



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

Clima laboral y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la
empresa Textil Del Valle, Chincha – 2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR

Melo Tasayco, Michael Junior

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

ASESOR

Dr. Atme Rojas, Davey Raul

<https://orcid.org/0000-0002-1644-6600>

Chincha, Perú, 2025



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 19 de junio del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que, el **Bach. MELO TASAYCO, MICHAEL JUNIOR** de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

"CLIMA LABORAL Y FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTIL DEL VALLE, CHINCHA - 2024."

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

DR. ATME ROJAS DAVEY RAÚL
CODIGO ORCID: N° 0000-0002-1644-6600
DNI: 21536202



"NO REDACTADO EN ESTA NOTARIA"

CERTIFICO que el Notario no asume responsabilidad del contenido de este documento

CB01-50445

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Michael Junior Melo Tasayco, identificado(a) con DNI N° 41968926 en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTIL DEL VALLE, CHINCHA 2024", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

20%	.
-----	---

Colocar el porcentaje del turnitin

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta 03. de 09... de 2025

Michael Junior Melo Tasayco

Apellidos y nombres

DNI N.º 41968926



*Las firmas y huellas dactilares corresponden a los responsables(s) de la investigación.

CERTIFICACIÓN AL REVERSO →

DEDICATORIA

A mi madre Alicia, por ser la persona que más promueve el crecimiento interior permanente.
A mis hijos Ghia, Dreid y Maikel por su eterno afecto.

Michael

AGRADECIMIENTO

A Dios por encaminar mis pasos en momentos de duda determinación voluntad y perseverancia en situaciones de lucha personal.

Al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, por permitir que estudiantes tanto de la región Ica como de otros lugares puedan formarse profesionalmente y logren contribuir en el desarrollo del país.

A mi asesor de tesis, Dr. Davey Raúl Atme Rojas por su experiencia en la enseñanza de la elaboración del trabajo presentado.

A mis docentes por las palabras brindadas en estos años de formación profesional y que ahora son replicadas de forma intrusiva en el trayecto profesional que está iniciando.

A la empresa Textil del Valle que me permite realizar dicha investigación a sus colaboradores en es especial al Gerente de Recursos Humanos Jean Paul Salas por su predisposición y tiempo.

A cada una de las personas que siguen formando parte de mi formación y preservo cada uno de sus gestos para con mi persona

El autor.

RESUMEN

El estudio presentado tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle Chincha, 2024. La investigación tiene una metodología de tipo básica, siendo su diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 200 trabajadores y la muestra fue de 133 de ellos del área de costura; como técnica se utilizó la psicometría siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos una escala de clima laboral y otra de factores de riesgos psicosociales. Los resultados evidenciaron que el 75,9% se ubica en nivel medio de clima laboral a diferencia del 24,1% en nivel alto; para la variable factores de riesgos psicosociales el 24,1% se ubica en nivel bajo, el 72,9% en medio y el 3,0% en alto. Finalmente se logra concluir que existe una relación significativa entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del valle chincha 2024; habiéndose obtenido un valor de $p=0.003$, así también su coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de $-,252$ lo que indica correlación negativa baja.

Palabras claves: Clima laboral, riesgos psicosociales, liderazgo, motivación y reciprocidad.

ABSTRACT

The objective of the study presented was to determine the relationship between the work environment and psychosocial risk factors in workers of the Textil del Valle Chincha company, 2024. The research has a basic methodology, with a non-experimental, descriptive and correlational design. The population was made up of 200 workers and the sample was 133 of them from the sewing area; Psychometrics was used as a technique, with the instruments used for data collection being a scale of work environment and another of psychosocial risk factors. The results showed that 75,9% are located at a medium level of work environment, unlike 24,1% at a high level; For the psychosocial risk factors variable, 24.1% are located at a low level, 72,9% at a medium level, and 3,0% at a high level. Finally, it is possible to conclude that there is a significant relationship between the work environment and the psychosocial risk factors in workers of the textile company of Valle Chincha 2024; having obtained a value of $p=0,003$, likewise its Spearman's Rho correlation coefficient was -0.252 , which indicates low negative correlation.

Keywords: Work environment, psychosocial risks, leadership, motivation and reciprocity.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general/Índice de tablas académicas y figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1. Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	18
2.4. Objetivo General	18
2.5. Objetivos Específicos	18
2.6. Justificación e importancia	19
2.7. Alcances y limitaciones	21
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes	22
3.2. Bases teóricas	26
3.3. Marco conceptual	38
IV. METODOLOGÍA	41
4.1. Tipo y Nivel de investigación	41
4.2. Diseño de la Investigación	41
4.3. Hipótesis general y específicas	42
4.4. Identificación de las variables	43
4.5. Matriz de operacionalización de variables	44
4.6. Población – Muestra	45
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	46
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	51
V. RESULTADOS	52

5.1. Presentación de Resultados	52
5.2. Interpretación de Resultados	63
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS	65
6.1. Análisis inferencial	65
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
7.1. Comparación de resultados	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de consistencia	85
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	87
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	92
Anexo 4: Data de resultados	100
Anexo 5: Consentimiento informado	106
Anexo 6: Documentos administrativos	107
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias	110
Anexo 8: Informe de Turnitin de similitud	117

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Baremación de la variable clima laboral y de sus dimensiones	50
Tabla 2	Baremación de la variable factores de riesgo psicosocial y de sus dimensiones	52
Tabla 3	Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	36
Tabla 4	Clima laboral de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	37
Tabla 5	Liderazgo de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.	38
Tabla 6	Motivación de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	39
Tabla 7	Reciprocidad de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	40
Tabla 8	Participación de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	41
Tabla 9	Factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	42
Tabla 10	Dimensión exigencias psicológicas de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	63
Tabla 11	Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	64
Tabla 12	Dimensión apoyo social en la empresa de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	65
Tabla 13	Dimensión compensaciones de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	66
Tabla 14	Dimensión doble presencia en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.	67

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Clima laboral en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.	57
Figura 2	Dimensión liderazgo en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.	58
Figura 3	Dimensión motivación en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.	59
Figura 4	Dimensión reciprocidad en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	60
Figura 5	Dimensión participación en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.	61
Figura 6	Factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	62
Figura 7	Dimensión exigencias psicológicas en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	63
Figura 8	Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.	64
Figura 9	Dimensión apoyo social en la empresa de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	65
Figura 10	Dimensión compensaciones en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024	66
Figura 11	Dimensión doble presencia en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.	67

I. INTRODUCCIÓN

En la última década, el trabajo es un ambiente en el que los adultos pasan gran parte de su día, por ende, es fundamental que este ambiente sea agradable para el desarrollo de los trabajadores, ya que no solo cumplen las metas de la organización, sino también interactúan con otras personas, a esto se le denomina, clima laboral; en este sentido se considera que un adecuado clima laboral puede ser un factor protector para las personas. Por otro lado, los factores de riesgos psicosociales tienen gran influencia en el clima laboral, debido a que es un conjunto de factores ambientales, personales y grupales, en el que las personas cumplen sus labores.

Patterson, et al. (2005) mencionarían que el clima laboral actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo

Por su parte, el Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía (2009) los factores de riesgo psicosociales son las condiciones que se encuentran en una situación laboral, en el contenido y la elaboración de esta, generando malestar físico y psicológico en el trabajador, cuando las labores superan el nivel de exigencia de la tarea a ejecutar y las consecuencias son negativas como: fatiga, bajo rendimiento, insatisfacción, accidentes; de la misma forma, se presenta la fatiga mental, que se manifiesta en la poca atención, pensamiento lento o desmotivación.

De acuerdo a lo mencionado el estudio que se ha presentado tiene como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chíncha

– 2024; con la finalidad de poder informar a los encargados de la fábrica textil del Valle sobre los niveles que han percibido los trabajadores sobre clima laboral y de esta forma se genere una pronta intervención.

Así pues, la investigación presenta una estructura que consta de siete capítulos, detallados a continuación.

Capítulo I. Introducción, se describió de forma general las variables estudiadas y los capítulos del estudio.

En el capítulo II. Planteamiento del problema, se describe la problemática actual de las variables, estableciéndose así el problema general y los específicos, en conjunto con la justificación e importancia, seguido del objetivo general y específico, complementando con los alcances y limitaciones.

En el capítulo III. Marco teórico, se ha realizado una exhaustiva búsqueda de contenido teórico, presentándose así los antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual.

En el capítulo IV. Metodología, se expuso el tipo, nivel y diseño del estudio, así como la hipótesis general y las específicas, identificación de las variables, matriz de operacionalización de las variables, la población y muestra seleccionada y las técnicas e instrumentos que recolectarán los datos necesarios, de igual forma las técnicas de análisis y procesamiento de datos.

En el capítulo V. Resultados, se presentan los resultados seguidamente de su interpretación.

El capítulo VI. Análisis de resultados, se expone un análisis inferencial de los datos.

El capítulo VII. Comparación de resultados, se examina la diferencia o similitud de los resultados obtenidos con la de otros autores.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones que se brinda después de los datos recolectados, así como las referencias bibliográficas y anexos.

El autor.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El clima laboral es un tema psicológico que ha sido de gran importancia durante los últimos años, a la vez ha generado gran preocupación por la forma en la que se dio dentro de las organizaciones laborales. Esto se debió a que, en la actualidad, muchos de los encargados de las empresas no lo consideran como un factor relevante, y las consecuencias que esta variable mal considerada trae consigo les añadieron a otros factores laborales. Por otro lado, se ha encontrado los factores de riesgos psicosociales, los cuales comprenden aspectos intralaborales – extralaborales, las condiciones individuales y personales del trabajador, como principales factores que alteran u ocasionan un clima laboral no adecuado para realizar las labores diarias.

A nivel internacional, Chávez (2019) Se estudió el clima laboral en funcionarios de una institución pública de la ciudad de Quito en Ecuador y halló que el 46,38% ha percibido un clima favorable, 23,19% medio, 5,8% desfavorable y el 1,45% muy desfavorable, si bien el porcentaje más alto no se ha ubicado en desfavorable, el segundo más alto se encuentra en medio, lo que indica la necesidad de estrategias o medios para evitar que este nivel pasé a ser desfavorable y afecte tanto a la empresa como a los funcionarios. Por otro lado, Nieto (2019) investigó los riesgos psicosociales en Bogotá descubrió que los factores de alto nivel son intralaborales 25%, extralaboral 38% y estrés nivel medio de 30%, demostrando así que, en su mayoría, los trabajadores se encontraron en condiciones de riesgo fuera del contexto laboral, es decir en el contexto familiar o personal, sin embargo, lo manifiestan dentro de las horas de trabajo, generando esto un gran interés y preocupación sobre la variable.

En el contexto nacional, Pérez (2018) en su investigación sobre clima organizacional en trabajadores del Consorcio Textil Vianny S.A.C. San Juan de Lurigancho evidencia que el 37% percibe un nivel alto de adecuado clima laboral, el 24% en medio y el 39% bajo; demostrando así, que la gran mayoría de los trabajadores de esta empresa textil percibieron de forma negativa los diversos factores que conforman la organización, por lo que es sumamente relevante trabajar en la mejora de estos. Así mismo, Quispe (2018) quien también ha estudiado el clima laboral en una empresa textil de Lima, identificó que el 78% se ha ubicado en nivel medio, el 6% en favorable y el 16% en desfavorable; demostrando que los colaboradores no se encontraron realmente satisfechos con las condiciones en las que laboran, siendo esta una gran preocupación ya que afecta la salud mental de los trabajadores y su desempeño laboral para la mejora de la empresa. Por otro lado, Puelles (2020) estudió los factores de riesgos psicosociales en el área administrativa de la empresa Arcopa S.A. en Paita y demostró que el 87,2% se encontró en nivel alto de riesgos psicosociales y el 12,8% en bajo; reflejando que, si bien no existen altos riesgos laborales en esta área, se evidenció que no todas las áreas presentan las mismas condiciones, por lo que es necesario que se haya evaluado también las características de diversas áreas.

En la empresa Textil del Valle desde hace algunos años de funcionamiento ha sugerido una premisa de dificultad en el clima laboral que presumió que los colaboradores de esta empresa padezcan de problemas con una mala comunicación interna, falta de liderazgo además de un escaso trabajo en equipo dentro de su organización generando creencias de una desmotivación para la eficacia en sus labores y la ausencia de reconocimiento por la adquisición de metas conseguidas es por este motivo que se ha presumido que estos se vean afectados por problemas de factores de

riesgos psicosociales que a su vez modifiquen el clima laboral frente a esta problemática surge la necesidad de realizar el presente estudio.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha - 2024?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chincha - 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chincha - 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la reciprocidad y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chincha - 2024?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chincha - 2024?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha - 2024.

2.5. Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chincha – 2024.

OE2. Establecer la relación que existe entre la motivación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chincha – 2024.

OE3. Establecer la relación que existe entre la reciprocidad y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chincha – 2024.

OE4. Establecer la relación que existe entre la participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chincha – 2024.

2.6. Justificación e importancia

Justificación

El estudio se justificó, dando respuesta coherentemente al problema formulado con estas variables: Clima laboral y Factores de riesgos psicosociales.

Justificación teórica: La investigación se encuentra en base a la recolección de información científica de las variables establecidas, las cuales se han obtenido en una amplia gama de fuentes digitales confiables como: artículos, revistas, repositorios, libros, entre otros, con el objetivo de ampliar la perspectiva del problema. Así mismo, el presente se suma de forma relevante a los estudios ya realizados y son de gran utilidad como antecedente en la provincia de Chincha.

Justificación práctica: En este sentido, los datos que se presentan generarán interés científico en los profesionales de la salud y a los encargados de las empresas textiles y otros rubros. De esta manera, buscarán generar planes de intervención con técnicas y estrategias psicológicas, buscando el bienestar de los trabajadores y de la empresa, siendo este, un relevante aporte a la salud mental en la sociedad y especialmente en los centros de labores de los

colaboradores favoreciendo esto a la empresa y al trabajador de forma integral.

Justificación metodológica: El estudio sigue una ruta metodológica que presenta un enfoque cuantitativo, básico transversal no experimental – correlacional. Se aplicó también instrumentos adaptados y validados, que permitieron obtener datos y procesarlos en el programa estadístico para realizar la prueba de hipótesis.

Justificación psicológica: En este contexto es importante que los psicólogos especialistas en el rubro laboral logren identificar los riesgos psicosociales en los que se encuentran los trabajadores de la empresa textil y el clima laboral que perciben durante las horas de trabajo. De esta manera, se establece nuevas teorías y perspectiva de la realidad laboral, resaltando la relación que tiene el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales.

Importancia

La presente investigación resulta relevante para las empresas textiles, como la Textil Del Valle, y especialmente, la salud mental de los trabajadores, puesto que generando un buen clima laboral y disminuyendo los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores, se favorecerá también el rendimiento laboral, la calidad y la eficiencia de este, causando un buen posicionamiento empresarial. Es necesario mencionar también que si la empresa Textil del Valle carece de un clima laboral adecuado y desconoce cuáles son los factores de riesgos psicosociales que se están dando, creará inferioridad en comparación con otras empresas del mismo rubro que se encuentran ubicadas en la provincia de Chíncha; por ende, es importante efectuar el estudio que se presenta, para establecer datos significativos y otros autores puedan realizar una mejora significativa.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Dentro de los alcances se ha considerado los siguientes:

Alcance social: Este alcance involucra a los trabajadores textiles de la empresa Textil del Valle.

Alcance espacial o geográfico: La empresa Textil del Valle se ubica en Chincha Baja Provincia de Chincha Carretera Panamericana Sur Kilómetro 200.

Alcance temporal: El presente trabajo se llevó a cabo en el año 2024

Alcance metodológico: Se ha realizado un estudio tipo básico de esta forma se utilizó un diseño no experimental descriptivo, correlacional; para culminar y establecer relación entre las variables.

Limitaciones:

Dentro de las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, no obstante, estas fueron superadas son las siguientes:

-Limitación de tiempo; debido a que los jefes inmediatos no tenían disponibilidad para una reunión de coordinación sobre la metodología de aplicación, sin embargo, se logró establecer una entrevista con el gerente de recursos humanos, quien amablemente inicio la gestión en las áreas de aplicación.

-Limitación en el sistema de gestión; ya que se desconocía los procedimientos a realizar para tramitar la autorización dentro de la empresa textil, lo cual motivo en la actualización de conocimientos sobre ello.

-Limitación teórica; puesto que las variables de estudio carecían de antecedentes en la provincia, no obstante, esto impulsó al investigador a continuar con el estudio en el contexto laboral.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Gonzales (2019) en su estudio titulado: Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora; el objetivo fue conocer la percepción de la variable en la industria constructora; la metodología fue cuantitativo descriptivo transversal; la población estuvo conformada por 160 trabajadores y la muestra por 134 de ellos; así mismo; el instrumento aplicado fue un cuestionario elaborado por el autor y denominado clima laboral. Los resultados obtenidos demostraron que 60% percibe un favorable clima en la organización y el 40% desfavorable. Concluyendo de esta forma los trabajadores se encuentran satisfechos con las características externas e internas del ambiente de trabajo.

En este estudio se evidenció que el diagnóstico sobre el clima laboral en la constructora es favorable, a causa de determinadas características propias de la empresa, sin embargo, es necesario destacar, que existe una diferencia mínima con la categoría desfavorable, lo cual indicaría que si estos factores son perjudicados o modificados, el clima laboral puede también perjudicarse y causar malestar emocional en los trabajadores, razón por la cual es necesario seguir trabajando en los aspectos positivos que estos perciben.

Patrón (2019) en su trabajo de investigación nombrado: Clima organizacional de una empresa de señalamientos viales en el sureste de México; se formuló como objetivo determinar el grado de apertura de la variable; así mismo, la metodología fue mixto exploratorio descriptivo no experimental transversal; la población la constituyeron 80 trabajadores y la muestra 60 de ellos; el instrumento aplicado fue el

cuestionario descriptivo (OCDQ – RS). Los resultados que obtuvo el investigador indicaron que el 40% presentaron grado alto de apertura del clima organizacional, el 10% ligeramente arriba del promedio, el 20% promedio, el 15% bajo, el 15% muy bajo. Concluyendo así que los empleados cuentan con el apoyo de sus superiores, sin embargo, son supervisados rígidamente y de forma dominante.

Los resultados que fueron obtenidos en este estudio evidenciaron la importancia de un factor que existe en pocas empresas para que el clima laboral sea favorable, esta se trata del apoyo en cualquier contexto que brindan los superiores a sus trabajadores, iniciando desde la buena comunicación, aún a pesar que la supervisión no se dio asertivamente, el soporte que ellos son para los individuos que laboran en la organización es relevante para fomentar la percepción de un buen clima laboral o bien la apertura a este.

Nieto (2019) en su investigación titulada: Relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional en la empresa CDE laboratorios en Colombia; se planteó como objetivo identificar la relación que existe entre las variables; la metodología corresponde a cuantitativa y cualitativa de diseño no experimental transversal y de alcance descriptivo, propositivo; la población y muestra estuvo constituida por 44 empleados; los instrumentos fueron la batería de riesgo psicosocial, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral/extralaboral y el cuestionario de evaluación de estrés. Los resultados demostraron que los factores de alto nivel son intralaboral 25%, extralaboral 38% y estrés nivel medio de 29,5%. Concluyendo así, que existe relación significativa entre las variables.

Este estudio evidenció que el porcentaje más alto de factores de riesgo psicosociales se encuentra en el contexto extra laboral, lo cual

se refiere a aquellos que son inherentes al trabajador, como el entorno familiar, social y económico, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, etc., estos han afectado la salud física y emocional de los individuos, perjudicando así también su desenvolvimiento en sus labores y causando la percepción de un clima laboral desagradable, lo cual puede ser negativo para la organización.

Chávez (2019) en su tesis nombrada: Factores de riesgos psicosociales y clima laboral en los funcionarios de una institución pública de la ciudad de Quito; se formuló como objetivo determinar la influencia de los factores de riesgos psicosociales en el clima laboral; la metodología fue cuantitativa – descriptiva, correlacional no experimental transversal; la población y muestra estuvo conformada por 69 servidores cuyas edades se encontraban entre 20 a 56 años; así mismo; los instrumentos aplicados fueron: F-Psico 3.1. (riesgo psicosocial) y el CL-SPL (clima laboral). Finalmente, los resultados hallados mostraron que el 72,46% poseen situación adecuada, el 24,64 moderado y el 2,9, elevado, en relación a la variable clima laboral, el porcentaje más alto, 46,38% percibe un clima favorable, 23,19% medio, 23,19% medio, 5,8% desfavorable y el 1,45% muy desfavorable. Concluyendo que, a nivel de situación adecuada de factores de riesgo psicosocial, mejor clima laboral.

Los factores de riesgo psicosociales predisponen la percepción del clima laboral de la organización por parte de los trabajadores, los resultados en este estudio demostraron que gran porcentaje de la población siente que laboran en una situación adecuada, esto llevó también a que ese gran porcentaje perciba un clima laboral favorable, demostrando así que si se brindan condiciones adecuadas a los trabajadores en el ambiente laboral, puede ser beneficioso tanto en el

rendimiento de los individuos como en el desempeño de la empresa, por lo que sería fundamental que estas la consideren.

Murrieta (2020) efectuó su estudio: Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de obregón; formulándose como objetivo identificar la relación que existe entre ambas variables; la metodología fue cuantitativa no experimental transversal correlacional; la población muestral la conformaron 270 trabajadores de la empresa; así mismo, los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable y el cuestionario titulado estrés laboral. Los resultados indicaron que el 47% se ubicaba en riesgo psicosocial alto, el 23% en medio y el 30% en bajo. Concluyendo de esta manera que si existe relación significativa entre las variables.

En este estudio, el autor demostró que se puede presentar altos factores de riesgo psicosociales, si el entorno organizacional como el ambiente, tareas y convivencia predispone el estrés laboral, exponiendo así que la salud mental dentro de las empresas es un pilar fundamental para que los individuos puedan brindar un rendimiento óptimo en sus labores encomendadas; esto lo confirmo hallando un gran porcentaje en nivel alto de riesgo psicosociales.

Antecedentes nacionales

Pérez (2018) en su estudio titulado: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018; se planteó como objetivo identificar la relación entre las variables mencionadas; la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional no experimental transversal; así mismo, la población muestral estuvo constituida por 100 trabajadores

del Consorcio Textil Vianny S.A.C; los instrumentos aplicados fueron los nombrados cuestionario de clima laboral y cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados demostraron que el 37% se ha ubicado en nivel alto de adecuado clima laboral, el 24% en medio y el 39% en bajo. Presentando como conclusión general que existe relación significativa entre las variables.

Este estudio realizado en Perú, evidencio que es posible obtener un clima laboral favorable, si los trabajadores se sienten satisfechos con el ambiente en donde laboran, las condiciones con las que cuenta y las actividades que realizan, ya que esto a su vez les dará seguridad y fomentará un grado alto de autoestima, lo cual es favorable para un rendimiento adecuado y optimo en su vida personal y laboral.

Quispe (2018) en su trabajo nombrado: Clima laboral en una empresa textil, Lima; se estableció como objetivo describir la percepción del clima laboral; la metodología fue cuantitativo descriptivo transversal; la población muestral la constituyeron 50 trabajadores de la empresa; así mismo, el instrumento aplicado fue la escala de clima laboral CL – SPC. Los resultados demostraron que el 78% se ubica en nivel medio de la variable, el 16% en desfavorable y el 6% en favorable. Concluyendo así que hay factores que no están brindando una buena percepción de clima laboral y es necesario una pronta intervención.

Este estudio demostró que, si en una organización no existen factores bien establecidos y/o acorde al rubro o población, puede ser un causal relevante para un clima laboral desfavorable, por lo que resulta fundamental que las organizaciones elaboraran eficazmente distintas estrategias que conlleven a un bienestar emocional y psicológico de los trabajadores para que de esta forma existe una buena percepción del clima laboral.

Dioses (2018) en su investigación: Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Empresa Textil Almeriz S.A., Lima, 2017; se planteó el objetivo de determinar la percepción del clima organizacional por los propios trabajadores de la empresa; la metodología fue cuantitativa básica descriptiva no experimental; la población estuvo constituida por 302 trabajadores y la muestra por 172 de ellos; el instrumento aplicado fue la denominada escala de clima organizacional. Los resultados obtenidos reflejaron que el 54,7 % se ubica en nivel bueno, el 40,1 % en regular, y el 5,2 % en nivel malo. Concluyendo de esta forma que existe adecuado clima laboral, sin embargo, es necesario seguir mejorando los factores externos e internos de la organización.

Los resultados que brindó este estudio evidencio que, a pesar de la existencia de un buen clima laboral, es necesario seguir trabajando en los factores externos como ambiente, herramientas, horarios, etc, y en los factores internos como las emociones, pensamientos, creencias, etc., debido a que esta variable no es estática, sino más bien depende de la condición en la que se realicen las actividades y percepción que esta cause a los trabajadores.

Altez y Arias (2019) en su tesis: Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018; se formularon como objetivo analizar el impacto que genera el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores; la metodología fue de enfoque mixto, básica transversal; así mismo la población muestral fue constituida por 71 colaboradores de 7 empresas; los instrumentos aplicados fueron las elaboradas y denominadas encuesta de clima laboral y encuesta de

desempeño laboral. Los resultados demostraron que el 23,4% se ubicó en nivel bajo de clima organizacional, el 50,7% en medio y el 25,4% en alto. Concluyendo así que el nivel predominando de clima organizacional es el medio que este influyo en el desempeño laboral.

Este estudio demostrara que la percepción que el individuo tiene sobre su ambiente laboral, influirá en el desempeño que tengan en sus actividades, por lo cual resultaría esencial que las empresas se enfoquen también en conocer y cumplir las expectativas de los individuos, buscando que alcanzar no solo las metas organizacionales, sino también las personas, ya que ambas resultan trabajar en conjunto.

Puelles (2020) en su investigación titulada: Factores de riesgos psicosociales a los trabajadores del área administrativa de la empresa Arcopa S.A, Paita – 2019 ; se formuló como objetivo determinar el nivel de riesgo en los que se encuentran los trabajadores; la metodología fue de enfoque cuantitativo descriptivo no experimental transversal; la población muestral la conformaron 47 trabajadores que laboraban en el área administrativa; los instrumentos aplicados fue el llamado cuestionario factores psicosociales. Los resultados demostraron que los factores de riesgos psicosociales se ubican de la siguiente manera, el 87,2% se encuentra en alto y el 12,8% en bajo. Concluyendo de esta forma que es necesaria una intervención pronta para reducir el elevado nivel de la variable.

Los resultados del estudio evidenciaron que los trabajadores del área administrativa, se encuentran expuestos a un alto nivel de factores de riesgo psicosociales, debido a la presión y carga laboral con la que cuentan, demostrando así que no existieron diferencias significativas al presentarse estos riesgos en determinadas áreas, ya que en todas

estas es necesario que se priorice la salud mental y emocional de los trabajadores.

Antecedentes regionales/locales

Rodríguez (2021) en su trabajo denominado: Clima organizacional y su relación con la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Chincha; se formuló como objetivo determinar la relación entre las variables; la metodología fue cuantitativo básico correlacional descriptivo no experimental transversal; así mismo, la población muestral la conformaron 28 trabajadores de la empresa; el instrumento aplicado fue la escala de clima laboral CL – SPC. Los resultados demostraron que el 3,6% se ubica en bajo, el 17,9% en medio y el 78,6% en alto. Concluyendo así que los trabajadores perciben los factores externos e internos de la municipalidad de forma positiva.

El estudio que se realizó en la provincia de Chincha, demostró que existe un alto nivel de clima laboral, lo cual se encuentra estrechamente relacionado con la gestión que presenta el área de recursos humanos, evidenciando así relevancia de esta área dentro de las organizaciones para el bienestar psicológico de todos los trabajadores.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima laboral

3.2.1.1. Conceptualización del clima laboral

El clima laboral ha sido conceptualizado a lo largo de los años por diversos autores, a continuación, se presentan los principales:

Palma (2004) indica que el clima laboral es aquella percepción que tiene el colaborador en relación a su ambiente en el que se desenvuelve laboralmente, es decir como desempeña su labor de

tareas en la organización y de igual forma, la manera de relacionarse con los otros integrantes de la empresa.

Así también, Brunet (2014) definió clima laboral como el comportamiento que tiene la persona en su entorno de trabajo, y se ve reflejado en su desempeño y la forma en la que se siente emocionalmente con lo que realiza, esta característica es relevante puesto que determina los niveles de satisfacción de los colaboradores para mejores desempeños.

Por otro lado, Méndez (2006) definió también el clima laboral como propio de acuerdo al estudio realizado por estas dos variables se determinó la variable sabiendo que el ambiente causado y percibido por las personas según las condiciones en su proceso interpersonal y la estructura se expresa a través de los objetivos, motivación, liderazgo, etc., que están orientados a su creencia y participación.

De igual forma, Marchant (2005) manifestó que el clima laboral hace referencia al ambiente psicosocial en el que los miembros de una organización se desenvuelven y se encuentra en relación al trabajo cotidiano y las metas estratégicas.

El clima laboral es la percepción que tiene el individuo sobre el ambiente en el que se desenvuelve y cumple sus funciones laborales, este se encuentra compuesto por los sentimientos, pensamientos, comunicación y factores externos del trabajador, y se manifiesta a través de su conducta dentro y fuera de la empresa. Así mismo, uno de los principales factores es el cumplimiento y logro de las metas personales que el individuo se traza y que muchas veces es minimizado por la organización, generando esto un malestar psicológico.

3.2.1.2. Dimensiones de clima laboral

Según Marín, et al. (1998) el clima laboral se encuentra constituido por cuatro dimensiones, las cuales se presentan a continuación:

Liderazgo: Se refiere a las distintas habilidades de un individuo para influir en las decisiones conductuales de otros individuos para lograr objetivos que han sido establecidos con habilidad por todo el equipo, esta característica ayuda a convencer a los otros a ejecutar la actividad programada.

Motivación: Esta involucra un conjunto de comportamientos naturales, personales de cada individuo, con la función de subsistir y es manifestado cuando ciertos estímulos se presentan.

Reciprocidad: Intercambiar e interactuar recursos en el contexto social en donde se desarrolla el individuo.

Participación: Esta hace referencia a que los individuos que laboran se involucren en ciertas actividades de la empresa, aportando con sus habilidades personales y cumpliendo con los objetivos personales y grupales.

El clima laboral se encuentra compuesto por diferentes factores, diversos autores los han categorizado, sin embargo, en este estudio se consideran cuatro; iniciando por el liderazgo el cual es una capacidad que tiene el individuo para liderar hacia el logro de los objetivos tanto personales como organizaciones, así también se encuentra la motivación, esta se expresa a través de los comportamientos del individuo y es fomentada por estímulos externos o internos, por otro lado, la reciprocidad es fundamental para obtener una interacción eficaz en el contexto social, finalmente la participación indica la forma en la que los trabajadores se involucran con la empresa a través de sus habilidades personales.

3.2.1.3. Tipos de clima laboral

Likert (1967 citado por Brunet, 2004) propone la existencia de tipos de clima enfocados en el liderazgo, los cuales se describen a continuación:

Clima de tipo autoritario explotador: En esta tipología el líder no confía en los trabajadores y mayormente toma decisiones sin consultar con ellos, por esa razón trabajan en un entorno de miedo, de castigo y de amenazas.

Clima de tipo autoritario paternalista: Este se encuentra enfocado al exceso de confianza en los trabajadores, las decisiones si se eligen en la dirección y se considera la opinión de los demás.

Clima de tipo participativo: La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. Las decisiones se toman generalmente en la cima y permite a los subordinados que tomen decisiones. Las recompensas son útiles para motivar a los trabajadores; también satisfacen sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico.

3.2.1.4. Categorías de clima laboral

Rodríguez (1999) establece que hay cuatro categorías que explican la atmosfera en el trabajo de cualquier empresa:

Clima direccionado hacia el poder: La independencia de un sujeto y otras implicancias son entendidas por aquellos que se encuentran en la toma de decisiones de la organización

Clima orientado hacia el papel: Este puntualizo el orden y la racionalidad. Las competencias y el conflicto son regulados por reglas, ya que de esta manera valoran el equilibrio.

Clima orientado hacia el trabajo: Está dirigido a trabajar en función de los objetivos específicos de la organización.

Clima orientado hacia la gente: Cubrió las necesidades (personales, de aprendizaje y desarrollo) de los individuos que la integran.

Actualmente, muchas de las empresas tienen un clima orientado hacia el poder, puesto que los superiores son los que se encargan de tomar decisiones por los trabajadores, sin considerar sus opiniones; sin embargo, muchas de las organizaciones que tienen un clima orientado hacia la gente, logra ubicarse en una buena posición del mercado, ya que los trabajadores se encuentran motivados y mejoran su rendimiento laboral.

3.2.1.5. Teoría que fundamenta el clima laboral

La variable clima laboral se fundamentó en la teoría de la gestión, fue planteada por Likert (1968), quien expuso que el compromiso que tienen los trabajadores depende básicamente de la conducta de los encargados administrativos y de las distintas condiciones que estos perciben, por tal razón afirmo que el fundamento de su teoría es la percepción que los individuos tienen sobre el ambiente en donde laboran, lo cual incluye desde la tecnología hasta la remuneración que reciben. Orientado por ello, el autor estableció que un clima participativo podría facilitar la eficacia y eficiencia de la persona, por lo que resulto necesario se implementen métodos y estrategias que ocasionen una buena percepción a los trabajadores, estas fueron:

Causales: Orientadas a una organización bien estructurada, administrada con reglas y competencias personales.

Intermedias: Estado interno de las organizaciones, como la motivación, una buena comunicación, entre otros.

Finales: Esta última es el efecto que causa las dos mencionadas anteriormente, y está guiada al establecimiento de resultados obtenidos de la empresa como las ganancias o pérdidas.

Esta teoría demostró científicamente que existen métodos aplicables para fomentar una buena percepción del individuo sobre la organización, los cuales se encuentran orientadas desde la estructura de la organización, lo cual implica el trabajo directo de los superiores; así mismo, la forma de motivar a los individuos, ya sea de forma personal como laboral, es necesario mencionar aquí también que muchas de las empresas no trabajan en la motivación personal, y finalmente, el efecto que causa las dos ya mencionadas anteriormente.

3.2.2. Factores de riesgos psicosociales

3.2.2.1. Conceptualización de factores de riesgos psicosociales

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca EU - OSHA (2013) menciona que son todas las condiciones presentes en una situación laboral y que se relacionaron ya sea con el ambiente, de la organización, y directamente a la labor que realizan, la cual afecta su salud física o emocional, perjudicando su rendimiento diario.

Así mismo, el Ministerio de salud (MINSA, 2014) la definió como la interacción que se da entre el ambiente laboral, la forma de organización y las condiciones de esta, haciendo que a través de las experiencias influya en la salud y la satisfacción que el individuo tiene con sus logros laborales.

Caicoya, et al. (2009) expresara que son condiciones del trabajo derivadas que si no son dadas adecuadamente iniciado desde la estructura en la organización pueden perjudicar negativamente y

gravemente en los trabajadores, ya sea físicamente, socialmente o psicológicamente.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) manifestó que los factores de riesgo psicosociales consisten en la interacción tanto del ambiente del trabajo como la satisfacción, las condiciones, etc., y las capacidades del trabajador como son sus necesidades, cultura, situación personal, experiencias, percepciones, entre otros.

Pérez, et al. (2010) expresaron también que son condiciones que están presente en una situación laboral y se relacionan con la empresa, tanto el trabajo como la realización de la tarea y que pueden afectar la salud del trabajador y su desarrollo.

Finalmente, Carayon, et al. (2001) conceptualiza la variable como características del ambiente laboral que son percibidas por el trabajador y tienen una connotación emocional de forma personal y los gestores.

Estas definiciones realizadas por diversos autores a lo largo de la historia, indicaron que los factores de riesgos psicosociales son el conjunto de condiciones ambientales, personales y psicológicas en las que se encuentra el trabajador para realizar sus funciones laborales; destacando que cuando estas condiciones no son las adecuadas en el desempeño laboral que se espera y puede afectar también la salud física, emocional y/o psicológica del individuo, causando como principal problemática el estrés laboral.

3.2.2.2. Dimensiones de riesgos psicosociales

Siguiendo el modelo del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (2013) los riesgos Psicosociales, se encuentra constituido por las siguientes dimensiones:

Exigencias psicológicas: Esta dimensión hace referencia a exigencias emocionales, sensoriales, entre otros, como también a la distribución e intensidad del trabajo.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Consiste en la autonomía que tiene el individuo, es decir, horarios, calidad, estrategias, entre otros.

Apoyo social y calidad de liderazgo: Se refiere al apoyo emocional que los trabajadores reciben, incluyendo características de liderazgo.

Compensaciones: Indica las recompensas que reciben después de un esfuerzo dado.

Doble presencia: Evalúa la preocupación por el cumplimiento de las actividades.

La variable factores de riesgos psicosociales estará constituida por distintas dimensiones de acuerdo al criterio y estudios de diversos investigadores; en el presente trabajo se consideraron cinco dimensiones que conllevan a comprender la forma en la que se construye un ambiente laboral adecuado para el cumplimiento de las diversas labores, sin embargo, muchas de ellas no son consideradas por los responsables de las organizaciones en el momento de establecer las metas, razón por la cual muchas veces no se cumplen los objetivos esperados.

3.2.2.3. Características de los riesgos psicosociales

Uribe (2014) presento las siguientes características propias de los factores de riesgos psicosociales:

Afectan a los derechos fundamentales del trabajador: Los riesgos psicosociales afecta la dignidad e integridad física y personal del ciudadano, ya que interfiere en su derecho a la libertad y a la salud positiva y negativa. Los que se presentan con más frecuencia

son la violencia y el acoso laboral o sexual los cuales son elementos propios de los fundamentales derechos de los que laboran.

Efectos globales sobre la salud del trabajador: El principal efecto que causan los riesgos psicosociales es el estrés agudo, comúnmente estas respuestas se encuentran mediadas por la percepción y el contexto de cada trabajador, es decir, estos efectos de estrés son principalmente moduladores.

Afectan la salud mental de los trabajadores: Los riesgos psicosociales presentan repercusiones notables en la salud mental del individuo, afectando principalmente en el proceso adaptativo y la estabilidad de ellos. Actualmente la ansiedad y la depresión se encuentran asociados a estos riesgos.

Tienen formas de cobertura legal: La relevancia de los riesgos psicosociales y su alta incidencia en la salud del individuo ha llevado a los encargados a desarrollar una cobertura legal de una jurisprudencia. Actualmente existe una legislación que atiende situaciones de estrés, violencia, acoso, etc.

La presencia de los factores de riesgos psicosociales se manifestaron de distintas formas, es decir, presentaron diversas características cuando está presente en la organización, partiendo desde el efecto que causa en los derechos del individuo, afectando su integridad, puesto que los encargados de las empresas no consideran los intereses y bienestar de sus trabajadores, lo que puede causar la presencia de otra característica mucho más relevante enfermedades físicas o psicológicas al realizar sus funciones y/o actividades diarias extralaborales.

3.2.2.4. Principales riesgos psicosociales

Seguendo a Mansilla (2012) los principales riesgos psicosociales reconocidos como tal en el contexto laboral y que afectan la calidad de vida de los trabajadores son:

Estrés: Estrés como factor de riesgo no consiste en las respuestas brindadas frente a situaciones de tensión, sino más bien a un agotamiento del organismo que dificulta la adaptación de la persona, provocando esto un deterioro en el rendimiento laboral.

Violencia: Esta variable psicológica en el contexto laboral ya sea en cualquiera de sus diferentes formas es una característica actual de los estilos de vida laborales, sin embargo, presenta repercusiones en la salud del individuo y tiene gran atención legal, debido a que el manejo de elementos valiosos y las relaciones sociales con otros en situaciones imprevistas ocasionan distintas formas de violencia, incluyendo los asaltos.

Inseguridad contractual: La inseguridad en el contexto laboral ha estado presente siempre, sin embargo, las condiciones emergentes de trabajo, la globalización, entre otros, ha ocasionado se convierta en relevante riesgo laboral, ya sea por su extensión y por sus efectos.

No es sencillo establecer una lista de riesgo psicosociales, aun a pesar de existir un consenso sobre los más relevantes o de porcentaje significativo y sus consecuencias, como los mencionados por el autor. Estos aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la empresa y las condiciones del trabajador, se interrelacionan dinámicamente, a través de percepciones y experiencias, que influyen en la salud y el desempeño de los mismos. Es de gran importancia que la organización se fortalezca considerando estos factores para el bienestar global y personal de cada integrante del equipo.

3.2.2.5. Teoría que fundamenta los riesgos psicosociales

La teoría denominada demanda – control- apoyo social establecida por Karasek y Johnson (1979) relacionan el entorno del trabajo en donde el estresor es crónico, si bien no puede predisponer amenazas de vida, si son resultados relevantes de decisiones que las personas toman en base a la empresa. Estas características se fundamentaron en riesgos psicosociales laborales. Los autores formularon en primera instancia el riesgo de enfermedad en relación al estrés, seguidamente de los correlatos de comportamentales y conductuales activo/pasivo de los puestos de trabajo, estos no solo producen enfermedades , sino que también características propias del trabajo y la posibilidad tanto de un estrés positivo o negativo, la cual se explicó en una combinación de demandas y control, que brindo un modelo practico en donde se analizó la respuesta del individuo frente al estrés, considerando también su puesto de trabajo, personal de servicio, administrativos y otros están es una cuestión delicada.

Esta teoría brindo una explicación al proceso de estrés, motivación y aprendizaje laboral, considerando las características psicosociales de las condiciones de las organizaciones implicándose en la salud y productividad. Definitivamente es el método que más representa la exploración de las condiciones psicosociales del trabajo, teniendo un potencial predictivo para el área de la salud, puesto que exploro a profundidad lo que contiene el trabajo desde el enfoque de demandas psicológicas y control o autonomía laboral.

3.3. Marco conceptual

Actitud: Creencia o sentimiento que predispone actuar de una forma determinada frente a diversas situaciones de cualquier índole (Cosacov, 2002).

Adaptación: Estado en el que la persona constituye una relación entre equilibrio y los cambios que generan conflictos en el ambiente, teniendo una interacción efectiva (Consuegra, 2010).

Afecto: Patrón comportamental que es observable y expresa sentimientos (Consuegra, 2010).

Autonomía: Característica del ser humano que genera independencia personal bajo ciertos conceptos, refleja capacidad para autogobernarse (Consuegra, 2010).

Asertividad: Conducta asertiva, es decir, libertad de expresión de pensamientos y emociones sin dañar emocionalmente al otro (Portugal, 2008).

Compromiso: Intención para ejecutar un acto, tomando decisiones en un determinado momento, para alcanzar alguna meta es específico (Consuegra, 2010).

Control: Creencia que tiene la persona sobre la posibilidad de cambiar una situación, esta es clave para su bienestar psíquico (Cosacov, 2002).

Equilibrio: Estado de balance entre el individuo y el contexto, incluyendo las estructuras cognitivas de este., el cual lo conduce a la acomodación y al manejo de nuevas experiencias (Consuegra, 2010).

Estrés: Reacción de alerta y preparación del organismo frente a una situación adaptativa de un determinado riesgo que afecta al individuo (Cosacov, 2002).

Identidad: Sentido y significado de cada persona sobre su lugar dentro de un contexto más amplio de la vida (Consuegra, 2010).

Incentivo: Estímulo que refuerza una determinada conducta, estos pueden ser premios, dinero, atención, entre otros (Cosacov, 2002).

Motivación: Estados internos que sostienen y dirigen una acción que el individuo realiza o pretende realizar (Consuegra, 2010)

Percepción: Proceso activo en donde la mente interviene interpretando las sensaciones que se presenta (Cosacov, 2002).

Personalidad: Patrón de rasgos conductuales, temperamentales y emocionales que caracterizan a una persona de forma única, el cual está constituido por factores genéticos y ambientales (Consuegra, 2010).

Pertenencia: Cualidad de pertenecer a un grupo referencial, comúnmente es un grupo de pares o de una organización (Cosacov, 2002).

IV. METODOLOGÍA

El trabajo de investigación científica que se presenta, tiene un enfoque cuantitativo, el cual se identificó por estar constituido por secuencias, siguiendo una etapa de la otra, sin eludir alguna; la medición de las variables de estudio se realizó mediante la aplicación métodos estadísticos, para así probar hipótesis y generar conclusiones (Hernández, et al., 2014).

Por otro lado, se siguió los lineamientos señalados por la Universidad Autónoma de Ica.

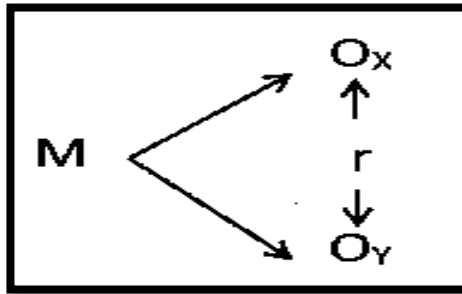
4.1. Tipo y nivel de investigación

Siguiendo a Carrasco (2005) el estudio es de tipo básica, puesto que no presenta objetivos aplicativos, sino más bien, el principal propósito es ampliar los conocimientos que ya existen sobre la realidad. Así también, es transversal, porque la recolección de datos para el estudio se realizó en un solo momento.

De igual forma, es de nivel correlacional, ya que, siguiendo al mismo autor Carrasco (2005) este tiene la particularidad de analizar la el grado en el que influye una variable sobre otra.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño del trabajo es no experimental, descriptivo correlacional, puesto que las variables carecen de manipulación, por lo contrario, estudian los sucesos reales; así mismo es descriptivo porque se busca especificar características relevantes de las variables, finalmente es correlacional, debido a que se pretende observar el grado en el que influye una variable sobre la otra (Carrasco, 2005). Este diseño se representó de la siguiente forma:



Donde:

M= Muestra

O1= Clima laboral

O2= Factores de riesgos psicosociales

R= Relación entre dichas variables

4.3. Hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chíncha – 2024.

Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre el liderazgo y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.

HE2. Existe relación significativa entre la motivación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.

HE3. Existe relación significativa entre la reciprocidad y los factores de riesgos psicosociales en la empresa en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.

HE4. Existe relación significativa entre la participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.

4.4. Identificación de las variables

Variable X. Clima laboral

Dimensiones:

- Liderazgo
- Motivación
- Reciprocidad
- Participación

Variable Y. Factores de riesgos psicosociales

Dimensiones:

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo
- Compensaciones
- Doble presencia

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Laboral	El clima laboral es el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo: la forma de cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas unas a otras, cómo se atienden a los clientes y cómo es la relación con los proveedores (Chiavenato, 2011).	La variable clima laboral fue operacionalizada mediante un cuestionario que estuvo estructurado en función de sus dimensiones establecidas.	Liderazgo	-Dirección -Solución de conflictos	Escala ordinal
			Motivación	-Realización personal -Adecuadas condiciones laborales	
			Reciprocidad	-Retribución -Equidad	
			Participación	-Compromiso con la productividad -Involucramiento en el cambio	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores de riesgos psicosociales	Condiciones de la organización que dependen de la cultura o liderazgo y pueden afectar la salud positiva o negativamente (Moreno y Báez, 2010).	La variable factores de riesgos psicosociales fue operacionalizada mediante un cuestionario que estuvo estructurado en función de sus dimensiones establecidas.	Exigencias psicológicas	-Represión emocional -Toma de decisiones difíciles	Escala ordinal
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	-Organización en el trabajo -Desarrollo personal y profesional	
			Apoyo social en la empresa	-Compañerismo -Respaldo mutuo	
			Compensaciones	-Inestabilidad laboral -Trato injusto	
			Doble presencia	-Trabajo doméstico y familiar -Descanso insuficiente	

4.6. Población – Muestra

Población

Carrasco (2005) define la población como el conjunto de todos los elementos con características similares que pertenecen a un determinado ámbito.

Considerando lo anterior, la población del estudio estuvo constituida por 200 trabajadores de ambos sexos del área de costura de la empresa Textil del Valle ubicado en la provincia de Chincha, cuyas edades fluctúan entre 20 a 50 años.

Muestra

La muestra es un fragmento objetivo que representa la población, para que de esta manera los resultados que se obtendrán puedan generalizarse (Carrasco, 2005).

Para la selección de la muestra se aplicó la fórmula de poblaciones finitas, tal como se detalla a continuación:

n= Tamaño de la muestra

n= ?

Z = Sigma = Nivel de Confianza (1-5)

Z= 1.96

N = Universo

N= 200

P = Posibilidad de éxito = 50%

P= 0.5

Q = Posibilidad de error = 50%

Q= 0.5

E = Error muestral (1-10)

E= 0.05

FORMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot N + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = 133$$

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron la muestra está conformada por 133 trabajadores de ambos sexos del área de costura de la empresa Textil del Valle ubicado en la provincia de Chincha, cuyas edades fluctúan entre 20 a 50 años.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la empresa Textil del Valle Chincha.
- Trabajadores del área de costura que laboren la fecha en la aplicación del instrumento.
- Trabajadores que hayan aceptado ser parte del estudio.
- Trabajadores que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentren de licencia y/o de vacaciones.
- Trabajadores que no deseen participar.
- Trabajadores que no pertenecen a la empresa textil del Valle Chincha.
- Trabajadores que no firmen el consentimiento informado.

Muestreo

La muestra fue seleccionada a través de la técnica del muestreo probabilístico, para lo cual se aplicó métodos estadísticos con la fórmula de poblaciones finitas (Hernández, et al., 2014).

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la aplicación de los instrumentos se procedió a realizar los trámites administrativos en la Universidad Autónoma de Ica. De esta forma, se inició el proceso de aplicación, presentando una solicitud a la facultad ciencias de la salud y anexando la ficha de datos para la obtención de la carta de presentación; esta fue entregada a recursos humanos de la empresa textil del Valle, así se obtuvo el acceso al área

de costura, la cual fue seleccionada como población muestral debido a la situación problemática que se presentaba.

Técnica

Psicometría: Es una técnica de estudio de campo de la psicología, que consiste en la aplicación de instrumentos válidos y confiables, con la finalidad de medir determinados componentes de la personalidad de un sujeto. Estos instrumentos utilizados poseen características psicométricas que permiten su aplicación en la población objetivo y que valoran las variables con precisión (González, 2007).

Instrumento

Escala para evaluar el clima laboral: El objetivo de este instrumento es identificar los niveles de clima laboral en trabajadores, se encuentra conformado por 20 ítems, estructurados según sus dimensiones, liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Se presenta su ficha técnica.

Ficha técnica del instrumento:

Nombre original del instrumento	Escala de clima laboral
Autor	Marín, et al. (1992)
Adaptación	Peruana
Nombre adaptado del instrumento	Escala para evaluar el Clima Laboral
Autor de la adaptación	Larico (2017)
Administración	Individual o colectiva
Duración	25 minutos aproximadamente
Muestra	Trabajadores
Dimensiones	-Liderazgo -Motivación

	-Reciprocidad -Participación.
Ítems	20 ítems
Escala valorativa	-Nunca -Casi nunca -A veces -Casi siempre -Siempre

Validez

La validez fue evaluada por tres expertos, de la especialidad de psicología con maestría que se encuentran registrado en SUNEDU, como su debida colegiatura:

Mg. Julio J. Peña Galindo

Mg. Julio Yenko Oyaguren Goya

Mg. Carlos Manuel Esparza Melo

Los expertos validaron los instrumentos con claridad, coherencia, consistencia y objetividad, finalizando por unanimidad los resultados fueron positivos.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia de Alfa de Cronbach pues el instrumento utilizado tenía opciones de respuesta politómicas, el índice de pertinencia resultante fue de ,349 que termina por demostrar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 1.

Baremación de la variable clima laboral y de sus dimensiones

	Baja	Medio	Alto
Clima laboral	20 - 46	47 – 73	74 -100
Liderazgo	5 - 11	12 – 18	19 - 25
Motivación	5 - 11	12 – 18	19 - 25
Reciprocidad	5 - 11	12 – 18	19 - 25
Participación	5 - 11	12 – 18	19 - 25

Escala para evaluar los riesgos psicosociales: Este instrumento presenta como finalidad medir los niveles de factores de riesgos psicosociales en trabajadores, el cual está constituido por 20 ítems, divididos en sus dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

Ficha técnica del instrumento

Nombre original del instrumento	Istas 21 CopsoQ
Autor	Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (2000)
Adaptación	Peruana
Nombre adaptado del instrumento	Escala para evaluar los riesgos psicosociales
Autor de la adaptación	Flores (2019)
Administración	Individual o colectiva
Duración	20 minutos aproximadamente
Muestra	Trabajadores de 18 a 68 años
Dimensiones	-Exigencias psicológicas

	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo activo y desarrollo de habilidades -Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo -Compensaciones -Doble presencia.
Ítems	20 ítems
Escala valorativa	<ul style="list-style-type: none"> -Siempre -La mayoría de veces -Algunas veces -Solo unas pocas veces -Nunca.

Validez

La validez fue evaluada por tres expertos, de la especialidad de psicología con maestría que se encuentran registrado en SUNEDU, como:

Mg. Julio J. Peña Galindo

Mg. Julio Yenko Oyaguren Goya

Mg. Carlos Manuel Esparza Melo

Los expertos validaron los instrumentos con claridad, coherencia, consistencia y objetividad, finalizando por unanimidad los resultados fueron positivos.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia de Alfa de Cronbach pues el instrumento utilizado tenía opciones de respuesta politómicas, el índice de pertinencia resultante fue de ,651 que termina por demostrar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 2.

Baremación de la variable factores de riesgo psicosocial y de sus dimensiones

	Baja	Media	Alta
Factores de riesgo psicosociales	20 - 46	47 – 73	74 - 100
Exigencias psicológicas	5-11	12-18	19-25
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	19-25	12-18	5-11
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	19-25	12-18	5-11
Compensaciones	19-25	7-10	5-11
Doble presencia	2 - 4	5 – 7	8 - 10

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

La técnica que se utilizó para la recolección de datos cuantitativos, el análisis e interpretación de datos, se establecieron en una base de datos para que se procesen estadísticamente, llegando a conclusiones que prueban las hipótesis establecidas. Los datos se procesarán considerando los siguientes pasos:

Estadística descriptiva: Borrego (2008) describe que esta consiste en el recuento, orden y clasificación de los datos que se obtienen a través de las observaciones, elaborándose tablas en gráficos y simplifican la complejidad de los datos.

1° Codificación: Se seleccionaron los datos que genero códigos para para cada uno de los trabajadores evaluados.

2° Calificación: Se le ha brindado una calificación según lo establecido en el manual de los instrumentos seleccionados.

3° Tabulación de datos: Se creo una base de datos en excel donde se vaciaron los códigos de cada uno de los participantes y a estos se les aplicará estadísticos acorde a los objetivos.

4° Interpretación de los resultados: Se ha compartido los gráficos y tablas con su respectiva interpretación para hallar la relación de las variables. Así mismo, para hallar el tipo de relación se hizo uso de un coeficiente de correlación.

Estadística inferencial: Esta hace referencia a realizar descripciones, predicciones o comparaciones sobre una población estadística partiendo desde la información que se obtiene en una determinada muestra (Borrego, 2008).

5° Comprobación de hipótesis: Se efectuó la prueba de hipótesis mediante el proceso estadístico en el SPSS versión 25.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 3.

Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	33	24,8%
	Femenino	100	75,2%
Edad	18 – 29	52	39,1%
	30 – 50	75	56,4%
	51 a más	6	4,5%
Estado civil	Soltero	60	45,1%
	Casado	50	37,6%
	Conviviente	15	11,3%
	Divorciado	3	2,3%
	Viudo	5	3,8%
Número de hijos	Sin hijos	37	27,8%
	1 hijo	28	21,1%
	2 hijos	36	26,6%
	3 hijos	20	15,0%
	Más de 3 hijos	10	7,5%
Grado de instrucción	Primaria	2	1,5%
	Secundaria	80	60,2%
	Técnico	31	23,3%
	Universitario	20	15,0%
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	53	39,8%
	1 año	16	12,0%
	2 años	10	7,5%
	3 años	14	10,5%
	Más de 3 años	40	30,1%

Fuente: Data de resultados

Tabla 4.

Clima laboral de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	101	75,9%
Alto	32	24,1%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

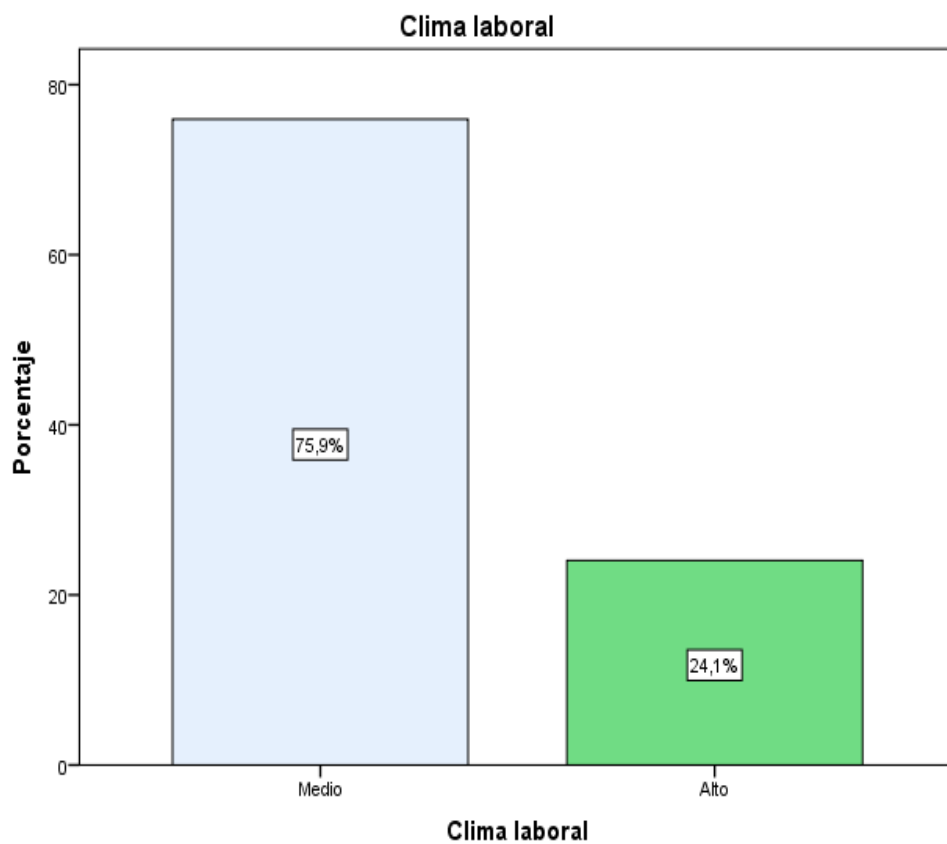


Figura 1. Clima laboral en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

Tabla 5.

Liderazgo de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0,8%
Medio	49	36,8%
Alto	83	62,4%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

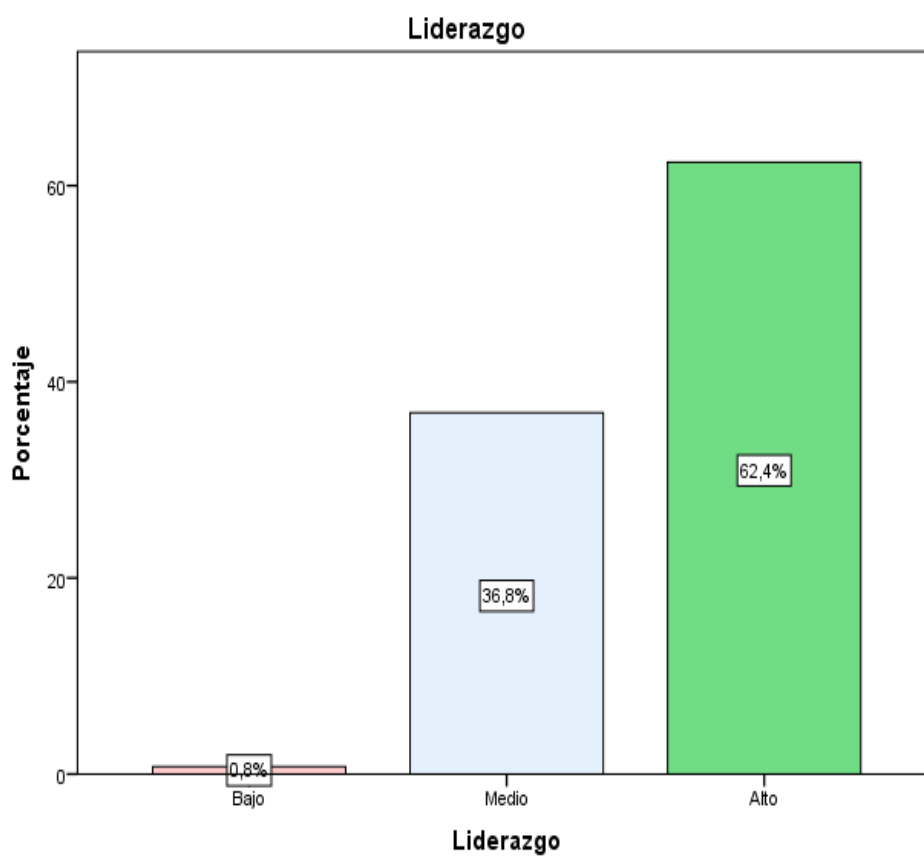


Figura 2. Liderazgo en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

Tabla 6.

Motivación de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	10,5%
Medio	67	50,4%
Alto	52	39,1%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

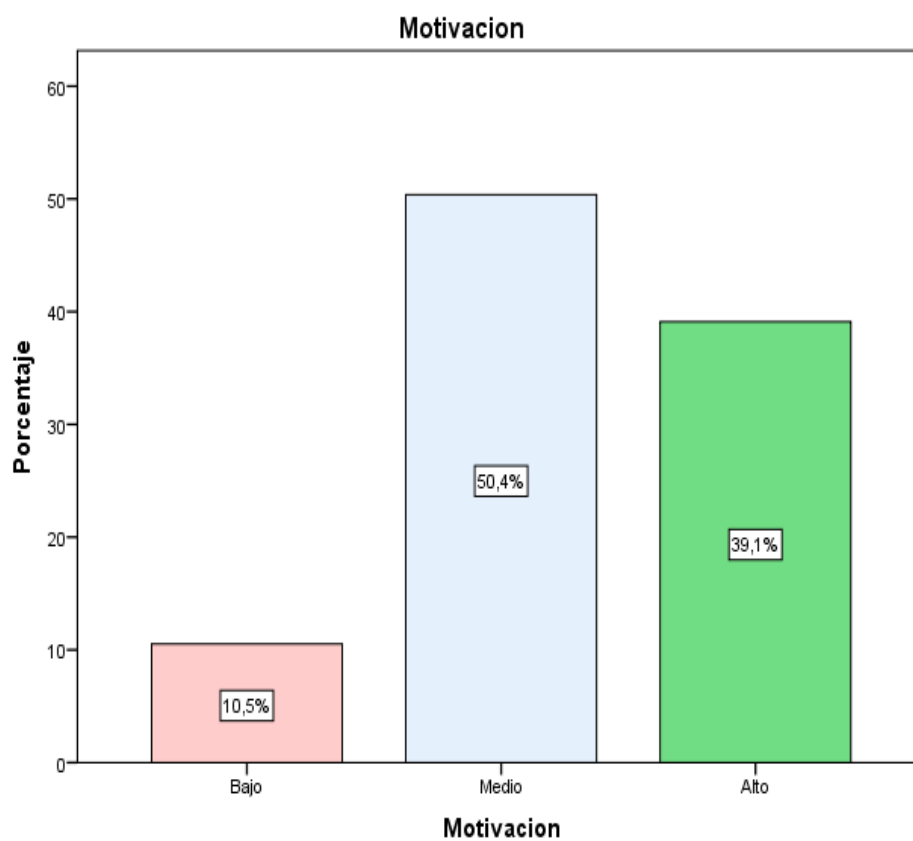


Figura 3. Motivación de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

Tabla 7.

Reciprocidad de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chincha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	4,5%
Medio	55	41,4%
Alto	72	54,1%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

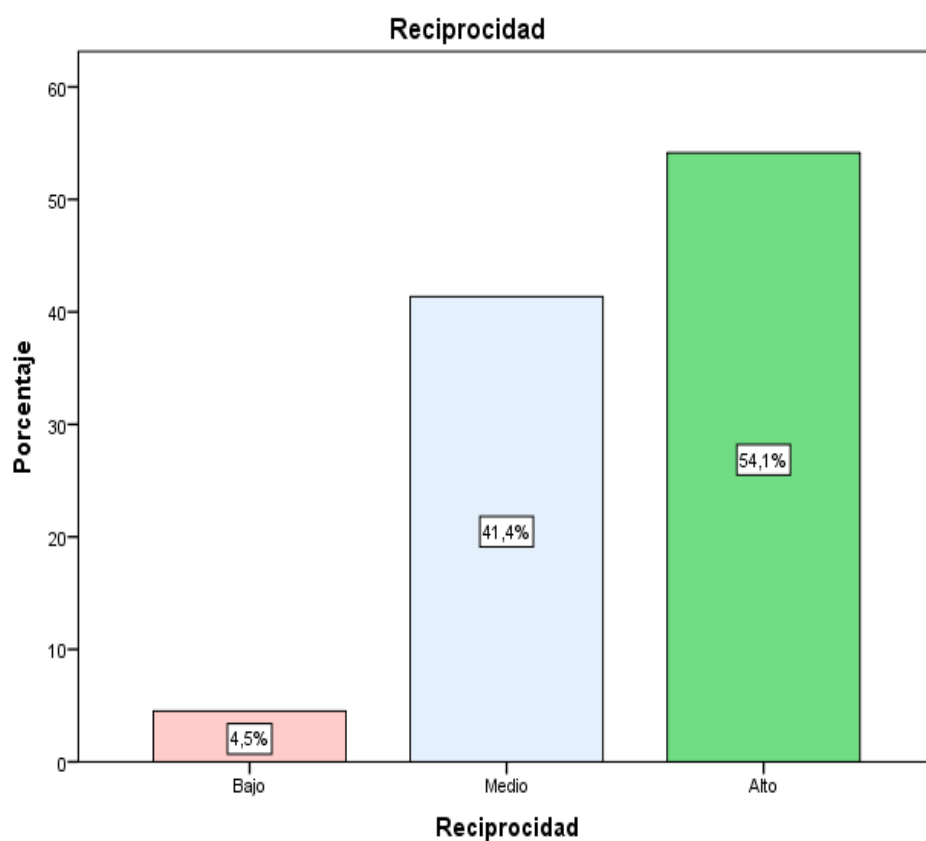


Figura 4. Reciprocidad en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chincha – 2024.

Tabla 8.

Participación de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	36,1%
Medio	73	54,9%
Alto	12	9,0%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

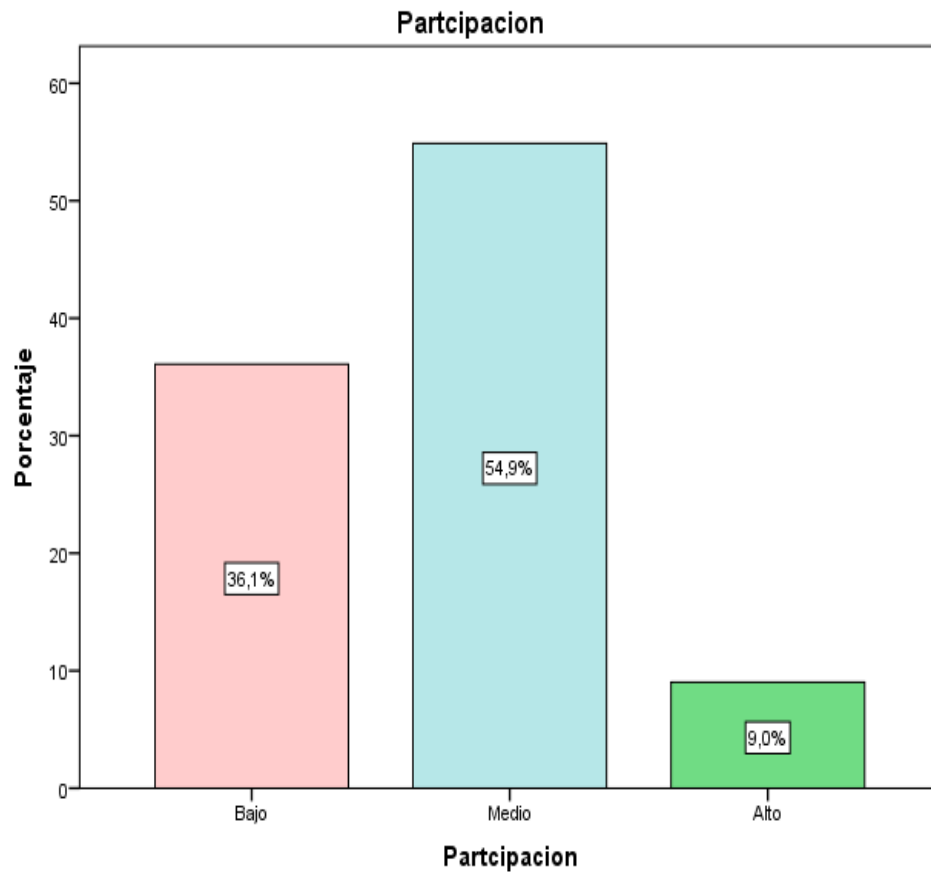


Figura 5. Participación en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

Tabla 9.

Factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	24,1%
Medio	97	72,9%
Alto	4	3,0%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

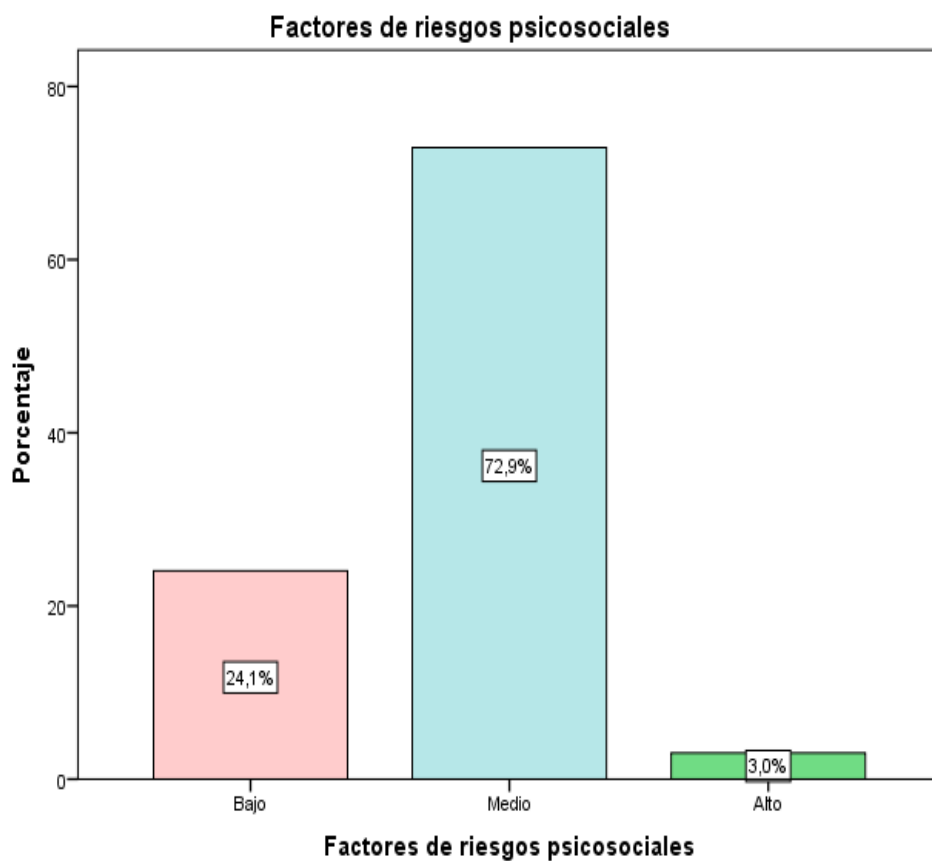


Figura 6. Factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

Tabla 10.

Exigencias psicológicas de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	39,1%
Medio	79	59,4%
Alto	2	1,5%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

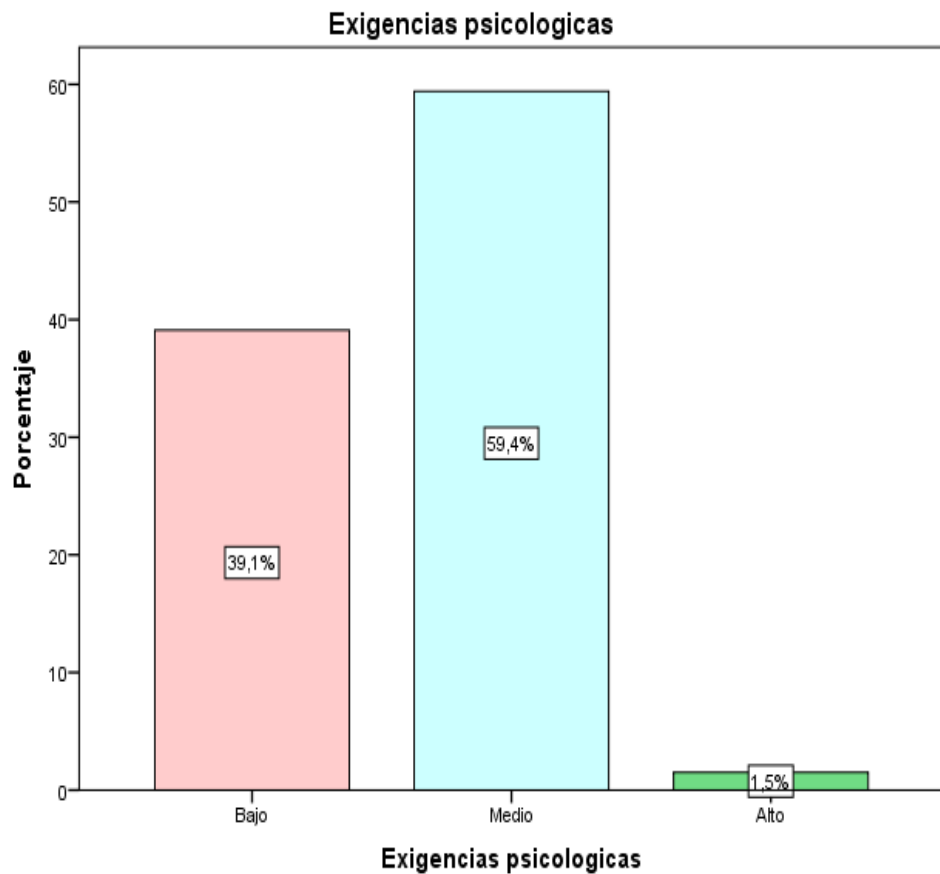


Figura 7. Exigencias psicológicas en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

Tabla 11.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,5%
Medio	25	18,8%
Alto	106	79,7%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultado

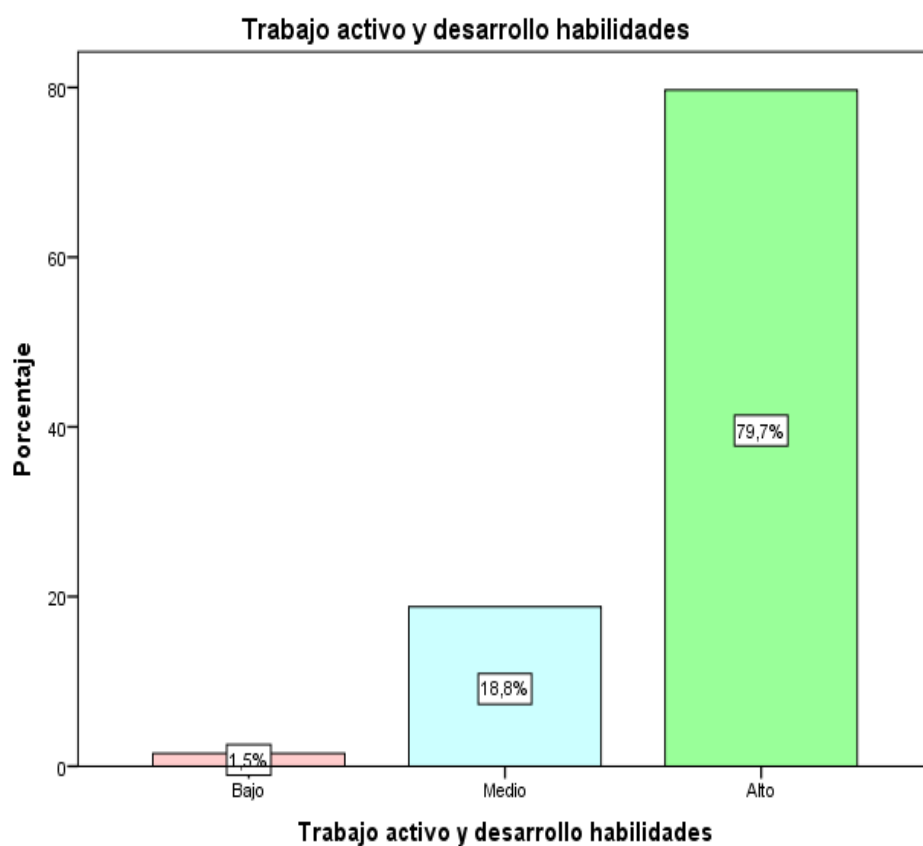


Figura 8. Trabajo activo y desarrollo de habilidades en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

Tabla 12.

Apoyo social de la empresa en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,5%
Medio	23	17,3%
Alto	108	81,2%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

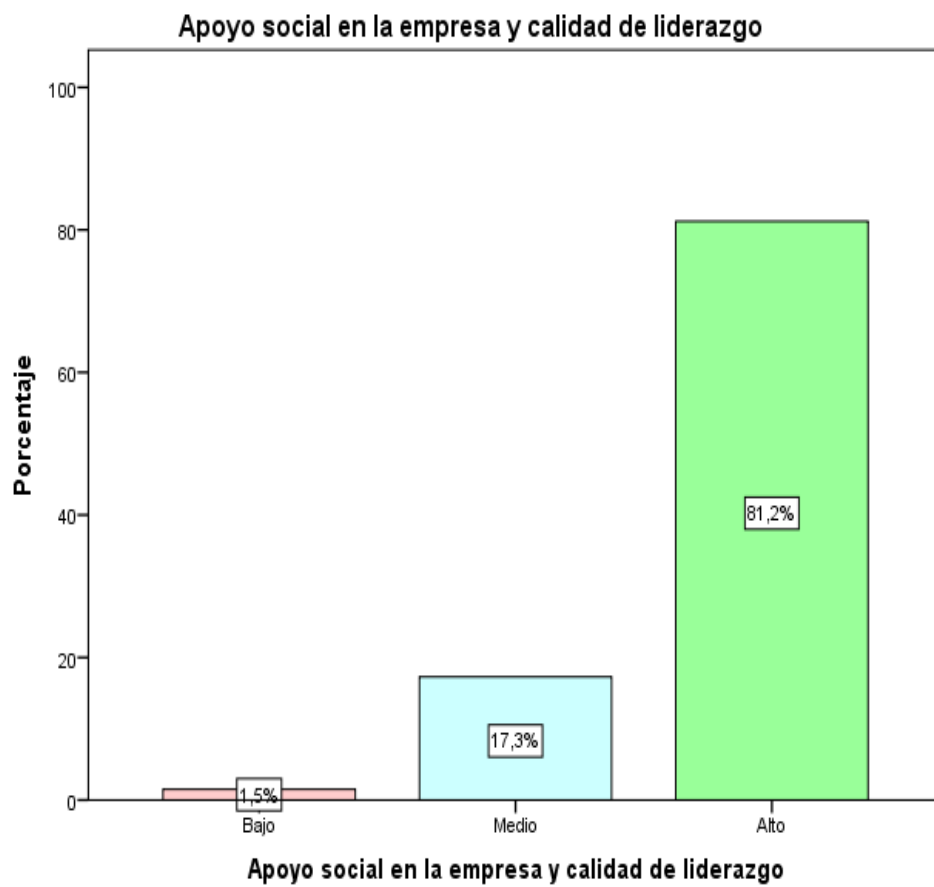


Figura 9. Apoyo social en la empresa de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

Tabla 13.

Compensaciones de los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	26,3%
Medio	71	53,4%
Alto	27	20,3%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

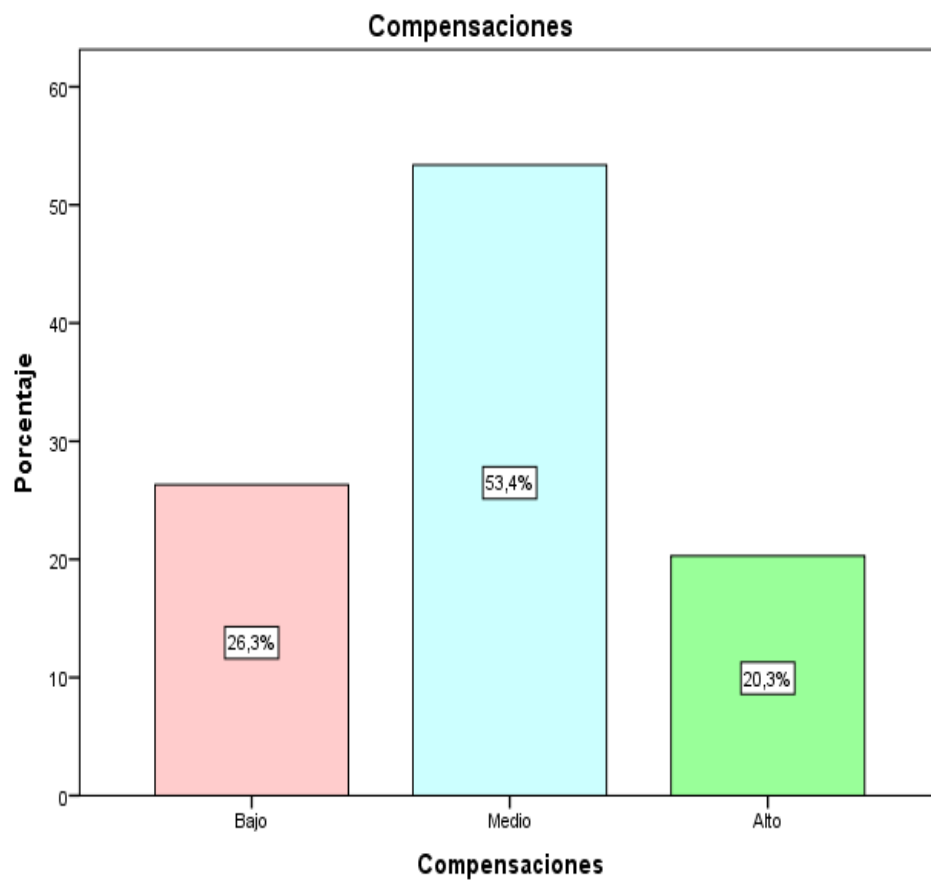


Figura 10. Compensaciones en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024

Tabla 14.

Doble presencia en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	27,8%
Medio	48	36,1%
Alto	48	36,1%
Total	133	100%

Fuente: Data de resultados

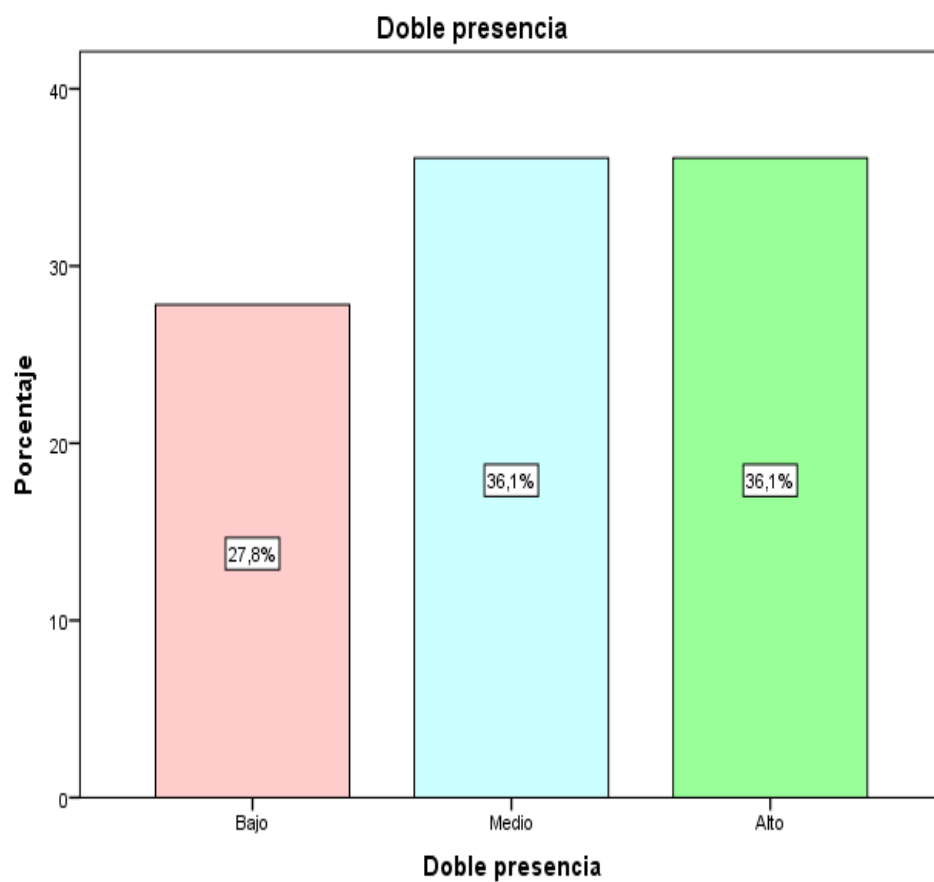


Figura 11. Doble presencia en los trabajadores de la empresa textil del Valle Chíncha – 2024.

5.2. Interpretación de Resultados

En la tabla 4 y figura 1 se muestra que el clima laboral en trabajadores, se encuentra en el nivel medio con un 75,9% (101/133) y el 24,1% (32/133) en nivel alto.

En la tabla 5 y figura 2 se muestra que la dimensión liderazgo, se encuentra en nivel bajo con el 0,8% (1/133), mientras que el 36,8 (49/133) en medio y el 62,4% (83/133) en alto.

En la tabla 6 y figura 3 se muestra que la dimensión motivación, se encuentra en el nivel bajo con un 10,5% (14/133), el 50,4% (67/133) en medio y el 39,1% (52/133) en alto.

En la tabla 7 y figura 4 se muestra que la dimensión reciprocidad en trabajadores, se ubica en nivel bajo con un el 4,5% (6/133), así también, el 41,4% (55/133) en medio y el 54,1% (72/133) en alto.

En la tabla 8 y figura 5 se muestra que la dimensión participación el 36,1% (48/133) se ubica en nivel bajo, el 54,9% (73/133) en medio y el 9% (12/133) en alto.

En la tabla 9 y figura 6 se muestra que los factores de riesgos psicosociales en trabajadores, el 24,1% (32/133) se ubica en nivel bajo, el 72,9% (97/133) en medio y el 3% (4/133) en alto.

En la tabla 10 y figura 7 se muestra que en la dimensión exigencias psicológicas el 39,1% (52/133) se encuentra en nivel bajo, el 59,4% (79/133) medio y el 1,5% (2/133) alto.

En la tabla 11 y figura 8 se muestra que en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, el 1,5% (2/133) se encuentra en nivel bajo, el 18,8% (25/133) en medio y el 79,7% (106/133) en alto.

En la tabla 12 y figura 9 se muestra que, en el apoyo social de la empresa en trabajadores, el 1,5% (2/133) se ubica en nivel bajo, el 17,3% (23/133) en medio y el 81,2% (108/133) en alto.

En la tabla 13 y figura 10 se muestra que en la dimensión compensaciones, el 26,3% (35/133) se encuentra en el nivel bajo, el 53,4% (71/133) en medio y el 20,3% (27/133) en alto.

En la tabla 14 y figura 11 se muestra que en la dimensión doble presencia, el 27,8% (37/133) se ubica en el nivel bajo, el 36,1% (48/133) en medio y el 36,1% (48/133) en alto.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H1: Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 12.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,129	133	,000	,954	133	,000
Motivación	,109	133	,001	,977	133	,022
Reciprocidad	,097	133	,004	,971	133	,005
Participación	,143	133	,000	,961	133	,001
Clima laboral	,068	133	,200*	,992	133	,696
Exigencias psicológicas	,164	133	,000	,962	133	,001
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	,192	133	,000	,926	133	,000
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	,166	133	,000	,914	133	,000
Compensaciones	,112	133	,000	,972	133	,008
Doble presencia	,142	133	,000	,924	133	,000
Factores de riesgos psicosociales	,080	133	,036	,987	133	,259

Fuente: Data de resultados

La muestra que se seleccionó para la investigación fue mayor a 50 participantes, por ello se utilizó Kolmogorov-Smirnov para el proceso estadístico de la prueba de normalidad, siendo en su mayoría datos menores a 0,05; demostrando así estar frente a una distribución no paramétrica, por ello se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha - 2024

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha - 2024

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Clima laboral	Factores de riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,252
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	133	133
	Factores de riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	-,252	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	133	133

El resultado del p valor (Sig = 0,003) es menor al valor de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la nula (H_0); demostrando esto que existe relación significativa entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024. De igual forma, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se halló -,252 lo que indica correlación negativa baja.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre liderazgo y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el liderazgo y factores de riesgo psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Liderazgo	Factores de riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Liderazgo	1,000	-,161
	Coefficiente de correlación	.	,064
	Sig. (bilateral)		
	N	133	133
	Factores de riesgos psicosociales	-,161	1,000
	Coefficiente de correlación	,064	.
Sig. (bilateral)			
N	133	133	

El resultado del p valor (Sig = 0,064) es mayor al valor de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la nula (H_0); de esta forma no existe relación significativa entre el liderazgo y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la motivación y los factores de riesgo psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha - 2024

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la motivación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Motivación	Factores de riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	-,118
		Sig. (bilateral)	.	,177
		N	133	133
	Factores de riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	-,118	1,000
		Sig. (bilateral)	,177	.
		N	133	133

El resultado del p valor (Sig = 0,177) es mayor al valor de significancia 0,05, por lo cual se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la alterna (H_1); demostrando que no existe relación significativa entre la motivación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la reciprocidad y los factores de riesgo psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la reciprocidad y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Reciprocidad	Factores de riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Reciprocidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,091
		Sig. (bilateral)	.	,299
		N	133	133
Rho de Spearman	Factores de riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	-,091	1,000
		Sig. (bilateral)	,299	.
		N	133	133

El resultado del p valor (Sig = 0,299) es mayor al valor de significancia 0,05, por lo cual se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la alterna (H_1); afirmando así que no existe relación significativa entre la reciprocidad y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la textil del valle chincha – 2024.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Participación	Factores de riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,190
		N	,028
	Factores de riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	133
		Sig. (bilateral)	-,190
		N	1,000

El resultado del p valor (Sig = 0,028) es menor al valor de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la nula (H_0); por lo que existe relación significativa entre la participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024. De igual forma, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se identifico -,190 lo que demuestra correlación negativa muy baja.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del valle Chincha, 2024. Del mismo modo, se buscó determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable clima laboral (Liderazgo, motivación, reciprocidad y participación), con la variable factores de riesgos psicosociales.

La mayor limitante de la investigación es que no se disponía de tiempo ya que al ser dos instrumentos algunos colaboradores no se sentían dispuestos a participar, de igual forma tenían temor de participar, por las consecuencias que esto podría traer a su puesto de trabajo, sin embargo, al indicarse que el estudio no guardaba relación con el manejo de información interna de la empresa accedían porque se sentían con libertad de indicar sus problemas diarios.

Los cuestionarios utilizados han sido adaptados considerando las variables y las características de los trabajadores de la empresa textil del Valle, obteniendo validez y confiabilidad, el primer proceso fue validar los instrumentos mediante juicio de tres expertos que presentaban maestría en psicología, continuamente a través de una prueba piloto se calculó la confiabilidad con Alfa de Cronbach, obteniendo una puntuación de ,349 para la escala de clima laboral y ,651 para la escala de factores de riesgos psicosociales.

Los resultados determinaron que existe relación significativa entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024; habiendo obtenido un p valor de 0,003, de forma que se acepta la

hipótesis alterna y se rechaza la nula. Así también, de acuerdo a Rho de Spearman la puntuación fue -0,252 lo que indica correlación negativa baja.

En relación a la variable clima laboral, el 75,9% se ubica en nivel medio; estos resultados son muy similares a los obtenidos por Altez y Arias (2019), quienes realizaron su estudio en Lima y hallaron que el 50,7% de trabajadores presenta nivel medio de la variable; de la misma forma, Quispe (2018) demostró en su investigación realizada en Lima que el 78% se ubica en nivel medio; sin embargo, estos datos se antepone a Dioses (2018), quien evidenció en esta misma ciudad que el 54,7% percibe un nivel alto de clima laboral. La variable está fundamentada Chiavenato (2011) teóricamente como el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo: la forma de cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas unas a otras, cómo se atienden a los clientes y cómo es la relación con los proveedores.

En cuanto a la variable factores de riesgo psicosociales, el 72,9% presenta nivel medio, estos resultados se antepone a los obtenidos por Murrieta (2020) quien indicó en su estudio en México que el 47% presentaba factores de riesgo psicosociales alto, de igual forma, se antepone a los resultados del estudio de Puellas (2020) en la ciudad de Lima, quien halló que el 87,2% se encuentra en alto; sin embargo, coinciden con los obtenidos por Nieto (2019) quien en Colombia demostró que el 29,9% se ubica en medio. Esta variable se encuentra fundamentada en El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca EU -OSHA (2013) menciona que son todas las condiciones presentes en una situación laboral y que se relacionaron ya sea con el ambiente, de la organización, y directamente a la labor que realizan, la cual afecto su salud física o emocional, perjudicando su rendimiento diario.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Primera:** Se determina que existe relación significativa entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024; habiendo obtenido un p valor $< 0,05$, así también, de acuerdo a Rho de Spearman fue $-0,252$ lo que indica correlación negativa baja.
- Segunda:** Se establece que no existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024; habiendo obtenido un p valor $> 0,05$, de tal forma que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna
- Tercera:** Se establece que no existe una relación significativa entre la dimensión motivación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024; habiendo obtenido un p valor $> 0,05$, de tal forma que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.
- Cuarta:** Se establece que no existe relación significativa entre la dimensión reciprocidad y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024; habiendo obtenido un p valor $> 0,05$, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.
- Quinta:** Se establece que existe relación significativa entre la dimensión participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024; habiendo obtenido un p valor de $< 0,05$; así también la correlación de Rho de Spearman fue de $-0,190$ siendo esta negativa muy baja.

Recomendaciones

- Primera:** Al gerente de la empresa, diseñar un plan de acción que favorezca el cumplimiento eficaz de las funciones del personal de acuerdo a su nivel jerárquico para que de esta forma se promueva la comunicación directa fomentando así un adecuado clima laboral.
- Segunda:** Al supervisor del área de costura, coordinar con el psicólogo de la empresa la realización de talleres, capacitaciones y orientaciones, para analizar las funciones de cada trabajador, con la finalidad de eliminar la sobre carga laboral y los conflictos de rol, para así fomentar el trabajo en equipo, la comunicación y los valores empresariales, logrando de esta forma disminuir los riesgos psicosociales.
- Tercera:** A los colaboradores del área administrativa, participar de las diversas actividades psicológicas que realiza la empresa dentro y fuera de los horarios laborales, ya que esto favorecerá la percepción que tienen sobre las condiciones del ambiente laboral en el que desenvuelven y mejorará su desempeño.
- Cuarta:** A los trabajadores, involucrarse más con la información referida en charlas y coordinar con la organización para la realización de talleres que generen experiencias vivenciales que favorezcan el trabajo en equipo y de esta forma trabajar dentro de un adecuado clima laboral.
- Quinta:** A los futuros investigadores, debido a que se halló una relación entre las variables estudiadas ampliar la población de estudio, incluyendo otras áreas textiles para así realizar un análisis comparativo sobre los niveles de las variables según la función de cada trabajador, y de esta forma elaborar un plan de acción que permita mejorar el clima laboral en el que se

desempeñan los trabajadores y disminuir los riesgos psicosociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altez, E. y Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. [Tesis para optar el título profesional de Administración y Marketing, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://bit.ly/3NVfFNO>
- Borrego, S. (2008). *Estadística descriptiva e inferencial*. <https://bit.ly/3zEgBBW>
- Brunet, C. (1993). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas. Recuperado de: <https://bit.ly/3Qtpd4y>
- Brunet, L. (2004). *El Clima de trabajo en las organizaciones. Definición diagnóstico y consecuencias*. México. Trillas. <https://bit.ly/3zGb91y>
- Caicoya, M. (2009). *Salud de los trabajadores y relaciones con los mandos*. *Arch Prev Riesgos Labor*, 12 (2), 70-76. <https://bit.ly/3xTc655>
- Carayon, P., Haims, M., y Yanh, C. L. (2001). *Psychosocial work factors and work organization*. In W. Karwowski, *The International Encyclopedia of Ergonomics and Humans Facto*. London: Taylor y Francis.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos. <https://bit.ly/3xvCmRL>
- Chávez, A. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y clima laboral en los funcionarios de una institución pública de la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría en Seguridad y salud Laboral, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador. <https://bit.ly/3QpldAz>
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de Psicología*. 2ª ed. Ecoe. <https://bit.ly/3NZajB9>
- Cosacov, E. (2002). *Diccionario de términos técnicos de Psicología*. Unione tipográfico. <https://bit.ly/3Hq0nyg>
- Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. (2009). *Guía de prevención de riesgos*

psicosociales en el trabajo. Editorial Andalucía.
<https://bit.ly/3xVk51H>

Dioses, P. (2018). *Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Empresa Textil Almeriz S.A., Lima, 2017*. [Tesis para optar el título profesional de Administración, Universidad César Vallejo].
<https://bit.ly/3QriKhh>

Gonzales, J. (2019). *Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora*. [Tesis de maestría en Psicología laboral y organizacional, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
<https://bit.ly/3zBsAAh>

González, M. (2007). *Instrumentos de evaluación Psicológica*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª. ed. Interamericana S.A. de C.V.
<https://bit.ly/3zGkeqU>

Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca. (2013). Factores de riesgos psicosociales. Consultado el 13 de Abril de 2024.
<https://bit.ly/3HrEoXw>

Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, productivity and the the reconstruction of working life*. Basic books.
<https://bit.ly/3tDn9gs>

Larico, I. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal de radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017*. [Tesis de maestría en Gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27456>

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Editorial Deusto.

Mansilla, F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría Y Práctica*. EAE. <https://bit.ly/3b2rCCG>

Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional. Primer seminario*. Editorial Universidad Viña del Mar.
<https://bit.ly/3OnavKx>

- Marín, J., Melgar, A. y Castaño, C. (1992). *Teoría y técnicas de desarrollo organizacional*. Volumen III. <https://bit.ly/3OeGTij>
- Méndez A. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Editorial Universidad del Rosario. <https://bit.ly/3aSLw32>
- Ministerio de Salud. (2014). Informe de los factores de riesgo psicosociales en trabajadores de Lima Metropolitana. Consultado 15 de Abril de 2024. <https://bit.ly/3MTOOrpx>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Editorial Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). <https://bit.ly/3Qi7FrM>
- Murrieta, Y. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de Obregón*. [Tesis de maestría en Gestión Organizacional, Instituto Tecnológico de Sonora]. Repositorio del Instituto Tecnológico de Sonora. <https://bit.ly/3tG4TTz>
- Nieto, E. (2019). *Relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional en la empresa CDE laboratorios*. [Tesis de maestría en Gestión social empresarial, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio de la Universidad Externado de Colombia. <https://bit.ly/39xzMTd>
- Organización internacional del trabajo. (1986). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra: Informé del Comité Mixto OIT-OMS.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC*. Consultado 15 Junio de 2024. <https://bit.ly/3b5Dy6E>
- Patrón, R. (2019). Clima organizacional de una empresa de señalamientos viales en el sureste de México. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 6(12), 1 – 13. <https://bit.ly/3b4m4rz>
- Patterson, M., Oeste, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lathom, R., Maitlis, S., Robinson, D., y Wallace, A. (2005). Validación de la medida del clima organizacional: vínculos con las prácticas gerenciales, la

- productividad y la innovación. *Revista diario de comportamiento organizacional*, 26(4), 379 – 408. <https://bit.ly/3zFCBMF>
- Perez, J. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Consorcio Textil Vianny S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018*. . [Tesis para optar el título profesional de Administración, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3xWYd6d>
- Peréz, J., Nogareda, C., Daza, M. y Sancho, T. (2010). *Mobbing, Violencia Física y Acoso sexual*. 2.ª ed. Madrid: INSHT. <https://bit.ly/3b8niCh>
- Portugal, R. (2008). *Diccionario para la corrección terminológica en psicopatología, psiquiatría y psicología clínica*. Hélice. <https://bit.ly/3QiAqop>
- Puelles, S. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área administrativa de la empresa Arcopa S.A, Paita – 2019*. [Tesis para optar el título profesional de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional de Piura]. <https://bit.ly/39p4TRb>
- Quispe, D. (2018). *Clima laboral en una empresa textil, Lima*. [Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Norbert Wiener]. <https://bit.ly/3tzSVL1>
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega.
- Rodríguez, D. (2021). *Clima organizacional y su relación con la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Chincha*. [Tesis para optar el título profesional de enfermería, Universidad Autónoma de Ica]. <https://bit.ly/3HzVXoE>
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. El Manual Moderno. <https://bit.ly/3QrjLPB>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Empresa Textil del Valle, Chíncha - 2024.

Autor: Michael Junior Melo Tasayco

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chíncha - 2024?</p> <p>Problemas Específicas PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha - 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y los factores de riesgos</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chíncha – 2024.</p> <p>Objetivos Específico: OE1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre la motivación y los factores de riesgos</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chíncha – 2024.</p> <p>Hipótesis Específicas: HE1. Existe relación significativa entre el liderazgo y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la motivación y los factores de riesgos psicosociales en</p>	<p>Variable X. Clima laboral -Liderazgo -Motivación -Reciprocidad -Participación</p> <p>Variable Y. Factores psicosociales -Exigencias psicológicas -Trabajo activo y desarrollo de habilidades -Apoyo social en la empresa -Compensaciones -Doble presencia</p>	<p>Tipo: Básica de corte transversal</p> <p>Diseño: No Experimental, descriptiva correlacional.</p> <p>Población: 200 trabajadores de la empresa Textil del Valle de la provincia de Chíncha.</p> <p>Muestra: La muestra la conforman 133 trabajadores</p> <p>Técnica: Psicometría</p>

<p>psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha - 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la reciprocidad y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha - 2024?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha - 2024?</p>	<p>psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.</p> <p>OE3. Establecer la relación que existe entre la reciprocidad y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.</p> <p>OE4. Establecer la relación que existe entre la participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.</p>	<p>trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la reciprocidad y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.</p> <p>HE4. Existe relación significativa entre la participación y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa textil del Valle, Chíncha – 2024.</p>		<p>Instrumentos</p> <p>-Escala para evaluar el Clima laboral.</p> <p>-Escala para evaluar los factores de riesgos psicosociales.</p>
---	---	--	--	---

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL

Código:

Fecha:

Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Edad:

Estado civil:

Soltero ()

Casado ()

Viudo ()

Divorciado ()

Conviviente ()

Número de hijos:

1 hijo ()

2 hijos ()

3 hijos ()

Más de 3 hijos ()

Grado de instrucción:

Primaria ()

Secundaria ()

Técnico ()

Universitario ()

Sin estudios ()

Tiempo de servicio:

Menos de 1 año ()

1 año ()

2 años ()

3 años ()

Más de 3 años ()

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros con un aspa según su experiencia o percepción del clima laboral de la organización en la que se encuentra:

En donde:

N = Nunca

CN= Casi nunca

AV= A veces

CS= Casi Siempre

S= Siempre

	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
1	Mi jefe inmediato se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo.					
2	Tengo clara la función que desempeño dentro de la empresa.					
3	Me esfuerzo por cumplir mis obligaciones.					
4	A la empresa no le preocupa la calidad del trabajo.	5	4	3	2	1
5	Cuando tengo un problema en el trabajo nadie se interesa por resolverlo.	5	4	3	2	1
6	Con este trabajo me siento realizado profesionalmente.					
7	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.	5	4	3	2	1
8	En esta área se premia a la persona que trabaja bien.					
9	Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo.					
10	Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica					
11	Aquí uno se siente auto motivado con el trabajo.					
12	Realizó mi trabajo como mejor me parece.					
13	La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase.	5	4	3	2	1
14	Defiendo con pasión la imagen de la empresa, especialmente el área en la que trabajo.					

15	Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en la institución.					
16	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución.					
17	Cuando hay un reto para la empresa todas las áreas participan activamente en la solución.					
18	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes).	5	4	3	2	1
19	Nuestro jefe es comprensivo, pero exige muy poco.					
20	En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios.	5	4	3	2	1

Fuente: Adaptado de Larico (2017)

ESCALA PARA EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Código:

Fecha:

Instrucciones: Por medio de esta escala, se busca identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, las cuales serán plasmadas en 20 frases.

Se le solicita que conteste a cada una de las siguientes preguntas marcando con un aspa (X) en la casilla que mejor represente su proceder en cada oración.

En donde:

Nunca

Solo alguna vez

Algunas veces

Muchas veces

Siempre

Nº	ÍTEMS	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	Puede hacer mi trabajo con tranquilidad.	5	4	3	2	1
2	En mi trabajo, tengo que tomar decisiones difíciles.					
3	En general, considero que mi trabajo me produce desgaste emocional.					

4	En mi trabajo, no puedo expresar mis emociones.					
5	Mi trabajo requiere atención constante.					
6	Estoy conforme sobre la cantidad de trabajo que se me asigna.	5	4	3	2	1
7	Puedo dejar el trabajo por un momento para conversar con un compañero o compañera.	5	4	3	2	1
8	Mi trabajo permite que aprenda cosas nuevas.	5	4	3	2	1
9	Considero que las tareas que hago dentro de la empresa son de suma importancia.	5	4	3	2	1
10	Siente que la empresa tiene una gran importancia para mí.	5	4	3	2	1
11	Se exactamente qué tareas son mi responsabilidad.	5	4	3	2	1
12	Tengo que hacer tareas que creo que deberían hacerse de otra manera.					
13	Recibo ayuda y apoyo de mi jefe.	5	4	3	2	1
14	Entre compañeros y compañeras, nos ayudamos en el trabajo.	5	4	3	2	1
15	Mis jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos.	5	4	3	2	1
16	Me preocupa saber que me puedan despedir o no me renuevan el contrato.					
17	Me preocupa que me cambien de tareas contra su voluntad.					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	5	4	3	2	1

19	Si me ausento un día de casa, las tareas domésticas que realizó, se quedan sin hacer.					
20	Cuando estoy en el trabajo, pienso en las exigencias domésticas y familiares.					

Fuente: Adaptado de Flores (2019)

**Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición
Validez y confiabilidad de la escala para evaluar el clima laboral
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima laboral y Factores de riesgos psicosociales en Trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha – 2024.

Nombre del Experto:

Nombre del instrumento: Escala para evaluar el clima laboral

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable

Dr. JULIO J. PEÑA GALINDO
CPiP 24216
DNI 21457549

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima laboral y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle Chíncha – 2024.

Nombre del Experto:

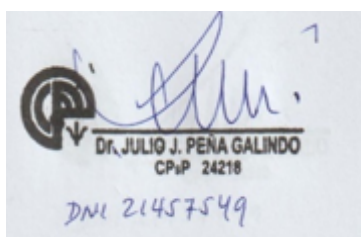
Nombre del instrumento: Escala para evaluar Factores de riesgo psicosocial

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

VI. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable



Dr. JULIO J. PEÑA GALINDO
CPiP 24218
DNI 21457549

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VII. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima laboral y Factores de riesgos psicosociales en Trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chíncha – 2024.

Nombre del Experto:

Nombre del instrumento: Escala para evaluar el clima laboral

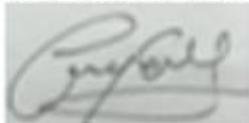
VIII. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

IX. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable

Nombre: Mg Carlos Manuel Esparza Melo
No. DNI: 05794002



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

X. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima laboral y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle Chíncha – 2024.

Nombre del Experto:

Nombre del instrumento: Escala para evaluar Factores de riesgo psicosocial

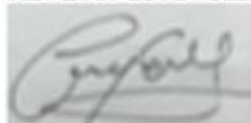
XI. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

XII. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable

Nombre: Mg Carlos Manuel Esparza Melo
No. DNI: 05794002



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

XIII. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima laboral y Factores de riesgos psicosociales en Trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chíncha – 2024.

Nombre del Experto:

Nombre del instrumento: Escala para evaluar el clima laboral

XIV. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

XV. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable



Nombre: mg. Julio Yencko Oyanguren Goya

No. DNI: 46381478

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

XVI. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Clima laboral y factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle Chíncha – 2024.

Nombre del Experto:

Nombre del instrumento: Escala para evaluar Factores de riesgo psicosocial

XVII. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

XVIII. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable



PSICOLOGO
C.R.P. Nº 2264

Nombre: mg. Julio Yencko Oyanguren Goya

No. DNI: 46381478

Anexo 4: Data de resultados

Clima laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	5	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	1	3
2	3	5	5	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	1	1	3
3	3	5	5	1	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3
4	3	1	1	5	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3
5	5	5	5	3	4	4	3	2	2	4	3	1	2	5	5	2	2	1	3	2
6	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	2	1	4	3	2
7	2	5	5	3	5	5	2	2	2	5	5	3	4	5	5	1	1	3	2	5
8	5	5	5	1	1	5	1	5	3	5	5	3	3	5	5	1	1	3	4	5
9	5	5	5	1	1	5	1	5	3	5	5	5	3	5	5	1	1	5	1	5
10	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	1	1	4	3	1	2	5	5	5
11	5	5	5	1	1	3	3	1	1	5	3	5	5	5	1	5	5	1	5	1
12	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1
13	5	4	5	5	5	4	5	2	3	5	5	4	3	4	4	2	1	4	5	4
14	5	5	5	1	1	2	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	1	3	1
15	5	5	5	1	1	5	5	4	2	5	4	5	1	5	2	4	1	4	4	3
16	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	3	4	3
17	3	5	5	1	1	1	5	5	1	5	5	3	1	5	5	4	1	1	4	2
18	5	5	5	1	1	3	1	1	1	5	5	3	5	5	5	1	1	3	5	5
19	5	5	5	1	1	5	4	5	5	3	5	5	1	5	5	1	1	3	4	5
20	3	5	5	1	4	5	1	1	1	5	1	5	3	5	1	5	5	1	4	3
21	5	5	5	1	1	1	1	1	3	5	1	5	5	5	5	4	1	1	4	1

22	1	5	5	1	1	5	5	1	3	3	1	4	5	3	1	1	3	1	3	1
23	5	5	5	5	1	5	1	3	1	5	5	5	5	3	5	2	2	3	4	2
24	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5
25	5	5	3	1	5	5	3	5	3	5	3	5	1	5	5	1	1	3	5	3
26	5	5	5	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5
27	5	5	5	1	3	1	1	1	1	5	3	5	3	3	1	5	3	1	3	1
28	5	5	5	1	1	5	1	2	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	5
29	5	5	5	1	3	5	3	1	1	5	5	5	1	5	3	3	3	1	2	1
30	5	5	5	1	1	1	3	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5
31	3	1	1	1	5	5	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3
32	5	5	5	1	1	3	1	5	1	5	3	2	5	5	1	5	1	5	3	5
33	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5	1	5	2	1
34	4	5	5	1	1	3	2	1	1	5	2	5	5	1	5	1	3	1	5	3
35	4	5	5	3	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1	2	5
36	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	3
37	5	5	5	1	3	3	1	5	1	5	5	5	1	5	5	3	1	3	5	1
38	5	5	4	5	5	2	4	2	3	5	4	4	2	5	3	2	1	3	3	4
39	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1	1	3	3	5
40	5	5	5	5	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	1	1	2	5	3
41	5	5	5	1	1	1	3	3	1	5	5	5	5	1	5	1	1	3	1	1
42	5	5	5	1	3	1	1	1	1	5	5	5	3	3	1	1	1	1	3	5
43	5	5	5	1	3	3	2	5	5	5	4	4	3	4	5	1	2	2	2	2
44	5	5	5	1	1	5	1	1	3	5	3	5	5	3	3	1	1	3	1	5
45	5	5	5	1	1	1	1	1	3	5	1	5	5	5	3	1	1	3	2	1
46	5	4	5	3	2	1	3	5	3	5	1	4	2	5	1	3	1	4	3	3

47	5	5	3	1	3	3	5	5	5	5	3	3	1	3	5	3	3	3	3	5
48	4	5	5	2	3	5	3	5	1	1	3	1	1	5	5	3	1	3	3	3
49	5	4	4	1	3	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	2	2	2	1	2
50	5	5	5	1	5	5	5	1	3	5	1	1	3	5	1	5	3	1	5	5
51	2	5	5	1	4	5	1	1	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4
52	3	4	5	3	2	5	2	5	5	4	3	4	2	2	4	2	1	4	3	2
53	3	5	5	1	3	5	1	3	1	5	5	5	3	5	3	1	3	1	4	1
54	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	3	2	3
55	5	5	5	1	3	4	1	1	1	5	4	5	3	5	4	2	1	2	3	5
56	5	5	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	1
57	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4
58	3	2	3	4	5	3	5	3	2	3	1	3	3	2	4	1	3	5	1	4
59	3	3	5	5	1	3	3	1	1	5	5	5	5	5	3	3	1	1	4	3
60	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	3	5	5	1	1	5	1	5
61	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3
62	4	3	4	3	2	3	2	2	5	4	3	5	3	4	2	2	1	3	4	2
63	5	5	5	1	3	3	1	3	3	5	1	5	3	1	3	1	1	3	3	5
64	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	2	4	4
65	5	5	5	5	5	1	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	2	1	4	3
66	4	5	5	2	4	3	2	2	2	4	4	3	5	4	3	2	3	4	4	5
67	3	4	4	5	5	3	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	5	2	5
68	3	3	5	5	3	1	1	1	1	5	2	5	3	5	5	1	3	1	2	1
69	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	2	3	5	4	4	1	1	5	3
70	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	1	5	5	5	1	1	3	1	5
71	5	5	5	5	1	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	1	1	3	3	1

72	5	5	3	5	3	5	1	5	3	5	5	5	3	5	5	1	1	3	1	5
73	5	5	5	5	3	1	5	1	5	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	3
74	5	5	5	5	1	3	5	3	3	5	3	5	1	5	5	1	3	5	5	5
75	5	5	5	5	3	1	5	5	1	5	3	5	1	1	1	1	1	5	3	5
76	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	5
77	5	5	5	5	1	3	1	5	3	5	3	5	3	5	5	1	1	1	5	1
78	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	5
79	5	5	5	3	1	1	5	5	3	5	1	5	1	5	5	5	1	3	5	5
80	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1	5
81	3	1	5	3	1	1	3	1	1	5	3	5	3	4	3	5	1	1	4	3
82	4	4	4	2	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
83	3	5	5	1	3	3	3	1	3	5	3	5	3	5	3	3	1	1	3	3
84	1	5	5	1	1	5	3	5	1	5	5	5	1	1	3	5	1	1	3	5
85	3	5	5	1	5	4	2	3	4	5	5	5	1	5	5	1	1	3	4	1
86	3	1	5	5	5	1	4	2	2	5	1	5	5	5	1	1	1	1	5	1
87	4	5	5	2	1	1	3	3	3	5	5	1	1	5	3	3	1	5	3	5
88	4	5	5	1	2	5	3	3	3	5	3	5	2	5	4	3	2	2	2	3
89	5	5	2	1	3	5	5	2	5	5	5	1	1	3	4	3	1	3	3	2
90	3	5	5	3	4	3	2	2	1	5	3	5	3	5	1	5	5	5	5	4
91	5	5	5	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	4	3
92	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	5	1	1	5	1
93	5	5	5	5	1	2	1	5	2	5	3	5	5	5	5	1	1	1	3	3
94	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	3	5	1	5	5	1	1	1	3	5
95	5	5	5	5	3	1	1	5	2	5	1	5	5	1	5	1	4	1	4	1
96	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5

97	5	5	5	5	1	3	5	1	1	5	1	1	5	3	5	1	1	5	5	5
98	3	5	5	5	1	1	5	3	3	5	3	1	1	3	3	1	1	1	5	3
99	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	1
100	5	5	4	2	1	4	5	2	1	5	4	3	3	4	2	2	1	3	2	4
101	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	1	3	5	5	1	1	1	1	4
102	5	5	5	1	3	4	5	1	4	5	4	1	3	5	4	1	2	1	2	1
103	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	3	1	3	4	3	1	2	1	1
104	5	5	5	1	2	5	2	5	5	4	5	4	1	5	4	1	1	1	2	1
105	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	5	3	1	1	5	1	4	5	5	5
106	5	5	5	3	3	1	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5
107	3	5	3	3	5	1	1	1	5	5	3	5	2	5	5	1	1	1	3	5
108	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3
109	5	5	5	4	1	1	3	5	5	5	5	5	1	3	5	1	1	1	2	5
110	5	5	5	2	1	3	1	1	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	4	1
111	5	5	5	4	1	5	3	5	5	5	5	3	1	5	3	5	5	5	5	5
112	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	1	1	1	3	1	1	1	5	5
113	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	3	1	1	1	4	5
114	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5	4	1	5	3	1	1	3	2	3
115	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	1	1	1	3	1
116	5	5	5	2	1	5	1	5	5	5	5	1	2	5	5	1	1	5	5	1
117	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5
118	5	5	5	4	1	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	1
119	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	5	5	1	5	3	3	1	3	5	5
120	5	5	5	5	5	1	1	3	1	5	3	4	2	3	3	1	1	1	3	3
121	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	1	5	3	4	3	1	3	3

122	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	5	
123	5	5	5	4	1	2	1	5	4	5	3	4	1	5	1	1	2	1	2	5	
124	5	5	5	4	1	2	4	5	3	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	
125	5	5	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	5	5	5	
126	5	5	5	5	4	1	5	3	3	5	1	5	3	3	3	3	1	5	5	5	
127	5	5	5	4	1	1	3	3	3	5	3	5	4	5	5	3	1	1	2	1	
128	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	5	4	1	5	1	1	1	5	3	1	
129	5	5	3	4	3	1	3	1	1	5	5	5	5	3	3	1	3	1	1	1	
130	5	5	5	4	3	5	5	1	3	5	5	1	4	3	3	1	3	1	4	3	
131	5	5	5	4	1	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	3	1	5	1	
132	5	5	5	4	2	3	1	2	3	5	5	5	4	5	3	4	1	1	4	3	
133	5	5	5	5	1	3	1	5	3	5	5	5	5	3	3	5	1	1	3	3	5

Factores de riesgo psicosociales

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	4	3	1	3
2	2	3	4	3	4	3	5	1	1	1	1	3	5	1	1	5	5	3	5	5
3	3	3	5	4	3	3	5	2	1	3	2	3	3	3	3	5	5	3	3	5
4	3	3	5	4	3	3	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	5	1	5	5
5	3	2	1	3	3	3	5	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6	2	3	4	3	1	3	4	1	3	1	2	2	1	1	1	3	4	3	2	3
7	5	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
8	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	5	3
9	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	3
10	1	2	2	2	1	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	4	3	2	2
11	1	1	5	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5
12	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	5	1	5	5
13	2	3	1	1	2	2	4	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3
14	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	5	1
15	3	5	3	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	5
16	1	3	1	5	1	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	1
17	3	5	5	1	3	1	4	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	3	5	3
18	1	3	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	5	5
19	1	3	1	5	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	5	5	1	1	1
20	2	2	3	2	1	5	5	1	1	5	1	3	5	1	1	1	1	5	1	1
21	1	5	5	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	5
22	2	2	3	5	1	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5

24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
25	1	1	3	5	3	1	5	1	1	1	1	5	3	3	1	3	1	3	1	1
26	1	2	4	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	5	5	
27	3	3	3	3	4	3	5	1	1	1	1	3	3	3	3	5	1	5	5	1
28	1	3	1	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5
29	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	3	3	5
30	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4
31	5	3	5	3	5	3	3	1	3	3	5	3	5	5	3	5	1	3	1	3
32	3	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	3	1	3
33	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3
34	1	1	2	4	1	1	3	1	1	1	1	5	1	3	1	5	1	5	3	3
35	3	2	1	4	4	1	4	1	1	1	1	5	1	1	1	2	3	3	5	3
36	3	3	4	5	4	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	5	5
37	1	3	3	5	1	1	5	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1	3
38	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	4	1	3	2	5	4	3	3	2
39	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5
40	2	4	3	4	1	2	4	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	1	3	5
41	1	3	3	5	1	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	5	5	2	5	3
42	4	1	3	3	5	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	5	1	3	3	3
43	2	2	2	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	4	5	2
44	1	1	5	5	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	5	5	5
45	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	5	5	3	5	1
46	3	1	3	3	2	2	5	1	1	1	2	4	1	2	3	4	4	2	5	3
47	2	1	1	1	1	1	5	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	5
48	1	3	3	3	1	3	5	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	5	5

49	2	3	3	3	1	2	4	1	1	1	2	4	1	1	2	3	2	4	3	5
50	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	3	5	1	5	5	5
51	1	3	2	5	1	5	4	1	1	3	1	3	3	3	4	5	3	5	2	3
52	4	1	2	3	3	4	5	1	1	3	2	4	3	2	2	5	3	3	3	1
53	3	1	5	3	1	1	5	5	1	1	1	1	3	1	5	1	1	5	5	3
54	2	1	2	1	3	3	5	1	1	1	1	3	1	1	1	5	3	3	1	1
55	3	2	4	2	4	3	5	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	4	2	3
56	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1
57	2	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4
58	4	4	3	2	2	4	5	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3
59	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	3	3	1	5	5	5	3	3
60	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	1
61	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	5	3	3	1	5	5	5	5	5
62	1	4	5	4	1	3	2	1	2	3	3	2	4	3	3	1	1	3	2	2
63	1	5	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3
64	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4
65	3	1	3	3	1	3	4	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	4	1	4
66	2	4	2	3	2	2	5	2	3	3	1	2	1	2	2	3	4	5	1	3
67	2	1	3	1	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1
68	3	5	5	1	1	3	5	1	1	1	1	5	3	1	3	5	5	5	5	5
69	1	4	4	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	3
70	1	5	1	1	5	2	1	5	1	1	1	5	5	1	1	5	1	5	1	1
71	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	5	3
72	1	1	3	3	1	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	5	3	3	3	5
73	5	1	3	1	1	1	5	1	1	3	1	5	1	1	1	5	5	3	5	3

74	1	1	1	2	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1
75	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	5	1	1	1	5	5	5	3
76	1	3	5	1	1	1	5	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	5	5	1
77	1	5	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	5	1	3	3
78	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1
79	3	3	1	5	3	1	5	1	3	2	1	1	1	1	3	5	1	3	1	5
80	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
81	3	5	5	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	5	5	3	1	3
82	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
83	3	2	5	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1
84	3	3	1	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5
85	3	1	3	4	1	2	2	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	3
86	4	1	5	1	3	1	5	1	1	1	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5
87	2	3	4	2	2	3	5	1	1	1	1	1	3	3	3	5	1	3	5	1
88	1	4	3	3	1	1	5	1	1	1	1	3	1	3	1	4	3	2	1	1
89	2	4	3	4	2	2	5	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	4
90	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	5	3	4	1	1	4	3	3
91	1	5	1	5	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	5	1
92	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3
93	3	5	1	3	1	1	3	1	1	1	1	5	1	3	3	5	5	1	5	3
94	1	5	5	3	1	1	5	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	5	4	5
95	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	5	1	5
96	5	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1
97	1	5	1	5	1	1	5	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	5	1	3
98	1	1	3	1	5	3	5	1	1	3	1	5	1	1	1	1	3	3	1	3

99	1	3	1	1	5	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	5	3	1
100	3	3	3	4	1	2	2	1	2	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	4
101	1	5	3	5	1	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	5
102	2	4	2	4	1	5	5	1	3	5	2	1	3	5	5	5	5	1	2	5
103	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1	3	2	2	1	3	4	3	1	2	5
104	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	5	1	1	2	5	4	2	4	4
105	1	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
106	3	3	5	5	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	5	5
107	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	3	5	1	5	5
108	1	5	5	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3
109	1	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	5
110	1	5	3	3	1	1	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1	1
111	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
112	3	3	5	1	1	5	1	3	1	5	1	5	1	3	1	1	5	3	1	1
113	1	5	5	1	1	2	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5
114	1	5	1	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
115	1	5	5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	5	1
116	2	4	4	3	3	1	1	4	2	1	1	5	2	1	1	1	3	3	4	2
117	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	5	3	3	1
118	1	5	1	3	5	1	5	1	1	1	1	3	1	3	1	5	5	3	3	3
119	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	3	1	3
120	3	5	5	2	3	3	3	1	1	1	1	5	1	1	3	5	5	4	5	3
121	1	3	3	1	1	3	5	1	1	1	1	5	3	1	3	3	3	1	3	3
122	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1
123	1	1	3	1	3	1	5	1	1	1	1	5	1	3	1	1	3	2	1	5

124	1	3	5	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	5	3	5	3
125	1	3	3	5	1	1	3	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	3	3	3
126	1	1	5	5	1	3	5	3	1	3	1	3	1	3	1	5	5	4	1	3
127	1	3	5	3	1	3	5	3	1	1	1	5	1	1	1	5	1	3	1	3
128	1	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
129	1	5	1	1	1	1	5	1	1	3	1	5	1	1	1	5	1	3	5	5
130	1	5	5	3	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1	3	5	5	5	5	3
131	1	3	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	1	3
132	1	5	3	3	1	1	3	1	1	5	1	5	1	1	1	3	5	5	5	5
133	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Clima Laboral y Factores de Riesgo psicosocial en Trabajadores de la Empresa Textil del Valle, Chincha - 2024”

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Michael Junior Melo Tasayco
Estudiante del programa académico de Psicología

Objetivo: Por la presente lo estamos invitando a usted a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la empresa Textil del Valle, Chincha - 2024 Al participar del estudio, deberá resolver un instrumento de 24 ítems y otro de 30, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepto ser partícipe de este estudio, y responder responsablemente los instrumentos denominados: “Escala para evaluar el clima laboral” y “Escala para evaluar los factores de riesgo psicosociales”, los cuales deberán ser resueltos en un tiempo de 20 minutos, dichos instrumentos serán realizados mediante la recolección de datos.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, el responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras(es), y autorizo voluntariamente, participar en el estudio indicado, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Chincha,..... de, de 2024

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:

Anexo 6: Documentos administrativos

Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias



Esperando a que firme el consentimiento informado



Aplicando los instrumentos al primer grupo del personal costura



Esperando a que firme el consentimiento informado



Aplicando los instrumentos al primer grupo del personal costura




Aplicando los instrumentos al primer grupo del personal de costura






Esperando a que firme el consentimiento informado

Anexo 8: Informe de turnitin


 Página 1 of 119 - Final 01 Identificador de la entrega revisada: 3117407560345

1750089065_MELO TASAYCO, MICHAEL JUNIOR - TESIS FINAL.docx

 2025
 2025
 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega incoad:3117463560049	115 Páginas
Fecha de entrega 16 Jun 2025, 4:01 p.m. GMT-5	23,044 Palabras
Fecha de descarga 17 Jun 2025, 8:32 a.m. GMT-5	102,070 Caracteres
Nombre de archivo 1750089065_MELO TASAYCO, MICHAEL JUNIOR - TESIS FINAL.docx	
Tamaño de archivo 5.3 MB	

 Página 1 of 119 - Final 01 Identificador de la entrega revisada: 3117407560345




20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para el documento.

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menor de 15 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajo del estudiante)

Marcas de integridad

Nº de alertas de integridad por revisión

No se han detectado modificaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento de profundidad para buscar coincidencias que permitan distinguir de una energía natural. Si detectamos algo sospechoso, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo. Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que revise el texto y la marca.

12	Publicación	Hernán Darío Dióscoro Barbano, Lady Dayanne Lombana Mata, Sonia Maribel Mata...	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María en 2025-02-18	<1%
14	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE en 2024-10-03	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Cooperativa de Colombia en 2025-05-14	<1%
16	Publicación	Torres Hernández, Freddy. "Factores Predictores del Desempeño Laboral en Docu..."	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo en 2021-11-18	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María en 2024-04-04	<1%