, 2013).

2.2.2.5 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo

La Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, reconoce la existencia de agentes psicosociales que pueden afectar la conducta humana de los colaboradores, por ello el empleador debe prever, con el propósito de reducir los daños a la salud de los trabajadores.

Las organizaciones públicas, sobre todo los entes municipales no le dan la debida importancia a los riesgos psicosociales, entonces probablemente los directivos no tienen suficiente conocimiento de la importancia de reducir los riesgos psicosociales (Marroquín, Ramírez, Villanueva, 2018).

Factores psicosociales

Los factores psicosociales son considerados en muchas ocasiones como factores organizacionales que pueden afectar de manera negativa a los colaboradores y, por ente, a la organización, pero también puede tener consecuencias positivas. Entonces el bienestar de los colaboradores depende de la labor que realicen los directivos o empleadores, en beneficio de los trabajadores, brindándoles las mejores condiciones laborales, por ello se debe promover una cultura de prevención y de seguridad y salud ocupacional (Marroquín, Ramírez, Villanueva, 2018).

Factores de riesgo psicosocial

Representan los aspectos de la organización que se pueden presentar disfuncionales, y que el empleador o directivos, sin tener un buen liderazgo, exigen de manera exagerada a los colaboradores, sin tener en cuenta de cómo se sienten ellos, causando un ambiente laboral negativo, y los trabajadores se sienten desmotivados, insatisfechos, porque perciben que la organización no los toma en cuenta, y más dan prioridad a la productividad, lo afecta el desempeño de los colaboradores.

Principales Factores de Riesgo Psicosocial

La revisión de la literatura en torno al tema de factores de riesgo psicosocial da cuenta del reconocimiento de varias causas u orígenes

de muchas de las enfermedades laborales, entre las principales se encuentran:

(a) Causas asociadas a la estructura organizativa del trabajo entre las cuales se pueden identificar las condiciones ambientales y el diseño del puesto de trabajo.

(b) Causas asociadas al entorno de trabajo como pueden ser el ritmo y carga de trabajo, la monotonía de algunas actividades, las exigencias cortoplacistas.

(c) Causas asociadas a la organización del tiempo alguna de las cuales vendrían ser las pausas entre trabajos, los turnos rotativos y los horarios nocturnos.

(d) Causas asociadas a los factores personales tales como estado civil, competencias sociales, autoestima y asertividad.

2.2.2.6 Efectos de los riesgos psicosociales más frecuentes en el trabajo:

a) Estrés laboral

Para Atalaya (1999) el estrés puede ser definido como, el estado de tensión y presión que llega a sentir una persona ante situaciones exigentes las cuales considera sobrepasan las capacidades o recursos propios; en este sentido identifica como fuentes potenciales de estrés a factores medioambientales, organizacionales e individuales, entre los primeros señala la incertidumbre que puede representar para los trabajadores el uso de nuevas tecnologías (Solanes & Martín del Río, 2007), con respecto a los factores organizacionales, identifica las demandas que se derivan de las relaciones interpersonales y las propias de la tareas o funciones que se deben hacer a diario. Finalmente, reconoce a los problemas económicos y familiares como factores de tipo personal (Marroquín, Ramírez, Villanueva, 2018).

b) Violencia Laboral

La violencia laboral se entiende como cualquier forma de abuso desarrollada en el ambiente laboral y cuya finalidad es excluir o someter a un trabajador, las manifestaciones de esta anomalía pueden ser tanto físicas como psicológicas y pueden darse entre compañeros de trabajo que se encuentren al mismo nivel gerencial, entre jefes y subalternos o de manera inversa (Acevedo, Biaggi & Borges, 2009).

En la legislación de algunos países, se incluyen como tipos de violencia la simbólica, económica y patrimonial y se señalan que ambas son susceptibles de darse en el ámbito laboral.

La violencia simbólica hace referencia a todos aquellos valores y mensajes directos y subliminales que se orientan a menospreciar la labor de la mujer. La violencia económica y patrimonial es la que va en detrimento de los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, “a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales” (Acevedo et al., 2009).

El mobbing o acoso laboral es una reciente manera de nombra esta realidad que afecta a miles de trabajadores; es una conducta abusiva que afecta la dignidad y la integridad de las personas. Por esta razón, los empleadores deben estar en constante vigilancia al respecto, para el bienestar de los trabajadores (Palmero, Carpi & Gomez-Iniguez, en revisión).

También en los centros laborales se presenta hostigamiento o acoso de forma sistemática y persistente, que puede ser ocasionado por sus compañeros o sus jefes (Cantera, Cervantis & Blanch, 2008).

c) Violencia Sexual

La Organización Mundial de la Salud (OMS) agrupa acciones negativas como la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, entre otros.

Para Acevedo et al. (2009) las relaciones sociales de género se manifiestan en una distribución disímil de poder entre hombres y mujeres, lo cual ocasiona situaciones de tensión y violencia que por lo general tienen mayor influencia en las mujeres. El hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo son las expresiones de la violencia de género más reconocidas en los ambientes laborales. Las agresiones sexuales en el área de trabajo producen malestares físicos y psicológicos en las afectadas, así como deterioro de su situación económica y familiar. Resulta difícil contar con datos actualizados sobre este tema ya que no suelen ser anomalías que se denuncien con frecuencia.

Un documento de la oficina internacional de trabajo señala que el acoso sexual laboral tiene una serie de costes para la víctima, la empresa y la sociedad. Para la víctima se habla de sufrimiento psicológico, disminución de la autoestima, aparición de enfermedades físicas y mentales y abandono del puesto de trabajo.

Para la empresa, disminución de la productividad, estigmatización de algunos puestos laborales que se consideren peligrosos, ambiente de desconfianza e incomodidad. Para la sociedad el acoso sexual supone costes médicos y psicológicos para trabajadores víctimas de acoso, inversión y desgastamiento en largos juicios penales, desequilibrios en el campo laboral, sobre todo para las mujeres a quienes les cuesta más competir para puestos de alta gerencia.

d) Síndrome de burnout o de estar quemado

El síndrome de burnout o también el desgaste ocupacional o profesional, que es el resultado de aspectos estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. Para Forbes (2011), el estrés laboral es lo que generará el burnout, todo ello se diferencia en tres fases, como: la fase de agotamiento, la fase de agotamiento defensivo y el concepto de síndrome de Burnout incluye tres dimensiones, como el agotamiento emocional, que se demuestra por el cansancio y fatiga física, psíquica.

Después, se presenta la despersonalización, se da cuando algún colaborador desarrolla sentimientos negativos en cuanto a sus actitudes, respuestas negativas, distantes, entre otros.

Sentimiento de bajo logro o realización profesional y personal el cual surge cuando se verifica que las demandas laborales exceden la capacidad para atenderlas de forma competente, supone la aparición de respuestas negativas y evasión de las relaciones personales y profesionales.

Existen unas series de factores que se relacionan con el desarrollo del Burnout. Entre las características del puesto de trabajo, los turnos y horario laborales, la seguridad y estabilidad del puesto, la antigüedad, los ascensos o estancamientos profesionales, la incorporación de nuevas tecnologías al ámbito laboral, la estructura y clima organizacional, las relaciones personales y el salario.

Entre los factores personales que favorecen la aparición del síndrome Burnout, se identifican falta de preparación profesional para confrontar el cargo, incapacidad para comunicarse asertivamente, la

introversión, la falta de descanso, los problemas familiares o económicos y expectativas laborales inalcanzables. Entre las variables sociodemográficas, se reconocen la edad, el sexo y el estado civil.

e) Inseguridad Contractual

A diferencia de la era industrial, donde la estabilidad laboral se constituía como una realidad, hoy día, y debido a la situación económica global, existe mucha incertidumbre con respecto a la permanencia en un determinado puesto de trabajo. Por lo general la posibilidad de perder el empleo, ocasiona que el trabajador se encuentre sometido a un estado de tensión y estrés que le impidan por un lado rendir adecuadamente en sus funciones y por otro, presentar síntomas de alteración de la salud (Sora, Caballer & Peiro, 2011).

f) Conflicto familia trabajo

La relación entre familia y trabajo ha sido indisoluble, a lo largo de la historia, ya que generalmente lo que le sucede en su centro laboral, que le causa fatiga, ansiedad, entre otros, les causa también escollos en su familia, lo que no le permite una buena convivencia, entonces es evidente la necesidad de tener un rol laboral o un rol familiar. Por ello, es fundamental que se busque la conciliación entre la vida laboral y familiar (Andrade & Landero, 2014).

g) Trabajo Emocional

Martínez (2001) explica que el primer concepto de trabajo emocional fue planteado Hochschild en 1983; para esta investigadora esta habilidad se hace necesaria cuando un rol laboral demanda entre sus órdenes algunas sobre las emociones las cuales el que el trabajador debe experimentar y expresar como parte de su labor. Este tipo de roles requiere que un individuo “induzca o suprima sentimientos con

el fin de mantener la apariencia externa que produce en otros el estado mental apropiado”.

Para Gracia y Martínez (2004) el trabajo emocional siempre será un requisito imprescindible para desempeñarse en puestos de trabajo que impliquen relaciones interpersonales; por lo tanto, es predecible que cada día sea más importante y necesario tener en cuenta los resultados que las investigaciones en esta materia estén aportando, de cara a prevenir posibles implicaciones negativas sobre la salud de los trabajadores.

h) Mobbing o acoso laboral

En Perú, el mobbing o acoso laboral no se encuentra regulado, por lo que resulta necesario establecer con claridad los elementos que tipifican su configuración; para tal fin recurrimos a lo señalado por la De acuerdo a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que define el acoso moral en el trabajo como un “comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituyen un riesgo para la salud y la seguridad”. El comportamiento irracional al que se refiere este concepto consiste en discriminar, humillar, debilitar o amenazar.

2.2.3 Gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales

a) Al tratar de explicar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales, es importante considerar lo establecido por Potter, O’Keeffe, Leka y Dollard (2019), quienes consideran que las organizaciones no tienen suficientes conocimientos sobre cómo tratar los riesgos psicosociales, a través de la activación de protocolos efectivo que reduzca el riesgo psicosocial. Si bien es cierto hay regulaciones sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional; sin embargo, muchas organizaciones no las cumplen a

cabalidad, lo que afecta su salud y calidad laboral; y hace que no haya un buen el liderazgo y relaciones en el trabajo, como por ejemplo, se puede dar el caso que los directivos, jefes o supervisores hagan que se eleve las demandas de carga mental y demandas emocionales, para hacer sus labores, demandas de la jornada de trabajo, y también un exagerado control el trabajo. Todo ello se debe a que no se cumple con los principios de gestión de seguridad y salud ocupacional, específicamente el cumplimiento de los principios de: responsabilidad, principio de prevención y el principio de protección. Con todo ello, los colaboradores de las organizaciones tendrán enfermedades como: el estrés, el síndrome de burnout o de estar quemado, alteraciones de la conducta de las capacidades cognitivas, emocionales, desconfianza, aislamiento entre otros. Una de las consecuencias para la organización es que surja descenso del rendimiento de los trabajadores, debido a la pérdida de calidad del trabajo. Por ello, en pleno siglo XXI, los empleadores deben hacer una reflexión de la relevancia de asignar un debido presupuesto o invertir más en gestión y seguridad ocupacional orientado a la prevención de riesgos psicosociales.

2.2.4 Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa

2.2.4.1 Misión y visión

Misión

Nuestra misión como institución edil es promover e impulsar el desarrollo socio económico y bienestar de la población albarracina con la presentación de servicios administrativos, impulsando proyectos de infraestructura básica y de apoyo a la producción de autoconsumo; mejorando la calidad de vida de la población y promoviendo la participación de la inversión privada.

Visión

La Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa (MDCGAL) como organismo local promotor del desarrollo de su ámbito tiene como visión el desarrollo integral sostenible, todo ello a través de un modelo urbanístico, productivo, turístico y económico planificado con instituciones competitivas y una población capacitada, educada e identificada con su distrito.

Marco normativo de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

La Resolución de Alcaldía N° 192-2016-A/MDCGAL. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, denota la responsabilidad de la referida municipalidad. A continuación, se presenta en la siguiente tabla:

2.3 Definición de conceptos

Acoso moral en el trabajo (mobbing)

Se da cuando una persona o grupo de personas que practican violencia psicológica extrema, de manera sistemática, en el contexto laboral en una persona, lo que genera un daño psicológico en las víctimas, que trae como consecuencia en las bajas laborales continuadas y en ocasiones el fin anticipado de su vida laboral (Piñuel, 2001).

Burnout

Es un trastorno emocional de una persona que se da en el contexto laboral, debido a aspecto como la carga laboral o el ambiente laboral, lo que

probablemente dará lugar al fracaso si no se trata a tiempo (Quiceno & Vinaccia,2007).

Control de riesgos

Es el proceso de inspección, verificación y revisión de los riesgos, para reducirlos con la finalidad de implementar medidas correctivas (Retamozo, 2019).

Condiciones y medio ambiente de trabajo:

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad de los trabajadores (Hernández, 2015).

Control de riesgos

Es el proceso de revisión, inspección y examen de los riesgos, para la reducción de los riesgos, y de esta manera de implantar medidas correctivas, exigir su cumplimiento y evaluación periódica de su eficacia (Taylor, Easter, y Hegney, 2006).

Estrés laboral

El estrés es un desequilibrio sustancial, entre lo que quiere el empleador de la organización y lo que puede responder un colaborador, que conlleva a su desmejoramiento de su salud (Bernaldo de Quirós-Aragón & Labrador-Encinas, 2007).

Enfermedad ocupacional

Es cuando un colaborador adquiere una enfermedad ya sea física, psicológica entre otros, producto del desarrollo de una laboral, quien probablemente no reúna las condiciones de seguridad y salud ocupacional, por lo que puede desmejorarse (Sánchez, 2017).

Evaluación de riesgos

Proceso mediante el cual se mide la gravedad de los riesgos, para ello se debe obtener información fundamental, y de esa manera se toma de decisiones (Viciana, 2017).

Gestión de la seguridad y salud

Son las acciones de planificación, organización, evaluación y control inherentes a aspectos que contribuyan al bienestar del trabajador, como por ejemplo brindarles sillas ergonómicas para su postura corporal (Saldaña, 2019).

Gestión de seguridad ocupacional

La gestión de seguridad ocupacional es el proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de seguridad que se da en el ambiente laboral, con la finalidad de brindar al colaborador las condiciones laborales adecuadas, donde se sientan a gusto y motivados, y de esta manera reducir los riesgos sobre todo psicosociales (Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art.85, 2012).

Inducción u orientación

Es cuando a un trabajador que recién entra a laborar, se le capacita para que desarrolle su labor de manera segura y eficiente (Retamozo, 2019).

Medidas de prevención

Acciones que puede adoptar el empleador o colaborador para disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores. Las medidas de prevención deben ser asumidas sobre todo de los empleadores

y directivos, para brindar seguridad de los colaboradores (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Plan de emergencia

Documento guía de las medidas que se deben tomar bajo ciertas condiciones de emergencia posibles. En el contexto actual, se debe hacer el seguimiento a la implementación del plan de emergencia, para el bienestar de los trabajadores (Sánchez, 2017).

Riesgo

Es una probabilidad de concretización un peligro para el colaborador, que le puede causar daños físicos, psicológicos, entre otros, como resultado de la exposición en un centro laboral que no brinde las condiciones adecuadas para desarrollar una labor adecuada (Organización Internacional del trabajo, 1986).

Seguridad y salud ocupacional

Condiciones y factores que la organización puede establecer en un centro laboral, y que pueden incidir de manera positiva en la organización, siempre y cuando, el empleador se comprometa a sistematizar tal aspecto, con la participación de los colaboradores (Ley N° 29783, 2012).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

La gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona directamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

3.1.2 Hipótesis secundarias

- a) La gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.
- b) El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.
- c) La vigilancia de la salud ocupacional se relaciona significativamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

3.2 Variables

3.2.1 Identificación de la variable Independiente

3.2.1.1 Denominación de la variable

Gestión de la seguridad y salud ocupacional

3.2.1.2 Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Indicadores:

- Eficacia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales
- Eficiencia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales

Dimensión 2: GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Indicadores

- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles
- Sensibilización, capacitación y formación
- Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales
- Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales

Dimensión 3: VIGILANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Indicadores:

- Distribución de tareas
- Promoción de la salud psicosocial

Dimensión 4: Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral

- Gestión organizacional
- Gestión de condiciones adecuadas de la tarea y la mejora de las condiciones del medio ambiente
- Gestión para regular la carga física

3.2.1.3 Escala para la medición de la variable

Ordinal

3.2.2 Identificación de la Variable dependiente: Riesgos psicosociales

3.2.2.1 Denominación de la variable

Riesgos psicosociales

3.2.2.2 Dimensiones e indicadores

DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Indicadores:

- Características del liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo
- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los colaboradores (subordinados)

DIMENSIÓN 2: DEMANDAS DEL TRABAJO

Indicadores:

- Demandas de carga mental
- Demandas emocionales
- Exigencias de responsabilidad del cargo
- Demanda de la jornada de trabajo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico

DIMENSIÓN: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Indicadores:

- Control y autonomía sobre el trabajo
- Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento

- Capacitación

3.2.2.3 Escala para la Medición de la Variable

Ordinal

3.3 Tipo y diseño de investigación

3.3.1 Tipo de la investigación

El presente estudio se considera de tipo de investigación básica, debido a que busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio, lo constituye las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos (Carrasco, 2019).

Así mismo, en cuanto al tipo de investigación se clasifica de acuerdo a lo siguiente:

De acuerdo al tiempo en que se produce los datos o información fue de tipo retrospectivo, debido a que se recogió la información o datos secundarios a partir de la aprobación del proyecto, momento de inicio de la ejecución del estudio.

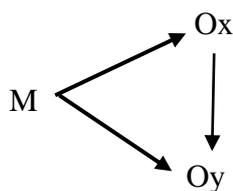
De acuerdo a la medición de la variable fue de tipo transversal, porque se consideró los datos de la población en un momento determinado, para recoger información acerca de los problemas.

3.3.2 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de la investigación es no experimental, debido a que se evalúa el fenómeno de estudio que ya se suscitó, y no implica la manipulación de alguna variable. Asimismo, es transversal o transeccional, ya que se

recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, con el propósito de analizar de qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona directamente con los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

El modelo es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra en la que se realiza el estudio

Ox, Oy = Observaciones obtenidas en cada una de las variables de estudio.

Variable independiente: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Variable dependiente: Riesgos psicosociales

3.4 Nivel de investigación

El nivel de investigación es relacional.

3.5 Diseño de la investigación

No experimental, transversal.

3.6 Ámbito y tiempo social de la investigación

3.6.1 Ámbito de investigación

El ámbito de estudio de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.

Tabla 2

Descripción del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa

Capítulos	Descripción
Capítulo I	Objetivos y alcances, artículos: 1, 2 y 3.
Capítulo II	Liderazgo, compromiso y la política de seguridad y salud, artículos: 4 y 5.
Capítulo III	Atribuciones y obligaciones de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín, artículos: 6, 7, 8 y 9.
Capítulo IV	De los Derechos y obligaciones de los trabajadores, artículos 10 y 11.
Capítulo V	Protección del Área de Trabajo, Áreas Accesibles al Tránsito Vehicular y Peatonal, artículos: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.
Capítulo VI	De las reglas de seguridad y salud en el trabajo, artículos: 21, 22 y 23.
Capítulo VII	Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Sub Comités de Seguridad, artículo 24.
Capítulo VIII	Toma de conciencia – Formación y Competencia, artículos: 25 y 27.
Capítulo IX	Régimen Disciplinario, artículo 28 y 29.
Capítulo X	Estándares de seguridad y salud en las operaciones, artículos: 30
Capítulo XI	Estándares de seguridad y salud en las oficinas administrativas, artículos: 31 al 41.
Capítulo XII	Salud ocupacional, Artículos: 42 al 47.
Capítulo XIII	Preparación y respuestas de emergencia y contingencia, artículos:
Capítulo XIV	Disposiciones complementarias

Nota: La tabla considera los capítulos y la descripción del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa

Tabla 3

Personal que labora en la Municipalidad por Régimen Laboral

Personal	Cantidad
Personal 276	191
Personal 1057	458

Personal 728	88
Personal 727	119
Total	856

Fuente: MDGAL (2019)

3.6.2 Tiempo social de la investigación

Año 2019

3.7 Población y muestra

3.7.1 Unidades de estudio

Trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.

3.7.2 Población

La población estuvo constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, siendo un total de 856, según los criterios de inclusión y exclusión.

Tabla 4

Determinación de la población

Personal	Cantidad
Personal 276	191
Personal 1057	458
Personal 728	88
Personal 727	119
Total	856

Fuente: MDGAL

a) Criterio de inclusión

Trabajadores de la municipalidad solo del régimen laboral 276 y 728, debido a que el personal es permanente.

b) Criterio de exclusión

- Trabajadores que se encuentran de vacaciones
- Trabajadores de la municipalidad solo del régimen laboral 1057 y 727, debido a que su contrato es temporal
- Las personas embarazadas
- Personal que se encuentran en vacaciones

3.7.3 Muestra

La muestra es probabilística mediante el muestreo aleatorio simple, donde el tamaño de la muestra, es de acuerdo al siguiente cálculo:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

Cálculo de la muestra

Datos:

N= población: 279

Z= Confianza Estadística 95%: 1,96

P=q probabilidad éxito/fracaso: 0,5

E= margen de error: 0,05

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

$$n = \frac{279 (1,96)^2(0,5)(0,5)}{(279 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

n= 162

ESTRATOS DE LA MUESTRA		
TIPO	ESTRATOS POB.	MUESTRA
Personal 276	191	111 (68,5%)
Personal 728	88	51 (31,5%)
Total	279	162 (100%)

Fuente: elaboración propia

La afijación de los estratos al tamaño de la muestra presenta los siguientes resultados:

Estrato 1: Personal 276 = 111 trabajadores

Estrato 2: Personal 728 = 51 trabajadores

3.8 Procedimientos, técnicas e instrumentos

3.8.1 Procedimientos

La recolección de la información se desarrolló en forma personal y de primera fuente, para tal efecto se hizo las siguientes actividades:

Se solicitó el permiso correspondiente a la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, para solicitar la autorización para la aplicación de los instrumentos validados en cuanto a la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.

- Antes de aplicar los referidos instrumentos, se hizo saber a los colaboradores de la indicada institución, lo siguiente: el título, objetivo y utilidad de la investigación. Posteriormente, se le brindó las instrucciones para el llenado de los instrumentos, indicándoles el tiempo que se utilizará para el llenado, así como las recomendaciones pertinentes. Finalmente, se recoge los instrumentos con todas sus respuestas, donde se les agradece por su colaboración.

3.8.2 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

En el presente estudio se utilizó dos encuestas dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, la primera para determinar su apreciación sobre la gestión de seguridad y salud ocupacional; y la segunda para establecer su apreciación de los riesgos psicosociales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.

3.8.3 Instrumentos para la recolección de los datos

Cuestionario

En el presente trabajo estudio se utilizó dos encuestas dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, el primero para determinar su apreciación sobre la gestión de seguridad y salud ocupacional; y el segundo para establecer su apreciación de los riesgos psicosociales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna. El presente instrumento fue de elaboración propia, en base a las dimensiones e indicadores, de acuerdo a las bases teóricas.

Ambos instrumentos de acuerdos a las variables de estudio fueron validados por criterio de expertos.

Para la recogida de información sobre la gestión de seguridad y salud ocupacional y riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, se ha utilizado el cuestionario elaborado por y adaptado al contexto población, considerando la muestra indicada, y cuya aplicación fue por web/e-mail (Google formulario).

La estructura de los instrumentos es la siguiente:

- Instrumento Nro. 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional y riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa

Primera variable

La **dimensión: Cumplimiento de principios de seguridad y salud ocupacional**, tiene 12 ítems (1 al 12). Esta dimensión tiene 06 indicadores. Cada indicador tiene 02 preguntas cada una. Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

Las respuestas a cada una de estas preguntas se puntúan con una escala numérica de Likert establecida en este cuestionario, y se obtiene una puntuación global sumatoria que valora esta dimensión.

De acuerdo con la puntuación global obtenida, se clasifica este como: “muy adecuado” (puntuación de 0 a 18),

La **dimensión: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**, tiene 08 preguntas (Del 13 al 20). Esta dimensión tiene cuatro indicadores. Cada indicador tiene 02 preguntas, cada uno.

La **dimensión: Vigilancia de la salud ocupacional**, tiene 06 preguntas (21 al 26). Esta dimensión tiene tres indicadores. Cada indicador tiene 02 preguntas

La **dimensión: Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral**. Esta dimensión tiene 21 preguntas (27 al 47). Tiene 06 indicadores: el indicador gestión organizacional posee (06 preguntas). El indicador: Gestión de la Organización del trabajo posee tres preguntas. El indicador: Gestión de condiciones adecuadas de la tarea,

posee 04 preguntas. El indicador Gestión para regular la carga física tiene dos preguntas. El indicador Gestión para regular la carga física que posee dos ítems. El indicador gestión para la mejora de las condiciones del medio ambiente tiene tres preguntas. El indicadores gestión de la interfase persona tarea, tiene tres preguntas. El indicador condiciones del medio ambiente, contiene tres preguntas. Asimismo, la gestión de la interfase persona tarea que posee tres preguntas.

- Instrumento Nro. 2: Riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa

Dimensión: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

La **dimensión: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, tiene 14 preguntas (Del 1 al 14)**. Esta dimensión tiene cuatro indicadores.

El indicador: características de liderazgo tiene cinco preguntas. El indicador: relaciones sociales en el trabajo tiene cinco ítems. El indicador: retroalimentación del desempeño, contiene dos preguntas.

La **dimensión: demandas del trabajo** contiene tres preguntas (15 al 26). Esta dimensión tiene cinco indicadores. El indicador: Demandas de carga mental posee dos preguntas. El Indicador: Demandas emocionales posee tres preguntas. El indicador: Exigencias de responsabilidad del cargo posee dos preguntas. El indicador: demandas de la jornada de trabajo contiene (22 al 24). El indicador: demandas ambientales y de esfuerzo físico contiene dos preguntas.

La **dimensión: Control sobre el trabajo** contiene 10 preguntas. (Del 27 al 36). El indicador control y autonomía sobre el trabajo, contiene cuatro preguntas. El indicador Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, contiene tres preguntas. El indicador capacitación contiene tres preguntas.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Este atributo de los instrumentos de la investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad, aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio (Carrasco, 2019). Esta validación contempla la validez de contenido y se desarrolló a través de la Distancia de Puntos Múltiples (DPP).

La Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.41 y cae dentro del Intervalo A²(0.000 - 1.960). Por lo tanto, el cuestionario tiene una validez de medida de “Adecuación Total”. Por tanto, el instrumento **Gestión de Seguridad y Salud ocupacional** supera la prueba de validez (validez de contenido).

La Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1,41 y cae y cae dentro del Intervalo A²(0.000-1.960). Por lo tanto, el cuestionario tiene una validez de medida de “Adecuación Total”. Por tanto, el instrumento Riesgos Psicosociales supera la prueba de validez (validez de contenido).

Confiabilidad del Instrumento

La prueba de la confiabilidad se midió a través del estadístico Alpha de Cronbach, luego de la aplicación de una prueba piloto, cuyos resultados estuvieron dentro del rango de aceptabilidad.

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.9513 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión de la seguridad y salud ocupacional” es de alta confiabilidad.

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.9541 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Riesgos psicosociales” es de alta confiabilidad.

El resultado de la confiabilidad del instrumento es aceptable, para aplicarse.

Tabla 5
Estadísticos de fiabilidad

VARIABLES	COEFICIENTE
Gestión de seguridad y salud ocupacional	0,9513
Riesgos psicosociales	0,9541

Fuente: elaboración propia

Tabla 6
Escala de Alpha de Cronbach

ESCALA	SIGNIFICADO
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad. En base a la Escala de Likert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores cercanos a 1 implica que está muy en desacuerdo con lo afirmado y los valores cercanos a 5 implica que se está muy de acuerdo con lo afirmado.

En primer lugar, se categorizó las variables:

En segundo lugar, se cambió la categorización, es decir, se recategorizó las variables en “Alto” “regular” y “bajo”, a nivel de

variables, dimensiones e indicadores, para una pertinente interpretación y comprensión de las mismas.

Cabe indicar que, para categorización y recategorización de las variables, dimensiones e indicadores, se hizo los siguientes procedimientos, como: identificó la escala de medición, se halló el rango o recorrido, se determinó el número de categoría, se halló el ancho de los baremos, se configuró los baremos y se asignó etiquetas para cada categoría, para ello se tuvo en cuenta los objetivos de la investigación. Se hizo la categorización y recategorización por el tipo de variable, dimensiones y variables que son variables cualitativas ordinales, ver anexo 4

Se hizo la categorización y recategorización de acuerdo a la variable, dimensión e indicador. Además, es necesario precisar que las variables son cualitativas ordinales, ver anexo 4

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Descripción del trabajo de campo

En cuanto al trabajo de campo, se consideró tres fases:

- Primera fase

En cuanto al trabajo de campo, se realizaron las siguientes tareas: en primer lugar, los instrumentos cumplieron sus requisitos, como la validez y confiabilidad. En lo referente a la validez, se utilizó la validez de contenido, es decir, a través de la validación de expertos, en este caso tres expertos, a quienes se les entregó la operacionalización de variables y los respectivos

instrumentos. También se procedió a obtener la confiabilidad, a través, del método de consistencia Alfa Cronbach

- Segunda fase

En esta fase, se coordinó con el Jefe del Área de Personal, para que de manera verbal, nos dé la autorización para aplicar la encuesta al personal del régimen laboral 728 y 276 de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

- Tercera fase

En esa fase se procedió a explicar a los trabajadores sobre el cuestionario, indicándoles el objetivo, la finalidad de la investigación, así como se enfatizó la relevancia al tema, a los trabajadores del régimen laboral 728 y 276, siendo un total de 162, de manera virtual. Lo que se pudo observar, es que, parte, del personal no tuvo una buena predisposición de dar respuesta a las preguntas del cuestionario. Así como también, tenían temor en que figuren sus nombres, pero se les indicó que era anónimo.

4.2 Diseño de la presentación de los resultados

La presentación de los resultados, se diseñó en base a las variables, dimensiones e indicadores:

4.2.1 Análisis descriptivo de las variables

a) Análisis descriptivo de la variable independiente: Gestión de la seguridad y salud ocupacional

Dimensión 1: CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Indicadores:

- Eficacia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales

- Eficiencia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales

Dimensión 2: GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Indicadores

- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles
- Sensibilización, capacitación y formación
- Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales
- Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales

Dimensión 3: VIGILANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Indicadores:

- Distribución de tareas
- Promoción de la salud psicosocial

Dimensión 4: Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral

- Gestión organizacional
- Gestión de condiciones adecuadas de la tarea y la mejora de las condiciones del medioambiente
- Gestión para regular la carga física

b) Análisis descriptivo de la Variable dependiente: Riesgos psicosociales

DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Indicadores:

- Características del liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo
- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los colaboradores (subordinados)

DIMENSIÓN 2: DEMANDAS DEL TRABAJO

Indicadores:

- Demandas de carga mental
- Demandas emocionales
- Exigencias de responsabilidad del cargo
- Demanda de la jornada de trabajo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico

DIMENSIÓN: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Indicadores:

- Control y autonomía sobre el trabajo
- Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento
- Capacitación

4.2.2 Análisis inferencial

Para la contrastación de hipótesis, se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Hipótesis principal

La gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

4.3. Resultados

4.3.1 Análisis descriptivo

4.3.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Tabla 7
Gestión de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	66	40,7	40,7
Regular	78	48,2	88,9
Alto	18	11,1	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos recolectados en la tabla, son los siguientes: el 40,7 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, refieren que la gestión de seguridad y salud ocupacional se encuentra en un nivel bajo, el 48,2% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 11,1% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

En resumen, se interpreta que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que la gestión de seguridad y salud ocupacional se encuentra entre bajo (40,7 %) y regular (48,2%), en lo referente al cumplimiento de principios de seguridad y salud ocupacional, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, vigilancia de la salud ocupacional, así como los estándares de seguridad y salud ocupacional.

DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Tabla 8

Cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	72	44,4	44,4
Regular	74	45,7	90,1
Alto	16	9,9	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Las cifras obtenidas en la tabla, el 44,4 % de los trabajadores de la municipalidad indicada refieren que el cumplimiento de principios se encuentra en un nivel bajo, el 45,7% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 9,9% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

Por consiguiente, se colige que la mayoría de los trabajadores encuestados, se encuentra entre bajo (44,4 %) y regular (45,7 %), en cuanto al cumplimiento de principios se encuentra, sobre todo los principios de: protección, prevención, responsabilidad, información y capacitación.

INDICADOR: EFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Tabla 9

Eficacia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	60	37,0	37,0
Regular	77	47,6	84,6
Alto	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información que proporciona la tabla, es la siguiente: el 37,0 de los trabajadores de la indicada municipalidad, refieren que el cumplimiento del principio de protección se encuentra en un nivel bajo, el 47,6% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 15,4% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

De estos resultados, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados, se encuentra entre bajo (37 %) y regular (47,6 %), en lo referente al cumplimiento del principio de protección es regular, con relación a si la institución indicada es responsable en la promoción de un trabajo decente, entendido como el cumplimiento de los derechos y deberes laborales, a fin de garantizar condiciones de trabajo dignas que aseguren un estado de vida saludable, física y social

INDICADOR: EFICIENCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Tabla 10

Eficiencia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	66	40,7	40,7
Regular	73	45,1	85,8
Alto	23	14,2	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información obtenida en la tabla, el 40,7% de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que el cumplimiento de principio de prevención se encuentra en un nivel bajo, el 45,1% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 14,2% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

Para concluir, se puede referir que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (40,7 %) y regular (45,1 %), en lo referente al cumplimiento del principio de prevención, con relación a si la institución indicada desarrolla una vigilancia en el cumplimiento y garantía de la coordinación de los colaboradores para el establecimiento de acciones favorables para proteger la salud de los mismo, como por ejemplo la implementación de políticas.

DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla 11

Gestión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
-----------	------------	------------	----------------------

Bajo	56	34,6	34,6
Regular	81	50,0	84,6
Alto	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información recabada en la tabla, son los siguientes el 34,6 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la gestión del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo se encuentra en un nivel bajo; el 50% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 15,4% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

De los datos obtenidos, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (34,6 %) y regular (50 %), en lo referente a la Gestión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con respecto a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, sensibilización, capacitación y formación, inspecciones periódicas.

INDICADOR: IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES

Tabla 12

Identificación de peligros, evaluación de riesgos psicosociales y determinación de controles de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	62	38,3	38,3
Regularmente adecuada	76	46,9	85,2
Adecuada	24	14,8	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Las cifras obtenidas en la tabla, el 38,3 % de los trabajadores de la indicada municipalidad, refieren que la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles es inadecuada, el 46,9% del grupo indicaron que es regularmente adecuada y el 14,8% del grupo manifestaron que es adecuada.

Por lo tanto, se colige que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (38,3 %) y regular (46,9 %), en lo referente a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles es regularmente adecuada.

INDICADOR: SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Tabla 13

Sensibilización, capacitación y formación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
-----------	------------	------------	----------------------

Inadecuada	44	27,2	27,2
Regularmente adecuada	88	54,3	81,5
Adecuada	30	18,5	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos que nos proporciona la tabla, son los siguientes: el 27,2 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la sensibilización, capacitación y formación es inadecuada, el 54,3% del grupo indicaron que es regularmente adecuada y el 18,5% del grupo manifestaron que es adecuada.

Por tanto, se determina que la mayoría de los encuestados se encuentra entre bajo (27,2 %) y regular (54,3 %), en lo referente a la sensibilización, capacitación y formación en la dimensión psicosocial, encuentra es regularmente adecuada.

INDICADOR: INSPECCIONES PERIÓDICAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Tabla 14

Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	46	28,4	28,4
Regularmente adecuadas	92	56,8	85,2
Adecuadas	24	14,8	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos obtenidos en la tabla, son los siguientes: el 28,4 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que las inspecciones periódicas de riesgos psicosociales son inadecuadas, el 56,8% del grupo indicaron que son regularmente adecuadas y el 14,8% del grupo manifestaron que son adecuadas.

Por lo antes referido, la mayoría de los encuestados se encuentra entre bajo (28,4 %) y regular (56,8 %), en lo referente a las inspecciones periódicas son regularmente adecuadas.

INDICADOR: PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Tabla 15

Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	77	47,5	47,5
Regularmente adecuada	60	37,1	84,6
Adecuada	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información recabada en la tabla, es la siguiente: el 47,5 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la preparación y respuesta ante

emergencia de riesgos psicosociales es inadecuada, el 37,1% del grupo indicaron que es regularmente adecuada y el 15,4% del grupo manifestaron que es adecuada.

En otras palabras, se indica que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (47,5 %) y regular (37,1 %), en lo referente a la preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales es regularmente adecuada.

DIMENSIÓN: VIGILANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Tabla 16

Vigilancia de la salud ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	45	27,8	27,8
Regular	101	62,3	90,1
Alto	16	9,9	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos recolectados en la tabla, son los siguientes: el 27,8 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la vigilancia de la salud ocupacional se encuentra en un nivel bajo. El 62,3% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 9,9% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

En otras palabras, se colige que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (27,8 %) y regular (62,3 %), en lo referente a la vigilancia de la salud, se desarrolla a veces, en cuanto a la vigilancia ocupacional en el aspecto psicosocial.

INDICADOR: DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

Tabla 17

Distribución de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	59	36,4	36,4
A veces	85	52,5	88,9
Siempre	18	11,1	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos que nos proporciona la tabla, son los siguientes: el 36,4 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que nunca se da la distribución de tareas, el 52,5% del grupo indicaron que se da a veces y el 11,1% del grupo manifestaron que se da siempre.

En otras palabras, la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre nunca (36,4 %) y a veces (52,5 %), en lo referente a la distribución de tareas para la vigilancia de la salud ocupacional.

INDICADOR: PROMOCIÓN DE LA SALUD PSICOSOCIAL

Tabla 18

Promoción de la salud psicosocial de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	73	45,1	45,1
Regular	67	41,3	86,4
Alto	22	13,6	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos presentados en la tabla, son las siguientes: el 45,1 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la promoción de la salud psicosocial se encuentra en un nivel bajo, el 41,3% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 13,6% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto. En consecuencia, se infiere que la promoción de la salud psicosocial es regular.

En otras palabras, la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (45,1 %) y regular (41,3 %), en lo referente a la distribución de tareas se desarrolla a veces.

**DIMENSIÓN: GESTIÓN DE SEGURIDAD OCUPACIONAL PSICOSOCIAL
INTRALABORAL**

Tabla 19

*Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín
Lanchipa – Tacna*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	39	24,1	24,1
Regular	102	62,9	87,0
Alto	21	13,0	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos consignados en la tabla, son los siguientes: el 24,10 de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral se encuentra en un nivel bajo; El 62,9% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 13% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

Por lo antes referido, la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (24,1 %) y regular (62,9 %), en lo referente a la gestión de seguridad y salud ocupacional psicosocial intralaboral.

INDICADOR: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Tabla 20

Gestión organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	50	30,9	30,9
Regularmente adecuada	87	53,7	84,6
Adecuada	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información recaba en la tabla, es la siguiente: el 30,9 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la gestión organizacional es inadecuada, el 53,7% del grupo indicaron que es regularmente adecuada y el 15,4% del grupo manifestaron que es adecuada.

En otras palabras, la mayoría de los encuestados se encuentra entre inadecuada (30,9 %) y regularmente adecuada (53,7 %), en lo referente a la gestión organizacional.

INDICADOR: GESTIÓN DE CONDICIONES ADECUADAS DE LA TAREA Y LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DEL MEDIOAMBIENTE

Tabla 21

Gestión de condiciones adecuadas de la tarea y la mejora de las condiciones del medio ambiente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	45	27,8	27,8
Regularmente adecuada	91	56,2	84,0
Adecuada	26	16,0	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Las cifras proporcionadas en la tabla, son las siguientes: el 27,8 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la gestión de condiciones adecuadas de la tarea y la mejora de las condiciones del medio ambiente son inadecuadas, el 56,2% del grupo indicaron que es regularmente adecuada y el 16% del grupo manifestaron que es adecuada.

En otras palabras, se indica que la mayoría de los encuestados se encuentra entre inadecuada (27,8 %) y regularmente adecuada (56,2 %), en lo referente a la gestión de condiciones adecuadas de la tarea y del medio ambiente es regularmente adecuada, en cuanto a la limpieza de lugares de trabajo.

INDICADOR: GESTIÓN PARA REGULAR LA CARGA FÍSICA

Tabla 22

Gestión para regular la carga física de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	50	30,9	30,9
Regularmente adecuada	90	55,5	86,4
Adecuada	22	13,6	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos consignados en la tabla, son las siguientes: el 30,9 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la gestión para regular la carga física, el 55,5% del grupo indicaron que es regularmente adecuada y el 13,6% del grupo manifestaron que es adecuada.

En otras palabras, se colige que la mayoría de los encuestados se encuentra entre inadecuada (30,9 %) y regularmente adecuada (55,5 %), en lo referente a la gestión para regular la carga física.

4.3.1.1.1 Análisis estadístico resumen

Tabla 23

Gestión de la seguridad y salud ocupacional

Dimensiones	Bajo	Regular	Alto	Total
Cumplimiento de principios de gestión y seguridad y salud ocupacional	44,4%	45,7%	9,9%	100 %
Gestión del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo	34,6	50,0	15,4	100 %
Vigilancia de la salud ocupacional	27,8	62,3	9,9	100 %
Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral	24,1	62,9	13,0	100 %

Fuente: Aplicación de instrumentos

Interpretación

Se concluye que en la variable gestión de conflictos, presenta las dimensiones con alto porcentaje en la categoría regular, de acuerdo a lo siguiente: Cumplimiento de principios de gestión y seguridad y salud ocupacional (45,7 %), Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en un (50,0 %), vigilancia de la salud ocupacional (62,3 %), gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral en un 62,9 %, por lo que se determina que no hay buen nivel de gestión de la seguridad y salud ocupacional, lo que determina que no se puede reducir los riesgos psicosociales.

4.3.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE: RIESGOS PSICOSOCIALES

Tabla 24

Riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	63	38,9	38,9
Regular	78	48,1	87,0
Alto	21	13,0	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Las cifras recabadas en la tabla, son las siguientes: el 38,9 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que los riesgos psicosociales se encuentran en un nivel bajo, el 48,1% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 13% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

En otras palabras, se indica que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (38,9 %) y regular (48,1 %), en lo referente a los riesgos psicosociales, con respecto al liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo, control sobre el trabajo.

DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Tabla 25

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	53	32,7	32,7
Regular	91	56,2	88,9
Alto	18	11,1	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos que proporciona la tabla, son las siguientes: el 32,7 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo es bajo, el 56,2% del grupo indicaron que es regular el 11,1% del grupo manifestaron que es alto.

En consecuencia, se indica que la mayoría de los encuestados se encuentra entre bajo (32,7 %) y regular (56,2 %), en lo referente al liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, con respecto a las características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, entre otros.

INDICADOR: CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

Tabla 26

Características del liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	53	32,7	32,7
Regular	59	36,4	69,1
Alto	50	30,9	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información recaba en la tabla: el 32,7% de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que las características del liderazgo se encuentran en un nivel bajo, el 36,4% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 30,9% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

Interpretando los datos, se indica que la mayoría de los encuestados se encuentra entre bajo (32,7 %) y regular (36,4 %), en lo referente a las características del liderazgo, con respecto a la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo y la gestión de los jefes inmediatos en relación con la resolución de conflictos con los trabajadores.

INDICADOR: RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Tabla 27

Relaciones sociales en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	41	25,3	25,3
Regular	89	54,9	80,2
Alto	32	19,8	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Las cifras que se obtuvieron en la tabla son las siguientes: el 25,3% de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que las relaciones sociales en el trabajo se encuentran en un nivel bajo, el 54,9% indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 19,8 % se encuentra en un nivel regular.

En consecuencia, la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (25,3 %) y regular (54,9 %), en lo referente a las relaciones sociales en el trabajo, con relación a las interacciones que se establezcan con otras personas en el trabajo en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otras personas, cuando desarrolle sus actividades laborales.

INDICADOR: RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

Tabla 28

*Retroalimentación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	38	23.5	23.5
Regularmente adecuada	107	66.0	89.5
Adecuada	17	10.5	100.0
Total	162	100.0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos que evidencia la tabla, son los siguientes: el 23,5% de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la retroalimentación del desempeño es inadecuada, el 66% del grupo indicaron que es regularmente adecuada y el 10,5% del grupo manifestaron que es adecuada.

En resumen, se puede colegir que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre inadecuada (23,5 %) y regularmente adecuada (66 %), en lo referente a la retroalimentación del desempeño, en cuanto a la información que un trabajador de la institución recibe sobre la forma como realiza su trabajo y si le permite identificar sus fortalezas y debilidades para mantener o mejorar su desempeño.

INDICADOR: APOYO DE COLEGAS Y DE LA JERARQUÍA

Tabla 29

Apoyo de colegas y de la jerarquía de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	52	32,1	32,1
Regularmente adecuado	94	58,0	90,1
Adecuado	16	9,9	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información recabada en la tabla, es la siguiente: encuestados, el 32,1% de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que el apoyo de colegas y la de la jerarquía, el 58% del grupo indicaron que es regularmente adecuado y el 9,9 % del grupo manifestaron que es adecuado.

Por lo antes referido, se puede interpretar que la mayoría de los encuestados se encuentra entre inadecuada (32,1 %) y regularmente adecuada (58 %), en lo referente a la manifestación que el apoyo de colegas y la de la jerarquía.

DIMENSIÓN: DEMANDAS DEL TRABAJO

Tabla 30

Demandas del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	54	33,3	33,3
Regular	91	56,2	89,5
Alto	17	10,5	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Según la información consignada en la tabla, es la siguiente: el 33,3% de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la demanda del trabajo se encuentra en un nivel bajo, el 56,2% indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 10,5% manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

En consecuencia, se determina que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (33,3 %) y regular (56,2 %), en lo referente a las demandas del trabajo, con relación a las demandas de carga mental y demandas emocionales.

INDICADOR: DEMANDAS DE CARGA MENTAL

Tabla 31

Demandas de carga mental de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	56	34,6	34,6
Regular	88	54,3	88,9
Alto	18	11,1	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información que proporciona la tabla es la siguiente: el 34,6% de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que las demandas de carga mental se encuentran en un nivel bajo, el 54,3% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 11,1% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

De estos datos, se puede concluir que la mayoría de los encuestados se encuentra entre bajo (34,6 %) y regular (54,3 %), en lo referente a las demandas de carga mental se encuentran en un nivel regular, con respecto a si parte del personal, en su labor le exige carga mental, es decir, procesos mentales superiores de atención memoria y análisis de información. A veces al personal le dan poco tiempo para desarrollar trabajo que exige demasiada carga mental.

INDICADOR: DEMANDAS EMOCIONALES

Tabla 32

*Demandas emocionales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital
Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajos	63	38,9	38,9
Regulares	83	51,2	90,1
Altos	16	9,9	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos que proporciona la tabla son los siguientes: el 38,9% de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que las demandas emocionales se encuentran en un nivel bajo, el 51,2% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 9,9 % del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados se encuentra entre bajo (38,9 %) y regulares (51,2 %), en lo referente a las demandas emocionales, en cuanto a si el personal cuando desarrolla su trabajo encuentra situaciones de dimensión afectiva, y también se puede exponer a las exigencias emocionales que el empleador requiere del colaborador, que posiblemente no le permite que controle sus emociones, y que pueden afectar su desempeño laboral.

INDICADOR: EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO

Tabla 33

*Exigencias de responsabilidad del cargo de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	54	33,3	33,3
Regular	83	51,3	84,6
Alto	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información recabada en la tabla: el 32,7% de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que las exigencias de responsabilidad del cargo se encuentran en un nivel bajo, el 51,3% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 15,4% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

Es decir, según los datos obtenidos se concluye que la mayoría de los encuestados se encuentra entre bajo (33,3 %) y regular (51,3 %), en lo referente a las exigencias de responsabilidad del cargo, con respecto a si a los trabajadores se les exige resultados que no pueden ser transferidos a otras personas.

INDICADOR: DEMANDA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Tabla 34

*Demanda de la jornada de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
-----------	------------	------------	----------------------

Bajo	48	29,6	29,6
Regular	86	53,1	82,7
Alto	28	17,3	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos que evidencia la tabla, hacen notar que el 29,6 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que la demanda de la jornada de trabajo se encuentra en un nivel bajo, el 53,1% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 17,3% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

Por consiguiente, se indica que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (29,6 %) y regular (53,1 %), en lo referente a las demandas de la jornada de trabajo, en cuanto a si las exigencias del tiempo laboral que se hacen a los trabajadores en términos de duración de la jornada son permanentes.

INDICADOR: DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

Tabla 35

Demandas ambientales y de esfuerzo físico de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
-----------	------------	------------	----------------------

Bajo	35	21,6	21,6
Regular	110	67,9	89,5
Alto	17	10,5	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos recolectados en la tabla, son las siguientes: el 21,6 % e los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que las demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra en un nivel bajo, el 67,9% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 10,5% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre inadecuada (21,6 %) y regularmente adecuada (67,9 %), en lo referente a las demandas ambientales y de esfuerzo físico, con respecto a la condición de lugar de trabajo exige a los trabajadores un esfuerzo de adaptación y la carga física que involucra las actividades que se desarrolle exige del trabajador un esfuerzo de adaptación.

DIMENSIÓN: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Tabla 36

Control sobre el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	46	28,4	28,4
Regular	95	58,6	87,0
Alto	21	13,0	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos que evidencia la tabla son las siguientes: El 28,4 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que el control sobre el trabajo se encuentra en un nivel bajo, el 58,6% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 13% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

En resumen, se colige que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre bajo (28,4 %) y regular (58,6 %), en lo referente al control sobre el trabajo, con relación al control y autonomía sobre el trabajo, así como la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento.

INDICADOR: CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

Tabla 37

Control y autonomía sobre el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	<i>Frecuencia</i>	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	48	29,6	29,6
Regular	94	58,1	87,7
Alto	20	12,3	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

La información recabada en la tabla, hacen notar que el 29,6 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que el control y autonomía sobre el trabajo se encuentra en un nivel bajo, el 58,1% del grupo indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 12,3% del grupo manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

En otras palabras, se interpreta que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre inadecuada (29,6 %) y regularmente adecuada (58,1 %), refieren que el control y autonomía sobre el trabajo, en cuanto a si el trabajador tiene cierto margen de decisión sobre el orden y cantidad de sus actividades y el trabajador tiene cierto margen de decisión sobre el ritmo y la forma de sus actividades.

INDICADOR: OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Tabla 38

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficientes	54	33,3	33,3
Poco suficientes	85	52,5	85,8
Suficientes	23	14,2	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos consignados en la tabla, permite observar que el 33,3 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos son insuficientes; el 52,5% del grupo indicaron que son poco suficientes y el 14,2% del grupo manifestaron que son suficientes.

En consecuencia, refieren que la mayoría de los encuestados se encuentra entre insuficientes (33,3 %) y poco suficientes (52,5 %), en lo referente a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, en cuanto a la posibilidad que el trabajo le brinda a la persona de aplicar sus conocimientos es permanente.

INDICADOR: CAPACITACIÓN

Tabla 39

Capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	61	37,7	37,7
A veces	78	48,1	85,8
Siempre	23	14,2	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento de la variable independiente

Los datos recolectados en la tabla, hacen notar que el 37,7 % de los trabajadores de la indicada municipalidad refieren que nunca se da la capacitación, el 48,1% del grupo indicaron que se da a veces y el 14,2% del grupo manifestaron que se da siempre. Por tanto, se determina que se extiende por las actividades de formación que la municipalidad brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Según los datos obtenidos se interpreta que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra entre nunca (37,7 %) y a veces (48,1 %), en lo referente a las actividades de inducción que se la municipalidad brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

4.3.1.2.1 Análisis estadístico resumen

Tabla 40
Resumen de los Riesgos psicosociales

Dimensiones	Bajo	Regular	Alto	Total
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	32,7%	56,2%	11,1%	100,0%
Demandas del trabajo	33,3 %	56,2 %	10,2 %	100,0%
Demandas del trabajo Control sobre el trabajo	28,4%	58,6%	13,0%	100,0%

Fuente: Aplicación de instrumentos

Interpretación

Se concluye que en la variable riesgos psicosociales, presenta las dimensiones con alto porcentaje en la categoría regular, de acuerdo a lo siguiente: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (56,2 %), demandas del trabajo (56,2 %), control sobre el trabajo (58,6); por lo que se determina que los riesgos psicosociales se encuentran en un nivel regular.

Pruebas de Normalidad

Para establecer si las variables cuentan con una distribución normal, es necesario realizar la prueba de normalidad; así mismo, se debe considerar la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque la muestra es mayor a 50, los resultados de las pruebas realizadas se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 41

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la seguridad y salud ocupacional	,314	162	,000	,755	162	,000
Riesgos psicosociales	,271	162	,000	,771	162	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Formulación de la hipótesis

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5%

Estadístico de prueba

Se determino trabajar un estadístico de prueba “Kolmogorov - Smirnov para una muestra”

Lectura del pvalor

Ho: ($p \geq 0.05$) → No se rechaza la Ho

H1: ($p < 0.05$) → entonces se rechaza la Ho

Decisión

Los resultados muestran que la gestión de la seguridad y salud ocupacional (sig. 0,000) y los Riesgos psicosociales (sig. 0,000) dichas variables poseen una distribución no normal por tener los valores menores a ($p < 0,05$); por lo tanto, se deben realizar pruebas no paramétricas para la evaluación de estas variables.

4.4 Prueba estadística

VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS SECUNDARIA

La gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 es regular.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: La gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 no es regular.

Hipótesis alterna

H1: La gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 es regular.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

Para determinar la significatividad del resultado estadístico, se presenta a continuación el P-valor o Valor Sig. De la prueba “Chi” cuadrado:

Tabla 42

Resultados de la prueba estadística

Estadísticos de prueba	
Gestión de seguridad y salud ocupacional	
Chi-cuadrado	130,063 ^a
Gl	2
Sig. asintótica	,000

d) Regla de decisión:

$$X^2_c > X^2_t = \text{Es regular}$$

$$X^2_c < X^2_t = \text{No es regular}$$

Decisión:

Como el valor de la prueba “ X^2_c ” calculado, es 130.063 mayor a “ X^2_t ” de la tabla (5.991); entonces se determina que es regular la gestión de seguridad y salud ocupacional, con un nivel de confianza del 95%.

Por lo descrito queda comprobada la hipótesis.

VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS SECUNDARIA

El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 es regular.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 no es regular.

Hipótesis alterna

H1: El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 es regular.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

Para determinar la significatividad del resultado estadístico, se presenta a continuación el P-valor o Valor Sig. De la prueba “Chi” cuadrado:

Tabla 43

Resultados de la prueba estadística

Estadísticos de prueba	
Nivel de riesgos psicosociales	
Chi-cuadrado	91,843 ^a
Gl	2
Sig. asintótica	,000

d) Regla de decisión:

$$X^2_c > X^2_t = \text{Es regular}$$

$$X^2_c < X^2_t = \text{No es regular}$$

Decisión:

Como el valor de la prueba “ X^2_c ” calculado, es 91.843 mayor a “ X^2_t ” de la tabla (5.991); entonces se determina que es regular la gestión de los riesgos psicosociales, con un nivel de confianza del 95%.

Por lo descrito queda comprobada la hipótesis.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona directamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: La gestión de seguridad y salud ocupacional no se relaciona directamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

Hipótesis alterna

H1: La gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona directamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

Para determinar la significatividad del resultado estadístico, se presenta a continuación el P-valor o Valor Sig. De la prueba “Chi” cuadrado:

Tabla 44

Resultados de la prueba estadística

Estadísticos de prueba	
Gestión de seguridad y salud ocupacional y Riesgos Psicosociales	
Chi-cuadrado	153,660 ^a
Gl	4
Sig. asintótica	,000

d) Regla de decisión:

$$X^2_c > X^2_t = \text{se relaciona directamente}$$

$$X^2_c < X^2_t = \text{No se relaciona directamente}$$

Decisión:

Como el valor de la prueba “ X^2_c ” calculado, es 153.660 mayor a “ X^2_t ” de la tabla (9.487); entonces se determina que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona directamente sobre los riesgos psicosociales, con un nivel de confianza del 95%.

Por lo descrito queda comprobada la hipótesis.

4.5 Discusión

En cuanto a la **hipótesis general** se ha demostrado que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona directamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - Tacna, 2019.

Con relación a la **segunda hipótesis**, se ha demostrado que la gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 es regular. Al respecto, los resultados determinaron que la gestión de seguridad y salud ocupacional, se encuentra en un nivel regular en un 48,2%, lo que determina que la gestión de seguridad y salud ocupacional se encuentra en un nivel regular, en lo referente al cumplimiento de principios de seguridad y salud ocupacional, la gestión del comité de Seguridad y Salud en el trabajo, vigilancia de la salud ocupacional, así como los estándares de seguridad y salud ocupacional. La dimensión: cumplimiento de principios de gestión y seguridad y salud ocupacional, se determina que es regular en un 45,7 %, sobre todo los principios de: protección, prevención, responsabilidad, información y capacitación.

El cumplimiento de principios de protección es regular en un 47,6%, con relación a si la institución indicada es responsable en la promoción de un trabajo decente, entendido como el cumplimiento de los derechos y deberes laborales, a fin de garantizar condiciones de trabajo dignas que aseguren un estado de vida saludable, física y social.

El cumplimiento de principios de prevención es regular en un 45,1%, con relación a si la institución indicada desarrolla una vigilancia en el cumplimiento y garantía de la coordinación de los colaboradores para el establecimiento de acciones favorables para proteger la salud de los mismo, como por ejemplo la implementación de políticas.

El indicador: cumplimiento del principio de responsabilidad se encuentra en un nivel regular en un 43,2%, que el cumplimiento del principio de responsabilidad es regular, con relación a los efectos económicos, legales y de cualquier naturaleza en el centro laboral, que puede afectar al colaborador, en el momento de desplegar sus funciones. En cuanto al indicador: cumplimiento del principio de información y capacitación se encuentra en un nivel regular en un 43,8%, con relación así los colaboradores recibieron una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en las labores que se le asigne, con énfasis en los riesgos o peligros para la salud de los trabajadores y sus familiares.

El indicador: cumplimiento de principios de participación del trabajador se encuentra en un nivel regular en un 40,1%, con relación a si el ente en materia de Seguridad y salud en el Trabajo consulta a los colaboradores, para que se adopte mejorar en la gestión indicada.

El indicador: cumplimiento de principios del sistema de seguridad y salud en el trabajo es regular en un 53,7% en un nivel regular. Así la institución desarrolla acciones de mejorar para el bienestar de la seguridad y salud

ocupacional, a través de la organización, establecimiento de políticas, etc. Donde se cree conciencia en los mismo, y también el desarrollo de actitudes, habilidades y compromisos para mejorar las condiciones y la calidad del trabajo.

La dimensión: comité de seguridad y salud en el trabajo se encuentra en un nivel regular en un 50%. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es regularmente adecuado, con respecto a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, sensibilización, capacitación y formación, inspecciones periódicas. El indicador: identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles se encuentra en un nivel regular en un 38,3 %. La identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles es regularmente adecuada.

El indicador: sensibilización, capacitación y formación se encuentra en un nivel regular en un 54,3%. Por consiguiente, la sensibilización, capacitación y formación en la dimensión psicosocial, encuentra es regularmente adecuada. El indicador: inspecciones periódicas de riesgos psicosociales se encuentra en un nivel regularmente adecuadas en un 56,8%. El indicador: preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales se encuentra en un nivel regular en un 47,5 %.

La dimensión: vigilancia de la salud ocupacional es regular en un 62,3 % se da a veces. En otras palabras, se colige que la mayoría de los trabajadores encuestados indican que la vigilancia de la salud., se desarrolla a veces, en cuanto a la vigilancia ocupacional en el aspecto psicosocial. Indicador: vigilancia de la salud ocupacional para el bienestar psicosocial es regular en un 62,9 %.

El indicador: distribución de tareas es regular en un 52,5% del grupo indicaron que se da a veces que la distribución de tareas se desarrolla a veces.

El indicador: promoción de la salud psicosocial es regular. El 41,3%. la dimensión: gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral es regular en un 62,9% del grupo indicaron que es regularmente adecuada la gestión de seguridad y salud ocupacional psicosocial intralaboral es regularmente adecuada.

El indicador: gestión organizacional es regular en un 53,7 %. En otras palabras, la mayoría de los encuestados indican que la gestión organizacional es regularmente adecuada. El indicador: gestión de la organización del trabajo es regular en un 55,6 %, en consecuencia, la iluminación y las condiciones ambientales es regularmente adecuada. El indicador: gestión de condiciones adecuadas de la tarea es regular en un 56,2%, en cuanto a la limpieza de lugares de trabajo. El indicador gestión es regular. El indicador: la carga física es regular en un 55,5%. La gestión de la interfase persona tarea es inadecuada; el 47,6% indicaron que es regularmente adecuada y el 15,4% manifestaron que es adecuada.

Los hallazgos detectados coinciden en parte con lo informado por Bellido (2017), quien concluye que, solo el 30 % de los integrantes de la organización cumplen con las Normas OHSAS, en la indicada empresa es del 30 %, lo que es evidente que el sistema de gestión no es óptimo y se debe considerar la propuesta de planificación de un sistema de gestión de seguridad para la empresa. Asimismo, la empresa no desarrolla una buena capacitación, que incluye actividades de inducción, actividades de entrenamiento, actividades de formación con el propósito de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Asimismo, los resultados, encontrados guardan relación en parte con lo establecido por Gutiérrez y Vilorio-Doria (2014), quien concluye que en el contexto organizacional cada vez más se incrementa los diferentes tipos de riesgos, específicamente, los riesgos psicosociales, lo que hace que los trabajadores se encuentren estresados, y se enferman con más frecuencia, y no se sienten motivados y, peor aún que son poco productivos, en otras

palabras, en ocasiones, el personal considera que no tiene una seguridad laboral; probablemente sea porque el trabajador se sienta presionado.

Los resultados encontrados tienen parcial coincidencia con lo informado por Camacho y Mayorga, (2017), quien concluye que las empresas deben saber y comprender cómo tratar los riesgos psicosociales, activando protocolos y realizar procedimientos para identificar sus conflictos, sus riesgos propios. Lamentablemente, algunas empresas no tienen una cultura de prevención, y no sancionan aquellas conductas discriminatorias, de acoso laboral y de conflictos en general frente a sus trabajadores; y deben tener cuidado con las personas que pueden presentar mayor riesgo, como las mujeres, los migrantes, las personas con discapacidad, Asimismo, no cumplen los principios de seguridad y salud ocupacional, como los principios de protección, prevención, responsabilidad, entre otros.

Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo aseverado por Viciano (2017), quien concluye que existen diferencias según la edad, nivel de estudios, turnos de trabajo y tipo de contrato de los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario en general en la percepción de diferentes riesgos psicosociales que les afectan en sus puestos de trabajo.

Además, los hallazgos detectados guardan relación con lo sostenido por Juárez (2014), quien concluyó que, a causa de los problemas que se presentan en la empresa, es indispensable desarrollar una buena gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir cualquier tipo de riesgos laborales. Asimismo, en la empresa no se desarrolla una gran vigilancia de la salud ocupacional, así como no cumplen los estándares de seguridad y salud ocupacional.

Los resultados encontrados se parecen en parte a lo aseverado por Espinoza (2016), quien concluye que, los resultados mostraron que el 75% de los trabajadores del FISSAL muestran un nivel general de bajo riesgo frente a los

factores de riesgos psicosociales. La que presenta menor nivel bajo de riesgo es el componente: exigencias psicológicas (54,10 %); sin embargo, las dimensiones, como: los factores de riesgos psicosociales del trabajo tuvieron una cantidad de entre 73.8% y 85.2% de trabajadores en bajo riesgo. Todo ello se suscita por los riesgos psicosociales como el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, que considera las características del liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño, así como la relación con los colaboradores, las demandas del trabajo.

Los hallazgos detectados guardan relación en parte con lo informado por Jiménez (2017), quien concluye que los riesgos psicosociales guardan relación significativa con el liderazgo en el personal administrativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura. Asimismo, se determinó que los trabajadores se sienten exageradamente controlados, y los trabajadores no tienen suficiente margen de decisión sobre el orden y cantidad de sus actividades, así como también sobre el ritmo y la forma de sus actividades, además, tienen cierto margen de decisión sobre las pausas durante la jornada, y sobre los tiempos de descanso.

De acuerdo a la tercera hipótesis, el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 es regular. Al respecto, los riesgos psicosociales se encuentran en un nivel regular en un 48,1%, en lo referente a las dimensiones: grupo el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo, control sobre el trabajo. La dimensión: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo es regular en un 56,2%, con respecto a las características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, entre otros. El indicador: características del liderazgo es regular en un 36,4%. Las características del liderazgo son poco favorables, con respecto a la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo

y la gestión de los jefes inmediatos en relación con la resolución de conflictos con los trabajadores.

El indicador: relaciones sociales en el trabajo es regular en un 54,9%. En consecuencia, con relación a las interacciones que se establezcan con otras personas en el trabajo en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otras personas, cuando desarrolle sus actividades laborales.

El indicador: retroalimentación del desempeño es regular en un 66%. La retroalimentación del desempeño es regular, en cuanto a la información que un trabajador de la institución recibe sobre la forma como realiza su trabajo y si le permite identificar sus fortalezas y debilidades para mantener o mejorar su desempeño. El indicador: apoyo de colegas y de la jerarquía es regular en un 58%. Por lo antes referido, se puede interpretar que la mayoría de los encuestados manifiestan que el apoyo de colegas y la de la jerarquía es regularmente adecuado. La dimensión: demandas del trabajo es regular en un 56,2% indicaron que se encuentra en un nivel regular. En consecuencia, se determina que las demandas del trabajo se encuentran en un nivel regular, con relación a las demandas de carga mental y demandas emocionales. El indicador: demandas de carga mental es regular en un 54,3% del grupo, con respecto a si parte del personal, en su labor le exige carga mental, es decir, procesos mentales superiores de atención memoria y análisis de información. A veces al personal le dan poco tiempo para desarrollar trabajo que exige demasiada carga mental. El indicador: demandas emocionales es regular en un 51,2% del grupo. Por lo tanto, indicaron que las demandas emocionales son regulares, en cuanto a si el personal cuando desarrolla su trabajo encuentra situaciones de dimensión afectiva, y también se puede exponer a las exigencias emocionales que el empleador requiere del colaborador, que posiblemente no le permite que controle sus emociones, y que pueden afectar su desempeño laboral.

El indicador: exigencias de responsabilidad del cargo es regular en un 51,3%. Las exigencias de responsabilidad del cargo se encuentran en un nivel regular, con respecto a si a los trabajadores se les exige resultados que no pueden ser transferidos a otras personas.

El indicador: demanda de la jornada de trabajo es regular en un 53,1%. Por consiguiente, que la demanda de la jornada de trabajo se encuentra en un nivel regular, en cuanto si las exigencias del tiempo laboral que se hacen a los trabajadores en términos de duración de la jornada son permanentes.

El indicador: demandas ambientales y de esfuerzo físico es regular en un 67,9%. De acuerdo a los datos obtenidos, que indican que las demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra en un nivel regular, con respecto a la condición de lugar de trabajo exige a los trabajadores un esfuerzo de adaptación y la carga física que involucra las actividades que se desarrolle exige del trabajador un esfuerzo de adaptación.

La dimensión: control sobre el trabajo es regular en un 58,6%, que el control sobre el trabajo es regular, con relación al control y autonomía sobre el trabajo, así como la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento.

El indicador: control y autonomía sobre el trabajo es regular en un 58,1%. En otras palabras, en cuanto a si el trabajador tiene cierto margen de decisión sobre el orden y cantidad de sus actividades y el trabajador tiene cierto margen de decisión sobre el ritmo y la forma de sus actividades. El indicador: oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, es regular en un 52,5%. En consecuencia, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos son poco suficientes, en cuanto a la posibilidad que el trabajo le brinda a la persona de aplicar sus conocimientos es permanente. El indicador: capacitación es regular en un 48,1%. Por tanto, se determina que

se extiende por las actividades de formación que la municipalidad brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Los resultados encontrados se parecen a lo informado por Sánchez (2018), quien concluye que no se cumplen de manera óptima los compromisos de mejora de desempeño del SGSSO, prevención de lesiones y enfermedades, el cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos aplicables; otros compromisos que la organización asuma, referentes a seguridad salud Ocupacional. Consideran primordialmente el cumplimiento de los principios de seguridad y salud ocupacional. Los resultados encontrados guardan parcial coincidencia con lo aseverado por Cárdenas (2018), quien concluyó que, cada vez en el contexto laboral se suscitan nuevos riesgos como los psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y a la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores. Por ello, es determinante desarrollar planes de mejora en la gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir los riesgos psicosociales.

Los hallazgos detectados se parecen a lo informado por Retamozo (2019), quien concluyó que las trabajadoras presentan un nivel de riesgos psicosociales medio, los cuales se han evidenciado en los indicadores de doble presencia, influencia en su trabajo, previsibilidad, inseguridad sobre su empleo, confianza vertical y calidad de liderazgo. Los trabajadores presentan un nivel muy alto, como resultado de altos riesgos psicosociales, como las demandas del trabajo.

Los resultados encontrados se parecen a lo informado en parte con lo aseverado por Saldaña (2019), quien concluye que el factor exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo incide de manera directa en el nivel de compromiso organizacional. Probablemente, otro riesgo psicosocial sería el control sobre el trabajo, en cuanto al control y autonomía

sobre el trabajo, la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento, así como no hay suficiente capacitación.

Los hallazgos detectados se parecen a lo informado por Aguilar (2019), quien concluye que la empresa citada no desarrolla una buena seguridad e higiene industrial, no hay una buena identificación de los diferentes tipos de riesgos laborales, sobre todo los psicosociales, que no le dan la debida importancia, se han abocado a los riesgos físicos y químicos.

Los resultados encontrados se parecen a lo informado por Ojeda (2020), quien concluye que el SG-SSOMA logró reducir los riesgos de accidentes e identificar los riesgos presentes en las diferentes áreas de trabajo. Los beneficiarios fueron la gerencia general y todos los trabajadores. No obstante, no le dan la importancia a los riesgos psicosociales. El éxito de un sistema de seguridad y salud ocupacional implantado en una unidad de producción está en función de la responsabilidad e involucramiento de los trabajadores. Los resultados encontrados también se parecen a los informado por Sánchez (2017), quien concluyó que los riesgos ocupacionales han reducido en alguna medida, debido a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, como resultado del liderazgo de los directivos para promover una cultura de seguridad; sin embargo, es crucial que la organización brinde la posibilidad de aplicar sus conocimientos, de aprender, y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

PRIMERA

La gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - Tacna, 2019, ya que según la prueba χ^2 el valor-p es menor a 0,00, lo que se refleja también en que la gestión de seguridad y salud ocupacional se encuentra entre un nivel bajo (40,7 %) y regular (48,2%), en cuanto a: el Cumplimiento de principios de gestión y seguridad y salud ocupacional, Gestión del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, vigilancia de la salud ocupacional, y gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral y el riesgo psicosocial se encuentra entre un nivel bajo (38,9 %) y regular (48,1%), con respecto a: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo y demandas del trabajo control sobre el trabajo.

SEGUNDA

La gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 es regular, dado que el valor-p es menor a 0,05 entonces se concluye que la gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019. Asimismo, la gestión de seguridad y salud ocupacional se encuentra entre un nivel bajo (40,7 %) y regular (48,2%), lo que es reflejado específicamente en las dimensiones: Cumplimiento de principios de gestión y seguridad y salud ocupacional, gestión del comité de seguridad y salud en el trabajo, vigilancia de la salud ocupacional, gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral; sin embargo, la dimensión que presenta el mayor porcentaje en la categoría regular es la Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral (62,9 %).

TERCERA

El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 es regular, dado que el valor-p es menor a 0,05 entonces se concluye que el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019. Asimismo, el riesgo psicosocial se encuentra entre un nivel bajo (38,9 %) y regular (48,1%), lo que es reflejado específicamente en las dimensiones: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo, y el control sobre el trabajo; sin embargo, la dimensión que presenta el mayor porcentaje en la categoría regular es la dimensión: control sobre el trabajo (58,6 %).

CUARTA

Se ha demostrado que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente con los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

5.2 Recomendaciones

PRIMERA

Al Alcalde Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, disponga que la Subgerencia de Recursos humanos desarrolle un Plan de fortalecimiento de la Gestión de la Seguridad y salud ocupacional en coordinación con el Comité de Gestión y Seguridad Ocupacional. Para ello, se emitirá una resolución de alcaldía, para ser efectivo el indicado plan con la asignación de recursos humanos, financieros, logísticos y tecnológicos.

SEGUNDA

La Subgerencia de Recursos Humanos considere en el plan de Gestión de seguridad y salud ocupacional, el aspecto psicosocial intralaboral (62,9 %), con respecto a la gestión organizacional, gestión de la organización del trabajo, y gestión de

condiciones adecuadas. Para ello, se emitirá una resolución de alcaldía, para la creación de un Comité de Clima Laboral, la cual se encargará de desarrollar actividades para contrarrestar las dificultades existentes, para ello se debe contar con la asignación de recursos humanos, financieros, logísticos y tecnológicos.

TERCERA

La Subgerencia de Recursos Humanos considere en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo el riesgo psicosocial, en el que detalle por puesto de trabajo, los posibles riesgos existentes y que especialmente prioricen los efectos del control del trabajo extremo, mediante un Plan de Capacitación, con la finalidad de evitar elevar los riesgos psicosociales.

CUARTA

Se ha demostrado que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente con los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019. Para ello se recomienda que el área de Bienestar capacite a los trabajadores de los regímenes 728 y 276, ya que existen seguros para los del régimen 728 a diferencia del régimen 276, como es el seguro complementario de trabajo de riesgo y seguros de vida., información que se debe brindar a los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.
- Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 16, núm. 1, 2013, pp. 43-56. Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*, 3(5), 46-76.
- Bellido, H. (2017). Planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de saneamiento seda – Juliaca 2017. (Tesis de maestría. Universidad Nacional del Altiplano, Puno). RENATI
- Bernaldo de Quirós-Aragón, M. y Labrador-Encinas, F.J. (2007). Evaluación del estrés laboral y burnout en los servicios de urgencia extrahospitalaria. *International Journal of Clinical Psychology*, 7(2), 323-335.
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social Prolegómenos. *Derechos y Valores*, vol. XX, núm. 40, julio-diciembre, 2017, pp. 159-172. Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia
- Cárdenas, F. (2018). Los riesgos psicosociales y la productividad de Sociedad Minera Austria Duvaz SAC. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo). RENATI
- Contreras, F.; Juárez, F.; Barbosa, D. y Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XVIII, núm. 2, diciembre, 2010, pp. 7-17. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.

- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad del trabajo. *Revista Contaduría y Administración* 63 (4) 2018, 1-14
- Eca, J. (2017). Plan de seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos en la Municipalidad de Pimentes, Chiclayo 2017. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Chiclayo – Perú). RENATI
- Espinoza, D. (2016). Nivel de factores de riesgo psicosociales del trabajo en los colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud – San Miguel 2016. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). RENATI
- Forbes, R. (2011). Éxito empresarial. *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. CEGESTI, 1-4*
- Gómez, I. (2007). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 105-113
- Gracia, E., y Martínez, I. (2004). El control de emociones en el trabajo una revisión teórica del trabajo emocional. *Jornades de Foment de la Investigacio, Universitat Jaume I.*
- Gutiérrez, A. & Vilorio-Doria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral Salud Uninorte, vol. 30, núm. 1, enero-abril, 2014, pp. v-vii Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.
- Henao, F. (2016). Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá. Conceptos básicos. 2da. Ed, Bogotá, 2010.
- Hernández, M. (2015). Incertidumbre en la vida laboral: consecuencias y medidas prácticas. *Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7391/MariadelRosarioHernandez_Reyes2015.pdf*.
- Jiménez, A. (2017). Evaluación de riesgos psicosociales y capacidad de liderazgo del personal administrativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura-sede principal-2016. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura). RENATI.

- Juárez, E. (2015). Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional como Herramienta de Competitividad en Transportes Acoinsa S.A Lima – Perú. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo). RENATI.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Healthy work. *Stress, productivity and the reconstruction of working life*.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Marroquín, E.; Ramírez, D. Villanueva, C. (2018). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la alcaldía municipal de el Rosario la Paz basado en las normas OHSAS 18001. (Tesis de grado, Universidad El Salvador).
- Martínez Iñigo, D. (2001). Evolución del concepto de trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(2), 131-153.
- Meseguer, M., Soler, M., García, M., Sáez, M., & Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del *mobbing*. *Psicothema*, 10 (2), 225-2230.
- Ministerio de Trabajo Principios Técnicos del Reglamento de la Ley N° 29783
- Ojeda (2020). Estudio de un sistema de gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente para prevenir riesgos de accidentes en una planta de beneficio – Llipata. (Tesis de grado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, Tacna).RENATI
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores de Riesgo Psicosociales. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Suiza
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing*. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Salterrae.
- Potter, E.; O’Keeffe, V.; Leka, S. y Dollard, M. (2019). Política australiana de seguridad y salud en el trabajo para la regulación de los riesgos psicosociales:

- perspectivas. *Journal. Policy and Practice in Health and Safety* Volume 17, 2019.
- Puchol, A.S. & Del Río, B.M. (2007). Aportaciones de la psicología a la incorporación de las nuevas tecnologías en diferentes ámbitos de la vida cotidiana. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, 2(1), 235-257.
- Ramírez, I. (2016). Elaboración y aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena (Tesis de grado, Universidad Estatal península de Santa Elena).
- Retamozo, V. (2019). Influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de las trabajadoras de la empresa Textil INCALPACA S.A. Arequipa 2018. (Tesis de maestría, Universidad Católica Santa María).
- Saldaña, S. (2019). Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa seguro del Distrito de Trujillo - 2015. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo). RENATI
- Sánchez, E. (2017). Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional basado en la ley n. ° 29783 para una empresa distribuidora de repuestos Automotrices. (Tesis de grado, Universidad Privada del Norte, Trujillo).
- Sora, B.; Caballer, A. & Peiró, J. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en el contexto de la crisis económica. *Papeles del psicólogo*. 35 (1), 15-21.
- Taylor, G.; Easter, K. y Hegney, R. (2006). Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo. *Gea Consultoría Editorial S.L.L*
- Viciano, F. (2017). Riesgos psicosociales, salud y autoeficacia en trabajadores de la sanidad pública. (Tesis doctoral, Universidad Miguel Hernández, España). DIALNET

Normas:

La Constitución Política del Perú de 1979 (Art. N° 47).

La actual Constitución Política (1993).

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 (Diario Oficial el Peruano. de octubre del 2011).

Reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Decreto Supremo N° 005-2012 TR.

Reglamento de la Ley N° 29783 -Principio: Prevención Art. 56

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Confiabilidad

Anexo 4: Escalas

Anexo 5: Validez

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, 2019**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	RECOMENDACIONES
<p>Problema principal ¿De que manera la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona directamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019?.</p> <p>Problemas secundarios a) ¿Cómo es la gestión de seguridad y salud ocupacional en</p>	<p>Objetivo general Analizar de qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.</p> <p>Objetivos específicos a) Analizar la gestión de seguridad y salud ocupacional en la</p>	<p>Hipótesis general La gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona directamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.</p> <p>Hipótesis secundarias a) La gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín</p>	<p>Variable Independiente Gestión de Seguridad y Salud ocupacional</p> <p>Dimensión 1:</p> <p>Cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales Indicadores: - Eficacia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales - Eficiencia del cumplimiento del</p>	<p>Tipo de la investigación Básica</p> <p>Diseño de la investigación No experimental, transversal.</p> <p>Nivel de investigación El nivel de investigación es relacional</p> <p>Ámbito de investigación El ámbito de estudio de la Municipalidad Distrital Coronel</p>	<p>PRIMERA Al Alcalde Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, disponga la intervención Administrativa, con la finalidad de desarrollar una nueva propuesta de la Gestión de la Seguridad y salud ocupacional, que fomente el apoyo entre los trabajadores y los superiores en la realización de las tareas.</p> <p>SEGUNDA Al área de recursos humanos conjuntamente con el Comité de</p>

<p>la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019?.</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019?.</p> <p>c) ¿De qué manera la vigilancia de la salud ocupacional se relaciona en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad</p>	<p>Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.</p> <p>b) Determinar el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.</p> <p>c) Determinar de qué manera la vigilancia de la salud ocupacional se relaciona en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad</p>	<p>Lanchipa, 2019, es regular.</p> <p>b) El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.</p> <p>c) La vigilancia de la salud ocupacional se relaciona significativamente en los riesgos psicosociales en los trabajadores del régimen 276 y 728 de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.</p>	<p>principio de prevención de riesgos psicosociales</p> <p>Dimensión 2: Gestión Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de peligros, evaluación de riesgos psicosociales y determinación de controles - Sensibilización, capacitación y formación - Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales - Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales <p>Dimensión 3: vigilancia de la salud ocupacional</p> <p>Indicadores:</p>	<p>Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna.</p> <p>Población La población estuvo constituida por el 100 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, siendo un total de 280, según los criterios de inclusión y exclusión.</p> <p>Muestra La muestra es probabilística, mediante el muestreo aleatorio simple, donde el tamaño de la muestra, siendo un total de 162.</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>	<p>Seguridad y Salud Ocupacional de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, desarrollen un plan de capacitación sobre la gestión de seguridad y salud ocupacional.</p> <p>TERCERA A los directivos y los trabajadores desarrollen medidas preventivas pertinentes a las normas y/o directivas internas de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p> <p>CUARTA Al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, coordine con las áreas correspondientes de la misma, con la finalidad de coordinar la construcción de política públicas de trabajo saludable y crear ambientes favorable</p>
---	--	---	---	---	--

<p>Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019?.</p>	<p>Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de tareas - Promoción de la salud psicosocial <p>Dimensión 4: Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión organizacional - Gestión de la organización del trabajo - Gestión de condiciones adecuadas de la tarea y del medioambiente - Gestión para regular la carga física <p>Variable dependiente Riesgos psicosociales</p> <p>DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y RELACIONES</p>		
---	--	--	---	--	--

			<p>SOCIALES EN EL TRABAJO</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Características del liderazgo - Relaciones sociales en el trabajo - Retroalimentación del desempeño - Apoyo de colegas y de la jerarquía <p>DIMENSIÓN 2: DEMANDAS DEL TRABAJO</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demandas de carga mental - Demandas emocionales - Exigencias de responsabilidad del cargo. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico <p>DIMENSIÓN 3: CONTROL SOBRE EL TRABAJO</p> <p>Indicadores:</p>		
--	--	--	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none">- Control y autonomía sobre el trabajo- Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento- Capacitación		
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO 1

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, 2019

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar la Gestión de seguridad y salud ocupacional en la municipalidad coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019; por lo que deberá marcar con una X o aspa, una de las siguientes alternativas de acuerdo a su criterio. El cuestionario es estrictamente confidencial.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
	CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES					
	Eficacia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales					
1	La municipalidad cumple el principio de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo a las normas vigentes.	1	2	3	4	5
2	La municipalidad cumple el principio de prevención de riesgos psicosociales con calidad	1	2	3	4	5
	Eficiencia del cumplimiento del principio de prevención de riesgos psicosociales					
3	La municipalidad cumple el principio de prevención de riesgos psicosociales para el bienestar psicosocial del personal en el menor tiempo posible.	1	2	3	4	5
4	La municipalidad cumple el principio de prevención de riesgos psicosociales con la menor utilización de recursos.	1	2	3	4	5
	GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
	Identificación de peligros, evaluación de riesgos psicosociales y determinación de controles					
5	La identificación de peligros, evaluación de riesgos psicosociales y determinación de controles se desarrolla eficazmente.	1	2	3	4	5
6	La identificación de peligros, evaluación de riesgos psicosociales y determinación de controles se desarrolla eficientemente.	1	2	3	4	5
	Sensibilización, capacitación y formación					
7	La sensibilización, capacitación y formación sobre riesgos psicosociales se desarrolla eficazmente.	1	2	3	4	5
8	La sensibilización, capacitación y formación sobre riesgos psicosociales se desarrolla eficientemente.	1	2	3	4	5

	Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales					
9	Las inspecciones periódicas de riesgos psicosociales se desarrollan eficazmente.	1	2	3	4	5
10	Las inspecciones periódicas de riesgos psicosociales se desarrollan eficientemente.	1	2	3	4	5
	Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales					
11	La preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales se desarrolla eficazmente.	1	2	3	4	5
12	La preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales se desarrolla eficientemente.	1	2	3	4	5
	VIGILANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL					
	Distribución de tareas					
13	La distribución de tareas para la vigilancia de la salud ocupacional se desarrolla eficazmente.	1	2	3	4	5
14	La distribución de tareas para la vigilancia de la salud ocupacional se desarrolla eficientemente.	1	2	3	4	5
	Promoción de la salud psicosocial					
15	La promoción de la salud psicosocial se desarrolla eficazmente.	1	2	3	4	5
16	La promoción de la salud psicosocial se desarrolla eficientemente.	1	2	3	4	5
	GESTIÓN DE SEGURIDAD OCUPACIONAL PSICOSOCIAL INTRALABORAL					
	Gestión organizacional					
17	La municipalidad gestiona el desarrollo de un estilo de mando adecuado que no afecte el bienestar psicosocial del personal.	1	2	3	4	5
18	La municipalidad promueve la participación del personal en reuniones de trabajo.	1	2	3	4	5
19	La municipalidad promueve el desarrollo actividades de inducción y capacitación al personal.	1	2	3	4	5
20	La municipalidad desarrolla servicios de bienestar social	1	2	3	4	5
21	La municipalidad desarrolla mecanismos de evaluación de desempeño adecuados.	1	2	3	4	5
22	La municipalidad maneja adecuadamente las estrategias de cambio para que no afecten al personal de manera psicológica.	1	2	3	4	5
23	La municipalidad promueve el clima favorable de relaciones.	1	2	3	4	5
24	La municipalidad promueve la cohesión y calidad de las interacciones.	1	2	3	4	5
25	La municipalidad promueve el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
	Gestión de condiciones adecuadas de la tarea y la mejora de las condiciones del medio ambiente					
26	La municipalidad promueve la reducción de la exagerada demanda de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo)	1	2	3	4	5
27	La municipalidad promueve un adecuado contenido de la tarea que se define mediante el nivel de responsabilidad directa (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados)	1	2	3	4	5

28	La municipalidad promueve la reducción de la exagerada demandas emocionales (por atención de usuarios)	1	2	3	4	5
29	La municipalidad promueve la especificación de los sistemas de control y definición de roles.	1	2	3	4	5
30	La municipalidad vela por el cuidado de los aspectos físicos del centro laboral, como temperatura y ruido.					
31	La municipalidad vela por el cuidado de los aspectos físicos del centro laboral, como iluminación, ventilación y vibración.					
32	La municipalidad vela por el cuidado de los aspectos químicos y biológicos.					
Gestión para regular la carga física						
33	La municipalidad regular el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos postura corporal	1	2	3	4	5
34	La municipalidad regular el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos fuerza, movimiento y traslado de cargas.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias!

INSTRUMENTO 2

RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, 2019

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar los Riesgos Psicosociales en la municipalidad coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019; por lo que deberá marcar con una X o aspa, una de las siguientes alternativas de acuerdo a su criterio. El cuestionario es estrictamente confidencial.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO						
Indicador: Características del liderazgo						
1	La gestión de los jefes inmediatos no se relaciona con la planificación y asignación del trabajo.	1	2	3	4	5
2	La gestión de los jefes inmediatos no se relaciona con la consecución de los resultados con los trabajadores es adecuada.	1	2	3	4	5
3	La gestión de los jefes inmediatos no resuelve los conflictos con los trabajadores.	1	2	3	4	5
4	La gestión de los jefes inmediatos no promueve la participación y motivación con los trabajadores es adecuada.	1	2	3	4	5
5	La gestión de los jefes inmediatos no promueve la comunicación con los trabajadores es adecuada.	1	2	3	4	5
Indicador: Relaciones sociales en el trabajo						
6	Las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otras personas en el ejercicio de la actividad laboral son adecuadas.	1	2	3	4	5
7	Las características y calidad de las interacciones entre compañeros son positivas.	1	2	3	4	5
8	El apoyo social que se recibe de compañeros es permanente.	1	2	3	4	5
9	El trabajo en equipo es positivo.	1	2	3	4	5
10	La cohesión entre los miembros es positiva.	1	2	3	4	5
Indicador: Retroalimentación del desempeño						

11	La información que un trabajador de la institución recibe sobre la forma como realiza su trabajo, le permite identificar sus fortalezas y debilidades para mantener o mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
12	La información que un trabajador de la institución recibe sobre la forma como realiza su trabajo, le permite tomar medidas para mantener o mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
Indicador: Apoyo de colegas y la de la jerarquía						
13	El personal no tiene apoyo de sus colegas.	1	2	3	4	5
14	El personal no tiene apoyo de la jerarquía.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DEMANDAS DEL TRABAJO						
Indicador: Demandas de carga mental						
15	Parte del personal, en su labor le exige carga mental, es decir, procesos mentales superiores de atención memoria y análisis de información.	1	2	3	4	5
16	Al personal le dan poco tiempo para desarrollar trabajo que exige demasiada carga mental.	1	2	3	4	5
Indicador: Demandas emocionales						
17	El personal cuando desarrolla su trabajo encuentra situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interior con los sentimiento y emociones del trabajador.	1	2	3	4	5
18	La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para entender las situaciones y sentimientos de otras personas.	1	2	3	4	5
19	La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.	1	2	3	4	5
Indicador: Exigencias de responsabilidad del cargo						
20	A los trabajadores se les exige resultados que no pueden ser transferidos a otras personas.	1	2	3	4	5
21	En la institución establece la responsabilidad por resultados, bajo control.	1	2	3	4	5
Indicador: Demanda de la jornada de trabajo						
22	Las exigencias del tiempo laboral que se hacen a los trabajadores en términos de duración de la jornada son permanentes.	1	2	3	4	5
23	Las exigencias del tiempo laboral que se hacen a los trabajadores en términos de horario de la jornada son permanentes.	1	2	3	4	5
24	Las exigencias del tiempo laboral que se hacen a los trabajadores en cuanto a los periodos destinados a pausas y descansos periódicos, es permanente.	1	2	3	4	5
Demandas ambientales y de esfuerzo físico						
25	La condición de lugar de trabajo exige a los trabajadores un esfuerzo de adaptación.	1	2	3	4	5
26	La carga física que involucra las actividades que se desarrolle exige del trabajador un esfuerzo de adaptación.	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
Indicador: Control y autonomía sobre el trabajo						
27	El trabajador tiene cierto margen de decisión sobre el orden y cantidad de sus actividades.	1	2	3	4	5
28	El trabajador tiene cierto margen de decisión sobre el ritmo y la forma de sus actividades.	1	2	3	4	5
29	El trabajador tiene cierto margen de decisión sobre las pausas durante la jornada.	1	2	3	4	5
30	El trabajador tiene cierto margen de decisión sobre los tiempos de descanso.	1	2	3	4	5
Indicador: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento						
31	El personal no tiene posibilidad en el trabajo para aplicar sus conocimientos es permanente.	1	2	3	4	5
32	El personal no tiene posibilidad en el trabajo para aprender es permanente.	1	2	3	4	5
33	El personal no tienen posibilidad para desarrollar sus habilidades y conocimientos es permanente.	1	2	3	4	5
Indicador: Capacitación						
34	El personal recibe insuficiente capacitación.	1	2	3	4	5
34	El personal recibe insuficiente capacitación.	1	2	3	4	5
36	El personal recibe insuficiente formación con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias!

ANEXO 3:

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad. En base a la Escala de Likert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores cercanos a 1 implica que está muy en desacuerdo con lo afirmado y los valores cercanos a 5 implica que se está muy de acuerdo con lo afirmado.

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 20 es el siguiente:

TABLA N° 1
ALPHA DE CRONBACH: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9513	34

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.9513 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión de la seguridad y salud ocupacional” es de alta confiabilidad.

TABLA N° 2
ALPHA DE CRONBACH: RIESGOS PSICOSOCIALES

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9541	36

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.9541 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Riesgos psicosociales” es de alta confiabilidad.

Asimismo, es importante precisar que el alto grado la relación que existe entre la variable, los indicadores y las preguntas del instrumento administrado, le da consistencia y validez a los resultados de la investigación.

ANEXO 4

ESCALAS: recategorización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	36 – 83
Regular	84 – 132
Alto	133 - 180

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	12 – 27
Regular	28 – 44
Alto	45 - 60

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS DE PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Bajo	8 – 18
Regular	19 – 29
Alto	30 - 40

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 4
Regularmente adecuada	5 – 7
Adecuada	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 4
Regularmente adecuada	5 – 7
Adecuada	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: INSPECCIONES PERIÓDICAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Inadecuadas	2 – 4
Regularmente adecuadas	5 – 7
Adecuadas	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 4
Regularmente adecuada	5 – 7
Adecuada	8 - 10

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: VIGILANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Nunca	6 – 13
A veces	14 – 22
Siempre	23 - 30

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: VIGILANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL PARA EL BIENESTAR PSICOSOCIAL

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Nunca	2 – 4
A veces	5 – 7
Siempre	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Nunca	2 – 4
A veces	5 – 7
Siempre	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: PROMOCIÓN DE LA SALUD PSICOSOCIAL

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

**DIMENSIÓN: GESTIÓN DE SEGURIDAD OCUPACIONAL PSICOSOCIAL
INTRALABORAL**

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	21 – 48
Regular	49 – 77
Alto	78 - 105

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Inadecuada	6 – 13
Regularmente adecuada	14 – 22
Adecuada	23 - 30

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Inadecuada	3 – 6
Regularmente adecuada	7 – 11
Adecuada	12 - 15

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: GESTIÓN DE CONDICIONES ADECUADAS DE LA TAREA

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Inadecuada	4 – 8
Regularmente adecuada	9 – 15
Adecuada	16 - 20

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: GESTIÓN PARA REGULAR LA CARGA FÍSICA

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 4
Regularmente adecuada	5 – 7
Adecuada	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: GESTIÓN PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Inadecuada	3 – 6
Regularmente adecuada	7 – 11
Adecuada	12 - 15

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: GESTIÓN DE LA INTERFASE PERSONA TAREA

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Inadecuada	3 – 6
Regularmente adecuada	7 – 11
Adecuada	12 - 15

Nota: Elaboración propia

VARIABLE DEPENDIENTE: RIESGOS PSICOSOCIALES

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	36 – 83
Regular	84 – 132
Alto	133 - 180

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	14 – 32
Regular	33 – 51
Alto	52 - 70

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	5 – 11
Regular	12 – 18
Alto	19 - 25

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	5 – 11
Regular	12 – 18
Alto	19 - 25

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: APOYO DE COLEGAS Y DE LA JERARQUÍA

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: DEMANDAS DEL TRABAJO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	12 – 27
Regular	28 – 44
Alto	45 - 60

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: DEMANDAS DE CARGA MENTAL

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: DEMANDAS EMOCIONALES

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	3 – 6
Regular	7 – 11
Alto	12 - 15

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: DEMANDA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	3 – 6
Regular	7 – 11
Alto	12 - 15

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: DEMANDA AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 4
Regular	5 – 7
Alto	8 - 10

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	10 – 22
Regular	23 – 37
Alto	38 - 50

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Bajo	4 – 8
Regular	9 – 15
Alto	16 - 20

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Insuficientes	3 – 6
Poco suficientes	7 – 11
Suficientes	12 - 15

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CAPACITACIÓN

Escala de valoración	
Niveles	Puntajes
Nunca	3 – 6
A veces	7 – 11
Siempre	12 - 15

Nota: Elaboración propia

ANEXO 5
VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS

Validez de Contenido de la Variable: Gestión de Seguridad y Salud ocupacional

Según la validez efectuada por 3 expertos, resultados que aparecen en el anexo la validez del instrumento para la variable Gestión de Seguridad y Salud ocupacional, se puede apreciar en la tabla adjunta

Tabla 1: Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Gestión de Seguridad y Salud ocupacional

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	5	5	4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	5	4
3.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	5	5	4
4.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	5	4
5.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	4	5	4
6.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	5	4

Fuente: encuesta los tres jueces

Tabla 2: Calificación del instrumento para la variable Gestión de Seguridad y Salud ocupacional

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	1.960	A Adecuación total
1.961	3.920	B Adecuación en gran medida
3.921	5.881	C Adecuación promedio
5.882	7.841	D Adecuación escasa
7.842	9.802	E Inadecuación

Fuente: (De la Torre & Accostupa, 2013)

Interpretación:

Según las tablas 1 y 2 y los procesos que figuran en el anexo 4, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.41 y cae dentro del Intervalo A (0.000 - 1.960). Por lo tanto, el cuestionario tiene una validez de medida de “Adecuación Total”. Por tanto, el instrumento **Gestión de Seguridad y Salud ocupacional** supera la prueba de validez (validez de contenido).

Validez de Contenido de la Variable Riesgos Psicosociales

Según la validez del instrumento efectuada por 3 expertos, resultados que se presentan a continuación, para la variable Riesgos Psicosociales se puede apreciar en la tabla adjunta:

Tabla 3:

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Riesgos Psicosociales

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	5	4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	5	4
3.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	4	5	5
4.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	5	4
5.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	5	5	4
6.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	5	4

Fuente: (De la Torre & Accostupa, 2013)

Tabla 4: Calificación del instrumento para la variable Riesgos Psicosociales

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	1.960	A Adecuación total
1.961	3.920	B Adecuación en gran medida
3.921	5.881	C Adecuación promedio
5.882	7.841	D Adecuación escasa
7.842	9.802	E Inadecuacion

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según las tablas 3 y 4 y los procesos que figuran en el anexo 04, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1,41 y cae dentro del Intervalo A" (0.000-1.960). Por lo tanto, el cuestionario tiene una validez de medida de "Adecuación Total". Por tanto, el instrumento Riesgos Psicosociales supera la prueba de validez (validez de contenido).

 UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Valenzuela Romero, Alex Alfredo*
- 1.2. Grado Académico: *Magister*
- 1.3. Profesión: *Psicólogo*
- 1.4. Institución donde labora: *Ministerio Pública*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Psicólogo*
- 1.6. Denominación del Instrumento:
*Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la
 Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2019*
- 1.7. Autor del instrumento: *Lic. Amnesia Lourdes Ale. Ale*
- 1.8. Programa de postgrado: *Maestría en Gestión y Políticas Públicas*

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

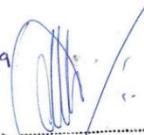
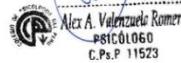
	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 15/10/19

Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Valenzuela Romero, Alex Alfredo
 1.2. Grado Académico: Magister
 1.3. Profesión: Psicólogo
 1.4. Institución donde labora: Ministerio Público
 1.5. Cargo que desempeña: Psicólogo
 1.6. Denominación del Instrumento:
Gestión de Seguridad y Salud ocupacional en la
Municipalidad Carmel Cesario Albarracín Lechiza 2019
 1.7. Autor del instrumento: Lic. Amanca Lechiza Ale. Ale.
 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Gestión de Políticas Públicas

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

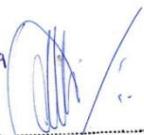
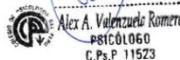
	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 15/10/19

Firma

 UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Limaiche, Arcovalles, E. Lady S. P.
 1.2. Grado Académico: Magister
 1.3. Profesión: Lic. Educación
 1.4. Institución donde labora: U.N.T.B.F.
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento:
"Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Municipalidad"
Caranal Gregorio Albaracón Lanchipa, 2019"
 1.7. Autor del instrumento: Lic. Amaraesca Lourdes Ale. Ale
 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Gestión y Políticas Públicas

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				✓	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL				24		

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN IVE - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Limache Aracatipa, Gladys P.
 1.2. Grado Académico: Magister
 1.3. Profesión: Lic. Educación
 1.4. Institución donde labora: U.N.S.P.B.
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento:
"Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de la Municipalidad
de Casapalca, Arequipa - Arequipa 2019"
 1.7. Autor del instrumento: Lic. Amanecia Lourdes Ale. Ale.
 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Gestión y Políticas Públicas

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL					20	5
SUMATORIA TOTAL					25	

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Del Carrío Delgado, Fabrizio
 1.2. Grado Académico: Magister
 1.3. Profesión: Ingeniero Civil
 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional de Moquegua
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento:
Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Municipalidad
Coronel Gregorio Albarrán Lanchipa, 2019
 1.7. Autor del instrumento: Lic. Amanecia Lourdes Ale Ale
 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Gestión y Políticas Públicas

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL		26				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN five - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Del Carpio Delgado, Fabrizio
 1.2. Grado Académico: Magister
 1.3. Profesión: Ingeniero Civil
 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional de Moquegua
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento:
"Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de la Municipalidad"
Coronel Gregorio Albaracón Lancho, 2019
 1.7. Autor del instrumento: Lic. Amancaes Lourdes A. le. Ale
 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Gestión y Políticas Públicas

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				✓	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL					20	5
SUMATORIA TOTAL		25				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 25
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, octubre 2019



 Mgr. FABRIZIO DEL CARPIO DELGADO

Firma