



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**TESIS**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR  
LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA  
CONSULTORA DE LIMA, 2023**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**Autora:**

**Bach. Caceres Esquivel Maria Veronica**

**<https://orcid.org/0009-0001-2304-8811>**

**Asesora:**

**Mg. MERCEDEZ LLACSA VASQUEZ**

**ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5412-80994>**

**Línea de Investigación**

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para  
enfrentar los desafíos globales**

**Sub Línea de Investigación**

**Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida**

**Pimentel – Perú**

**2024**



## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy **egresada** del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

### **Factores de riesgo psicosocial y bienestar laboral de una empresa consultora de Lima, 2023**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado,

firma:

Caceres Esquivel Maria Veronica	DNI: 23980436	
---------------------------------	---------------	--

Pimentel, 08 de noviembre de 2024.

NOMBRE DEL TRABAJO

**CÁCERES\_ESQUIVEL\_TESIS\_ACTUALIZA  
DA.docx**

---

RECuento DE PALABRAS

**4224 Words**

RECuento DE CARACTERES

**23784 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**16 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**68.8KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jul 3, 2024 8:35 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jul 3, 2024 8:36 AM GMT-5**

---

● **23% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

### FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL DE UNA EMPRESA CONSULTORA DE LIMA, 2023

Aprobación del jurado



MG. LEONARDO LUNA LORENZO  
Presidente del Jurado de Tesis



MG. VICTOS JULIO DAMIAN MARTÍNEZ  
Secretario del Jurado de Tesis



MG. CORNELIA YAHAIRA ASENJO ZAPATA  
Vocal del Jurado de Tesis

# INDICE

<b>Resumen</b> .....	6
<b>Abstract</b> .....	7
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO</b> .....	13
<b>III. RESULTADOS</b> .....	20
3.1 Resultados.....	20
3.2 Discusión. ....	24
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	26
4.1 Conclusiones .....	26
4.2 Recomendaciones .....	26
<b>REFERENCIAS</b> .....	27
<b>ANEXOS</b> .....	31

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el bienestar laboral en los colaboradores de una empresa consultora de Lima, siendo los objetivos específicos determinar cuáles serían los factores psicosociales de mayor riesgo laboral, el vínculo existente entre los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones de bienestar laboral y el grado de bienestar laboral en el personal que labora en una entidad consultora de ingeniería en Lima, 2023.

Esta investigación es básica y con enfoque cuantitativo, del tipo no experimental, con alcance correlacional siendo de corte transversal. Se emplearon los cuestionarios Factores psicosociales en el trabajo adaptado 2004 y Satisfacción Laboral S20/23. El análisis estadístico se realizó utilizando el software JAMOVI y la hoja de EXCEL.

Los resultados nos muestran que el 75% de población encuestada presenta riesgo medio mientras que el 25% restante presenta riesgo bajo, no se registra personal con riesgo alto. Respecto a la correlación existente entre las variables factores psicosociales en el trabajo y el bienestar laboral, se tiene valor R de Pearson de 0.193, el cual indica baja correlación, mientras que la relación existente entre los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones de bienestar laboral muestran resultados variados que van desde la correlación media hasta correlación nula (0.046 a 0.2639).

Los resultados encontrados muestran un nivel de riesgo medio y un nivel satisfacción indiferente, no existe una relación entre la variable satisfacción laboral y la variable factores psicosociales (R Pearson 0.193) y existe una correlación media entre el factor carga de trabajo con todas las dimensiones de satisfacción laboral.

**Palabra clave:** Factores psicosociales en el trabajo, bienestar laboral, empresa consultora

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between psychosocial risk factors at work and occupational well-being in the collaborators of a consulting firm in Lima, with the specific objectives being to determine which psychosocial factors are the most at risk at work, the link between psychosocial factors at work and the dimensions of occupational well-being and the degree of occupational well-being in the staff working in an engineering consulting firm in Lima, 2023.

This research is basic and with a quantitative approach, of the non-experimental type, with a correlational scope and being cross-sectional. The questionnaires Psychosocial Factors in Adapted Work 2004 and Job Satisfaction S20/23 were used. The statistical analysis was carried out using the JAMOVI software and the EXCEL spreadsheet.

The results show that 75% of the population surveyed has a medium risk while the remaining 25% has a low risk, there are no personnel with high risk. Regarding the correlation between the variables psychosocial factors at work and well-being at work, there is a Pearson R value of 0.193, which indicates a low correlation, while the relationship between psychosocial factors at work and the dimensions of well-being at work show varied results ranging from medium correlation to null correlation (0.046 to 0.2639).

The results found show a medium level of risk and an indifferent level of satisfaction, there is no relationship between the variable job satisfaction and the variable psychosocial factors (R Pearson 0.193) and there is a medium correlation between the workload factor and all dimensions of job satisfaction.

**Keyword:** Psychosocial factors at work, well-being at work, consulting firm

## I. INTRODUCCIÓN

La actividad de la Consultoría está orientada a la elaboración y provisión de servicios especializados que involucran en su mayoría el capital humano altamente capacitado, orientado a la solución de problemas específicos y garantía de calidad, la cual ha crecido de manera continua y sostenida. La aparición de nuevas empresas consultoras demanda mayor competitividad, lo cual hace que se deba realizar un servicio de mejor calidad en el menor tiempo posible y por consiguiente menor coste.

Torres & Posadas (2023), señala que esta situación genera que el capital humano esté expuesto a presiones, demandas, exigencias y sobrecarga laboral o jornadas de trabajo en días ocio y recreación, los que se traducen en riesgos psicosociales que, cuando ocurren de manera continua y sostenida, tienen una alta probabilidad de afectar su salud física y emocional.

Estos problemas han sido evidenciados tanto en el ámbito internacional como en el nacional. En efecto, según la Organización Internacional del Trabajo (2019), en el Asia se tiene el 65.0 % de las muertes relacionadas con el trabajo, seguida de África con el 11.8 %, Europa con el 11.7 %, América con el 10.9 % y Oceanía con el 0.6 %. Estas cifras reflejan la distribución de la fuerza laboral, el nivel de peligrosidad y los diferentes niveles de desarrollo económico de cada región.

Torres (2021), indica que, en España, Portugal y otros países latinoamericanos, se concluye que estos últimos años se ha presentado un nivel alto en cuanto a los factores de riesgo psicosociales en trabajadores estimando que, de 100 casos, el 44.10% corresponde a empresas industriales, 28.70% corresponde a servicios y el 10.10% en la agricultura.

Asimismo, existen diversas investigaciones que demuestran la ocurrencia de factores psicosociales que afectan la productividad laboral. (Jauregui, 2022), en su investigación realizada en un centro de urgencias y emergencias, señala que los sujetos

encuestados en un 41.9% presentaron un nivel medio de factores de riesgo psicosocial. Asimismo; en las dimensiones de relaciones interpersonales inadecuadas, experiencia laboral los valores fluctuaron entre 19.4% y 41.9%. García et al. (2018), en su investigación realizada, concluyen que la interacción entre las personas con el entorno organizacional supone la existencia de una serie de factores psicosociales que inciden decisivamente, positiva o negativamente, en la capacidad del empleado para realizar las tareas, influyendo en su salud (física, mental y social).

Asimismo, en los últimos años han surgido problemas de salud debido a los diversos riesgos psicosociales que se dan en el ámbito laboral. Aucapiña (2022), después de analizar la evidencia científica sobre los riesgos psicosociales concluye que los factores de estrés laboral y las condiciones que representa afectan la tranquilidad y salud mental al momento de efectuar sus labores. Espinoza (2020), concluye que los empleados expuestos a factores de riesgo psicosocial tienen mayor estrés laboral; asimismo, con el paso del tiempo, esto afecta no sólo al empleado, sino también a la organización en las que trabaja, ya que limita su productividad y provoca problemas físicos y psicológicos.

Respecto a los temas presentados, se han llevado a cabo investigaciones para examinar y analizar la relación entre el estrés en el trabajo y las amenazas y problemas psicosociales en diversas ocupaciones. (Gonzales, 2017), muestra que la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral es muy baja, con significancia estadística superior a 0,05, mientras que (Rupay, 2018) muestra que hubo una correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre el grado de estrés laboral y todos los aspectos de los riesgos psicosociales para las azafatas de vuelo. Asimismo, (SUNAFIL TE INFORMA, 2023), informa que, de 1092 inspecciones laborales efectuadas, se ha determinado que el 82% corresponden a accidentes de trabajo, 13% accidentes mortales, 2% enfermedades ocupacionales y el 3% incidentes peligrosos.

De la revisión efectuada, observamos que los estudios e investigaciones realizadas,

no consideran las actividades de las empresas de servicios de consultoría de obras y formulación de proyectos, las cuales tiene sus propias particularidades y como se mencionó están en continuo crecimiento. En efecto, el trabajo desarrollado en una empresa consultora, a diferencia de los casos estudiados, implica una gran carga intelectual y presión en los trabajadores, toda vez que se deben entregar los productos en cantidad, calidad y tiempo estipulado en los contratos lo cual afecta su bienestar laboral.

En efecto, la necesidad de entregar los productos con la calidad exigida y en los tiempos contratados de acuerdo con sus propios términos de referencia, se traslada hacia los pilares de la Consultoría; es decir, personal profesional y técnico que son en definitiva quienes elaboran los diversos estudios y proyectos, generando una fuerte presión laboral. De hecho, la exigencia de presentar los diferentes productos, en el tiempo estipulado y con el nivel y calidad requeridos, expone a los trabajadores a una gran presión.

Como se puede observar, las condiciones laborales proporcionadas por una entidad tienen un impacto en la salud/bienestar de los empleados. La respuesta ante conductas de riesgo depende tanto de factores internos como externos del empleado y la organización tiene la obligación de velar por la salud y seguridad de los empleados, no descuidando el factor tan importante de carácter personal y social.

Es importante indicar que los factores psicosociales en el trabajo tienen lugar durante un largo período de tiempo, son complejos y diversos, operan de forma continua o periódica e incluyen no sólo variables del entorno laboral sino también factores psicosociales en el lugar de trabajo relativas del trabajador. Se puede entonces concluir que la personalidad del empleado y su entorno influyen en el conocimiento de la realidad tanto como en las reacciones ante diversas situaciones en el trabajo.

Los factores psicosociales en el trabajo están definidos como aquellas condiciones que se presentan en una situación laboral con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud.

En efecto, cada actividad laboral es diferente y los factores de riesgo psicosocial son diferentes por cada actividad siendo necesario definir primeramente cuales son estos factores que afectan cada actividad en particular. El bienestar laboral entendido como la satisfacción, felicidad y pasión con la que las personas hacen su trabajo, es el estado ideal al que tanto las empresas como los colaboradores deberían arribar. Entonces, se puede presumir que habría un vínculo entre bienestar laboral y los factores de riesgo psicosocial no teniendo que ser necesariamente negativas de acuerdo con las estrategias que implementa la empresa y el perfil de cada colaborador.

Los diferentes estudios e investigaciones realizadas como Aucapiña (2022), Cafferara (2017), Castillo (2014), Espinoza (2020), García et al (2018), Graneros (2017), Guerrero (2017), Jauregui (2022), Rupay (2018), Sanchez et al (2021), Tacca (2019), Tapia et al (2019), Torres (2021), Soliz( 2022), Suerda et al (2022), Salamaca et al (2019), entre otros, están relacionadas al estudio de factores psicosociales y el estrés laboral en el trabajo tanto en actividades tales como instituciones de salud, empresas hoteleras, centros de producción, bancos, colegios, empresas de ingeniería. No existen estudios previos en las cuales se vincule, correlacione, la actividad de una empresa de consultoría en ingeniería en Lima con el bienestar laboral.

Esta investigación se justifica ya que el sector de la consultoría está en franco crecimiento y no existen estudios previos. Se busca identificar los factores psicosociales actualmente presentes en la consultora los cuales están expuestos los colaboradores, generar información empírica (no existente) y relacionar los mismos con el bienestar laboral presente en la misma.

De acuerdo con la evaluación realizada, la problemática identificada en la empresa consultora de Lima es el bienestar laboral de los diferentes trabajadores, el cual sería generada por la dinámica misma de sus actividades, exigencias por el cumplimiento de los alcances contractuales, entre otros.

El objetivo del estudio es determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el bienestar laboral en los colaboradores de una empresa consultora de Lima, siendo los objetivos específicos determinar cuáles serían los factores psicosociales de mayor riesgo laboral, el vínculo existente entre los factores psicosociales en el trabajo, las dimensiones de bienestar laboral y el grado bienestar laboral en personal que labora en una entidad consultora de ingeniería en Lima, 2023.

Esta investigación se justifica ya que el sector de la consultoría está en franco crecimiento y no existen estudios previos. Se busca identificar los factores psicosociales actualmente presentes en la consultora a los cuales están expuestos los colaboradores, generar información empírica y relacionar los mismos con el bienestar laboral presente en la misma. Adicionalmente, al observar el trabajo de los empleados de la empresa consultora, se podrá identificar el comportamiento laboral e interacciones entre los empleados y la empresa, además de poder predecir posibles consecuencias adversas para los empleados y la empresa consultora.

Entonces la hipótesis formulada sería “Existe relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y bienestar laboral en trabajadores de una empresa consultora de Lima, 2023”.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación es básica y con enfoque cuantitativo ya que se basa en la recolección y adquisición de información (evidencia) para probar o confirmar las hipótesis formuladas, empleando para ello los cálculos numéricos y el análisis estadístico. (Hernández, Fernández & Baptista 2014)

El alcance de la investigación es correlacional ya que busca medir el grado de relación que existe entre dos variables para determinar si los factores psicosociales y el bienestar laboral tienen relación funcional. (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación es no experimental ya que no se manipulan las variables estudiadas solo se observan tal como se dan en su contexto natural. (Dzul, 2013)

La recolección de datos se efectuó en el año 2023 en un solo momento por lo que es de corte transversal. (Hernández y Mendoza, 2018)

### 2.2 Población y muestra

Para el presente estudio, se ha considerado una población definida; es decir, los 58 trabajadores de una empresa consultora de la provincia de Lima, durante el 2023. El tamaño de la muestra se realizó considerando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n Tamaño de la muestra

N Tamaño de la población. (La población es de 58 trabajadores)

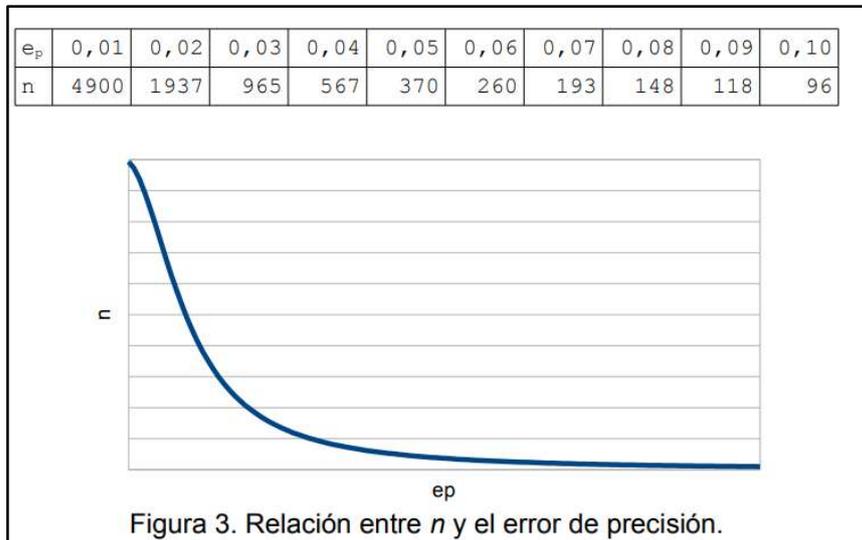
Z Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza (NC). El nivel de confianza seleccionado es del 90%; entonces el valor de Z = 1.65.

e Error de estimación aceptado. Este parámetro está ligado y depende del tamaño de la muestra. De la revisión bibliográfica, observamos que existe un trabajo de la Universidad

de Sevilla elaborado por Vicente Arrondo (2013) en la cual proporciona este valor para diferentes tamaños de muestra, el cual se muestra en la figura siguiente:

**Figura 1**

*Relación entre “n” y el error de precisión*



Ref. El Tamaño de la muestra – Vicente Manzano Arrondo 2009-2013

Realizando una extrapolación lineal para una población de 58 trabajadores, se tiene un valor del Error de estimación de 0.11.

$p$  Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito). Este valor ha sido estimado en 50% dado que se desconoce la probabilidad de que ocurra el evento.  $P = 0.50$

$q$   $(1 - p)$  Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado. En este caso  $q = 0.50$ .

$$n = \frac{58 * 1.65 * 0.50 * 0.50}{0.11^2 * (58 - 1) + 1.65 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 21$$

De estos colaboradores de la empresa, solo 20 aceptaron realizar la encuesta. Se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se efectúa en sujetos de estudio con los cuales hay accesibilidad para participar. (Hernández y Mendoza, 2018). Esta toma de muestra, está sujeta a criterios de inclusión y exclusión, evaluándose todos los puestos de trabajo de la empresa de acuerdo con su organización.

### **Criterios de inclusión**

- a) Colaboradores de la empresa consultora de Lima
- b) Colaboradores de ambos sexos
- c) Colaboradores con tiempo de permanencia con más de 01 año
- d) Colaboradores con distintos cargos

### **Criterios de exclusión**

- a) Colaboradores ausentes por motivos laborales (horarios, temas personales entre otros)
- b) Colaboradores que no deseen participar voluntariamente.
- c) Colaboradores con menos de 01 año de experiencia en la empresa.

## **2.3 Variables, Operacionalización**

En la operacionalización de las variables, presentar el proceso de transformación de la variable (conceptual) a una Operativa a través de indicadores que permitirán cuantificarlas:

Variable independiente : Factores de riesgo psicosocial

Variable dependiente : Bienestar laboral

En las Tablas 01 y 02, se muestran la operacionalización de las variables

## **2.3 Técnica e instrumentos para la toma de datos**

La técnica censal empleada fue la encuesta, la técnica de recolección de datos fue por cuestionarios y para estudiar las variables se seleccionaron los instrumentos denominados i) Factores psicosociales y ii) Bienestar laboral.

### **Factores psicosociales en el trabajo adaptado 2004**

Para evaluar esta variable, se utilizó el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo adaptado 2004', elaborado por Noemi Silva en 2003 en México. Tiene una duración de 25 minutos (aproximadamente).

### **Bienestar laboral**

Esta variable fue evaluada con el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, elaborado por José L.Melía y José M. Peiró en 1998 en España. Tiene una duración de 20 minutos (aproximadamente)

**Tabla 01 Operacionalización de la Variable Bienestar Laboral**

<b>BIENESTAR LABORAL</b>	Se define como el sentimiento de equilibrio y bienestar percibido por el trabajador en relación con su carga laboral y su ambiente de laboral, se encuentra relacionada con la gestión, por lo cual se ha venido realizando más supervisión laboral debido a que se utiliza para subir la productividad laboral (Hurtado, 2017)"	La medición se realiza mediante un cuestionario de 23 ítems en donde están plasmados los indicadores para la ejecución de ello.	Supervisión	Relación con supervisores	13	Cuestionario satisfacción laboral de Melia y Perio - 1989	Normas típicas	Cuantitativa	Ordinal
				Supervisión individual	14				
				Frecuencia de supervisión	15				
				Juicio de supervisor	16				
				Igualdad y justicia	17				
				Apoyo de supervisores	18				
			Ambiente físico del trabajo	Limpieza, higiene y salubridad	6				
				Entorno y el espacio	7				
				Iluminación	8				
				Ventilación	9				
				Temperatura	10				
			Prestaciones recibidas	Salario	4				
				Formación	11				
				Promoción	12				
				Cumplimiento de leyes laborales	22				
			Satisfacción intrínseca	Negociación de aspectos laborales	23				
				Satisfacción del trabajo personal	1				
				Habilidades	2				
				Hacer lo que te gusta	3				
			Participación	Objetivos, metas y productividad	5				
				Decisión autónoma	19				
Decisiones del área	20								
Decisiones de grupo	21								

**Tabla 02 Operacionalización de la Variable Factores Psicosociales**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES/ITEMS	INSTRUMENTO	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
<b>FACTORES PSICOSOCIALES</b>	Los factores psicosociales en el trabajo consisten, en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986).	Es la interacción entre las condiciones organizacionales y las capacidades del colaborador, que pueden afectar en la ejecución de las tareas, en el desarrollo del trabajo y en la salud, se define por el puntaje obtenido en el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo.	Condiciones del lugar de trabajo	1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.6; 1.7; 1.8; 1.9	Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo	Normas típicas	Cuantitativa	Ordinal
			Carga de trabajo	2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5				
			Contenido y características de la tarea	3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 3.6; 3.7				
			Exigencias laborales	4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 4.5; 4.6; 4.7				
			Desarrollo de la carrera	5.1; 5.2; 5.3; 5.4; 5.5; 5.6				
			Interacción social y aspectos organizacionales	6.1; 6.2; 6.3; 6.4; 6.5; 6.6; 6.7; 6.8; 6.9				
			Remuneración del rendimiento	7.1, 7.2, 7.3				

La confiabilidad de estos instrumentos ha sido determinada a partir del “Coeficiente Alfa de Cronbach”. De acuerdo con la bibliografía especializada debería estar entre 0.70 y 0.90. El coeficiente Alfa de Cronbach ha sido estimado en 0.818 para el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo adaptado 2004’ y 0.802 para el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. En ambos casos en “Bueno”.

Para analizar la validez de los cuestionarios, se sometieron al criterio del juicio de expertos. En nuestro caso en particular, fueron tres profesionales quienes analizaron los diversos indicadores e ítems de los instrumentos para validarlos. Se empleó el coeficiente V de Aiken, para estimar cuantitativamente la validez de la evidencia en base a las calificaciones obtenidas. Para el cuestionario Factores Psicosociales, se obtuvo un valor medio de 0.88 y para el cuestionario Satisfacción Laboral S20/23, se obtuvo 0.90.

## **2.4 Procedimiento de análisis de datos**

El análisis estadístico, se efectuó utilizando el software JAMOV 2.3.28, el cual es de libre disponibilidad y la hoja de cálculo EXCEL 2019. Para los diversos cálculos efectuados el nivel de confianza requerido fue del 95% y el error de 5%.

Con los datos recolectados, se procedió a su codificación y depuración de cada cuestionario, se realizó un análisis descriptivo exploratorio de las variables considerando como descriptivos (dimensiones de los factores psicosociales y bienestar laboral en el trabajo), la media, desviación estándar, asimetría y curtosis.

Seguidamente, se realizará la prueba de normalidad de las variables empleando para ello la prueba estadística de Shapiro-Wilks, ya que la muestra empleada era menor a 30. Finalmente, de acuerdo con los resultados encontrados se emplearon los estadísticos paramétricos (Pearson) cuando las variables eran coincidentes y los estadísticos no paramétricos (Spearman) cuando una variable era paramétrica y la otra era no paramétrica. Se realizó el análisis correlacional para establecer la asociación existente entre las diversas variables estudiadas en función al objetivo propuesto para la presente investigación.

Finalmente, se presentarán los criterios de interpretación de las correlaciones efectuadas, se elaborarán gráficos de las variables y las dimensiones evaluadas.

## **2.5 Criterios éticos**

Durante el desarrollo de la investigación, la realización de encuestas se efectuó de manera responsable asegurando la autonomía de los encuestados dándoles la opción de no participar. Los datos obtenidos se utilizarán solo para fines académicos manteniendo la reserva correspondiente y privacidad de los participantes.

En el proceso de desarrollo de la presente investigación se cumplirá en estricto los principios éticos establecidos en los Art. 5 y 6 del Código de Ética establecidos en la USS para asegurar la transparencia y autenticidad de los resultados obtenidos. También se aplicarán, en lo que corresponda, los principios éticos establecidos en el Informe de Belmont, que incluye los principios de respeto por las personas, beneficencia y justicia.

Es importante indicar que previo consentimiento voluntario, se informará a los participantes del estudio sobre su participación.

### III. RESULTADOS

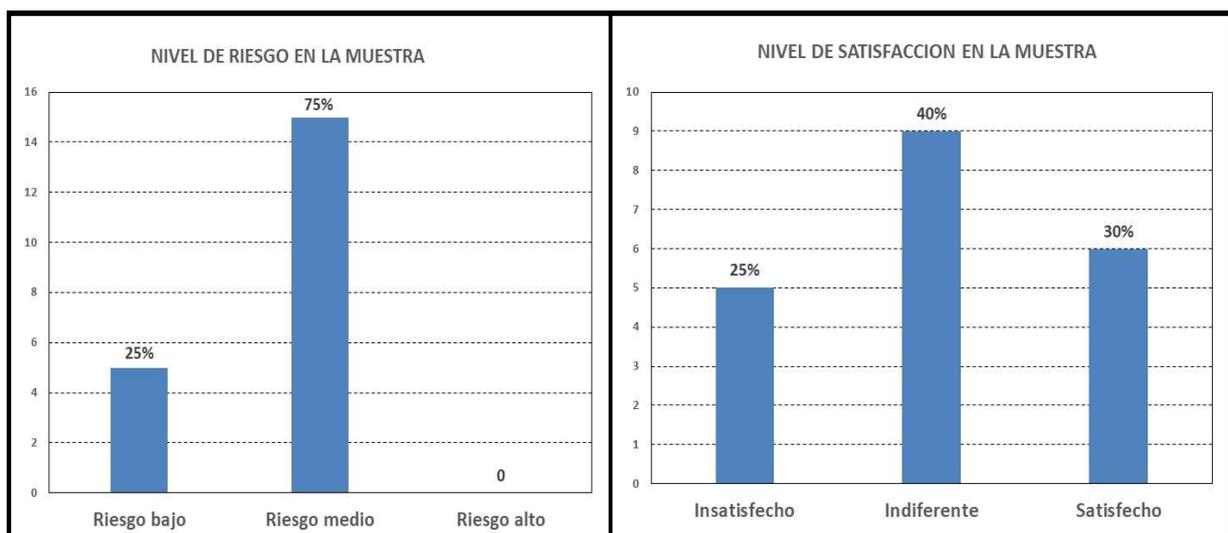
Los resultados que se encontraron en la presente investigación se obtuvieron mediante análisis realizados en función a los objetivos e hipótesis formuladas en el presente estudio. Se presentarán los niveles de satisfacción laboral y el nivel de riesgo psicosocial de los colaboradores de la empresa y dado que los análisis efectuados son del tipo correlacional, también se presentará el análisis de normalidad, la relación existente entre la variable factores psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral. Después, se determinará la correlación entre cada una de las dimensiones de los factores psicosociales con la variable satisfacción en el trabajo.

#### 3.1 Resultados.

De los análisis realizados encontramos que, respecto al riesgo psicosocial, el 75% de población encuestada presenta riesgo medio mientras que el 25% restante presenta riesgo bajo, no se registra personal con riesgo alto. Respecto al bienestar laboral, el 25% se muestra insatisfecho, el 30% satisfecho y el 45% indiferente. Estos niveles se demostraron con los Baremos presentados en el Anexo 4.

**Figura 2**

*Niveles de Satisfacción y Riesgo Laboral*



Previo al análisis correlacional, se ha elaborado el análisis de normalidad encontrándose que tres dimensiones no se ajustan a la distribución normal y los otros 11 datos sí.

En cuanto a la correlación entre los constructos, en la tabla N° 1, se encuentra que existe una correlación de 0.193 (R de Pearson), correspondiente a una relación baja, entre los factores psicosociales en el trabajo y el bienestar laboral. Esto quiere decir que existe una relación baja entre la variable dependiente (satisfacción laboral) e independiente (factores psicosociales), lo cual negaría la hipótesis.

**Tabla 01**

*Matriz de Correlación Entre Variables*

		<b>Factores de riesgo psicosocial</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Factores de riesgo psicosocial	R de Pearson	—	
	gl	—	
	valor p	—	
Satisfacción laboral	R de Pearson	0.193	—
	gl	18	—
	valor p	0.415	—

Respecto a los factores psicosociales de mayor riesgo laboral se ha propuesto que sean aquellos que tendrían las correlaciones de nula a bajo. En este sentido las dimensiones de carga de trabajo y exigencia laborales son los de mayor riesgo con valores de 0.078 y 0.046 respectivamente. Sigue papel laboral y desarrollo de la carrera con 0.103, las condiciones del lugar de trabajo con 0.109, remuneración del rendimiento con 0.125, contenido y características de la tarea con 0.160 e interacción social y aspectos de organización con 0.263. (Tabla 02)

Finalmente, el grado de relación existente entre los factores psicosociales en el trabajo y las dimensiones de bienestar laboral muestran resultados variados que van desde la correlación media hasta correlación nula (Tabla 6), según el criterio de Hopkins (1997).

**Tabla 02**

*Correlación existente entre la variable satisfacción laboral y los factores psicosociales del trabajo*

<b>Dimensiones de Riesgo psicosocial</b>	<b>Estadísticos</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Condición del lugar de trabajo	R de Pearson	0.109
Carga de trabajo	R de Spearman	0.078
Contenido y características de la tarea	R de Pearson	0.160
Exigencias laborales	R de Pearson	0.046
Papel laboral y desarrollo de la carrera	R de Pearson	0.103
Interacción social y aspectos de organización	R de Pearson	0.263
Remuneración del Rendimiento	R de Pearson	0.125

Existe correlación media entre el factor carga de trabajo con todas las dimensiones de satisfacción laboral (-0.129 a 0.263). En el factor condiciones del lugar de trabajo, se tiene correlación nula en las dimensiones de satisfacción con el ambiente físico de trabajo y prestaciones recibidas (- 0.03 a 0.073), teniendo correlación baja en las demás dimensiones (0.145 a 0.282). En el factor contenido y características de la tarea, se tiene correlación nula en las dimensiones de satisfacción con el ambiente físico de trabajo y prestaciones recibidas (- 0.034 a 0.082), teniendo correlación baja en las dimensiones de satisfacción intrínseca del trabajo y con la participación (0.115 a 0.120) y correlación media con la dimensión satisfacción con la supervisión (0.316). En el factor exigencias laborales, se tiene correlación nula en las dimensiones de satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y con la participación (0.012 a 0.059), teniendo correlación baja en la dimensión de satisfacción con el ambiente físico del trabajo (0.250) y correlación media con la dimensión satisfacción con la supervisión (0.364). En el factor papel laboral y desarrollo de la carrera, se tiene correlación nula en la dimensión de satisfacción con el ambiente físico del trabajo (0.095), teniendo correlación baja las dimensiones de satisfacción con la supervisión,

prestaciones recibidas y satisfacción intrínseca del trabajo y con la participación (-0.119 a 0.210) y correlación media con la dimensión satisfacción con la participación (0.496). En el factor Interacción social y aspectos de organización, se tiene correlación nula en la dimensión intrínseca del trabajo (0.034), teniendo correlación baja la dimensión de satisfacción con la supervisión (0.147) y correlación media con la dimensión satisfacción con la participación, prestaciones recibidas y satisfacción con el ambiente físico del trabajo (0.325 a 0.387). En el factor remuneración del rendimiento, se tiene correlación nula en las dimensiones de satisfacción con la supervisión y participación (-0.093 a 0.071), teniendo correlación baja en las dimensiones de satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con el ambiente físico del trabajo (-0.201 a -0.301). Los resultados se muestran en detalle en la tabla 3.

**Tabla 03**

*Correlación existente entre la variable satisfacción laboral y los factores psicosociales del trabajo*

Dimensiones	Estadísticos	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Satisfacción intrínseca del trabajo	Satisfacción con la participación
Condición del lugar de trabajo	R de Pearson		0.073	-0.030	-0.249	
	Rho de Spearman	0.145				0.282
Carga de trabajo	Rho de Spearman	0.198	0.255	0.263	0.260	-0.129
Contenido y características de la tarea	R de Pearson		0.082	0.034	0.120	
	Rho de Spearman	0.316				0.115
Exigencias laborales	R de Pearson		0.250	0.043	0.012	
	Rho de Spearman	0.364				0.059
Papel laboral y desarrollo de la carrera	R de Pearson		0.095	0.209	-0.119	
	Rho de Spearman	0.210				0.496
Interacción social y aspectos de organización	R de Pearson		0.387	0.348	0.034	
	Rho de Spearman	0.147				0.325
Remuneración del Rendimiento	R de Pearson		-0.201	-0.301	-0.231	
	Rho de Spearman	0.071				-0.093

### **3.2 Discusión.**

Los resultados encontrados muestran un nivel de riesgo medio y un nivel satisfacción indiferente, lo cual indica claramente que se van a cumplir con las obligaciones contractuales sin mayor expectativa adicional que la de alcanzar una remuneración por el trabajo desarrollado y es así toda vez que la actividad del Consultor es terminar con el entregable.

Respecto a la hipótesis planteada “Existe relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y bienestar laboral en trabajadores de una empresa consultora de Lima, 2023”, se ha encontrado que existe una relación baja entre la variable dependiente (satisfacción laboral) e independiente (factores psicosociales), existe mucha dispersión en los datos con un valor “R” de Pearson de 0.193, por lo que se niega la hipótesis.

Los resultados encontrados están en línea con los reportados por Jauregui (2022), quien determinó que existe una relación negativa moderada entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral, para trabajadores en un Centro de Urgencias y Emergencias Lima.

Asimismo, los resultados encontrados distan de los resultados encontrados por Espinoza (2020) quien concluyó que, a mayor presencia de factores de riesgos psicosociales en los colaboradores, mayores serán sus niveles de estrés. Rupay (2018), concluye que existe correlación entre factores psicosociales y estrés laboral. En el primer caso el estudio estuvo dirigido a colaboradores bancarios y en el segundo caso a tripulantes de cabina de aviones. Como se puede observar, en ambos casos las variables analizadas consideran los factores de riesgo psicosocial y el estrés, a diferencia de nuestro trabajo que considera como variables los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral, esta última variable con cinco (05) dimensiones.

En relación con los factores psicosociales que serían de riesgo, hemos encontrado que son relevantes la carga de trabajo y exigencia laboral. Respecto a este punto Rupay (2018), encuentra que el índice de presión laboral presenta un alto nivel y frecuencia de estrés laboral, lo cual indicaría una correlación entre la exigencia laboral y el índice de presión laboral, tema que vincularía el estrés laboral con el bienestar laboral.

Al revisar los resultados de la correlación múltiple bivariada entre las dimensiones de las dos variables analizadas, vemos que de los 35 análisis realizados 07 presentan correlaciones medias (0.300 a 0.500), 17 presentan correlación baja (0.100 a 0.300) y 11 correlación nula (0.000 a 0.001). Esto nos indica que el 31.43% presenta correlación nula, el 48.57% correlación baja lo cual indica que casi el 80% de las dimensiones analizadas no presenta una correlación ratificando de alguna manera el carácter de la consultoría que prima la entrega de los productos en oportunidad y calidad sobre la propia satisfacción laboral.

Haciendo un análisis más detallado, observamos una correlación moderada entre los factores psicosociales, a excepción del factor remuneración del rendimiento, con la dimensión de satisfacción la supervisión lo cual nos indica que de alguna manera la relación con los supervisores/jefes es de alguna manera adecuada y se tiene correlación nula con la remuneración del rendimiento ya que definitivamente el supervisor tiene una mayor remuneración sin que su trabajo sea como el que efectúa el Consultor, dado que su función es la de cautelar que se desarrolle adecuadamente los productos y como tal debe tener la experiencia necesaria.

Un punto destacable, es que se observa una relación nula entre la dimensión exigencias laborales con los factores de satisfacción intrínseca del trabajo, prestaciones recibidas y la participación. Esto ratificaría que al interior de la empresa prima la entrega de los productos en oportunidad y calidad sobre cualquier interés en el bienestar de los trabajadores. Respecto a la correlación media, el factor interacción social y aspectos de organización representa el 42.86% y está presente en la satisfacción con el ambiente de trabajo, prestaciones recibidas y con la participación. Esto nos demostraría que esta dimensión es la que tiene el mejor desempeño ya que no está vinculada a la entrega del producto.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1 Conclusiones**

Los resultados encontrados muestran un nivel de riesgo medio y un nivel satisfacción indiferente, lo cual nos muestra que se van a cumplir con las obligaciones contractuales sin mayor expectativa adicional que la de alcanzar una remuneración por el trabajo desarrollado.

Respecto a la hipótesis planteada “Existe relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y bienestar laboral en trabajadores de una empresa consultora de Lima, 2023”, se pudo determinar que no existe una relación entre la variable dependiente (satisfacción laboral) e independiente (factores psicosociales) por lo que se niega la hipótesis.

Referente a la relación existente entre el factor carga de trabajo con todas las dimensiones de satisfacción laboral, se muestra que una correlación media, la cual es la mejor correlación encontrada.

En relación con los factores de riesgo psicosociales encontrado, “exigencia laboral”, encontrados correspondencia con los resultados encontrados por Rupay (2018), tema que vincularía el estrés laboral con el bienestar laboral.

### **4.2 Recomendaciones**

Realizar mayores investigaciones considerando empresas consultoras privadas y oficinas de estudios en empresas públicas. Los resultados encontrados indicarán en qué tipo de institución se negará o afirmará la hipótesis de estudio.

El área de recursos humanos realice charlas, talleres orientados a desarrollar temas de estrés laboral, ansiedad, el sentido del humor, etc. Así como elaborar un programa para mejorar el clima laboral.

## REFERENCIAS

- Aucapiña. (2022). *Estres laboral y riesgos psicosociales en trabajadores de Salud* [Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13426/Estres\\_Aucapina\\_Meza\\_Aracely.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13426/Estres_Aucapina_Meza_Aracely.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cafferata, J. del C. (2017). *Riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en colaboradores de una empresa hotelera de Arequipa* [Universidad Señor de Sipán].  
<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/4763>
- Castillo, A. M. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del Centro Occidente de Colombia. Dimensión: Oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas y dominio: recompensa* [Universidad de Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/1277>
- Espinoza, L. M. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un banco de Huancayo, 2020* [Universidad Continental].  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8711>
- García, C. J., Quiroz, & Yaya. (2018). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una entidad financiera peruana* [Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://doi.org/10.19083/tesis/624879>
- García Vega, K. Y. (2018). *Factores de riesgos psicosociales en la empresa B&B Murillo S. A. C., Arequipa 2016* [Universidad Tecnológica del Perú].  
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1790>
- Gonzales, E. (2017). *Factores del riesgo psicosocial y el estrés laboral en los colaboradores de una Empresa de Servicios Generales del Alto Talara* [Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10645>

- Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6451>
- Guerrero, M. (2017). *Estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4251/Guerrero%20Casta%C3%B1eda%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R., & Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>
- Idrogo, M. C. (2017). *Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública* [Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4190>
- Jauregui, J. (2022). *Factores psicosociales y desempeño laboral del medico regulador en un centro de urgencias y emergencias de Lima 2022* [Universidad San Martín de Porras]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10123/jauregui\\_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10123/jauregui_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mombelli, M. A., Reis, R. A., Zilly, A., Marziale, M. H. P., Braga, W. O. A., & Santos, C. B. dos. (2022). Factores de Riesgo en el Trabajo en Espacios Confinados: Contribuciones para la Evaluación Psicosocial. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 32, e3212.
- Naveros, X. (2022). *Estrés académico y hábitos de estudio en estudiantes de Psicología de una universidad privada de Lima, 2020* [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30140>
- Ortega, J. (2019). "Una cuestión de entrega": Desigualdades de género y factores de riesgo psicosocial en el trabajo de enfermería. *Sociedade e Cultura*, 22. <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57893>

- Rupay, S. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú* [Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1919>
- Salamaca, Pérez, Infante, & Olarte. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional—Dialnet*. 13, 6.
- Sanchez, S., & Hernández, M. H. (2021). *Factores de Riesgos Psicosociales Presentes en una Empresa de Consultoría de Seguridad Empresarial en la Ciudad de Bogotá en el año 2021*. [Corporación Univeristaria Minuto de Dios]. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13992/1/TE.RLA\\_S%c3%a1nchezShirley-Hern%c3%a1ndezMaydelene\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13992/1/TE.RLA_S%c3%a1nchezShirley-Hern%c3%a1ndezMaydelene_2021)
- Soliz, R. L. (2022). The impact of psychosocial risk factors on workers in the industrial sector. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 71-81.
- SUNAFIL TE INFORMA (5; p. 4). (2023). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5310562/4764679-boletin-sunafil-te-informa-octubre-2023.pdf?v=1697836500>
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Tacca, D. R., & Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tapia, S. V. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia\\_ASV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres, I. G., & Posadas, R. Y. (2023). Relación entre la doble presencia, exigencias psicológicas en el trabajo y el síndrome de burnout, en trabajadores de una empresa concesionaria de alimentos durante el COVID-19, Lima – 2021. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 11(2), Article 2.

Torres, J. (2021). *Factores de Riesgos Psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66479/Torres\\_ZJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66479/Torres_ZJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## ANEXO 01 CUESTIONARIOS

### 1.1 Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo adaptado 2004

Indicadores	Número de ítems	ítems
Condiciones del lugar de trabajo	9	1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.6; 1.7; 1.8; 1.9
Carga de trabajo	5	2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5
Contenido y característica de la tarea	7	3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 3.6; 3.7
Exigencias laborales	7	4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 4.5; 4.6; 4.7
Papel laboral y desarrollo de la carrera	6	5.1; 5.2; 5.3; 5.4; 5.5; 5.6
Interacción social y aspectos organizacionales	9	6.1; 6.2; 6.3; 6.4; 6.5; 6.6; 6.7; 6.8; 6.9
Remuneración del rendimiento	3	7.1;7.2;7.3

Permite conocer los factores psicosociales en el entorno laboral, está compuesto por 46 ítems, la calificación se da en la escala de Likert con 05 reactivos con niveles de riesgo bajo, riesgo moderado y riesgo alto. Este cuestionario hace la evaluación de los factores psicosociales a través de siete dimensiones: carga de trabajo (1) condiciones del lugar de trabajo (2), contenido y característica de la tarea (3), exigencias laborales (4), papel laboral y desarrollo de la carrera (5), remuneración del rendimiento (6) e interacción social y aspectos organizacionales (7).

Factores psicosociales en el trabajo 2004\* (adaptado).

Favor de señalar con un "X" la columna correspondiente la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

No.	Ítem	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 Algunas Veces	3 Casi Siempre	4 Siempre
1.	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					SUBTOTAL	
2.	Carga de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
					SUBTOTAL	
3.	Contenido y características de la tarea					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
					SUBTOTAL	
4.	Exigencias laborales					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
					SUBTOTAL	
5.	Papel laboral y desarrollo de la carrera					
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
					SUBTOTAL	
6.	Interacción social y aspectos organizacionales					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Te limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
					SUBTOTAL	
7.	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
					SUBTOTAL	
				TOTAL		

\*El diseño de este instrumento original, se realizó por la Mtra. Noemí Silva Gutiérrez.

## 1.2 Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

Permite una medida de satisfacción global, estando compuesto de 23 ítems, la calificación se da en la escala de Likert con 03 reactivos con niveles de satisfacción muy insatisfecho, Bastante insatisfecho, algo insatisfecho, indiferente, algo satisfecho, bastante satisfecho, muy satisfecho y la descripción de cinco factores: satisfacción con la supervisión (1), satisfacción con el ambiente físico (2), satisfacción con las prestaciones recibidas (3), satisfacción intrínseca del trabajo (4) y satisfacción con la participación (5).

<b>Indicadores</b>	<b>Número de ítems</b>	<b>ítems</b>
Supervisión	6	13,14,15,16,17,18
Ambiente físico del trabajo	5	6,7,8,9,10
Prestaciones recibidas	5	4,11,12,22,23
Satisfacción intrínseca	4	1,2,3,5
Participación	3	12,20,21



### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

J.L. Melià y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje"; y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>



6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

## ANEXO 02 CONFIABILIDAD – COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

### 2.1 Factores Psicosociales en el Trabajo adaptado 2004

ítem 01	ítem 02	ítem 03	ítem 04	ítem 05	ítem 06	ítem 07	Suma de ítems
Condición del lugar de trabajo	Carga de trabajo	Contenido y características de la tarea	Exigencias laborales	Papel laboral y desarrollo de la carrera	Interacción social y Aspectos de organización	Remuneración del Rendimiento	
4	6	2	6	9	2	2	31
8	7	6	16	10	12	5	64
8	7	7	15	9	10	5	61
4	7	8	15	10	11	3	58
8	7	7	17	9	10	4	62
7	4	7	12	9	4	7	50
9	5	8	16	12	13	3	66
6	8	9	17	11	8	7	66
9	7	9	17	12	11	6	71
2	7	6	10	9	4	4	42
14	7	8	20	10	13	5	77
9	7	9	18	10	12	7	72
9	6	6	17	12	11	3	64
9	6	5	15	13	10	4	62
9	5	8	22	20	11	3	78
11	10	9	17	12	16	6	81
8	7	6	20	13	13	3	70
7	6	6	18	10	12	6	65
4	7	4	12	10	8	2	47
4	5	6	16	9	7	3	50
7.55	1.55	3.16	12.56	6.15	11.59	2.64	151.33
							45.19
<b>Número de ítems</b>							<b>7</b>
<b>Coeficiente Alfa Cronbach (<math>\alpha</math>)</b>							<b>0.818</b>
							<b>Bueno</b>

## 2.2 Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

ítem 01 Supervisión	Ítem 02 Ambiente físico de trabajo	ítem 03 Prestaciones recibidas	ítem 04 Satisfacción intrínseca	ítem 05 Participación	Suma de ítems
31	27	28	22	16	124
28	30	25	16	16	115
31	33	30	18	18	130
36	32	32	25	18	143
32	26	25	18	11	112
20	13	13	14	12	72
28	30	30	22	18	128
31	33	25	24	15	128
34	32	30	18	18	132
28	30	32	20	12	122
31	33	28	22	14	128
31	27	28	22	16	124
28	30	25	16	16	115
31	33	30	18	18	130
34	28	30	18	18	128
28	30	33	20	16	127
29	28	25	22	15	119
32	31	30	18	18	129
28	30	32	20	16	126
20	32	25	24	12	113
15.15	18.64	18.76	8.43	5.23	184.89
					66.20
<b>Número de ítems</b>					<b>5</b>
<b>Coefficiente Alfa de Cronbach (<math>\alpha</math>)</b>					<b>0.802</b>
					<b>Bueno</b>

### 2.3 Valores del Coeficiente de Alfa de Cronbach

<b>Puntaje</b>	<b>Interpretación</b>
> 0.90	Excelente
> 0.80	Bueno
> 0.70	Aceptable
> 0.60	Cuestionable
> 0.50	Pobre
< 0.50	Inaceptable

Adaptado de: George y Mallery (2003 citado en Frias 1997)

## ANEXO 03 VALIDACION POR CRITERIO DE JUECES

### 3.1 Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
		UV AIKEN	UV AIKEN	UV AIKEN
Condiciones del lugar de trabajo	1	0.92	0.92	0.92
	2	0.92	0.92	0.92
	3	0.92	0.92	0.92
	4	0.83	0.83	0.83
	5	0.92	0.92	0.92
	6	0.92	0.92	0.92
	7	1.00	1.00	1.00
	8	0.83	0.83	0.83
	9	1.00	1.00	1.00
Carga de trabajo	1	0.92	0.92	0.92
	2	0.75	0.83	0.83
	3	0.75	0.75	0.75
	4	0.75	0.75	0.75
	5	0.75	0.75	0.75
Contenido y características de la tarea	1	0.83	0.83	0.83
	2	0.75	0.75	0.75
	3	0.83	0.83	0.83
	4	0.83	0.83	0.83
	5	0.92	0.92	0.92
	6	0.83	0.83	0.83
	7	0.92	0.92	0.92
Exigencias laborales	1	0.83	0.83	0.83
	2	0.92	0.92	0.92
	3	0.83	0.83	0.83
	4	0.75	0.75	0.75
	5	0.83	0.83	0.83
	6	0.92	0.92	0.92
	7	0.83	0.83	0.83
Papel laboral y desarrollo de la carrera	1	0.83	0.83	0.83
	2	0.75	0.75	0.67
	3	0.83	0.83	0.83
	4	0.83	0.83	0.83
	5	0.83	0.83	0.83
	6	0.92	0.92	0.92
	7	0.83	0.92	0.92
Interacción social y aspectos organizacionales	1	0.92	0.92	0.92
	2	0.83	0.83	0.83
	3	1.00	1.00	1.00
	4	0.92	0.92	0.92
	5	0.92	0.92	0.92
	6	1.00	1.00	1.00
	7	0.92	0.92	0.92
	8	1.00	1.00	1.00
	9	0.92	0.92	0.92
Remuneración del Rendimiento	1	1.00	1.00	1.00
	2	1.00	1.00	1.00
	3	1.00	1.00	1.00
		<b>0.88</b>	<b>0.88</b>	<b>0.88</b>

3.2 Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
		UV AIKEN	UV AIKEN	UV AIKEN
<b>Supervisión</b>	13	0.92	0.92	0.92
	14	0.83	0.83	0.83
	15	0.92	0.92	0.92
	16	0.92	0.92	0.92
	17	0.75	0.75	0.75
	18	0.83	0.83	0.83
<b>Ambiente físico de trabajo</b>	6	1.00	1.00	1.00
	7	0.75	0.83	0.83
	8	0.92	0.92	0.92
	9	0.92	0.92	0.92
	10	0.92	0.92	0.92
<b>Prestaciones recibidas</b>	4	0.92	0.92	0.92
	11	0.83	0.83	0.83
	12	0.92	0.92	0.92
	22	1.00	1.00	1.00
	23	0.83	0.83	0.83
<b>Satisfacción intrínseca</b>	1	0.92	0.92	0.92
	2	0.92	0.92	0.92
	3	1.00	1.00	1.00
	4	0.92	0.92	0.92
<b>Participación</b>	19	0.92	0.92	0.92
	20	0.92	0.92	0.83
	21	0.92	0.92	0.92
		<b>0.90</b>	<b>0.90</b>	<b>0.90</b>

## ANEXO 04 BAREMOS

### 4.1 Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo

**Tabla 04**

*Baremos en Factores Psicosociales en el Trabajo*

<b>Puntaje</b>	<b>Interpretación</b>
< 56.30	Riesgo Bajo
56.30 – 121.10	Riesgo Medio
121.2 – 184.00	Riesgo Alto

### 4.2 Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

**Tabla 05**

*Baremos en Bienestar Laboral S20/23*

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>
Insatisfecho	23 – 68
Indiferente	69 – 115
Satisfecho	115 – 161

## ANEXO 05 DATA

a) Resultados de encuesta del cuestionario factores riesgo psicosocial

ID	Condición del lugar de trabajo	Carga de trabajo	Contenido y características de la tarea	Exigencias laborales	Papel laboral y desarrollo de la carrera	Interacción social y aspectos de organización	Remuneración del Rendimiento	Factores de riesgo psicosocial
1	4	6	2	6	9	2	2	31
2	8	7	6	16	10	12	5	64
3	8	7	7	15	9	10	5	61
4	4	7	8	15	10	11	3	58
5	8	7	7	17	9	10	4	62
6	7	4	7	12	9	4	7	50
7	9	5	8	16	12	13	3	66
8	6	8	9	17	11	8	7	66
9	9	7	9	17	12	11	6	71
10	2	7	6	10	9	4	4	42
11	14	7	8	20	10	13	5	77
12	9	7	9	18	10	12	7	72
13	9	6	6	17	12	11	3	64
14	9	6	5	15	13	10	4	62
15	9	5	8	22	20	11	3	78
16	11	10	9	17	12	16	6	81
17	8	7	6	20	13	13	3	70
18	7	6	6	18	10	12	6	65
19	4	7	4	12	10	8	2	47
20	4	5	6	16	9	7	3	50

b) Resultados de encuesta del cuestionario de Bienestar Laboral

ID	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Satisfacción intrínseca del trabajo	Satisfacción con la participación	Satisfacción laboral
1	31	27	28	22	16	124
2	28	30	25	16	16	115
3	31	33	30	18	18	130
4	36	32	32	25	18	143
5	32	26	25	18	11	112
6	20	13	13	14	12	72
7	28	30	30	22	18	128
8	31	33	25	24	15	128
9	34	32	30	18	18	132
10	28	30	32	20	12	122
11	31	33	28	22	14	128
12	31	27	28	22	16	124
13	28	30	25	16	16	115
14	31	33	30	18	18	130
15	34	28	30	18	18	128
16	28	30	33	20	16	127
17	29	28	25	22	15	119
18	32	31	30	18	18	129
19	28	30	32	20	16	126
20	20	32	25	24	12	113

## ANEXO 06 PRUEBA DE NORMALIDAD

ID	Variable	n	Media	Mediana	DE	Varianza	Asimetría		Shapiro-Wilk		Comentario
							Asimetría	EE	W	p	
<b>1.0</b>	<b>Factores de riesgo psicosocial</b>	<b>20</b>	<b>61.85</b>	<b>64.00</b>	<b>12.62</b>	<b>159.29</b>	<b>-0.7732</b>	<b>0.512</b>	<b>0.948</b>	<b>0.339</b>	<b>Paramétricas Pearson</b>
1.1	Condición del lugar de trabajo	20	7.45	8.00	2.82	7.94	0.0506	0.512	0.929	0.148	Paramétricas Pearson
1.2	Carga de trabajo	20	6.55	7.00	1.28	1.63	0.4671	0.512	0.876	0.015	No paramétricas Spearman
1.3	Contenido y características de la tarea	20	6.80	7.00	1.82	3.33	-0.8861	0.512	0.905	0.051	Paramétricas Pearson
1.4	Exigencias laborales	20	15.80	16.50	3.64	13.22	-1.0110	0.512	0.919	0.093	Paramétricas Pearson
1.5	Papel laboral y desarrollo de la carrera	20	10.95	10.00	2.54	6.47	2.5346	0.512	0.707	< .001	Paramétricas Pearson
1.6	Interacción social y aspectos de la organización	20	9.90	11.00	3.49	12.20	-0.8130	0.512	0.919	0.097	Paramétricas Pearson
1.7	Remuneración del Rendimiento	20	4.40	4.00	1.67	2.78	0.2696	0.512	0.906	0.054	Paramétricas Pearson
<b>2.0</b>	<b>Satisfacción laboral</b>	<b>20</b>	<b>90.95</b>	<b>94.00</b>	<b>29.45</b>	<b>867.10</b>	<b>-0.2688</b>	<b>0.512</b>	<b>0.921</b>	<b>0.106</b>	<b>Paramétricas Pearson</b>
2.1	Satisfacción con la supervisión	20	29.55	31.00	3.99	15.94	-1.1685	0.512	0.858	0.007	No paramétricas Spearman
2.2	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	20	29.40	30.00	4.43	19.62	-2.8520	0.512	0.686	< .001	Paramétricas Pearson
2.3	Satisfacción con las prestaciones recibidas	20	27.80	29.00	4.44	19.75	-1.9637	0.512	0.792	< .001	Paramétricas Pearson
2.4	Satisfacción intrínseca del trabajo	20	19.85	20.00	2.98	8.87	-0.0511	0.512	0.949	0.345	Paramétricas Pearson
2.5	Satisfacción con la participación	20	15.65	16.00	2.35	5.50	-0.7265	0.512	0.847	0.005	No paramétricas Spearman

## ANEXO 07 CRITERIOS DE INTERPRETACION DE CORRELACION

**Tabla 6**

*Criterios para la interpretación de los coeficientes de correlación según Hopkins (1997)*

<b>Puntaje</b>	<b>Interpretación</b>
0.90 a 1.00	Casi Perfecto, Perfecto, Infinito
0.70 a 0.90	Muy alto
0.50 a 0.70	Alto
0.30 a 0.50	Moderado, Medio
0.10 a 0.30	Bajo
0.00 a 0.10	Muy bajo, Nulo