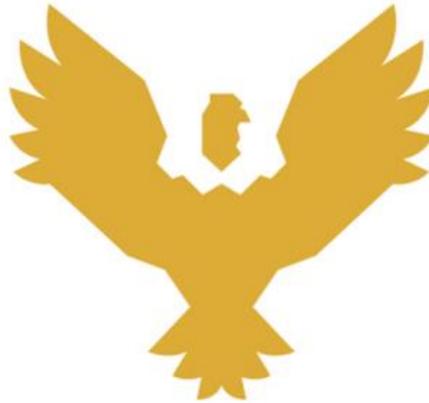




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE



TESIS

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO CUSCO 2022-2023.

Línea de Investigación: Salud integral y bienestar social en la calidad de vida de las personas.

Presentado por:

Bach. Willy Jhon Curo Llimpi

ORCID: 0009-0003-3139-4209

Para optar al grado académico de maestro en
seguridad industrial y medio ambiente.

Asesora:

Dra. Shaili Julie Caveró Pacheco

ORCID: 0000-0002-8534-3891

CUSCO – PERÚ

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Willy Thon Curo Ulimpi
Número de documento de identidad	44975392
URL de Orcid	0009-0003-3139-4209
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Shaili Julie Cavero Pacheco
Número de documento de identidad	23979449
URL de Orcid	0000-0002-8534-3891
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Yolanda Victoria Leon Villalobos
Número de documento de identidad	23962092
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Felio Calderon La Torre
Número de documento de identidad	25310696
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Cleto De La Torre Dueñas
Número de documento de identidad	23988416
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Arturo Chuquimia Hurtado
Número de documento de identidad	23930267
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Salud integral y bienestar social en la calidad de vida de las personas



TESIS-RIESGOS PSICOSOCIALES
Y SU RELACION CON LOS
ACCIDENTES DE TRABAJO EN
LA OBRA HILARIO MENDIVIL
DEL PLAN COPESCO CUSCO
2022-2023 WILLY JHON CURO
LLIMPI-FINALL.docx

por WILLY JHON CURO LLYMPI

Fecha de entrega: 21-may-2024 09:10p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2385290985

Nombre del archivo: TESIS-

RIESGOS_PSICOSOCIALES_Y_SU_RELACION_CON_LOS_ACCIDENTES_DE_TRABAJO_EN_LA_OBRA_HILARIO_MENDIVIL_DEL_PLAN_COPESCO_CUSCO_2022-2023_WILLY_JHON_CURO_LLYMPI-FINALL.docx (4.32M)

Total de palabras: 25421

Total de caracteres: 138650



Dra. Shaili Julia Cavero Pacheco



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE



TESIS

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO
EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO CUSCO 2022-2023.

Línea de Investigación: Salud integral y bienestar social en la calidad de vida de las personas.

Presentado por:

Boch. Willy Jhon Curo Llimgi

ORCID: 0009-0003-3139-4209

Para optar al grado académico de maestro en
seguridad industrial y medio ambiente.

Asesorar:

Dra. Shaili Julie Cavero Pacheco

ORCID: 0000-0002-8534-3891

CUSCO – PERÚ

2023


Dra. Shaili Julie Cavero Pacheco



TESIS-RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS
ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL
DEL PLAN COPESCO CUSCO 2022-2023 WILLY JHON CURO
LLIMPI-FINALL.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	4%
3	www.ceroaccidentes.pe Fuente de Internet	2%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias

< 2%


Dra. Shaili Julia Cavero Pacheco



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **WILLY JHON CURO LLYMPI**
Título del ejercicio: **tesis**
Título de la entrega: **TESIS-RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS AC...**
Nombre del archivo: **TESIS-RIESGOS_PSICOSOCIALES_Y_SU_RELACION_CON_LOS_...**
Tamaño del archivo: **4.32M**
Total páginas: **133**
Total de palabras: **25,421**
Total de caracteres: **138,650**
Fecha de entrega: **21-may.-2024 09:10p. m. (UTC-0500)**
Identificador de la entre... **2385290985**

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE



TESIS

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO
EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO CUSCO 2022-2023.

Línea de Investigación: Salud integral y bienestar social en la calidad de vida de las personas.

Presentado por:

Bach. Willy Jhon Curo Llimpi
ORCID: 0009-0003-3139-4209

Para optar al grado académico de maestro en
seguridad industrial y medio ambiente.

Asesora:

Dra. Shaili Julie Cavero Pacheco
ORCID: 0000-0002-8534-3891

CUSCO - PERÚ

2023


Dra. Shaili Julie Cavero Pacheco



DEDICATORIAS

A mi madre por haberme forjado lo que soy ahora, mucho de mis logros se lo debo a ella incluida esta investigación, a mi esposa por impulsarme a realizar dicha investigación, a mi hija por ser el motor de seguir adelante y mi hermana por darme aliento y apoyo en lo cotidiano.

WILLY JHON CURO LLIMPI



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a **DIOS** por darme siempre las fuerzas para continuar en lo adverso, por guiarme en el camino correcto, darme sabiduría para mejorar mi vida profesional, de la misma forma agradecer a las siguientes personas:

- A mi asesor de Tesis, Dra. Shaili Julie Cavero Pacheco, por su asesoramiento y apoyo incondicional durante el desarrollo de la presente investigación.
- A los doctores De la Torre Dueñas Cleto y Calderon La Torre Felio por su apoyo en el mejoramiento de la presente investigación.
- A mi esposa Katherine Milusca Guzman Quispe por su exigencia y apoyo diario en la realización de la presente investigación.



ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	1
DEDICATORIAS	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
LISTADO DE ABREVIATURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	8
1.2.1 Problema general	8
1.2.2 Problemas específicos.....	8
1.3. Justificación.....	8
1.3.1 Conveniencia.....	8
1.3.2 Relevancia social	8
1.3.3 Implicancias prácticas	9
1.3.4 Valor teórico	9
1.3.5 Utilidad metodológica.....	9
1.4. Objetivos de la investigación	10
1.4.1 Objetivo general.....	10



1.4.2	Objetivos específicos	10
1.5.	Delimitación del estudio.....	10
1.5.1	Delimitación espacial.....	10
1.5.2	Delimitación temporal	11
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....		12
2.1	Antecedentes de estudios	12
2.1.1	Antecedentes internacionales.....	12
2.1.2	Antecedentes Nacionales	15
2.2	Bases Teóricas.....	23
2.2.1	Riesgos psicosociales.....	23
2.2.2	Características de los Riesgos Psicosociales.....	24
2.2.3	Efectos de los Riesgos Psicosociales: Resultados basados en la evidencia.....	25
2.2.4	Factores relacionados con el entorno del trabajo.....	26
2.2.5	Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo.....	28
2.2.6	Dimensiones de los riesgos psicosociales.....	33
2.2.7	Accidentes laborales	36
2.2.8	Marco normativo según la Ley 29783	43
2.2.9	Marco normativo según la norma G.050 de seguridad en construcción.....	44
2.2.10	Marco normativo según la R.M. N°050-2013-TR.....	45
2.2.11	D.S 005-2012-TR Reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo	46
2.2.12	D.S011-2019-TR Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de construcción civil	47



2.2.13	Dimensiones de accidentes de trabajo	48
2.3	Hipótesis.....	49
2.3.1	Hipótesis general.....	49
2.3.2	Hipótesis específicas	49
2.4	Variables.....	49
2.4.1	Identificación de variables	49
2.4.2	Operacionalización de variables	50
2.5	Definición de términos básicos	52
CAPITULO 3: MÉTODO.....		55
3.1	Tipo de investigación	55
3.2	Alcance de la investigación.....	55
3.3	Diseño de investigación	56
3.4	Población.....	57
3.5	Muestra.....	57
3.6	Unidad de análisis	58
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	58
3.8	Validez y confiabilidad de instrumentos.....	60
3.9	Plan de análisis de datos.....	61
3.10	Aspectos éticos.....	62
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....		63
4.1.	Resultados respecto a los objetivos específicos	63
4.2.	Resultados respecto al objetivo general	73



CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN	80
5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	80
5.2 Limitaciones del estudio.....	82
5.3 Comparación crítica con la literatura existente	82
5.4 Implicancias del estudio	85
CONCLUSIONES	87
SUGERENCIAS	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS	95
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	96
MATRIZ DE CONSISTENCIA	97
MATRIZ DE INSTRUMENTOS	99
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	102
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	104



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Registro de accidentes de trabajo junio 2022-junio 2023.....	5
Tabla 2 Operacionalizacion de variables	50
Tabla 3 Cálculo del baremo	59
Tabla 4 Alfa de Cronbach.....	60
Tabla 5 Plan de Análisis de Datos	61
Tabla 6 Dimensión exigencias psicológicas en el trabajo	63
Tabla 7 Variable Accidentes de trabajo	64
Tabla 8 Correlación de exigencias psicológicas en el trabajo y accidentes de trabajo con Chi Cuadrado.....	65
Tabla 9 Correlación de exigencias psicológicas en el trabajo y accidentes de trabajo con Tau-c de Kendall	66
Tabla 10 Dimensión Control sobre el trabajo	67
Tabla 11 Correlación de control sobre el trabajo y accidentes de trabajo con Chi Cuadrado .	68
Tabla 12 Correlación de control sobre el trabajo y accidentes de trabajo con Tau-c de Kendall	69
Tabla 13 Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo	70
Tabla 14 Correlación de apoyo social y calidad de liderazgo y accidentes de trabajo con Chi Cuadrado.....	71
Tabla 15 Correlación de apoyo social y calidad de liderazgo y accidentes de trabajo con Tau-c de Kendall	72
Tabla 16 Variable riesgos psicosociales	73
Tabla 17 Variable Accidentes de trabajo	74
Tabla 18 Accidente leve.....	75
Tabla 19 Accidente Incapacitante	76



Tabla 20 Accidente Mortal	77
Tabla 21 Correlación de los riesgos psicosociales y accidentes de trabajo con Chi Cuadrado	78
Tabla 22 Correlación de los riesgos psicosociales y accidentes de trabajo con Tau-c de Kendall	79
Tabla 22	97



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tramos de la obra	3
Figura 2 Mapa de riesgos del campamento de obra y del proyecto.....	6
Figura 3 Ubicación obra Hilario Mendivil – Plan Copesco Cusco.....	11
Figura 4 Esquema de relación entre variables	56
Figura 5 Dimensión exigencias psicológicas en el trabajo	63
Figura 6 Variable Accidentes de trabajo.....	64
Figura 7 Dimensión Control sobre el trabajo.....	67
Figura 8 Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo	70
Figura 9 Variable riesgos psicosociales	73
Figura 10 Variable Accidentes de trabajo.....	74
Figura 11 Accidente leve	75
Figura 12 Accidente Incapacitante.....	76
Figura 13 Accidente Mortal	77



LISTADO DE ABREVIATURAS

COPESCO	: Comisión Especial para Coordinar y Supervigilar el Plan Turístico Cultural Perú – UNESCO
MINEM	: Ministerio de Energía y Minas
LGM	: Ley General de la Minería
IPERC	: Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control
WHO	: Organización Mundial de la Salud
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
OSHA	: Occupational Safety and Health Administration
OSINERGMIN	: Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería
CIUO	: CLASIFICACION INTERNACIONAL UNIFORME DE OCUPACIONES
SST	: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
CAN	: Comunidad Andina de Naciones



RESUMEN

La presente investigación de tesis, se realizó en el distrito de San Sebastián, provincia y departamento de Cusco, teniendo como objetivo determinar de qué manera los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra “Mejoramiento del servicio de transitabilidad vehicular y peatonal en la urb. Velasco Astete, urb. Hilario Mendivil, distritos de Wanchaq y San Sebastián, provincia de cusco” del Plan Copesco más conocido como obra Hilario Mendivil entre junio 2022 y junio 2023. Para ello se aplicó un enfoque cuantitativo teniendo un tipo de investigación básica, con un alcance correlacional y un diseño no experimental. En la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta a 80 trabajadores de la obra en mención. Al finalizar el estudio se llega a la conclusión de que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en todas sus dimensiones, la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo dio un valor correlacional de 0.0470, la dimensión control sobre el trabajo dio un valor correlacional de 0.0310 y la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo un valor de 0.0280, considerándose una correlación con los accidentes de trabajo, sabiendo que el grado común de significancia es de 0.05, llegando a probar la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: *riesgos psicosociales, accidentes de trabajo, trabajadores de obra.*



ABSTRACT

The present thesis research was carried out in the district of San Sebastián, province and department of Cusco, with the objective of determining how psychosocial risks are related to work accidents in the work "Improvement of the vehicular and pedestrian trafficability service". in the urban Velasco Astete, urb. Hilario Mendivil, districts of Wanchaq and San Sebastián, province of Cusco" of the Copesco Plan, better known as the Hilario Mendivil work between June 2022 and June 2023. For this, a quantitative approach was applied, having a type of basic research, with a correlational scope and a Non-experimental design. In data collection, the survey technique was applied to 80 workers from the aforementioned construction site. At the end of the study, it is concluded that psychosocial risks are significantly related to work accidents in all its dimensions, the psychological demands dimension at work gave a correlational value of 0.0470, the control over work dimension gave a correlational value of 0.0310 and the dimension of social support and quality of leadership a value of 0.0280, considering a rating with work accidents, knowing that the common degree of significance is 0.0500, proving the research hypothesis.

Key words: *psychosocial risks, work accidents, construction site workers.*



CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales se definen como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, y más exactamente de los factores de riesgo psicosociales que existen en el trabajo. Los factores de riesgos psicosociales se hallan en el estilo del ritmo de trabajo, tiempo y organización; los daños a la salud de los trabajadores que estos riesgos pueden ocasionar tienen consecuencias negativas tales como la convivencia laboral y el absentismo, un difícil reconocimiento en el actual nivel preventivo de las empresas, y un confuso diagnóstico denominado de forma genérica de mayoría de las veces como depresión (Díez, 2019).

Para Paños (2020) Un accidente de trabajo se puede dar de dos circunstancias. Puede ocurrir que el trabajador no sufra ningún tipo de lesión invalidante y, por tanto, puede seguir trabajando. O bien que sufra una incapacidad, de tal manera que entonces habrá que darle de baja para su curación y rehabilitación, si procede, los accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales: se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, (aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional).

A nivel mundial, los riesgos psicosociales como problema de los trabajadores dependientes a una empresa son altos, puesto que los trabajadores deben enfrentar diariamente una gran diversidad de estímulos, situaciones y escenarios que provocan que tengan un ritmo de trabajo alto ya que en la actualidad las empresas buscan ser altamente competitivas pudiendo esto ser el causal de la aparición de sucesos no deseados como son los accidentes de trabajo (Prado, 2019).



A nivel de Ecuador en una investigación realizada por Ruíz (2018) menciona en su investigación que el problema de los riesgos psicosociales en los trabajadores de las empresas a nivel de Ecuador es alto ya que los empleados se ven sometidos diariamente a diversos estímulos o situaciones que provocan que tengan un ritmo de trabajo muy alto pues las empresas buscan ser altamente competitivas pudiendo existir una afectación en la salud de los colaboradores.

A nivel nacional, se menciona que los accidentes ocupacionales son un problema importante y recurrente en el Perú, entre los años 2019 y 2020, se registraron 12,819 accidentes leves, 2,886 accidentes incapacitantes y 101 accidentes Mortales (MINEM, 2020). La muerte o la invalidez de un trabajador a causa de un accidente es una grave pérdida personal, familiar y empresarial, de forma secundaria, implica enormes costos económicos y sociales, para una prevención efectiva de accidentes se tienen medidas objetivas como la Ley General de la Minería (LGM) que en los artículos 209° a 213° prescribe normas de seguridad como también la ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Sin embargo, también existen factores, propios de la psicología, que pueden contribuir eficazmente y con bajo costo a la reducción de los accidentes laborales. Es importante profundizar en estos aspectos ya que, si bien hoy en día la tecnología y los modernos equipos de seguridad han contribuido a disminuir la frecuencia de accidentes, todavía existe un alto porcentaje de los mismos que son resultados de decisiones erróneas que toman los trabajadores.

La presente obra denominada “Mejoramiento del servicio de transitabilidad vehicular y peatonal en la urb. Velasco Astete, urb. Hilario Mendivil, distritos de Wanchaq y San Sebastian, provincia de Cusco” del Plan Copesco, más conocido como proyecto Hilario Mendivil perteneciente al rubro de la construcción civil, está enfocado a mejorar las rutas de acceso y salida hacia el aeropuerto Alejandro Velasco Astete

construyendo la ampliación del puente Agua Buena para mejorar el orden del tránsito vehicular, peatonal y mejorar la calidad de vida de los vecinos de esas zonas Wanchaq y San Sebastián.

El proyecto comprende los siguientes tramos:

Figura 1
Tramos de la obra



Nota. Fuente Google Maps

- La Avenida Velasco Astete tiene 02 calzadas con 02 carriles c/u en cada dirección, por esta vía se trasladan de los sectores de San Sebastián, San Jerónimo, Wanchaq y se dirigen a Wanchaq, Cusco, Santiago en ambos sentidos.
- La Avenida Hilario Mendivil que es la Continuación de la avenida Velasco Astete la cual tiene 02 calzadas con 02 carriles c/u en cada dirección y que viene a ser el tráfico preferencial, por esta vía se trasladan de los sectores de Wanchaq, Cusco, San Sebastián, Marcavalle y se dirigen a los Distrito de San Sebastián y San Jerónimo y Saylla en ambos sentidos.



- La Avenida Prolongación Hilario Mendivil que es la continuación de la Hilario Mendivil, tiene 01 calzada la cual tiene 02 carriles en una dirección, por esta vía se trasladan de los sectores de san Sebastián, San Jerónimo, Magisterio Marcavalle.
- La Avenida Rosales tiene 02 calzadas con 02 carriles c/u en cada dirección, por esta vía los vehículos se dirigen a la Vía de Evitamiento y posteriormente a los sectores de San Sebastián, San Jerónimo y Agua Buena en ambos sentidos a través del Puente Agua Buena que permite la conexión entre los sectores antes mencionados.
- La calle Chachacomo tiene 01 calzada con 02 carriles y la calle Queuña tiene 02 calzadas con 02 carriles, por la cual los vehículos transitan para llegar a la Avenida Rosales o Avenida Velasco Astete.
- La construcción del puente agua buena cuenta con una longitud de 25.60 metros de largo con un ancho de 5.10 metros y 5 metros de altura.

Tiempo de ejecución: Administración directa 18 meses

Fecha de inicio: 09/12/2019 al 31/12/2019

Fecha de reinicio: 28/01/2020

Fecha de reinicio durante la pandemia: 15/06/2020

Fecha de paralización por cuarentena: 07/08/2020 al 16/08/2020

Fecha de reinicio después de la cuarentena: 17/08/2020

Fecha de reinicio año 2021: 01/02/2021 al 31/12/2021

Fecha de reinicio año 2022: 17/02/2022 al 31/12/2021

Fecha de reinicio año 2023: 08/03/2023

Fecha de fin de obra año 2023: 31/12/2023

El estudio del proyecto se realiza entre el junio de 2022 a junio de 2023 contando con un máximo de trabajadores de 80 personas, entre personal obrero y personal técnico.

Los accidentes de trabajos presentados entre el junio 2022-junio 2023 son:



Tabla 1

Registro de accidentes de trabajo junio 2022-junio 2023

Registro de accidentes de trabajo junio 2022-junio 2023											
Accidentes	2022						2023				
	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Mar	Abr	May	Jun
Leves	2	3	4	2	2	0	4	0	2	3	4
Incapacitante temporal	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Incapacitante permanente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mortal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota. Elaboración propia

Las causas de los accidentes de trabajo en el sector construcción y en este caso de la Obra Hilario Mendivil entre junio 2022 a junio 2023 son:

- Peligros Físicos
- Peligros Químicos
- Peligros Biológicos
- Peligros Ergonómicos
- Peligros Psicosociales

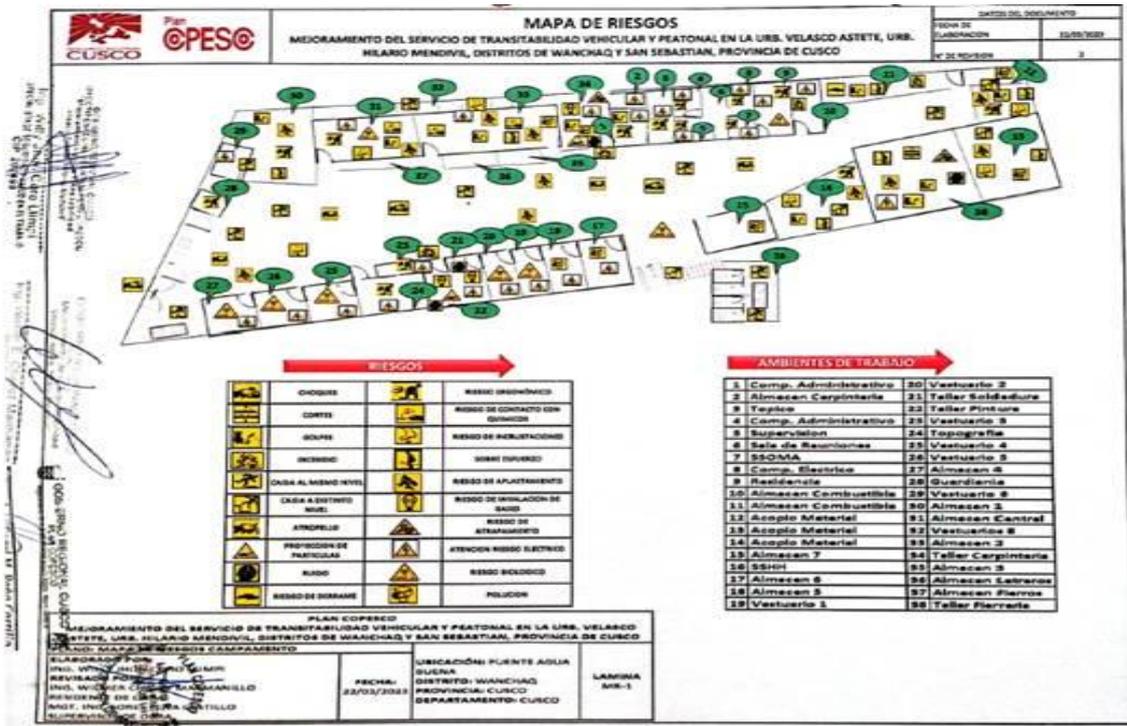
En la obra Hilario Mendivil se cuenta con la matriz IPERC (Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control) identificando todos los peligros y riesgos descritos anteriormente, tomando en cuenta las medidas de control como se evidencia en el anexo.

De la misma forma la obra Hilario Mendivil cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el que cuenta con un mapa de riesgos del campamento de obra y del proyecto elaborado de acuerdo a la R.M 050-2013-TR, como se muestra en la imagen.



Figura 2

Mapa de riesgos del campamento de obra y del proyecto





Según lo observado los trabajadores están expuestos al riesgo psicosocial, por las diferentes tareas que realizan y el ritmo de trabajo al que están expuestos para cumplir con las actividades diarias, también se indica que los riesgos psicosociales son consecuencias de unas malas condiciones de trabajo y además hay factores extra laborales que también inciden en que estos puedan ocasionar diferentes afecciones a la salud y sucesos imprevistos que pueden dar paso a accidentes de trabajo; los trabajos fuera de horarios, la fatiga mental, la definición del rol, la supervisión, la motivación pueden ser varios de los factores a los que esté expuesto el personal; el problema se hace real cuando los trabajadores desconocen cómo tratar la exigencia física y psicológica o cómo reconocer los riesgos psicosociales que están presentes en la vida laboral, por otro lado el trabajo es una actividad diaria y exigente en el sector construcción civil, los trabajadores operativos están expuestos directamente a diversos riesgos psicosociales que se presentan en su puesto, el bajo desempeño del trabajador puede aparecer así también como desgaste físico, o existir conflictos en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, esto aún más pudiéndose convertir en actos o condiciones sub estándar que pueden ser causales de accidentes, en caso de no identificar y prestarle atención al riesgo psicosocial, se podrá afectar la seguridad y salud de los trabajadores, además de no cumplir con los objetivos y metas de las instituciones, provocando accidentes de trabajo y absentismos de los trabajadores.

Es por ello que la presente investigación pretende determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco.



1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿De qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023?
2. ¿De qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023?
3. ¿De qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023?

1.3. Justificación

1.3.1 Conveniencia

La presente investigación realizó un estudio que brindó conocimiento sobre los riesgos psicosociales y su relación con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil del Plan Copesco, variables importantes que dan a conocer medidas preventivas para evitar accidentes en el trabajo, asimismo aportarán información valiosa que facilite la toma de decisiones en beneficio de los trabajadores y responsables de las obras en ejecución y así prevenir accidentes mortales.

1.3.2 Relevancia social

Con los resultados obtenidos en el presente trabajo, se dotó de información a la obra Hilario Mendivil – plan Copesco-Cusco para que brinden conocimiento sobre la salud, el bienestar y la reducción de accidentes de trabajo. Conociendo la relación de



las variables de este trabajo, se pudieron tomar decisiones en beneficio de los trabajadores de la obra con el fin de prevenir accidentes laborales. Por lo tanto, dicho estudio pudo ser implementado en otras obras beneficiando de manera directa a los trabajadores de la institución Plan Copesco.

1.3.3 Implicancias prácticas

El presente estudio permitió a la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco-Cusco entender como los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo, para que de esta manera mejoren las condiciones físicas y mentales en las que los trabajadores se desempeñan a diario. El tener trabajadores mentalmente equilibrados hará que mejore el desempeño laboral y por ende su seguridad.

1.3.4 Valor teórico

El presente estudio permitió aportar conocimiento e información sobre los riesgos psicosociales y los accidentes de trabajo, con la finalidad de disponer datos que puedan servir a mejorar su comprensión sobre la prevención de accidentes su importancia en la seguridad de los trabajadores, asimismo dicha información sirvió para evitar futuros accidentes de trabajo.

1.3.5 Utilidad metodológica

El presente estudio se desarrolló bajo el método científico y permitió formular un instrumento de recolección de información sobre los riesgos psicosociales y los accidentes de trabajo los cuales fueron validados por profesionales en la materia de la investigación, con la finalidad de recolectar datos precisos sobre la unidad de análisis que son los trabajadores de la obra y posteriormente fueron analizados.



1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco 2022 – 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Determinar de qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023.
2. Determinar de qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023.
3. Determinar de qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023.

1.5. Delimitación del estudio

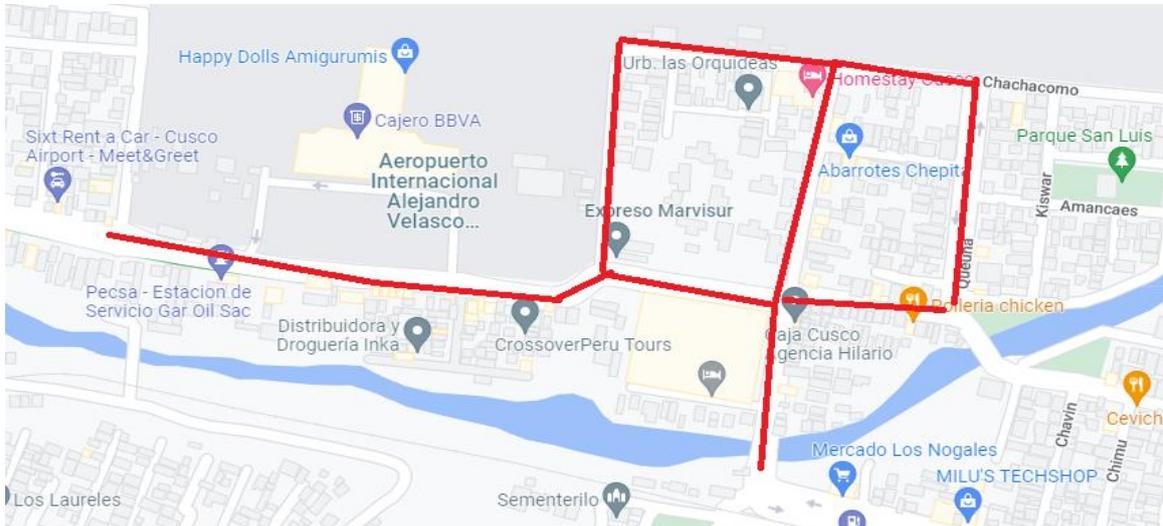
1.5.1 Delimitación espacial

El estudio se realizó en la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco Cusco.

El proyecto comprende:

Figura 3

Ubicación obra Hilario Mendivil – Plan Copesco Cusco



Nota. Fuente Google Maps

1.5.2 Delimitación temporal

La recolección de la información de la investigación data desde junio 2022 a julio 2023.



CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios

2.1.1 Antecedentes internacionales

1. A nivel internacional, Pozo (2018), en el presente estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito” tuvo como objetivo determinar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, específicamente con la rotación del personal. La investigación fue de tipo descriptivo y el universo o población de estudio fue de 26 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales), de la misma manera se utilizó el indicador de rotación que se maneja dentro de la organización para su posterior análisis, donde se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los riesgos psicosociales se presentan en mayor o menor grado dependiendo la naturaleza de la empresa, por lo cual la importancia de su estudio y análisis, ya que se puede presentar la rotación del personal, afectar su desempeño laboral y de igual manera afecciones en la salud de los colaboradores si estos no son controlados a tiempo.
- En lo referente a apoyo social y calidad de liderazgo se tiene dos dimensiones, la cantidad y la calidad de la relación social que el trabajo implica, y el grado de apoyo instrumental que se recibe en el trabajo, el contar con compañeros y superiores que brinden su ayuda para sacar el trabajo adelante es importante dentro de una organización o grupo de trabajo, no solo el apoyo entre compañeros es importante, sino también el apoyo del jefe o superior, esto dependerá del tipo de liderazgo que se



manejo, tanto el apoyo social como la calidad de liderazgo están relacionadas con la cultura organizacional de la empresa, el apoyo social y calidad de liderazgo se encuentra en intervalo intermedio, siendo responsabilidad de los jefes el realizar el seguimiento correspondiente a la designación de tareas, para el cumplimiento de las mismas.

El trabajo de Pozo (2018), tuvo un apoyo significativo sobre el estudio porque contribuirá en el desarrollo de la investigación ya que apporto conceptos y datos referentes a la variable de estudio que son los riesgos psicosociales, dicha información servirá posteriormente para realizar la discusión de los resultados.

2. Maldonado (2018) su trabajo titulado “Factores de riesgo psicosocial y productividad laboral en la postcosecha del grupo Florícola Ponte Tresa Roses” tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo psicosocial que afectan la productividad de los trabajadores de la post cosecha del Grupo Florícola Ponte Tresa Roses, para este análisis se realizó un estudio DESCRIPTIVO, el cual detalla una situación o proceso, es por esta razón que se realiza el análisis del nivel de riesgo psicosocial utilizando la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia. La presente investigación se la realizara con todo el personal de la post cosecha del grupo Ponte Tresa Roses. Según los resultados En los dos posts cosechas de las fincas del grupo Ponte Tresa el porcentaje promedio de género se mantiene en la misma condición del resultado general. concluyendo:

- En el nivel de jefatura el resultado de la aplicación de los tres cuestionarios dio como respuesta que no existe una afectación de estrés, lo que contrasta con lo que sucede en el nivel operativo y haciendo un análisis del



desempeño en este grupo se pudo observar que hay un mínimo cometimiento de errores en sus tareas, los cuales no afectan al normal desarrollo del área.

- En los tres cuestionarios analizados al personal operativo, un promedio del 72% de trabajadores se encuentran en un nivel de alto de riesgo psicosocial, por lo que esto demuestra que si es determinante en la productividad de los trabajadores por el nivel de estrés al cual están sometidos y se comprueba con los resultados obtenidos de las estadísticas históricas del post cosecha los cuales están por debajo de la media de productividad determinada en la industria florícola del país.

El trabajo de Maldonado (2018), tuvo un apoyo significativo sobre el estudio de investigación porque apporto una guía para realizar el planteamiento del problema, donde se sistematizan las deficiencias en función al contexto del estudio.

3. Crespo (2021) en su trabajo titulado “Factores De Riesgo Psicosociales Y Desempeño Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Pambaflor S.A.” tuvo como objetivo evaluar y analizar la influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Pambaflor S.A., con el desempeño laboral. Para el progreso de este proyecto se han analizado libros, tesis, revistas científicas y normas técnicas, que ayudan a tener un conocimientos teórico que ayudaran en la sustentación, consecutivamente se cumplió con la operacionalización de variables, en base a la variable independiente riesgos psicosociales en donde se analizó el cuestionario FPSICO que consta de 44 preguntas (89 ítems), este que fue aplicado a una poblacional de 60 personas, los datos recolectados fueron ingresados y codificados en el software, donde se llegaron a las siguientes conclusiones:



- Según los datos obtenidos por el cálculo del el Tau-c de Kendall si existe relación entre los riesgos psicosociales (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente), influyendo de manera directa en el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores en la empresa Pambaflor S.A., sin embargo, el número de evaluaciones con calificaciones inadecuado es 3 personas, es decir que el desempeño laboral está en un nivel aceptable.
- Con el uso de aplicación del Método FPSICO, se ha evaluado los riesgos psicosociales en los colaboradores de Pambaflor S.A., en donde se ha podido identificar las dimensiones que presentan niveles de riesgo alto dada la existencia de un problema, las cuales son: Participación y supervisión (70%), tiempo en el trabajo (48,3%) y relaciones y apoyo social 43,4 y de cara a establecer sus posibles remedios, en base a algunos de los ámbitos en los que se está originando ese problema y así, orientar las posteriores acciones a emprender como el manual de técnicas de manejo del estrés.

El trabajo de Crespo (2021), tuvo un apoyo significativo sobre el estudio porque contribuyo un aporte para poder formular las preguntas de cuestionario y objetivos del estudio en función a la variable de estudio sobre riesgos psicosociales y posteriormente sistematizar los resultados.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

1. Flores (2019) Esta tesis titulada “Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la Estación de Servicios La Unión S.A.C.” tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de riesgos psicosociales que predomina en los trabajadores de la estación de servicios La Unión S.A.C; estudio de enfoque



cuantitativo; diseño no experimental y de nivel descriptivo que surge del modelo teórico presentado por el Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud de Dinamarca a la luz del pensamiento de Tage S. Kristensen. La muestra seleccionada está conformada por los colaboradores de la estación de servicios y como instrumento de recolección de datos se utiliza la escala psicosocial de Copenhague (CopsoQ), las cuales se llegó a las siguientes conclusiones.

- Se logró evaluar el objetivo general que consistió en determinar el nivel de riesgos psicosociales que predomina en el entorno laboral de la Estación de Servicios La Unión S.A.C según los resultados arrojados en el programa SPSS mediante las encuestas aplicadas a los trabajadores se concluyó que existe un nivel alto de riesgos psicosociales lo cual indica una exposición desfavorable en la salud de los trabajadores (física y mental) como consecuencia del gran descuido de los dueños de la empresa para prestar atención a problemas de esta índole que podrían repercutir seriamente en el desempeño de sus empleados.
- Respecto al objetivo específico N°1 “Evaluar el nivel de exigencias psicológicas que predominan en el entorno laboral de la Estación de Servicios La Unión S.A.C”, se determinó que los factores que ocasionan que exista un nivel alto de exigencias psicológicas son: la presión al tener que tomar decisiones en situaciones complicadas, la intranquilidad en horas laborales, el desgaste emocional que se genera, así como la poca atención que se es brindada por los dueños del establecimiento.

El trabajo de Flores (2019), tuvo un apoyo significativo sobre el estudio porque contribuyo en el desarrollo de la investigación, para ello se tomó en consideración la



distribución de las definiciones de los términos más importantes del estudio y poder disponer de una estructura teórica adecuada.

2. Flores (2018) su tesis titulada “Relación entre riesgos psicosociales y compromiso laboral en trabajadores de la obra Challapampa- Livit. Arequipa, 2017.” tiene como objetivo principal: Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y compromiso laboral en los trabajadores. Investigación de campo, de nivel relacional y bivariantes. Como hipótesis se consideró la probabilidad de que en los trabajadores de la obra Challapampa de Arequipa se encuentra una significativa relación entre los riesgos psicosociales y el nivel de compromiso laboral. La técnica que se utilizó fue el cuestionario y como instrumento; el formulario de preguntas aplicado a 135 trabajadores que laboran en la Obra Challapampa – LIVIT de Arequipa. Aplicados los instrumentos se obtuvo información, la que ha sido analizada e interpretada permitiendo abordar a las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores de la obra Challapampa – LIVIT investigados en menos de la mitad (45%) no siempre cumplen o realizan acciones de participación, comunicación, gestión de tiempo y cohesión de grupo, situación que los coloca en situación de riesgos psicosociales al igual que el 16% que al no realizar dichas acciones, si se encuentran en situaciones de riesgos psicosociales.
- El 35% de los trabajadores investigados poseen nivel medio de compromiso laboral y el 38% acumulado un nivel alto y muy alto
- Existe una relación directa entre la exposición de factores de riesgo psicosociales y el compromiso laboral, ya que estadísticamente, se observa dependencia o relación entre ambos.



El trabajo de Flores (2018), tuvo un apoyo significativo sobre el estudio porque se tomó en consideración la estructura de la metodología para poder organizar y definir de manera precisa el tipo enfoque y diseño del estudio, esto sirvió para detallar las técnicas e instrumentos.

3. Gonzales (2018) su tesis titulada “Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto ciudad nueva fuera Bamba” como objetivo de determinar la manera de poder contribuir en la prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el Proyecto Ciudad Nueva Fuera Bamba y tomando como problema general la mejor manera de contribuir en la prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el Proyecto Ciudad Nueva Fuera Bamba. El estudio es de tipo descriptivo con estrategias de campo y un diseño de investigación descriptivo longitudinal. El instrumento utilizado para medir el liderazgo compartido fue el indicador de frecuencia que es el número de accidentes en un 1´000,000 de horas hombre trabajadas. En cuanto a la variable de la reducción de accidentes primero se realizó una descripción detallada del área de viviendas, puestos de trabajo, entre otros aspectos donde se presentaron los accidentes de trabajo, basado para ello en el “Dossier de seguridad del proyecto”, la que ha sido analizada e interpretada permitiendo abordar a las siguientes conclusiones:

- El número de accidentes incapacitantes en el área de viviendas del Proyecto Nueva Fuera Bambas durante los años 2014, 2015 y 2016 según el puesto de trabajo, se dio en los puestos de trabajo de operario de concreto (19%), operario encofrador (31%), operario Fierrero (25%), operario carpintero (12%), al igual que el ayudante (12%), ello concluye



una prevalencia de accidentes con el personal que posee mayor experiencia en el puesto (mano calificada).

- Un crecimiento de las horas capacitadas durante los años 2014, 2015 y 2016, comenzando en el mes de enero del 2014 con 900 horas hombre capacitadas (HHC) y a diciembre del 2016 finaliza el proyecto con 3600 horas hombre capacitadas (HHC) aumentando en un 400% las horas de formación de los trabajadores del área de viviendas del Proyecto Nueva Fuera bamba y llegando a establecer 18Hrs de capacitación mensuales por trabajador.

El trabajo de González (2018), tuvo un apoyo significativo sobre el estudio porque se tuvo un aporte para poder formular las preguntas y objetivos del estudio en función a la variable de accidentes de trabajo.

2.1.3. Antecedentes Locales

1. Gutiérrez (2020) su tesis titulada “Riesgos Psicosociales en colaboradores de una cadena de Boticas zona Cusco, 2018” tuvo como objetivo establecer los riesgos sicosociales a los que están expuestos a lo largo del día a día los colaboradores de cadenas de boticas a fin de desempeñar sus funciones encomendadas ya sean ventas a nivel retail, limpieza, inventarios, etc. La carencia psicosocial llega a perjudicar tanto la salud de los trabajadores y trabajadoras, llevando a tiempos de estrés prolongado incluso a enfermedades cardiovasculares, respiratorias, dermatológicas, inmunitarias, gastrointestinales, endocrinológicas, musculo esqueléticas y psíquicas. Se realizó un estudio de tipo descriptivo y transversal. El procedimiento utilizado para esta investigación fue de encuestas, la cual da parámetros o dimensiones sobre cómo influye los riesgos sicosociales en la vida cotidiana, rendimiento de empleados en el trabajo



diario, emociones personales que tienen que ser suprimidas, entre otras, la que ha sido analizada e interpretada permitiendo abordar a las siguientes conclusiones:

- El nivel de riesgo psicosocial en la mayoría de colaboradores evaluados se encuentra en Riesgo (47,37%), lo que significa que los colaboradores de una cadena de Boticas consideran varios factores de riesgo psicosocial en su labor diaria.
- Las dimensiones Exigencias psicológicas del trabajo, Doble presencia, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo de la variable riesgo psicosocial en los colaboradores de una cadena de Boticas se encuentran en el nivel Riesgo.
- No se muestran diferencias significativas en los niveles de riesgo psicosocial de los colaboradores de una cadena de Boticas de acuerdo a sexo.

El trabajo de Gutierrez (2020), tuvo un apoyo significativo sobre el estudio para ello se tomó en consideración la distribución de las definiciones de los términos más importantes del estudio y poder disponer de una estructura teórica adecuada.

2. Sarmiento (2022) su tesis titulada “Las posturas forzadas y su relación con los trastornos músculo esqueléticos de” Tronco, cuello, piernas, brazos, antebrazos y muñecas en trabajadores administrativos de la Universidad Tecnológica de Los Andes, Abancay – 2020” el objetivo fue determinar “cuál es la relación de las posturas forzadas con el riesgo de padecer trastornos músculo esqueléticos” (tronco, cuello, piernas, brazos, antebrazos y muñecas) en trabajadores administrativos de la “Universidad Tecnológica de los Andes”. En esta misma línea, la hipótesis general de la investigación estableció si las posturas forzadas



se relacionan con el “riesgo de padecer trastornos músculo esqueléticos de” “tronco, cuello, piernas, brazos, antebrazos y muñecas en los” “trabajadores administrativos de la Universidad Tecnológica de los Andes”. Asimismo, la investigación tuvo un “enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de alcance correlacional y de diseño no experimental”. La población estudiada estuvo constituido por los “trabajadores administrativos de la Universidad Tecnológica de los Andes” y con una muestra de 108, el muestreo aplicado correspondió al aleatorio simple, la “técnica de recolección de datos fue” la medición con un goniómetro digital de las posturas forzadas que optan diariamente para el desarrollo de sus actividades, se utilizó “la hoja de campo del método REBA, la que ha sido analizada e interpretada permitiendo abordar a las siguientes conclusiones:

- Para el primer objetivo específico (O.E) en la investigación realizada se encontró una correlación de Pearson del 66.7%, entre las posturas forzadas del tronco y el riesgo de padecer trastornos músculo esqueléticos de tronco en trabajadores administrativos de la Universidad Tecnológica de los Ande, esto se debe a las posturas de esta parte del cuerpo que adoptan los empleados al momento de realizar las actividades diarias, para este caso se tomó en cuenta el estadístico Chi – cuadrada y con valor de significancia del 95%. Se debe precisar que la relación existente entre ambas variables es alta.
- En relación al segundo O.E en la investigación realizada se encontró una correlación de Pearson del 75.0 %, entre las posturas forzadas del cuello y el riesgo de padecer trastornos músculo esqueléticos del cuello en trabajadores administrativos de la Universidad Tecnológica de los



Andes, esto se debe a las posturas de esta parte del cuerpo que adoptan los empleados al momento de realizar sus actividades diarias, para este caso se tomó en cuenta el estadístico Chi – cuadrada y con valor de significancia del 95%. Se debe señalar que “la relación existente entre ambas variables es muy alta.

El trabajo de Sarmiento (2022), tendrá un apoyo significativo sobre el estudio porque contribuirá en el desarrollo de la investigación, se tomó en consideración la estructura y teorías referentes a la variable de riesgos psicosociales, específicamente fisiológico porque detallan los riesgos de las posturas y accidentes por el esfuerzo laboral.



2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Riesgos psicosociales

“Las formas generales de lidiar con los peligros relacionados con la palabra pueden y deben ser utilizadas como parte del campo de los peligros psicosociales”

"En este sentido, las realidades, circunstancias o contextos que se proponen como peligros psicosociales relacionados con la palabra deben tener una probabilidad razonable de dañar el bienestar físico, social o psicológico del especialista (WHO, 1990) y hacerlo de manera crítica".

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo (ACHS, 2013).

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y la calidad de liderazgo. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él, por ello, considera que



una definición de factores psicosociales debe de ser amplia y compleja, lo suficiente como para recoger una problemática global (Ortiz, 2021).

2.2.2 Características de los Riesgos Psicosociales

a. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.

Sin embargo, los peligros psicosociales no aluden a las partes periféricas u opcionales de los estados de trabajo autorizados, sino a los componentes esenciales de sus atributos como residente de trabajo, su nobleza como hombre, su derecho a la integridad física e individual, su derecho a oportunidades y Su derecho al bienestar positivo y negativo (Cano, 2002).

b. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.

"Los impactos de las variables de riesgo psicosocial hacen un seguimiento del bienestar de los especialistas a través de instrumentos de reacción al estrés (Levi, 1981), tal como lo expresan la OIT (OIT, 1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1987).

Diferentes tipos de peligros psicosociales, por ejemplo, el estiramiento, la incertidumbre en el trabajo o el agotamiento o el agotamiento profesional son tipos de ansiedad constante que, en general, influyen en toda la asociación de una persona cercana al hogar o al modo de vida experto (DSM IV TR, 2002).

c. Afectan a la salud mental de los trabajadores.

"Los peligros psicosociales son en verdad una infracción crítica de los deseos esenciales del trabajo, por lo que pueden crear modificaciones en la organización de los procedimientos, subjetivos, apasionados y conductuales que generan dispersiones mentales significativas" (Cano, 2002).



"La cuestión del empuje postraumático, que ha resultado progresivamente normal en los entornos empresariales, ha sido propuesta por la OIT (2010) como una enfermedad experta".

d. Tienen formas de cobertura legal.

"El verdadero significado de los peligros psicosociales, su alta tasa y la pertinencia de sus resultados en el bienestar de los especialistas ha limitado el avance de un legítimo ámbito subyacente y la mejora de la ley en relación con el asunto". (Cano, 2002)

"Si bien los problemas generados por los problemas producidos por los factores estresantes psicosociales se han tendido a blandly, hay a partir de ahora desarrollo promulgación que las ubicaciones de estrés, salvajismo y provocación como casos más claros" (Leka et al., 2008).

"Casos de ello son las Directivas Marco Europeas (Socios Sociales Europeos, 2004) y el " Acuerdo marco sobre el asedio y la brutalidad en el trabajo (European Social Partners, 2007) que establecen los marcos de la promulgación europea en la materia".

2.2.3 Efectos de los Riesgos Psicosociales: Resultados basados en la evidencia

"Un lugar de trabajo sano y seguro es la mejor certificación de la ejecución del trabajo, la fuerza de sus asociados y la inspiración y ramificaciones autorizadas" (OSHA, 2007).

La información de los últimos años demuestra que el 22% de los trabajadores de las 27 naciones de la UE (IV panorama europeo de las condiciones de trabajo, 2005) y el 27,9% de los especialistas españoles que consideran que el trabajo influye en su bienestar. De las condiciones de trabajo, 2007.



"Existen informes creados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que incorporan amplias encuestas sobre este tema, por ejemplo, el Experto en la detección de riesgos psicosociales relacionados con el bienestar y el bienestar ocupacional o la SST en cifras: De manera fiable los impactos y resultados de los peligros psicosociales". (Samchez, 2011)

Según Kasl (1996), "ha sostenido una y otra vez que una parte decente de las revisiones sobre la conexión entre los elementos de peligro para el estrés y el bienestar tienen poco incentivo debido a algunas limitaciones esenciales de las filosofías utilizadas".

2.2.4 Factores relacionados con el entorno del trabajo

2.2.4.1. Condiciones ambientales

Según Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001), como factores del medio laboral tenemos que incluir, por un lado, las condiciones ambientales que son fundamentalmente los agentes físicos (ambiente lumínico - nivel de iluminación, deslumbramientos, equilibrio de las luminancias-, ambiente termo higrométrico - temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que rodean al trabajador en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, disconfort y afectar a la salud del trabajador. (INSHT, 1997).

El ruido ambiental debe permitir la concentración, la atención y la comunicación de los trabajadores. En el lugar de trabajo, el ruido puede aislar a los trabajadores, incrementar el número de fallos y de accidentalidad, dificultar la comunicación, enmascarar otras señales auditivas del entorno e incidir negativamente en el nivel de satisfacción y en la productividad. Además, interfiere



en la actividad mental provocando fatiga, irritabilidad, dificultad de concentración y baja la tolerancia a la frustración. El ruido en situaciones en que es esperado genera menos molestias, aunque sea excesivo, que en aquellas ocasiones en que se produce repentinamente y de forma inesperada, porque entonces obliga al trabajador a adaptarse más rápidamente al cambio (INSHT, 2001).

2.2.4.2. Diseño del puesto de trabajo

Según Ramos et al. (2002), se pretende conseguir la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, ya que una correcta ubicación de los útiles de trabajo evita no sólo trastornos musculo esqueléticos, sino también estrés y fatiga.

Por eso, se tiene que valorar en cada puesto de trabajo, tanto las características físicas del trabajador como la posición durante el trabajo (de pie, agachado, sentado, con los brazos en alto, etc.), el equipo de trabajo (maquinaria, pantalla de visualización, vehículo, etc.), el mobiliario (silla, mesa, dimensiones, color, mate, con brillos, etc.), la presentación de la información (complejidad del sistema informático, documentos, definición de pantallas, etc.), los planos y alcance (elementos que normalmente utiliza el trabajador por contacto visual o directo con manos y pies, pueden ser cortos, largos, etc.) y el espacio de trabajo (espacio libre bajo la mesa, anchura para realizar movimientos, densidad de ocupación, distancia entre los trabajadores – proxemia-, etc.).

Además, la falta de intimidad e independencia en la configuración abierta parece aumentar la agresividad y los sentimientos de hostilidad entre los trabajadores, produciéndose un número menor de contactos sociales y reduciéndose la comunicación interpersonal. Los sentimientos de satisfacción con las situaciones sociales son menores cuando la densidad es percibida como



excesivamente elevada, por lo que en el lugar de trabajo es esperable que haya falta de cooperación, aumento de la competitividad y hostilidad, retraimiento, valoración negativa de los demás, patrones de comunicación distorsionados o aparición de conflictos (Ramos et al., 2002).

2.2.5 Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo

2.2.5.1. Pausas y descansos

Una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno (Arteta, 2011).

La fatiga normal es completamente recuperable a través del descanso. Por eso es conveniente que durante la jornada laboral se realicen pausas cortas y alguna pausa larga que permitan la ruptura de la actividad laboral, ya que un prolongado esfuerzo físico o mental provoca un cambio en el organismo que tiene como resultado el declive en el rendimiento y la fatiga. (INSHT, 2002).

Es necesario conocer el horario de trabajo, la duración de la jornada laboral, las pausas y descansos, así como el tipo de trabajo, el contenido y la carga para evaluar la relación fatiga descanso. Así los aspectos de cuándo hay que descansar, número y duración de las pausas, etc., deben contemplarse simultáneamente, y para su establecimiento hay valorar las curvas de fatiga y recuperación, ya que una jornada con una duración idónea y con pausas adecuadas conduce a la disminución del número de accidentes, al aumento de la productividad, a la recuperación de la fatiga y al bienestar físico y psicológico (INSHT, 2001).



2.2.5.2. Horario de trabajo

En muchas empresas se ha ido fijando un período laboral de horario fijo, en el cual todos los trabajadores tienen que estar presentes; y otro horario flexible, es decir, el tiempo de inicio y final de la jornada, que puede ser decidido libremente por los trabajadores. Estos márgenes de flexibilidad horaria suelen ser variables, dependiendo del tipo de organización que tenga la empresa. El horario flexible favorece la conciliación de la vida familiar y laboral y ofrece al trabajador cierto grado de autonomía temporal en el trabajo, lo que contribuye a la satisfacción laboral. (Carrasco, 2018).

2.2.5.3. Trabajo a turnos y nocturno

El trabajo a turnos exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, le colocan fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social. (Carrasco, 2018).

También el trabajo nocturno constituye una circunstancia que incide negativamente en la calidad de vida del trabajador, en la de su familia y en su salud. Con carácter general se entiende que no se tolere bien el horario de trabajo nocturno, ya que invierte la actividad del trabajador en 180°, provocando una desincronización respecto al ritmo biológico natural e impide el descanso nocturno. (Carrasco, 2018).

El organismo humano tiene unos ritmos biológicos, es decir, que las funciones fisiológicas siguen unas repeticiones cíclicas y regulares. Estos ritmos suelen clasificarse en ultradianos (ciclo superior a 24 horas), circadianos o nictamerales (ciclo de 24 horas) e infradianos (ciclo inferior a 24 horas). (Carrasco, 2018).



Las alteraciones del ritmo sueño-vigilia se producen cuando se da un desfase entre el ritmo biológico de sueño-vigilia y el horario deseado o impuesto por las circunstancias. Es decir, estas alteraciones se caracterizan por un patrón de sueño desincronizado entre el sistema endógeno de sueño-vigilia y las demandas sociales. Existen varios tipos de trastornos circadianos: fase de sueño atrasada (demora en el inicio del sueño y despertar tardío), cambio de huso o zona horaria o jet lag (debido a un largo viaje) y por cambio de turno en el trabajo. (Carrasco, 2018).

2.2.5.4. Ritmo de trabajo

El ritmo de trabajo trata del tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por los plazos ajustados, por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la velocidad automática de una máquina, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, etc. (INSHT, 2005).

En los trabajos en cadena, el ritmo está definido por la necesidad del trabajador de seguir una cadencia que le es impuesta. Este tipo de trabajo es problemático porque elimina totalmente la posibilidad de autorregulación del trabajador, ya que hace trabajar a todos de la misma manera y al mismo ritmo, y debido a las diferencias individuales, las posibilidades de adaptación a este sistema de trabajo son dispares. Para los trabajos considerados como no repetitivos, el ritmo resulta de la exigencia de lograr un cierto rendimiento en un período de tiempo dado. Pero además, hay que tener en cuenta que el tiempo que se requiere para realizar una tarea varía según las condiciones y capacidad del trabajador y también para un mismo trabajador, según su estado de fatiga, etc. (INSHT, 2005).



2.2.5.5. Carga mental

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral (INSHT, 2002). De manera que la carga de trabajo, tanto física como mental, es un factor de riesgo presente en muchas actividades laborales.

La carga física es el conjunto de demandas al trabajador durante el periodo laboral que implican tareas que obligan a un trabajo muscular y un esfuerzo físico, que si se sobrepasan los límites de trabajador puede producir la fatiga física. Aunque no existe una definición unánimemente aceptada de carga mental, sí se podría decir que es el resultado concreto de la interacción entre un trabajador específico y una o varias tareas específicas. De modo que una misma tarea puede resultar más difícil para unos trabajadores que para otros (González, Moreno, & Garrosa, 2005).

La carga mental es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo (INSHT, 2002). Cuando las exigencias cognitivas no se adaptan a la capacidad de respuesta del trabajador y se realiza un uso excesivo en tiempo y/o intensidad de funciones cognitivas, aparece la fatiga mental.

La ejecución de la tarea implica un procesamiento mental de la información que pone en juego procesos cognitivos como la toma de información del exterior (percepción), el análisis de la información (razonamientos en cualquiera de sus formas), el almacenamiento y utilización de las informaciones memorizadas (memorización) y el aprendizaje de sus procesos y variaciones. Todos estos



procesos son necesarios para el tratamiento de la información, y suponen una actividad mental más o menos intensa (INSHT, 2005).

2.2.5.6. Participación en la toma de decisiones

La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es un factor causante de insatisfacción laboral. Por tanto, es conveniente contemplar tanto si los medios de participación (buzones, reuniones, delegados, etc.), como la participación en la política de incentivos/motivación (prestaciones sociales, ayudas, plan de pensión, cheque de comida, seguro médico, premios, etc.) en la política de personal, en las negociaciones colectivas (despidos, contrataciones, rotación de plantilla, etc.), en la planificación, organización y gestión del trabajo y en los procedimientos y métodos de trabajo. Así como es necesaria también la participación de los trabajadores en las acciones relativas al ejercicio de sus derechos de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales. (INSHT, 1997).

2.2.5.7. Relaciones interpersonales en el trabajo

Las personas tienen, entre otras, la necesidad de relacionarse socialmente, lo que es fuente de motivación del comportamiento. Por ello, las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.) generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un riesgo psicosocial (INSHT, 2001).

Las malas relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, la falta de cohesión del grupo, las presiones; así como la reducción de los contactos sociales, la dificultad para expresar las emociones y opiniones y el aislamiento en el puesto de trabajo, pueden producir elevados niveles de tensión entre los miembros de un



equipo u organización. Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social en el trabajo pueden incrementar el bienestar psicológico en el trabajo (INSHT, 2001).

Si se establece entre los trabajadores una actitud de respeto (se tienen en cuenta las creencias y sentimientos de los demás), de comprensión (se acepta a los demás como personas, con sus limitaciones, sus necesidades, debilidades y características personales), de cooperación (se unen los esfuerzos hacia el mismo objetivo) y de cortesía (se mantiene un trato amable y cordial), se conseguirá una atmósfera laboral de aceptación y de armonía que facilitará la solución de cualquier conflicto interpersonal y favorecerá un buen clima laboral (INSHT, 2001).

2.2.6 Dimensiones de los riesgos psicosociales

2.2.6.1. Exigencias psicológicas en el trabajo

Las exigencias psicológicas se definen como aspectos del trabajo que necesitan un vigor anímico o mental en el trabajador y es por ello que está asociado al estrés, ansiedad, etc. Asimismo, según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2020) el exceso de dichas exigencias está relacionado a la represión emocional en el trabajo, como la omisión de opiniones y toma de decisiones difíciles sin un juicio apropiado; todo esto debido a un trabajo irregular, ocasionando que el trabajador pueda cometer errores y tener un deterioro con respecto a su salud mental. La importancia de las exigencias psicológicas radica en la identificación de estresores que afectan al desarrollo laboral y bienestar del trabajador, que permitirá a las organizaciones afrontar los riesgos y tomar medidas mediante el rediseño del trabajo, el análisis de los sistemas de trabajo, la evaluación de riesgos, entre otros más; por lo que dicha evaluación deberá incluir los factores estresores del tiempo, así como las pausas y periodos de tiempo, sistemas de



incentivos, la monotonía del trabajo y la naturaleza de algunos trabajos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)

Exigencias cuantitativas: Las exigencias psicológicas cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. También puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)

Exigencias cualitativas: Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos) (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)

Exigencias emocionales: Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos, por ejemplo, de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)



2.2.6.2. Control sobre el trabajo

El control sobre el trabajo se refiere a la complejidad de las tareas físicas, intelectuales y emocionales que afrontan los trabajadores se ven fuertemente relacionadas con el control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es definido como un concepto de autonomía o atribuciones que se le otorgan al trabajador para la asignación de las tareas, elegir el método que utiliza para trabajar y elegir las pausas e interrupciones durante la jornada laboral (Marquez & Zambrano, 2013).

La falta del control sobre el trabajo representa la escasa o nula posibilidad de los trabajadores para tomar decisiones sobre los diversos elementos que intervienen en la realización de sus actividades laborales. Teniendo como consecuencia la exposición a ambientes laborales de gran esfuerzo que pueden dar lugar a factores de riesgo (Marquez & Zambrano, 2013).

2.2.6.3. Apoyo social y calidad de liderazgo

Apoyo social: El apoyo social tiene dos dimensiones: la cantidad y la calidad de la relación social que el trabajo implica, y el grado de instrumental que recibimos en el trabajo, o sea, hasta qué punto podemos contar con que compañero y superiores nos ayuden para sacar el trabajo adelante (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)

Calidad del liderazgo: El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema de importancia crucial en la literatura de management y de dirección de recursos humanos, y en general se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección, aunque su puesta en práctica es más bien escasa en este país (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)



2.2.7 Accidentes laborales

2.2.7.1. Definición

Para Paños (2020) Un accidente de trabajo se puede dar dos circunstancias. Puede ocurrir que el trabajador no sufra ningún tipo de lesión invalidante y, por tanto, puede seguir trabajando. O bien que sufra una capacidad manifiesta, de tal manera que entonces habrá que darle de baja para su curación y rehabilitación, si procede, los accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales; se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, (aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional).

La salud ocupacional ha tomado fuerza en la época actual, siendo reconocida como un pilar fundamental en el desarrollo de los países, siendo una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y riesgos ocupacionales en las distintas actividades. Además, es considerada como ciencia multidisciplinaria que tiene la finalidad de promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Por este motivo es necesario resaltar la importancia de la prevención de los accidentes laborales, así tenemos que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta estadísticas anuales de 120 millones de accidentes de trabajo en el mundo, de estos 210 000 se registran como defunciones. A la vez se han contabilizado 270 millones de accidentes laborales con 2 millones de muertes



relacionadas con el trabajo y pérdidas del 4% del Producto Bruto Interno mundial por accidentes y enfermedades ocupacionales. En cambio, en Latinoamérica y el Caribe han sido 30 millones de accidentes (1–5%), 40 mil de ellos son mortales.

Asimismo, existe información de diversas realidades a nivel mundial considerando a los accidentes de trabajo como una importante causa de ausentismo laboral. Las tasas o la gravedad de los accidentes siguen altas en muchos países, pero a diferencia del Perú, mantienen una política de prevención y reportes estadísticos que les permite implementar medidas de vigilancia médico-ocupacional y preventiva. Según reportes estadísticos analizados, la naturaleza de los accidentes laborales afecta a gente joven y jefes de hogar en su gran mayoría, quienes son el principal motor de las economías en nuestros países.

De esta manera se implementan las acciones de prevención y protección, procurando disponer de un centro de trabajo saludable que permita a la población trabajadora una realización plena y que sirva como un catalizador de la salud y no un destructor de la misma. Ante esta situación la ciencia encargada de atender dicha área es la enfermería ocupacional involucrando un conjunto de actividades dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y recibir un tratamiento oportuno, además de rehabilitación y readaptación laboral incluso la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo para el mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud. Gomero define a la salud ocupacional como el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación,



evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan (Macalopú, 2013).

2.2.7.2. Factores asociados a los accidentes de trabajo

Ucha (2008), los factores asociados de los accidentes de trabajo de acuerdo a la información se están considerando tales como la edad de la persona accidentada y el sexo de la persona accidentada, horario, que ocurrió el accidente y la monotonía del trabajo.

Edad: La transformación demográfica provoca una presión alta en arcas del estado por razones de que incrementan el gasto socio sanitario y pensional, que simplemente podría mitigarse si se prolongara la edad laboral, invirtiendo en una jubilación anticipada como tendencia mejorando sus condiciones laborales de este grupo de trabajadores. El proceso de envejecimiento se presenta de forma natural, ocasionando cambios y desgaste de los tejidos, y funciones vitales de los órganos y en forma generalmente producirá cambios en los sistemas: respiratorio, (escasa capacidad pulmonar) cardiovascular, (propenso a insuficiencia cardiaca), sistema esquelético y muscular (baja densidad ósea y escasa masa muscular), sistema neurológico (pérdida de memoria) pérdida de visión (cesibilidad visual se irá perdiendo) el oído, (con algunas alteraciones de la presión arterial podría acelerar la dominación en la agudeza auditiva) todos estos factores podrían influenciar en los requisitos que requiere un trabajador para poder desempeñarse bien en su puesto laboral, ocasionando mayor peligro y probabilidad de accidentarse o adquirir una enfermedad profesional.

Turno: Tomando en cuenta esta situación, el trabajo consumía el 60% de su vida. Por la mitad de Siglo XIX, el tiempo de trabajo en Europa llegaba con facilidad a las 4000 horas anuales, cada jornada tenía más de 16 horas, no existían



las vacaciones y tampoco se consideraba un día de descanso a la semana. Además la idea de jubilación rara vez se mencionaba. A partir de la segunda mitad del siglo XVIII se inició en muchas partes del mundo la lucha por establecer en las comunidades una jornada de trabajo que solo tomar 8 horas, verificándose con fuerza las primeras manifestaciones de masas en el mes de julio de 1886. Declarándose El 1 de mayo 1890 como el “Día Internacional del Trabajo”. Esto se celebra sobre todo en los países industriales la cual laboran bajo la norma de 8 horas laborales, En el mes de marzo del 1900 según la ley Millerand en Francia logra reducir la jornada laboral de 11 horas a 10 horas. El año 1906 los trabajadores de las minas alcanzan para su gremio la jornada de las 8 horas, y la ley de 6 de julio oficializándose un día de descanso semanal, y al término del año 1919 se llevó a cabo la conferencia Internacional del Trabajo en el estado de Washington y se resaltó la aplicación estricta de manera internacional la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Sexo: Ilo (2008), los trabajos de informal o forma, remunerado o no, el trabajo ocupara un lugar importante en el desarrollo personal y familiar de las personas, y ello es un aspecto global, por medio del trabajo honesto los hombres logran definir su identidad y su funcionalidad dentro de una sociedad en constante cambio y exigencia, el modelo competitivo y globalizado ha permitido que el desempeño laboral sea más presionado y exigido, sin embargo a pesar de las satisfacciones y los ingresos personales que proporciona a muchos, también el trabajo podría representar riesgos y peligros para la seguridad y la salud , mediante las estimaciones de la OIT, a través de los últimos años alrededor de 2'300,000 mujeres y hombres han perdido la vida por causas de enfermedades y accidentes laborales, distribuyéndose en casi 360000 por accidentes mortales y 1'950,000 por



enfermedades Mortales en relación al trabajo que desempeñan Los riesgos que padecen los hombres se conocen más ya que hasta el momento los aspectos relacionados a la seguridad en el trabajo se han concentrado en empleos de alta peligrosidad que generalmente son desarrollados por el público masculino. Sin embargo, en el trabajo las mujeres representan más del 40% de la fuerza laboral en el mundo, esto equivale a 1200 millones de los 3000 millones de trabajadores a nivel mundial.

Monotonía de la labor de trabajo: La monotonía produce aburrimiento y da un espacio a la rutina en el ámbito laboral causando toda pérdida en el atractivo e idealización del inicio del proyecto. Muchas veces ante la ausencia de motivación y de reconocimiento, el trabajador deja de sentirse importante y útil para los propósitos de la empresa. Los pequeños ciclos laborales fomentan una monotonía mayor que los periodos más extensos que permite repetir la misma tarea por más tiempo. Cuantas tareas distintas con mayor frecuencia podríamos desempeñar, el trabajo suele ser más sencillo cuando se vuelve más atractivo. Los desequilibrios laborales más comunes son consecuencia de la rutina o monotonía laboral que son sometidos sus trabajadores, ocasionando el síndrome de estar quemado o de depresión y estrés laboral, tales trastornos se desarrollan por la despersonalización del individuo que labora.

El hecho de que se le niegue la posibilidad de aplicar estrategias y métodos inteligentes de trabajo será uno de los aspectos verificables que empeoren y agraven los peligros y riesgos. Entonces una de las estrategias que se aplican para romper la monotonía es implantar la rotación de puestos conseguido así también la rotación de tareas, mejorando la calidad funcional del equipo de trabajadores y minimiza la fatiga.



2.2.7.3. Condiciones de trabajo

Chiavenato (2007) señala. “Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo”.

Cortez (2002) menciona que, “la condición de trabajo se define como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Según la Organización Internacional del Trabajo, los factores que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y que tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto (Posada, 2014).

Por otro lado, Castillo y Prieto (1999) manifiestan que “Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos.

La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización del trabajo. Decimos que, como el medio ambiente de trabajo es una parte indivisible



del medio-espacio total en que vive la persona, la salud se ve influenciada por las condiciones de trabajo (Posada, 2014).

Puede decirse que las condiciones de trabajo de un puesto laboral están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras) (Posada, 2014).

2.2.7.4. Medio ambiente de trabajo

La relación laboral se expresa y desarrolla en un conjunto humano en que inter/actúan factores económicos, técnicos, sociales, culturales, psíquicos. Dado que el empleador y los trabajadores transcurren la mayor parte de su vida en dicho ambiente, todos han de tender a su hominización (Nicolaci, 2008).

Toda organización es un sistema social; si ésta funciona generando en su seno un ambiente óptimo, capaz de satisfacer las necesidades de los trabajadores, éstos lograrán crecer, desarrollarse y encontrar su mayor satisfacción y autorrealización, lo que redundará en la consecución de los objetivos de la empresa (Nicolaci, 2008).

Según E. H. SCHEIN, el ambiente o clima organizacional es el conjunto de variables que intervienen para determinar el estado interno y la salud de la organización. Estas variables son: beneficios, relación superior / supervisado, incentivos, participación, políticas, procedimientos, seguridad, servicios, salarios... las condiciones de trabajo en general (Nicolaci, 2008).

Así como la sociedad posee una herencia cultural, las organizaciones tienen factores de incentivos, de sentimientos y creencias colectivos que son transmitidos a los nuevos miembros del grupo que la componen. El ser humano tiene aptitudes



para la productividad que pueden permanecer inactivas si el ambiente en que vive y trabaja le impacta de manera destructiva y hostil, e impide su crecimiento y la expansión de sus potencialidades (Nicolaci, 2008).

Así mismo, además de mantener un vínculo de mutuo respeto entre la posición suficiente (dadora de empleo) y la hipo/suficiente (trabajador), es necesario crear un ambiente en el que se desarrollen excelentes relaciones interpersonales entre superiores y colaboradores, entre pares, con los clientes y proveedores, de modo que se humanice el trabajo elevando la calidad de vida laboral. Las relaciones y el entorno de trabajo no deben, bajo ningún punto de vista, ofender ni mancillar la dignidad humana (Nicolaci, 2008).

2.2.8 Marco normativo según la Ley 29783

La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene el propósito de promover la cultura de prevención en el ambiente laboral a partir de los esfuerzos de los empleadores, los sindicatos y el Estado. La normativa contempla mecanismos y procedimientos de gestión para asegurar la integridad del trabajador en casos de accidentes laborales, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales (Ley 29783, 2011).

Para ejecutar el control y la fiscalización de las normas mínimas de seguridad, la Ley 29783 establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo cuyos principios son:

Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.

Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.

Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.



Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.

Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.

Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.

Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.

Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.

Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.

Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales -o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783, 2011).

2.2.9 Marco normativo según la norma G.050 de seguridad en construcción

La presente Norma especifica las consideraciones mínimas indispensables de seguridad a tener en cuenta en las actividades de construcción civil. Asimismo, en los trabajos de montaje y desmontaje, incluido cualquier proceso de demolición, refacción o remodelación.

La presente Norma se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, a los trabajos de edificación, obras de uso público, trabajo de montaje y desmontaje y cualquier proceso de operación o transporte en las obras, desde su preparación hasta la conclusión del proyecto; en general a toda actividad definida



en el Gran Grupo 2, Gran Grupo 3, Gran Grupo 7, Gran Grupo 8 y Gran Grupo 9 señaladas en la CLASIFICACION INTERNACIONAL UNIFORME DE OCUPACIONES -CIUO- 1988.

La presente Norma se aplica a todo el ámbito de la construcción, en concordancia con la Resolución Suprema N°021 - 83 TR del 23 de marzo de 1983.

Toda obra de edificación contará con un cerco de protección que limite el área de trabajo. Este cerco deberá contar con una puerta con elementos adecuados de cerramiento, la puerta será controlada por un vigilante que registre el ingreso y salida de materiales y personas de la obra. El acceso a las oficinas de la obra, deberá preverse en la forma más directa posible desde la entrada, buscando en lo posible que la ubicación de las mismas sea perimétrica. Si para llegar a las oficinas de la obra, fuera necesario cruzar la zona de trabajo, el acceso deberá estar cubierto para evitar accidentes por la caída de herramientas o materiales.

2.2.10 Marco normativo según la R.M. N°050-2013-TR

De conformidad con el artículo 5 de la Ley N° 29381 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, son competencias exclusivas de este Portafolio el formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo; así como, dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de dicha política nacional.

Mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado,



y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales con el fin de velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

De conformidad con el artículo 33 del Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De conformidad con el último párrafo del artículo 34 del Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece los formatos referenciales para los documentos y registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refieren los artículos 32 y 33 de la citada norma.

En atención a los considerandos precedentes, resulta prioritario aprobar los formatos referenciales que contengan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros documentos referenciales que puedan orientar al empleador en la implementación y desarrollo de sus sistemas.

2.2.11 D.S 005-2012-TR Reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo

Tiene por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el



cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, entre otros.

Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

2.2.12 D.S011-2019-TR Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de construcción civil

Que, de conformidad con el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar; Que, el artículo 23 de la Norma Suprema establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, la Decisión 584 – Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por la Comunidad Andina, considera como trabajador a toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.



El presente reglamento es aplicable a todas las actividades del sector construcción, a nivel nacional; comprende a los/las empleadores/as del sector privado, sus trabajadores/ras, cualquiera sea su modalidad de contratación o vínculo laboral. También es aplicable a contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores/as, personas bajo modalidades formativas y trabajadores/as independientes; así como a quien, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable.

2.2.13 Dimensiones de accidentes de trabajo

Accidente leve: Suceso cuya lesión que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

Accidente Incapacitante: Suceso cuya lesión da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Existen tres tipos según el grado de incapacidad:

Total, temporal: Cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo. Se otorga tratamiento médico hasta su plena recuperación.

Parcial permanente: Cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo (Ley 29783, 2011).

Total, permanente: Cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique (Ley 29783, 2011).

Accidente Mortal: Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso (Ley 29783, 2011).



2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

1. Las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023.
2. El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023.
3. El apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – Plan Copesco, Cusco 2022-2023.

2.4 Variables

2.4.1 Identificación de variables

- **Variable I:** Riesgos psicosociales
- **Variable II:** Accidentes de trabajo



2.4.2 Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítem
Riesgos psicosociales	Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y la calidad de liderazgo. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él, por ello, considera que una definición de factores psicosociales debe de ser amplia y compleja, lo suficiente como para recoger una problemática global (Ortiz, 2021)	Exigencias psicológicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Cantidad de trabajo • Distribución de tareas • Comprensión de situaciones • Mostrar compasión • Equilibrio en el trabajo • Trabajo emocional • Trabajo cognitivo • Trabajo sensorial • Condiciones de trabajo. • Medio ambiente de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 • 2 • 3 • 4 • 5 • 6 • 7 • 8 • 9 • 10 • 11



	Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Complejidad de tareas • Pausas en el trabajo • Autonomía • Toma de decisiones • Esfuerzo laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 • 11 • 12 • 13 • 14 	
	Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de relación social • Apoyo laboral • Dirección • Motivación • Bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 • 16 • 17 • 18 • 19 	
Accidentes de trabajo	<p>Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo (Ley 29783, 2011).</p>	Tipos de accidentes	<ul style="list-style-type: none"> • Accidente leve • Accidente Incapacitante • Accidente Mortal 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 • 21 • 22. • 23 • 24 • 25 • 26 • 27



2.5 Definición de términos básicos

- **Accidentes laborales:** Para Paños (2020) Un accidente de trabajo se puede dar dos circunstancias. Puede ocurrir que el trabajador no sufra ningún tipo de lesión invalidante y, por tanto, puede seguir trabajando. O bien que sufra una capacidad manifiesta, de tal manera que entonces habrá que darle de baja para su curación y rehabilitación, si procede, los accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales: se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, (aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional).
- **Accidente leve:** Suceso cuya lesión que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales (Ley 29783, 2011).
- **Accidente Incapacitante:** Suceso cuya lesión da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Existen tres tipos según el grado de incapacidad (Ley 29783, 2011).
- **Accidente Mortal:** Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso (Ley 29783, 2011).
- **Apoyo social:** El apoyo social tiene dos dimensiones: la cantidad y la calidad de la relación social que el trabajo implica, y el grado de apoyo instrumental que recibimos en el trabajo, o sea, hasta qué punto podemos contar con que compañero y superiores nos ayuden para sacar el trabajo adelante (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)
- **Calidad del liderazgo:** El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los



trabajadores es un tema de importancia crucial en la literatura de management y de dirección de recursos humanos, y en general se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección, aunque su puesta en práctica es más bien escasa en este país (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)

- **El control sobre el trabajo** se refiere a la complejidad de las tareas físicas, intelectuales y emocionales que afrontan los trabajadores se ven fuertemente relacionadas con el control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es definido como un concepto de autonomía o atribuciones que se le otorgan al trabajador para la asignación de las tareas, elegir el método que utiliza para trabajar y elegir las pausas e interrupciones durante la jornada laboral (Marquez & Zambrano, 2013).
- **Exigencias cuantitativas:** Las exigencias psicológicas cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. También puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)
- **Exigencias cualitativas:** Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos) (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020)



- **Las exigencias psicológicas** se definen como aspectos del trabajo que necesitan un vigor anímico o mental en el trabajador y es por ello que está asociado al estrés, ansiedad, etc. según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2020)
- **Riesgos psicosociales:** Los riesgos psicosociales se definen como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, y más exactamente de los factores de riesgo psicosociales existen en el trabajo. Los factores de riesgos psicosociales se hallan en el estilo del ritmo de trabajo, tiempo y organización, los daños a la salud de los trabajadores que estos riesgos pueden ocasionar tienen consecuencias negativas tales como la instalación laboral y el absentismo, un difícil reconocimiento en el actual nivel preventivo de las empresas, y un confuso diagnóstico denominado de forma genérica de mayoría de las veces como depresión (Díez, 2019).



CAPITULO 3: MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación corresponde a una investigación **Básica**, porque se utiliza en el ámbito científico para comprender y ampliar nuestros conocimientos sobre un fenómeno o campo específico en este caso sobre las variables de estudio que son riesgos psicosociales y accidentes de trabajo. También se acepta como investigación pura o investigación fundamental.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) menciona que la investigación básica es en esencia un tipo de investigación más rigurosa, organizada y se lleva a cabo cuidadosamente, es sistemática, empírica y crítica. Que sea sistemática implica que hay una disciplina para realizar la investigación científica y que no se dejan los hechos a la casualidad. Que sea empírica denota que se recolectan y analizan datos. Que sea crítica quiere decir que se evalúa y mejora de manera constante. Tal clase de investigación cumple dos propósitos fundamentales como producir conocimiento y teorías (investigación básica).

3.2 Alcance de la investigación

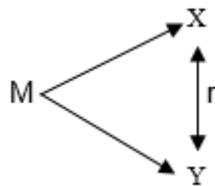
El presente estudio tuvo un alcance **correlacional**, porque la presente investigación busca establecer una relación entre los riesgos psicosociales y los accidentes de trabajo; de acuerdo con Hernández et al. (2014) indica que cuya finalidad será medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables. Más concretamente, buscan establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (cuán correlacionadas están). En otras palabras, los estudios correlacionales pretenden ver cómo se relacionan o no diversos fenómenos entre sí.



Para poder comprender la relación entre variables se puede observar el siguiente esquema:

Figura 4

Esquema de relación entre variables



Fuente: elaboración propia

Donde:

M = Es la muestra, constituida por los trabajadores

x= Es la variable riesgos psicosociales

y= Es la variable accidentes de trabajo

r= La relación entre las variables

3.3 Diseño de investigación

El presente estudio tuvo un diseño **no experimental de corte trasversal**, porque muestra la realidad de las dos variables tal cual son, sin manipular ninguna de las variables.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos.



De acuerdo con Hernández et al. (2014) es un estudio en el que se observa a un grupo de personas o se recopila cierta información, en un momento determinado o en el transcurso de un periodo corto.

El presente estudio tuvo un enfoque **cuantitativo**.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) menciona que cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones.

3.4 Población

De acuerdo con Sánchez (2018) indica que población es la totalidad de un conjunto o grupo de elementos que en común tienen una serie de aspectos o características, los cuales pueden ser estudiados en un área de interés por lo que son fundamentales para la hipótesis del estudio.

La población para el presente trabajo de investigación fue de 80 trabajadores de la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco.

3.5 Muestra

De acuerdo con Hernández et al. (2014) indica que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente un universo, población y muestra.



El presente estudio utilizó la muestra de tipo censal, para ello se tomó en consideración el total de los 80 trabajadores de la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco, Cusco.

3.6 Unidad de análisis

De acuerdo con Bernal (2010) menciona que la unidad de análisis es comprendida como un sistema integrado que interactúa en un contexto específico con características propias. El caso o unidad de análisis puede ser una persona, una institución o empresa, un grupo, etcétera.

La unidad de análisis para el presente trabajo de investigación fue un trabajador de la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco-Cusco.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación, es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general (Arias, 2012).

Según el análisis de la matriz de instrumento se determinó como técnicas e instrumentos los siguientes:

3.7.1. Técnica

Encuesta

De acuerdo con Hernández et al. (2014) indica que La encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de la unidad de estudio. Es por ello que el presente estudio considero la encuesta para recabar datos sobre los riesgos psicosociales de los trabajadores de la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco-Cusco, de tal manera disponer de datos



referentes a las variables de estudio de manera completa y organizada, esto se realizó con el apoyo del cuestionario.

3.7.2. Instrumento

Cuestionario.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) indica que un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. Para ello se formuló según a la operacionalización de variables para su medición de las variables. Para la medición de las variables en el cuestionario, primero, para la variable accidentes de trabajo se realizó mediante una valoración sobre las respuestas de dos alternativas dicotomías mediante una agrupación que se realizara de la siguiente manera los que respondieron el cuestionario (1 y 2) fue SI y los que respondieron (3,4,5) fue NO, por otro lado, para la variable riegos psicosociales la valoración se realizó mediante la baremación donde se distribuye en Alto (29-67) Regular (68-106) Bajo (107-145), dicho proceso fue realizado de acuerdo al siguiente cálculo:

Tabla 3

Cálculo del baremo

CALCULO DEL BAREMO	
MAX	145
MIN	29
MAX - MIN	116
Niveles: 3	38
Alto	67 (29-67)
Regular	106 (68-106)
Bajo	145 (107-145)

Nota. Elaborado por el tesista



3.8 Validez y confiabilidad de instrumentos

Para la validez del instrumento, se recurrió al juicio de expertos, que trata de una revisión por parte de profesionales ligados al tema de investigación y den su percepción respecto al instrumento (cuestionario) y de esta manera den su validez para poder proceder a la recolección de datos.

Respecto a la confiabilidad del instrumento, se recurrió al programa estadístico SPSS versión 26, y se halló mediante el Alfa de Cronbach el valor de confiabilidad para que de esta manera se pueda aplicar el instrumento.

El valor de confiabilidad se halló mediante el Alfa de Cronbach para proceder con la aplicación del instrumento, obteniendo un coeficiente de 0.799 el cual indica una confiabilidad alta como se ve en la Tabla 4.

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	80	100,0
Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,799	29	

Nota. Software Estadístico SPSS v.26



3.9 Plan de análisis de datos

Tabla 5

Plan de Análisis de Datos

Hipótesis a ser probada	Hipótesis Nula Hipótesis Alterna	Nivel de Significancia	Prueba Estadística	Regla de Decisión
Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.	Ho: Los riesgos psicosociales no se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – plan Copesco, Cusco 2022-2023. Ha: Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.	95%	Chi cuadrado Tau-c de Kendall	Si $p < 0,05$ se acepta Ha Si $p > 0,05$ se acepta Ho
Las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.	Ho: Las exigencias psicológicas en el trabajo no se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – plan Copesco, Cusco 2022-2023. Ha: Las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.	95%	Chi cuadrado Tau-c de Kendall	Si $p < 0,05$ se acepta Ha Si $p > 0,05$ se acepta Ho
El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la	Ho: El control sobre el trabajo no se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.	95%	Chi cuadrado Tau-c de Kendall	Si $p < 0,05$ se acepta Ha Si $p > 0,05$ se acepta Ho



obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.	Ha: El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.			
Apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.	Ho: El apoyo social y calidad de liderazgo no se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.	95%	Chi cuadrado Tau-c de Kendall	Si $p < 0,05$ se acepta Ha Si $p > 0,05$ se acepta Ho

Nota. Elaborado por el tesista en base a la teoría estadística

3.10 Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente estudio se utilizaron los siguientes aspectos éticos a considerar:

Consentimiento Informado: Antes de la aplicación del cuestionario se pidió autorización a la residencia y supervisión del proyecto, de la misma forma se realizó la difusión en que consiste la encuesta a todos los trabajadores.

Población sujeta a la investigación: La población a ser estudiada está conformado por los trabajadores obreros y personal de la parte técnica del proyecto Hilario Mendivil.

Uso de datos personales: Se guarda estricta confiabilidad sobre los datos personales del personal obrero y técnico.



CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos

4.1.1. Resultados respecto al objetivo específico 1

Determinar de qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Resultados descriptivos respecto a las exigencias psicológicas

Tabla 6

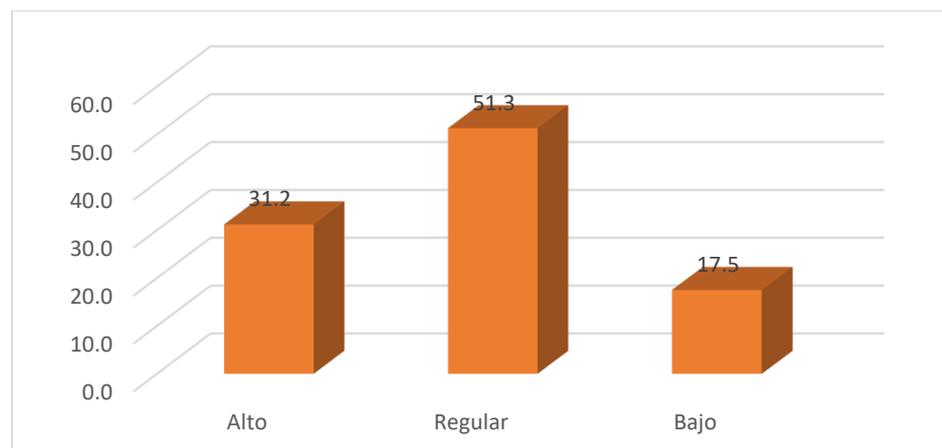
Dimensión exigencias psicológicas en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	31,2	31,2	31,2
	Regular	41	51,3	51,3	82,5
	Bajo	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100	100,0	

Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Figura 5

Dimensión exigencias psicológicas en el trabajo



Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Interpretación: Según la tabla y figura observada, de acuerdo con a la distribución de la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo de los trabajadores de la obra Hilario



Mendivil – Plan Copesco-Cusco, se evidencia que el 51.3% de los trabajadores presentan niveles regulares de exigencias psicológicas en el trabajo, el 31.2% de los trabajadores presentan niveles altos de exigencias psicológicas en el trabajo, mientras que el restante 17.5% de los trabajadores presentan niveles bajos de exigencias psicológicas en el trabajo.

Resultados descriptivos respecto a los accidentes de trabajo

Tabla 7

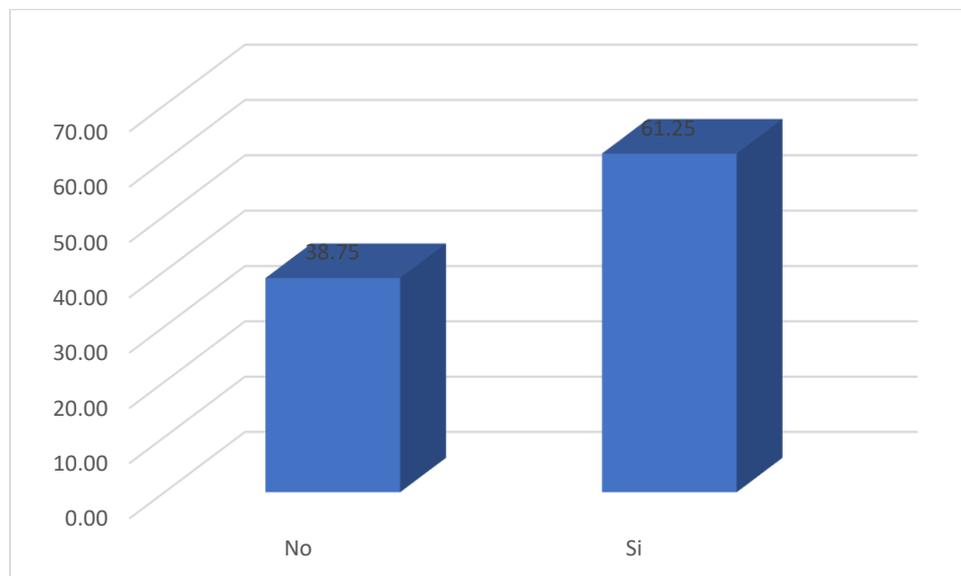
Variable Accidentes de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	31	38,75	38,75	38,75
	Si	49	61,25	61,25	100,0
	Total	80	100	100,0	

Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Figura 6

Variable Accidentes de trabajo



Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Interpretación: Según la tabla y figura observada, de acuerdo con a la distribución de la variable accidentes de trabajo de los trabajadores de la obra Hilario Mendivil – plan Copesco-Cusco, se evidencia que el 61.25% de los trabajadores presenciaron accidentes de trabajo,



mientras que el restante 38.5% de los trabajadores no presenciaron accidentes de trabajo.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

H0: Las exigencias psicológicas en el trabajo no se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Nivel de Significancia. Para ello fue escogido un grado de significancia, donde se indica que, admitir el riesgo de contradecir la Ho cuando debería ser aceptado como verdadero. Para ello el grado de significancia usado para el método de correlación es $\alpha = 0,0500$ (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014).

El método utilizado fue el Chi Cuadrado, el cual se trata de una prueba no paramétrica que es utilizada por los investigadores para examinar las diferencias entre variables categóricas en la misma población, donde:

Tabla 8

Correlación de exigencias psicológicas en el trabajo y accidentes de trabajo con Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,216 ^a	4	,3780
Razón de verosimilitud	4,8000	4	,3080
Asociación lineal por lineal	3,9440	1	,0470
N de casos válidos	80		

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Decisión Estadística. De acuerdo al valor de chi cuadrado fue de **0.0470** como resultado la presencia de correlación, mientras el resultado sea inferior al valor máximo permitido de 0.05 la hipótesis podrá ser acepta evidenciando la correlación entre variables, donde se



comprueba la anterior elección que rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1; donde las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Para complementar, el método utilizado fue el Tau-c de Kendall, el cual se trata de una prueba no paramétrica que es utilizada por los investigadores para examinar las diferencias entre variables categóricas en la misma población, donde:

Tabla 9

Correlación de exigencias psicológicas en el trabajo y accidentes de trabajo con Tau-c de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor (r)	Efecto	Potencia estadística	Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,7800	,6300	,8900	,0210
N de casos válidos		80			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Decisión Estadística. De acuerdo al coeficiente de Tau-c de Kendall tuvo un valor de $r(80) = +.7800$ donde se presencia una correlación alta positiva, con una significancia de .0210 que es menor al nivel máximo permitido de 0.05 el cual admite la hipótesis planteada y como el efecto (0.6300) considerado de grande probabilidad para que se logre aceptar la hipótesis planteada, mientras más se aproxime a la unidad (+1) tiene mayor probabilidad de éxito y una potencia estadística de $(1-B=0.8900)$ que permite generalizar los datos de la muestra es decir que probabilidad de detectar un efecto real sobre las variables en la muestra estudiada, donde se comprueba la anterior elección que rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1; donde las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendívil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

4.1.2. Resultados respecto a los objetivos específico 2

Determinar de qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Resultados descriptivos respecto al control sobre el trabajo

Tabla 10

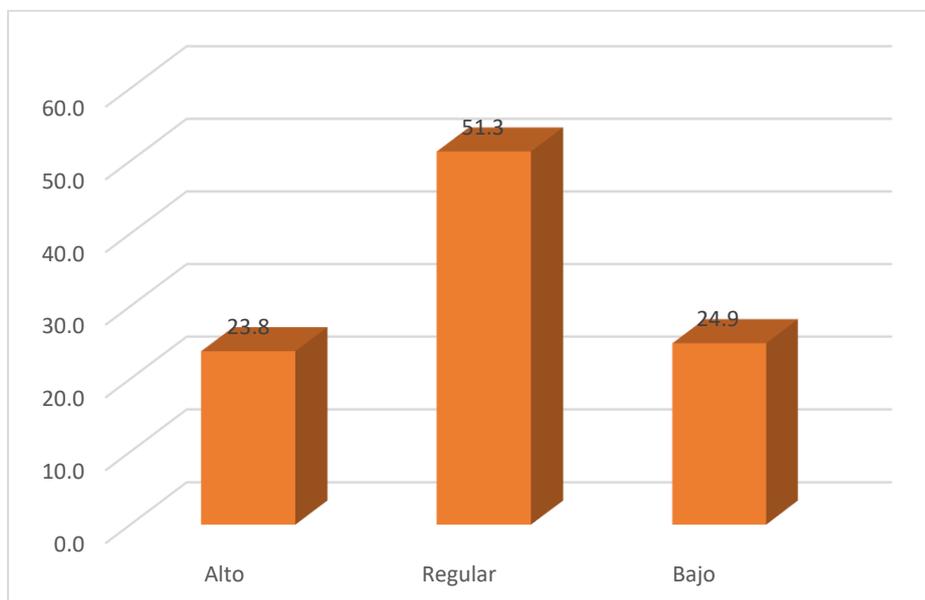
Dimensión Control sobre el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	23,8	23,8	23,8
	Regular	41	51,3	51,3	75,1
	Bajo	20	24,9	24,9	100,0
	Total	80	100	100,0	

Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Figura 7

Dimensión Control sobre el trabajo



Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Interpretación: Según la tabla y figura observada, de acuerdo con a la distribución de la dimensión control sobre el trabajo de los trabajadores de la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco-Cusco, se evidencia que el 51.3% de los trabajadores presentan niveles regulares de



control sobre el trabajo, el 23.8% de los trabajadores presentan niveles altos de control sobre el trabajo, mientras que el restante 24.9% de los trabajadores presentan niveles bajos de control sobre el trabajo.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: El control sobre el trabajo se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

H0: El control sobre el trabajo no se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Nivel de Significancia. Para ello fue escogido un grado de significancia, donde se indica que, admitir el riesgo de contradecir la Ho cuando debería ser aceptado como verdadero. Para ello el grado de significancia usado para el método de correlación es $\alpha = 0,05$ (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014).

El método utilizado fue el Chi Cuadrado, el cual se trata de una prueba no paramétrica que es utilizada por los investigadores para examinar las diferencias entre variables categóricas en la misma población, donde:

Tabla 11

Correlación de control sobre el trabajo y accidentes de trabajo con Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,216 ^a	4	,2980
Razón de verosimilitud	4,8000	4	,2570
Asociación lineal por lineal	3,9440	1	,0310
N de casos válidos	80		

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Decisión Estadística. De acuerdo al valor de chi cuadrado fue de **0.0310** como resultado la presencia de correlación, mientras el resultado sea inferior al valor máximo permitido de



0.05 la hipótesis podrá ser aceptada evidenciando la correlación entre variables, donde se comprueba la anterior elección que rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1; donde el control sobre el trabajo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Para complementar, el método utilizado fue el Tau-c de Kendall, el cual se trata de una prueba no paramétrica que es utilizada por los investigadores para examinar las diferencias entre variables categóricas en la misma población, donde:

Tabla 12

Correlación de control sobre el trabajo y accidentes de trabajo con Tau-c de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor (r)	Efecto	Potencia estadística	Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,2250	,6900	,7600	,0010
N de casos válidos		80			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Decisión Estadística. De acuerdo al coeficiente de Tau-c de Kendall tuvo un valor de $r(80) = +.2250$, donde se presencia una correlación baja positiva, con una significancia de .0010 que es menor al nivel máximo permitido de 0.05 el cual admite la hipótesis planteada y como el efecto (0.6900) considerado de grande probabilidad para que se logre aceptar la hipótesis planteada, mientras más se aproxime a la unidad (+1) tiene mayor probabilidad de éxito y una potencia estadística de $(1-B=0.7600)$ que permite generalizar los datos de la muestra es decir que probabilidad de detectar un efecto real sobre las variables en la muestra estudiada, donde se comprueba la anterior elección que rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1; donde el control sobre el trabajo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil



– plan Copesco, Cusco 2022-2023.

4.1.3. Resultados respecto a los objetivos específico 3

Determinar de qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Resultados descriptivos respecto al Apoyo social y calidad de liderazgo

Tabla 13

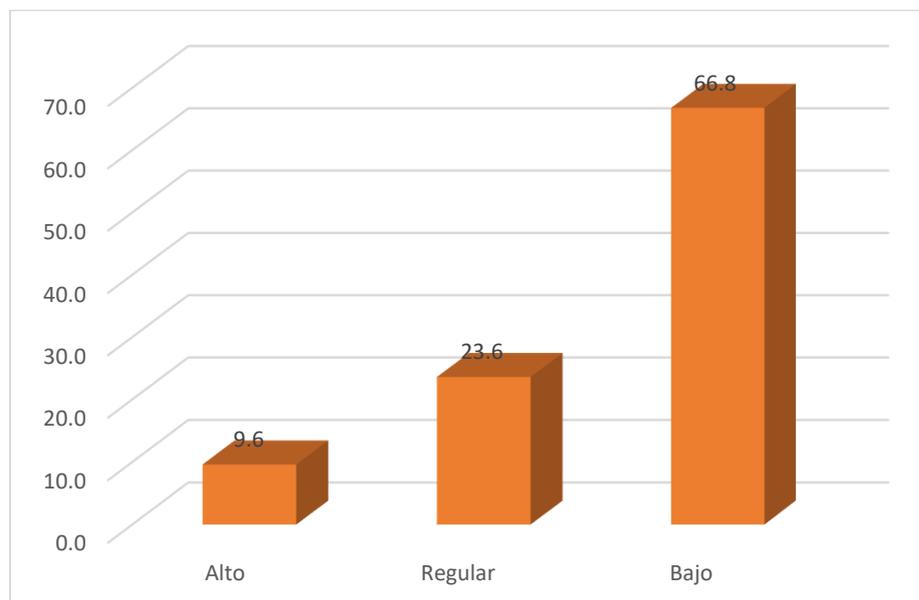
Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	8	9,6	9,6	9,6
	Regular	19	23,6	23,6	33,2
	Bajo	53	66,8	66,8	100,0
	Total	80	100	100,0	

Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Figura 8

Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo



Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Interpretación: Según la tabla y figura observada, de acuerdo con a la distribución de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de los trabajadores de la obra Hilario Mendivil



– Plan Copesco-Cusco, se evidencia que el 23.6% de los trabajadores presentan niveles regulares de apoyo social y calidad de liderazgo, el 9.6% de los trabajadores presentan niveles altos de apoyo social y calidad de liderazgo, mientras que el restante 66.8% de los trabajadores presentan niveles bajos de apoyo social y calidad de liderazgo.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: El apoyo social y calidad de liderazgo se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

H0: El apoyo social y calidad de liderazgo no se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Nivel de Significancia. Para ello fue escogido un grado de significancia, donde se indica que, admitir el riesgo de contradecir la Ho cuando debería ser aceptado como verdadero. Para ello el grado de significancia usado para el método de correlación es $\alpha = 0,05$ (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014).

El método utilizado fue el Chi Cuadrado, el cual se trata de una prueba no paramétrica que es utilizada por los investigadores para examinar las diferencias entre variables categóricas en la misma población, donde:

Tabla 14

Correlación de apoyo social y calidad de liderazgo y accidentes de trabajo con Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,216 ^a	4	,3120
Razón de verosimilitud	4,8000	4	,2690
Asociación lineal por lineal	3,9440	1	,0280
N de casos válidos	80		

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Decisión Estadística. De acuerdo al valor de chi cuadrado fue de **0.0280** como resultado



la presencia de correlación, mientras el resultado sea inferior al valor máximo permitido de 0.05 la hipótesis podrá ser aceptada evidenciando la correlación entre variables, donde se comprueba la anterior elección que rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1; donde el apoyo social y calidad de liderazgo se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Para complementar, el método utilizado fue el Tau-c de Kendall, el cual se trata de una prueba no paramétrica que es utilizada por los investigadores para examinar las diferencias entre variables categóricas en la misma población, donde:

Tabla 15

Correlación de apoyo social y calidad de liderazgo y accidentes de trabajo con Tau-c de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor (r)	Efecto	Potencia estadística	Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,2590	,7900	,8100	,0010
N de casos válidos		80			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Decisión Estadística. De acuerdo al coeficiente de Tau-c de Kendall tuvo un valor de $r(80) = +.2590$, donde se presencia una correlación baja positiva, con una significancia de .0010 que es menor al nivel máximo permitido de 0.05 el cual admite la hipótesis planteada y como el efecto (0.7900) considerado de grande probabilidad para que se logre aceptar la hipótesis planteada, mientras más se aproxime a la unidad (+1) tiene mayor probabilidad de éxito y una potencia estadística de $(1-B=0.8100)$ que permite generalizar los datos de la muestra es decir que probabilidad de detectar un efecto real sobre las variables en la muestra estudiada, donde se comprueba la anterior elección que rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1; donde



el apoyo social y calidad de liderazgo se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

4.2. Resultados respecto al objetivo general

Determinar de qué manera los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023.

Prueba de hipótesis

Resultados descriptivos respecto a los riesgos psicosociales

Tabla 16

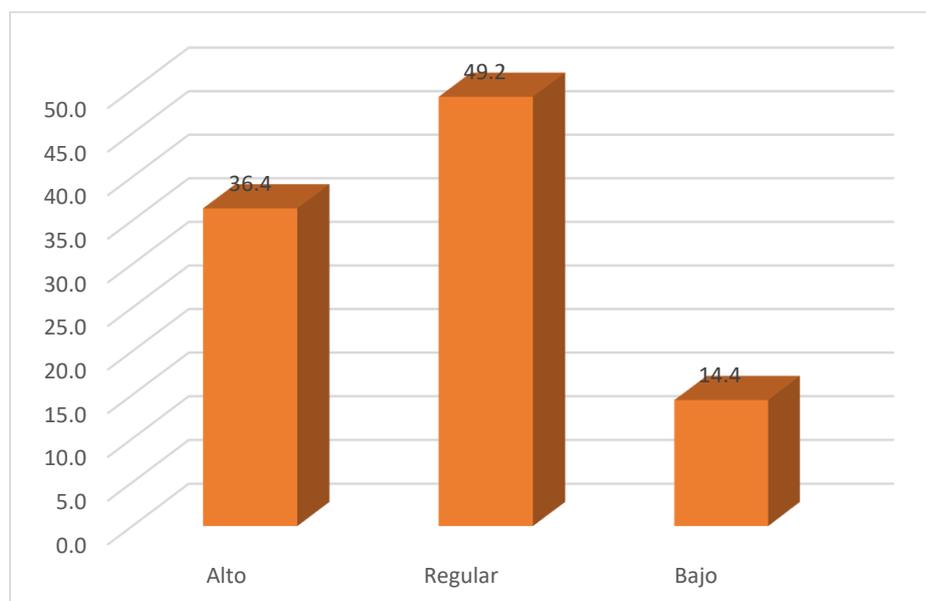
Variable riesgos psicosociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	29	36,4	36,4	36,4
	Regular	39	49,2	49,2	85,6
	Bajo	12	14,4	14,4	100,0
	Total	80	100	100,0	

Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Figura 9

Variable riesgos psicosociales



Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26



Interpretación: Según la tabla y figura observada, de acuerdo con a la distribución de la variable riesgos psicosociales de los trabajadores de la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco-Cusco, se evidencia que el 49.2% de los trabajadores presentan niveles regulares de riesgos psicosociales, el 36.4% de los trabajadores presentan niveles altos de riesgos psicosociales, mientras que el restante 14.4% de los trabajadores presentan niveles bajos de riesgos psicosociales.

Resultados descriptivos respecto a los accidentes de trabajo

Tabla 17

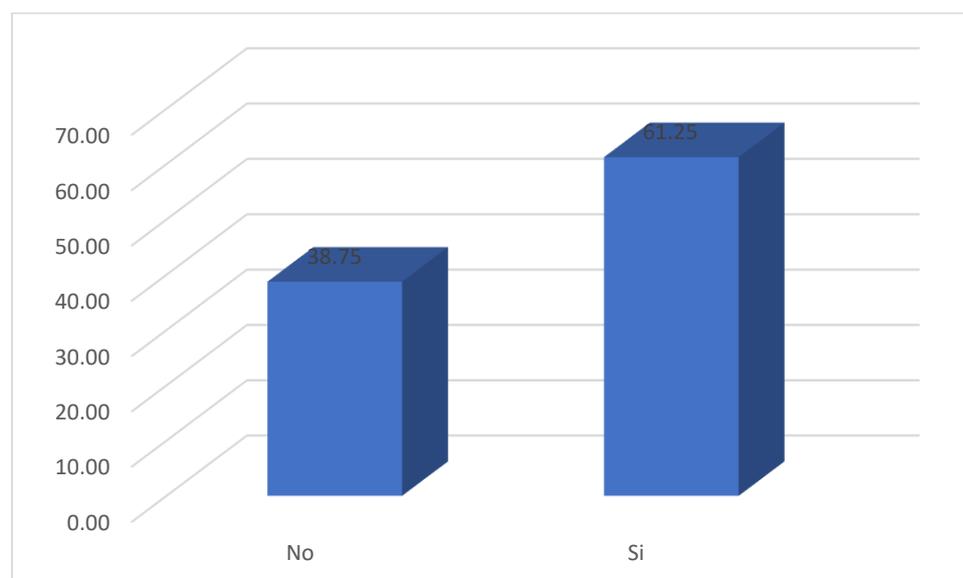
Variable Accidentes de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	31	38,75	38,75	38,75
	Si	49	61,25	61,25	100,0
	Total	80	100	100,0	

Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Figura 10

Variable Accidentes de trabajo



Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Interpretación: Según la tabla y figura observada, de acuerdo con a la distribución de



la variable accidentes de trabajo de los trabajadores de la obra Hilario Mendívil – plan Copesco-Cusco, se evidencia que el 61.25% de los trabajadores presenciaron accidentes de trabajo, mientras que el restante 38.5% de los trabajadores no presenciaron accidentes de trabajo.

Resultados descriptivos respecto a los tipos de accidentes de trabajo

Tabla 18

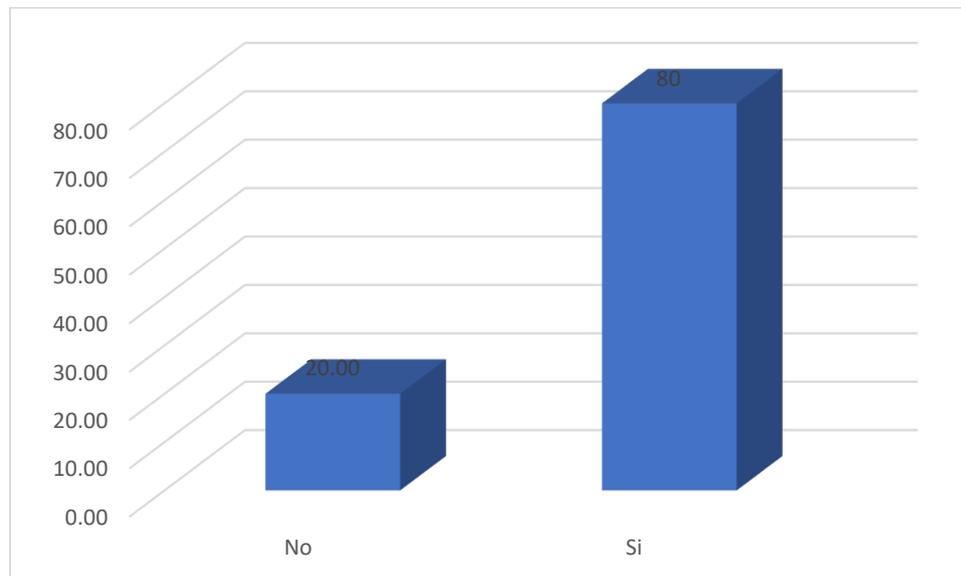
Accidente leve

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	16	20,00	20,00	20,00
	Si	64	80	80	100,0
	Total	80	100	100,0	

Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Figura 11

Accidente leve



Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Interpretación: Según la tabla y figura observada, de acuerdo con a la distribución de los tipos de accidente, en este caso accidente leve en los trabajadores de la obra Hilario Mendívil – Plan Copesco-Cusco, se evidencia que el 80% de los trabajadores si presentan accidentes leves de trabajo, mientras que el restante 20% de los trabajadores no presenciaron



accidentes leves de trabajo.

Tabla 19

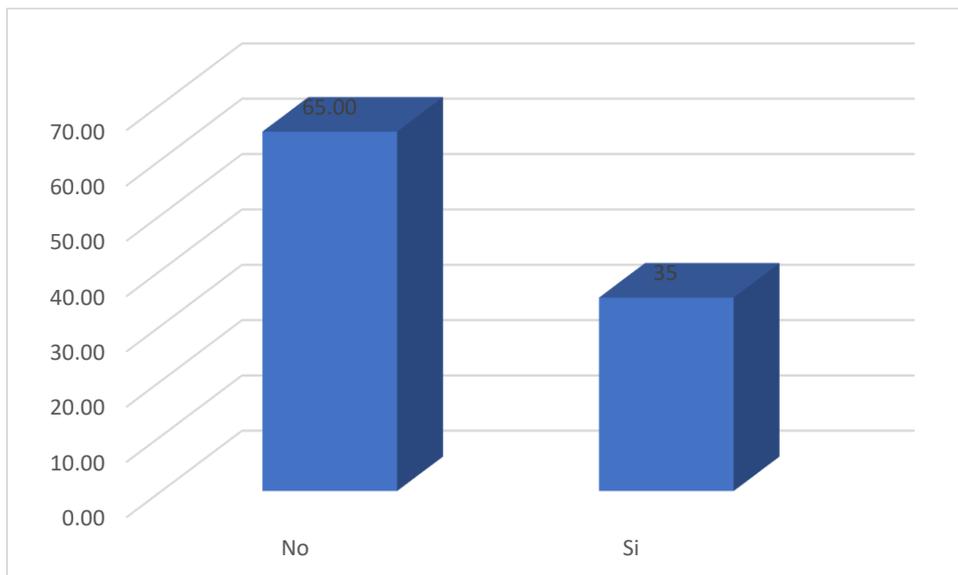
Accidente Incapacitante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	52	65,00	65,00	65,00
	Si	28	35	35	100,0
	Total	80	100	100,0	

Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Figura 12

Accidente Incapacitante



Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Interpretación: Según la tabla y figura observada, de acuerdo con a la distribución de los tipos de accidente de trabajo, en este caso accidente incapacitante en los trabajadores de la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco-Cusco, se evidencia que el 35% de los trabajadores si presentan accidentes incapacitantes de trabajo, mientras que el restante 65% de los trabajadores no presentan accidentes incapacitantes de trabajo.

Tabla 20

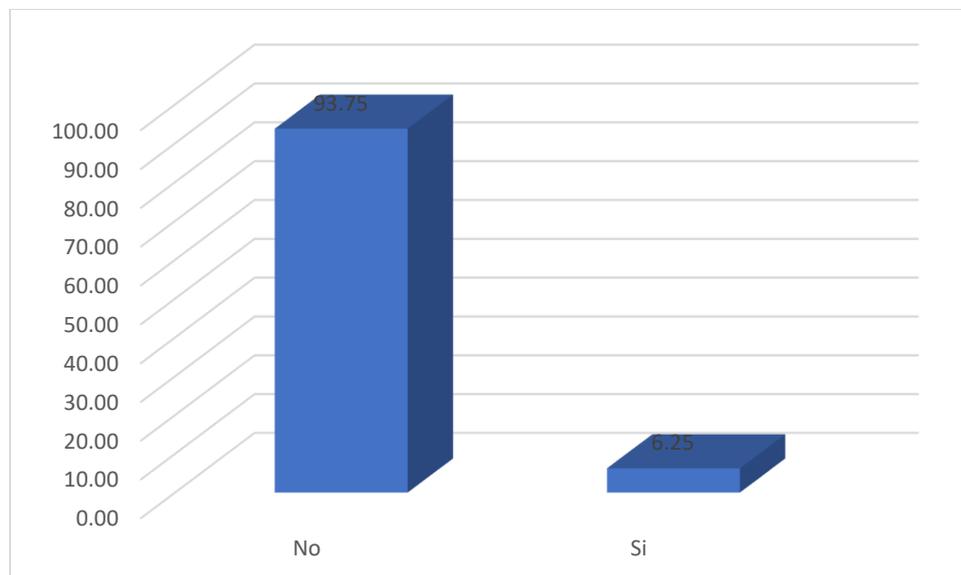
Accidente Mortal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	75	93,75	93,75	93,75
	Si	5	6,25	6,25	100,0
	Total	80	100	100,0	

Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Figura 13

Accidente Mortal



Nota. fuente elaboración propia con SPSS 26

Interpretación: Según la tabla y figura observada, de acuerdo con la distribución de los tipos de accidentes de trabajo, en este caso accidente mortal en los trabajadores de la obra Hilario Mendivil – Plan Copesco-Cusco, se evidencia que el 6.25% de los trabajadores si presenciaron accidentes mortales de trabajo, mientras que el restante 93.25% de los trabajadores no presenciaron accidentes mortales de trabajo.

Prueba de hipótesis general

H1: Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.



H0: Los riesgos psicosociales no se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Nivel de Significancia. Para ello fue escogido un grado de significancia, donde se indica que, admitir el riesgo de contradecir la Ho cuando debería ser aceptado como verdadero. Para ello el grado de significancia usado para el método de correlación es $\alpha = 0,0500$ (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014).

El método utilizado fue el Chi Cuadrado, el cual se trata de una prueba no paramétrica que es utilizada por los investigadores para examinar las diferencias entre variables categóricas en la misma población, donde:

Tabla 21

Correlación de los riesgos psicosociales y accidentes de trabajo con Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,216 ^a	4	,2680
Razón de verosimilitud	4,8000	4	,2250
Asociación lineal por lineal	3,9440	1	,0320
N de casos válidos	80		

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Decisión Estadística. De acuerdo al valor de chi cuadrado fue de **0.0320** como resultado la presencia de correlación, mientras el resultado sea inferior al valor máximo permitido de 0.05 la hipótesis podrá ser acepta evidenciando la correlación entre variables, donde se comprueba la anterior elección que rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1; donde los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.

Para complementar, el método utilizado fue el Tau-c de Kendall, el cual se trata de una prueba no paramétrica que es utilizada por los investigadores para examinar las diferencias



entre variables categóricas en la misma población, donde:

Tabla 22

Correlación de los riesgos psicosociales y accidentes de trabajo con Tau-c de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor (r)	Efecto	Potencia estadística	Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,1350	,6800	,7300	,0460
N de casos válidos		80			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

Nota. Software Estadístico SPSS v.26

Decisión Estadística. De acuerdo al coeficiente de Tau-c de Kendall tuvo un valor de $r(80) = +.1350$, donde se presencia una correlación baja positiva, con una significancia de .0460 que es menor al nivel máximo permitido de 0.05 el cual admite la hipótesis planteada y como el efecto (0.6800) considerado de grande probabilidad para que se logre aceptar la hipótesis planteada, mientras más se aproxime a la unidad (+1) tiene mayor probabilidad de éxito y una potencia estadística de $(1-B=0.7300)$ que permite generalizar los datos de la muestra es decir que probabilidad de detectar un efecto real sobre las variables en la muestra estudiada, donde se comprueba la anterior elección que rechaza la hipótesis H_0 y admite la hipótesis H_1 ; donde los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023.



CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Los hallazgos más relevantes y significativos de la investigación fueron:

Con respecto al objetivo específico 1 se determina que el 51.3% (41 encuestados) presenta exigencias psicológicas regulares (el dato más relevante es que el personal no logra el equilibrio emocional y no se puede concentrar en el trabajo por problemas personales que tiene), el 31.2% (25 encuestados) presenta exigencias psicológicas altas (el dato más relevante es que el trabajador se siente agotado al finalizar la jornada por la cantidad del trabajo); esto se evidencia cuando se le exige al trabajador cumplir con las metas de los trabajos, muchas veces con tiempos fuera de la jornada laboral de 8 horas, provocándoles un desgaste físico y mental en los trabajadores, comprobándose de que las exigencias psicológicas se relacionan con los accidentes de trabajo por los que muchas veces no se le puede identificar al trabajador si tiene problemas personales, familiares y/o laborales.

Con respecto al objetivo específico 2 se determina que el control sobre el trabajo se relaciona con los accidentes de trabajo ya que el 51.3% (41 encuestados) de los trabajadores presentan niveles regulares de control sobre el trabajo, el 23.8%(19 encuestados) de los trabajadores presentan niveles altos de control sobre el trabajo, esto se evidencia con la presencia de la supervisión a los trabajadores cuando realizan sus trabajos, donde se sienten de alguna manera presionados y esto conlleva a posibles accidentes de trabajo.

Con respecto al objetivo específico 3 se determina que el apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona con los accidentes de trabajo, evidenciándose que el 23.6%(19 encuestados) de los trabajadores presentan niveles regulares de apoyo social y calidad de liderazgo, el 9.6% de los trabajadores presentan niveles altos de apoyo social y calidad de



liderazgo, mientras que el restante 66.8% de los trabajadores presentan niveles bajos de apoyo social y calidad de liderazgo, siendo el apoyo social y calidad de liderazgo la cantidad y la calidad de la relación social que el trabajo implica, y el grado de apoyo instrumental que recibimos en el trabajo acompañado de la dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores; esto se refleja en que no se le da importancia en los problemas internos que puede tener el trabajador, enfocándose en la mayoría de los casos a cumplir con los objetivos y metas de los trabajos a realizar por parte de la institución, el 23.6% de los trabajadores presentan niveles regulares de apoyo social y calidad de liderazgo a través del área SSOMA ya que está pendiente del trabajador para evitar accidentes de trabajo; por otro lado podríamos decir que esta dimensión es la que más relación tiene con los accidentes de trabajo.

Con respecto al objetivo general se determina que los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo esta confirmación se da en función a que al coeficiente de Chi cuadrado fue de 0.0320 y Tau-c de Kendall tuvo un valor de $r(80) = +.135$, con una significancia de .0460 y como el efecto (0.68) considerado grande y una potencia estadística de $(1-B=0.73)$ que permite generalizar los datos de la muestra y como resultado se presencia una correlación baja positiva, donde el 49.2%(39 encuestados) de los trabajadores presentan niveles regulares de riesgos psicosociales y el 36.4%(29 encuestados) de los trabajadores presentan niveles altos de riesgos psicosociales pudiendo provocar accidentes de trabajo(leves, incapacitantes y/o mortales), siendo valores estadísticos preocupantes por los cuales se deben de tomar en cuenta los riesgos psicosociales, adicional a ello los riesgos psicosociales no se consideran en los mapas de riesgos de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que tienen los proyectos del sector construcción y la normativa vigente no toma en cuenta los riesgos psicosociales para la elaboración de mapa de riesgos.



5.2 Limitaciones del estudio

La presente investigación se realizó a la par de las actividades labores del personal; así mismo se dio en el último tramo de la construcción del puente Agua Buena, en lo referente al trabajo de campo, hubo descoordinaciones con las actividades y por temas laborales, lo cual retrasó la recolección de datos. Finalmente se logró coordinar con la residencia de la obra para especificar la hora y fecha a realizar las encuestas a los trabajadores.

5.3 Comparación crítica con la literatura existente

De acuerdo al objetivo específico 1 se determina que las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023, esta confirmación se da en función a que el coeficiente de chi cuadrado fue de 0.0470 y de Tau-c de Kendall tuvo un valor de $r(80) = +.78$, con una significancia de .0210 y como el efecto (0.63) considerado grande y una potencia estadística de $(1-B=0.89)$ que permite generalizar los datos de la muestra y como resultado se presencia una correlación alta positiva, admitiéndose la hipótesis H1. Dichos resultados se asemejan y corroboran con el trabajo realizado por Crespo (2021) el cual indica que el cálculo del Tau-c de Kendall si existe relación entre los Riesgos psicosociales (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente), se relaciona de manera directa en el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores en la empresa. Esto se puede fundamentar y comprobar con las bases teóricas del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2020) donde se menciona que el exceso de dichas exigencias está relacionado a la represión emocional en el trabajo, como la omisión de opiniones y toma de decisiones difíciles sin un juicio apropiado; todo esto debido a un trabajo irregular, ocasionando que el trabajador pueda cometer errores y tener un deterioro con respecto a su salud mental, esto se refleja en la obra Hilario Mendivil donde los



trabajadores muchas veces cuentan con problemas personales los cuales ponen en riesgo su integridad por falta de concentración en el trabajo.

De acuerdo al objetivo específico 2 se determina que el control sobre el trabajo se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023, esta confirmación se da en función a que el coeficiente de chi cuadrado fue de 0.0310 y de Tau-c de Kendall tuvo un valor de $r(80) = +.225$, con una significancia de .0010 y como el efecto (0.69) considerado grande y una potencia estadística de $(1-B=0.76)$ que permite generalizar los datos de la muestra y como resultado se presencia una correlación baja positiva, admitiéndose la hipótesis H1. Dichos resultados se asemejan y corroboran con el trabajo realizado por Flores (2019) el cual indica que se determinó que los factores que ocasionan que exista un nivel alto de exigencias psicológicas son: La presión al tener que tomar decisiones en situaciones complicadas, la intranquilidad en horas laborales, el desgaste emocional que se genera, así como la poca atención que se es brindada por los dueños del establecimiento. Esto se puede fundamentar y comprobar con las bases teóricas de Márquez & Zambrano (2013). donde se menciona que la falta del control sobre el trabajo representa la escasa o nula posibilidad de los trabajadores para tomar decisiones sobre los diversos elementos que intervienen en la realización de sus actividades laborales, teniendo como consecuencia la exposición a ambientes laborales de gran esfuerzo que pueden dar lugar a factores de riesgo, es el caso de que el control sobre el trabajo se presenta de manera regular en la obra Hilario Mendivil.

De acuerdo al objetivo específico 3 se determina que el apoyo social y calidad de liderazgo se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023, esta confirmación se da en función a que el coeficiente de chi cuadrado fue de 0.0280 y de Tau-c de Kendall tuvo un valor de $r(80) = +.259$, con una significancia de .0010 y como el efecto (0.79) considerado grande y una



potencia estadística de $(1-B=0.81)$ que permite generalizar los datos de la muestra y como resultado se presencia una correlación baja positiva, admitiéndose la hipótesis H1. Dichos resultados se asemejan y corroboran con el trabajo realizado por Crespo (2021) el cual indica que se ha podido identificar las dimensiones que presentan niveles de riesgo alto dada la existencia de un problema, las cuales son: Participación y supervisión (70%), Tiempo en el trabajo (48,3%) y Relaciones y apoyo social 43,4 y de cara a establecer sus posibles remedios, en base a algunos de los ámbitos en los que se está originando ese problema. Esto se puede fundamentar y comprobar con las bases teóricas de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2020) donde se menciona que el papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema de importancia crucial en la literatura de management y de dirección de recursos humanos, y en general se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección, aunque su puesta en práctica es más bien escasa en este país como también en las distintas obras del sector construcción esto incluye a la obra Hilario Mendivil.

De acuerdo al objetivo general se determina que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022-2023, esta afirmación se da en función a que el coeficiente de chi cuadrado fue de 0.0320 y de Tau-c de Kendall tuvo un valor de $r(80) = +.135$, con una significancia de .0460 y como el efecto (0.68) considerado grande y una potencia estadística de $(1-B=0.73)$ que permite generalizar los datos de la muestra y como resultado se presencia una correlación baja positiva, admitiéndose la hipótesis H1. Dichos resultados se asemejan y corroboran con el trabajo realizado por Flores (2018) el cual indica que en menos de la mitad (45%) no siempre cumplen o realizan acciones de participación, comunicación, gestión de tiempo y cohesión de grupo, situación que los coloca en



situación de riesgos psicosociales al igual que el 16% que, al no realizar dichas acciones, si se encuentran en situaciones de riesgos psicosociales. Esto se puede fundamentar y comprobar con las bases teóricas de ACHS (2013) donde se menciona que los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo, por este motivo es necesario resaltar la importancia de la prevención de los accidentes de trabajo ya que en la obra Hilario Mendivil de cumple de manera parcial dichos conceptos.

5.4 Implicancias del estudio

Para el presente estudio presentó implicancias en lo social, teórico y técnico:

En la parte social, el presente estudio contribuirá con la sociedad porque otorgará información a las oficinas de SSOMA de las distintas obras del sector construcción para fomentar seguridad y salud en el trabajo, tomando en cuenta los riesgos psicosociales; así como la satisfacción laboral, además de considerar los riesgos psicosociales tanto en lo teórico y técnico en temas relacionados a seguridad y salud en el trabajo para la toma de decisiones en beneficio de los trabajadores.

En la parte teórica, aportará conocimiento e información para conocer sobre la importancia de prevención de riesgos psicosociales y los accidentes de trabajo ya que solo se toma en cuenta riesgos de trabajos de alto riesgo como son altura, caliente, excavaciones y otros; asimismo, dicha información servirá de base para futuros estudios con una problemática similar o para profundizar aún más el tema investigado, ya que no se da importancia a los riesgos psicosociales en las diferentes obras del sector construcción.

En la parte técnica, permitirá dar importancia a los riesgos psicosociales ya que solo se da importancia a los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos; además



nos ayudará a poder realizar la identificación de los riesgos psicosociales en el mapa de riesgos de las distintas obras del sector construcción; estos datos podrán ser analizados para poder obtener informaciones referentes a las variables de estudio y poder formular sugerencias en el cambio de normativas en temas de seguridad y salud en el trabajo.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan con los accidentes por tener una correlación, presentando niveles regulares de exigencias psicológicas con los accidentes de trabajo.

SEGUNDA: El control sobre el trabajo se relaciona con los accidentes de trabajo por tener una correlación, presentando niveles regulares de control sobre el trabajo con los accidentes de trabajo.

TERCERA: El apoyo social y calidad de liderazgo se relacionan con los accidentes de trabajo y es la dimensión de mayor relación con los accidentes de trabajo por tener bajo nivel de apoyo social y calidad de liderazgo y estos pueden provocar accidentes de trabajo.

CUARTA: Los riesgos psicosociales si se relacionan con los accidentes.



SUGERENCIAS

PRIMERA: Se recomienda a los responsables de las obras en ejecución promover condiciones ambientales y organizativas que fomenten la cooperación y prestación de asistencia entre trabajadores y supervisores, de la misma forma prestar atención en las situaciones emocionales de los trabajadores promoviendo mecanismos de control y/o seguimiento para prevenir situaciones de accidentes de trabajo.

SEGUNDA: Se recomienda a los responsables de las obras actuar de acuerdo con la legislación vigente en temas de seguridad y salud en el trabajo, además hacer entender a los trabajadores que la supervisión de los trabajos a través del control de trabajo que se realiza es exclusivamente para el cumplimiento de las metas y que no perjudicaran a los trabajadores en temas laborales.

TERCERA: Se recomienda a los responsables de las obras brindar mayor apoyo social a través del liderazgo de la línea de mando, enfocándose también en los trabajadores, así como en el cumplimiento de las metas del proyecto, esto se podría dar con la contratación de un personal que apoye exclusivamente a los trabajadores implementando programas con respecto a los problemas psicológicos de los trabajadores.

CUARTA: Se recomienda tomar en consideración los riesgos psicosociales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de todas las obras del sector construcción, implementando los riesgos psicosociales en los mapas de riesgos, matriz IPERC tomando en cuenta las dimensiones de los riesgos psicosociales, entre otros; contar con programas que ayuden a minimizar riesgos psicosociales con el fin de minimizar los accidentes de trabajo de la misma forma la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo debería de enfocarse en los riesgos psicosociales para evitar los accidentes de trabajo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACHS. (9 de marzo de 2013). Obtenido de https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/3-material-de-sensibilizaci%C3%B3n/ficha-t%C3%A9cnica-riesgos-psicosociales.pdf?sfvrsn=8d79c86c_2
- Arana, M. (2015). *“Proyecto educativo en prevencion de riesgos laborales dirigido a los trabajadores de la empresa Marco Ecuador S.A. Riobamba: Escuela superior politecnica de Chimborazo.*
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigacion.* Republica Boliviana de Venezuela: Editorial Episteme.
- Arteta, N. G. (2011). *III Congreso de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgo. Panamá. Panamá.*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* Colombia: Pearson. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Camargo, Z., & Erazo, Y. (2015). *Diagnostico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construccion de la empresa Rover Alcisa Colombia.* Bogota: Universidad distrital Francisco Jose de Caldas.
- Cano, L. (2002). *Evaluacion de Riesgos psicosociales y prevencion de estres laboral: algunas experiencias holandesas.* www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/52170.pdf.



- Carrasco, E. (2018). *Motivación Laboral Y Trabajo En Equipo En El Personal Administrativo De La Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre*. UCV.
- Castillo, J., & Prieto, C. (1999). *Condiciones De Trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo*. CIS.
- Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Cortes, J. M. (2002). *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales*.
- Crespo, C. (2021). *Factores De Riesgo Psicosociales Y Desempeño Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Pambaflor S.A*. Universidad Técnica De Ambato.
- Díez, F. (2019). *Formación Superior En Prevención De Riesgos Laborales*. LEX NOVA.
- DSM IV TR. (2002). *Manual de Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales*. . Masson.
- European Social Partners. (2007). *Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*. European social partners - ETUC.
- Fernández García, R. (2018). *Comentarios sobre la nueva norma ISO 45001*. Dialnet.
- Flores, N. (2018). *Relacion entre riesgos psicosociales y compromiso laboral en trabajadores de la obra Challapampa- Livit*. Arequipa, 2017. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Flores, T. (2019). *Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Entorno Laboral De La Estación De Servicios La Unión S.A.C*. Universidad Nacional De Piura.



Gonzalez, A. (2018). *Prevencion de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto ciudad nueva fuera Bamba*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

González, J., Moreno, B., & Garrosa, E. (2005). *Carga mental y fatiga laboral*. Pirámide.

Guerrero, M. (2015). *Estres laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fabrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.

Gutierrez, R. (2020). *Riesgos Psicosociales en colaboradores de una cadena de Boticas zona Cusco, 2018*. Universidad Andina del Cusco.

Hernández , R., Fernández, C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la investigación*. México : Mc Graw Hill Education .

Hérrnandez Sampieri, R., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodollogía de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Educación.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

ILO. (2008). *Recuperado de: (OIT Beyond deaths and injuries. The ILO's role in promoting safe and healthy Jobs Junio 2008*.

INSHT, I. N. (1997). *Trabajo a turnos y nocturno*. INSHT.

INSHT, I. N. (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial Documento divulgativo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



INSHT, I. N. (2002). *La Carga Mental de Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSHT, I. N. (2005). *Carga Mental de Trabajo y Diseño de Tareas*. Madrid.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2020). *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1987). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. . Ginebra: OMS.

Kasl, S. (1996). *Methodologies in stress and health: Past difficulties, present dilemmas, future directions*. Wiley & Sons.

Leka et al. (2008). *Psychosocial risk management the importance and impact of policy level interventions*. I-WHO.

Levi, L. (1981). *Preventing work stress*. . Reading, M.A: Addison Wesley. .

Ley 29783. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Congreso de la republica.

Macalopú, S. (2013). *Accidentes De Trabajo Y Elementos De Protección Personal En Trabajadores De Limpieza Pública Del Distrito De José Leonardo Ortiz - Chiclayo, Perú*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

Maldonado, R. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y productividad laboral en la postcosecha del grupo florícola Ponte Tresa Roses*. Quito: Universidad Internacional Sek.



- Marquez, M., & Zambrano, J. (2013). *Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica*. Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica.
- MINEM. (2020). *Estadística de Accidentes en el sector minero*. . Ministerio de Energía y Minas .
- Nicolaci, M. (2008). *Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo (CyMAT)*. Universidad Nacional de Lomas de Zamora.
- OIT. (1984). *Factores Psicosociales En El Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT-OMS .
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT. .
- OIT. (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*. OIT.
- Ortiz, A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Evaluación, identificación y análisis al interior de una empresa del sector deportivo en San Luis Potosí*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- OSHA. (2007). *Informe Anual 2007. Resumen del Informe Anual*. OSHA.
- Paños, E. (2020). *Tratado De Seguridad E Higiene*. Universidad Pontificia Comillas (ICAI-ICADE).
- Posada, M. (2014). *Condiciones De Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar.



Prado, J. F. (2019). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y psicosociales factores*.

El Manual Moderno.

Ramos, J., Peiró, J., & Ripoll, P. (2002). *Condiciones de trabajo y clima laboral*. . Tratado de

Psicología del Trabajo. .

Rojas, C. (2022). Entorno ergonómico remoto y satisfacción académica en estudiantes de

ingeniería industrial en una universidad privada, Trujillo - 2021.

Ruíz, L. D. (2018). *Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los*

conductores de la empresa de transporte Mamut Andino. Universidad de Guayaquil.

Samchez, F. C. (2011). *Estrés Laboral, Satisfaccion En El Trabajo Y*. San lorenzo - Santa Fe.

Santa Fe.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación*. Universidad

Ricardo Palma, Lima. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sarmiento, S. (2022). *Las Posturas Forzadas Y Su Relacion Con Los Trastornos Músculo*

Esqueléticos De” Tronco, Cuello, Piernas, Brazos, Antebrazos Y Muñecas En

“Trabajadores Administrativos De La Universidad Tecnológica De Los Andes,

Abancay – 2020. Universidad Andina Del Cusco.

Ucha, F. (22 de marzo de 2008). Obtenido de

<https://www.definicionabc.com/general/factor.php>.

Vera, F., Galarza, M., & Galarza, F. (2017). La ergonomía y su aplicación en las aulas

universitarias.

WHO. (1990). *Reducing Risks, Promoting Healthy Life. The world health report*. WHO.



ANEXOS



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

FORMATO F5 - DECLARACIÓN PERSONAL DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

Yo, Willy Jhon Curo Llumpi (Tesisista)

Identificado con D.N.I. 44975392

De la Escuela de Posgrado Maestría en Seguridad Industrial y Medio Ambiente,
autor de la tesis titulada: Riesgos Psicosociales y su relación con los
accidentes de trabajo en la obra Hilario Menchivil - Plan Copacora
Cusco 2022-2023.

DECLARO QUE

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy (somos) consciente(s) de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Cusco, 22 de Mayo de 2024


Tesisista: Willy Jhon Curo Llumpi
D.N.I. 44975392



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 23

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿De qué manera los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera los riesgos psicosociales se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023</p>	<p>Hipótesis general Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023</p>	<p>Variable I: Riesgos psicosociales</p>	<p>Exigencias psicológicas en el trabajo</p> <p>Control sobre el trabajo</p> <p>Aapoyo social y calidad de liderazgo</p>	<p>Tipo Básico</p> <p>Alcance Correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población 80 trabajadores de la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco</p>
<p>Problemas específicos ¿De qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas Las exigencias psicológicas en el trabajo se relacionan significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023.</p>	<p>Variable II: Accidentes de trabajo</p>	<p>Tipos de Accidentes</p>	<p>Muestra 80 trabajadores de la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco</p>
<p>¿De qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023?</p>	<p>Determinar qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023.</p>	<p>El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023.</p>			<p>Técnica</p>



<p>¿De qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023?</p>	<p>Determinar qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023</p>	<p>El apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona significativamente con los accidentes de trabajo en la obra Hilario Mendivil – plan Copesco, Cusco 2022 – 2023.</p>	<p>Encuesta Instrumentos Cuestionario</p>
--	--	--	---



MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Título de Investigación: RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023				
ITEM	FUENTE	TÉCNICA	INSTRUMENTO	TIPO DE VARIABLE
Te sientes presionado por el tiempo de acuerdo al trabajo que se te encomienda.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Se siente agotado al finalizar la jornada por la cantidad de trabajo.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
La distribución de tareas en la obra está bien organizada y es entendible.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Logras comprender la situación laboral del trabajo y emocional de tus compañeros de trabajo al momento de realizar tus labores.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Muestras compasión y apoyas en las actividades a tus compañeros de trabajo.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Logras el equilibrio emocional, es decir te concentras en el trabajo asignado pese a tener otros problemas personales.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
El trabajo se llega a mezclar con lo emocional al momento de trabajar con personas que no son afines a ti.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
El trabajo que se te encomienda requiere un esfuerzo intelectual.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo



Tienes alguna limitación con tus sentidos para cumplir tu jornada laboral provocando que algunos de tus sentidos se sientan cansados.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Existen condiciones de trabajo para poder realizar tus actividades encomendadas.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
El medio ambiente de trabajo es agradable para poder realizar sus labores encomendadas.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
El trabajo que realizas tiene un alto nivel de complejidad.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
En tu trabajo tienes pausa para poder descansar.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Presentas autonomía para la ejecución de tus labores.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Tienes un alto grado de toma de decisiones en tu trabajo.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Tienes un alto esfuerzo laboral en tus actividades diarias.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Mantienes una calidad de relación laboral en el trabajo.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Cuentas con apoyo laboral especializado en caso de crisis o multidisciplinario en tu trabajo para solucionar problemas personales.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	
Tienes una buena dirección laboral por parte de tus jefes.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Existen actividades motivacionales que ayuden a realizar tu trabajo.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo



Se siente satisfecho con el trato laboral por parte de su proyecto y sus compañeros.	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Cuando te accidentas de manera leve tienes descansos	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Cuando presentas un accidente leve logras retornar al trabajo al día siguiente	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Has presentado alguna vez una lesión leve	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
Cuando tienes algún accidente logras ausentarte justificadamente	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez temporal	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez parcial	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez permanente	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo
En algún momento de su periodo de trabajo ha presenciado algún tipo de accidente Mortal la cual ocasiono el deceso de algún compañero de trabajo	Trabajadores de la obra	Encuesta	Cuestionario	Cuantitativo



INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO



CUESTIONARIO

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de **“RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023”**

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con **“X”** en una sola casilla de las siguientes alternativas:

		1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No sabe/no opina	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: Riesgos psicosociales					
	Dimensión Exigencias psicológicas en el trabajo					
1	El tiempo de trabajo dentro de la obra es suficiente para poder cumplir con las actividades diarias					
2	La cantidad de trabajo en la obra es excesiva					
3	La distribución de tareas en la obra esta bien organizada					
4	Logras comprender la situación laboral de tus compañeros					



5	Muestras compasión y apoyas en las actividades a tus compañeros de trabajo					
6	Tienes un equilibrio emocional en el trabajo asignado					
7	El trabajo realizado se llega a mezclar con lo emocional					
8	El trabajo requiere un esfuerzo intelectual					
9	El trabajo requiere un esfuerzo de tus sentidos					
10	Existen condiciones de trabajo para poder realizar tus actividades asignadas.					
11	El medio ambiente de trabajo es agradable para poder realizar sus labores encomendadas.					
	Dimensión Control sobre el trabajo					
10	El trabajo que realizas tiene un alto nivel de complejidad					
11	En tu trabajo tienes pausa para poder descansar					
12	Presentas autonomía para la ejecución de tus labores					
13	Tienes un alto grado de toma de decisiones en tu trabajo					
14	Tienes un alto esfuerzo laboral en tus actividades diarias					
	Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo					
15	Tienes una buena calidad de relación social en tu trabajo					
16	Tienes un apoyo laboral completo en tu trabajo					
17	Tienes una buena dirección laboral por parte de tus jefes					
18	Tienes un nivel adecuado de motivación en tu trabajado					
19	Tienes bienestar personal en tu trabajo					
N'	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: Accidentes de trabajo					
	Dimensión Accidente leve					
20	Cuando te accidentas de manera leve tienes descansos					
21	Cuando presentas un accidente leve logras retornar al trabajo al día siguiente					
22	Has presentado alguna vez una lesión leve					
	Dimensión Accidente Incapacitante					
23	Cuando tienes algún accidente logras ausentarte justificadamente					
24	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez temporal					
25	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez parcial					
26	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez permanente					
	Dimensión Accidente Mortal					
27	En algún momento de su periodo de trabajo ha presenciado algún tipo de accidente Mortal la cual ocasiono el deceso de algún compañero de trabajo					

Gracias por su colaboración



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023”.

Nombre del instrumento: Escala de evaluación de riesgos psicosociales y accidentes de trabajo.

Investigador: Willy Jhon Curo Llimpi.

CUESTIONARIO

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de “**RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023**”

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “**X**” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

		1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No sabe/no opina	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: Riesgos psicosociales					
	Dimensión Exigencias psicológicas en el trabajo					
1	El tiempo de trabajo dentro de la obra es suficiente para poder cumplir con las actividades diarias					
2	La cantidad de trabajo en la obra es excesiva					
3	La distribución de tareas en la obra está bien organizada					
4	Logras comprender la situación laboral de tus compañeros					
5	Muestras compasión y apoyas en las actividades a tus compañeros de trabajo					
6	Tienes un equilibrio emocional en el trabajo asignado					
7	El trabajo realizado se llega a mezclar con lo emocional					
8	El trabajo requiere un esfuerzo intelectual					
9	El trabajo requiere un esfuerzo de tus sentidos					
10	Existen condiciones de trabajo para poder realizar tus actividades asignadas.					



11	El medio ambiente de trabajo es agradable para poder realizar sus labores encomendadas.					
Dimensión Control sobre el trabajo						
12	El trabajo que realizas tiene un alto nivel de complejidad					
13	En tu trabajo tienes pausa para poder descansar					
14	Presentas autonomía para la ejecución de tus labores					
15	Tienes un alto grado de toma de decisiones en tu trabajo					
16	Tienes un alto esfuerzo laboral en tus actividades diarias					
Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo						
17	Tienes una buena calidad de relación social en tu trabajo					
18	Tienes un apoyo laboral completo en tu trabajo					
19	Tienes una buena dirección laboral por parte de tus jefes					
20	Tienes un nivel adecuado de motivación en tu trabajado					
21	Tienes bienestar personal en tu trabajo					
N'	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
VARIABLE: Accidentes de trabajo						
Dimensión Presencia Accidente leve						
22	Cuando te accidentas de manera leve tienes descansos					
23	Cuando presentas un accidente leve logras retornar al trabajo al día siguiente					
24	Has presentado alguna vez una lesión leve					
Dimensión Presencia Accidente Incapacitante						
25	Cuando tienes algún accidente logras ausentarte justificadamente					
26	En algún momento de su periodo de trabajo presencio algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez temporal					
27	En algún momento de su periodo de trabajo presencio algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez parcial					
28	En algún momento de su periodo de trabajo presencio algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez permanente					
Dimensión Presencia Accidente Mortal						
29	En algún momento de su periodo de trabajo ha presenciado algún tipo de accidente Mortal la cual ocasiono el deceso de algún compañero de trabajo					

2. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: _____%

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Nombre:.....

Especialidad:.....

DNI:.....

Teléfono:



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023".

Nombre del instrumento: Escala de evaluación de riesgos psicosociales y accidentes de trabajo.

Investigador: Willy Jhon Curo Llimpi.

CUESTIONARIO

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023"

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla de las siguientes alternativas:

		1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No sabe/no opina	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
N°	PREGUNTAS					
	VARIABLE: Riesgos psicosociales					
	Dimensión Exigencias psicológicas en el trabajo					
1	El tiempo de trabajo dentro de la obra es suficiente para poder cumplir con las actividades diarias					
2	La cantidad de trabajo en la obra es excesiva					
3	La distribución de tareas en la obra está bien organizada					
4	Logras comprender la situación laboral de tus compañeros					
5	Muestras compasión y apoyas en las actividades a tus compañeros de trabajo					
6	Tienes un equilibrio emocional en el trabajo asignado					
7	El trabajo realizado se llega a mezclar con lo emocional					
8	El trabajo requiere un esfuerzo intelectual					
9	El trabajo requiere un esfuerzo de tus sentidos					
10	Existen condiciones de trabajo para poder realizar tus actividades asignadas.					
11	El medio ambiente de trabajo es agradable para poder realizar sus labores encomendadas.					

COLEGIO DE INGENIEROS DEL
CONSEJO DEPARTAMENTAL DE AREQUIPA
Kenny Guido Puma Brjales
INGENIERO METALURGICO
CIP 198



Dimensión Control sobre el trabajo						
10	El trabajo que realizas tiene un alto nivel de complejidad					
11	En tu trabajo tienes pausa para poder descansar					
12	Presentas autonomía para la ejecución de tus labores					
13	Tienes un alto grado de toma de decisiones en tu trabajo					
14	Tienes un alto esfuerzo laboral en tus actividades diarias					
Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo						
15	Tienes una buena calidad de relación social en tu trabajo					
16	Tienes un apoyo laboral completo en tu trabajo					
17	Tienes una buena dirección laboral por parte de tus jefes					
18	Tienes un nivel adecuado de motivación en tu trabajado					
19	Tienes bienestar personal en tu trabajo					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: Accidentes de trabajo					
Dimensión Accidente leve						
20	Cuando te accidentas de manera leve tienes descansos.					
21	Cuando presentas un accidente leve logras retornar al trabajo al día siguiente.					
22	Has presentado alguna vez una lesión leve.					
Dimensión Accidente Incapacitante						
23	Cuando tienes algún accidente logras ausentarte justificadamente.					
24	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez temporal.					
25	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez parcial.					
26	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez permanente.					
Dimensión Accidente fatal						
27	En algún momento de su periodo de trabajo ha presenciado algún tipo de accidente fatal la cual ocasiono el deceso de algún compañero de trabajo.					

2. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

PROMEDIO: 100 %



Nombre: Kenny Puma Prudencia
Especialidad: Seguridad y Salud en el trabajo
DNI: 43860855
Celular: 974682332



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023".

Nombre del instrumento: Escala de evaluación de riesgos psicosociales y accidentes de trabajo.

Investigador: Willy Jhon Curo Llimpi.

CUESTIONARIO

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023"

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla de las siguientes alternativas:

N°	PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE: Riesgos psicosociales					
	Dimensión Exigencias psicológicas en el trabajo					
1	El tiempo de trabajo dentro de la obra es suficiente para poder cumplir con las actividades diarias					
2	La cantidad de trabajo en la obra es excesiva					
3	La distribución de tareas en la obra está bien organizada					
4	Logras comprender la situación laboral de tus compañeros					
5	Muestras compasión y apoyas en las actividades a tus compañeros de trabajo					
6	Tienes un equilibrio emocional en el trabajo asignado					
7	El trabajo realizado se llega a mezclar con lo emocional					
8	El trabajo requiere un esfuerzo intelectual					
9	El trabajo requiere un esfuerzo de tus sentidos					
10	Existen condiciones de trabajo para poder realizar tus actividades asignadas.					
11	El medio ambiente de trabajo es agradable para poder realizar sus labores encomendadas.					



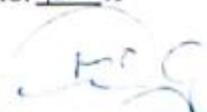
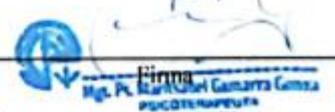


Dimensión Control sobre el trabajo						
10	El trabajo que realizas tiene un alto nivel de complejidad					
11	En tu trabajo tienes pausa para poder descansar					
12	Presentas autonomía para la ejecución de tus labores					
13	Tienes un alto grado de toma de decisiones en tu trabajo					
14	Tienes un alto esfuerzo laboral en tus actividades diarias					
Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo						
15	Tienes una buena calidad de relación social en tu trabajo					
16	Tienes un apoyo laboral completo en tu trabajo					
17	Tienes una buena dirección laboral por parte de tus jefes					
18	Tienes un nivel adecuado de motivación en tu trabajado					
19	Tienes bienestar personal en tu trabajo					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
VARIABLE: Accidentes de trabajo						
Dimensión Accidente leve						
20	Cuando te accidentas de manera leve tienes descansos.					
21	Cuando presentas un accidente leve logras retornar al trabajo al día siguiente.					
22	Has presentado alguna vez una lesión leve.					
Dimensión Accidente Incapacitante						
23	Cuando tienes algún accidente logras ausentarte justificadamente.					
24	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez temporal.					
25	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez parcial.					
26	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez permanente.					
Dimensión Accidente fatal						
27	En algún momento de su periodo de trabajo ha presenciado algún tipo de accidente fatal la cual ocasiono el deceso de algún compañero de trabajo.					

2. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede su aplicación
- Debe corregirse

PROMEDIO: 100 %

Nombre: Marcela Camacho Gomez

Especialidad: Psicóloga

DNI: 77.68992

Celular: 919 355587



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023".

Nombre del instrumento: Escala de evaluación de riesgos psicosociales y accidentes de trabajo

Investigador: Willy Jhon Curo Llimpi.

CUESTIONARIO

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023"

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla de las siguientes alternativas:

		1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No sabe/no opina	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: Riesgos psicosociales					
	Dimensión Exigencias psicológicas en el trabajo					
1	El tiempo de trabajo dentro de la obra es suficiente para poder cumplir con las actividades diarias					
2	La cantidad de trabajo en la obra es excesiva					
3	La distribución de tareas en la obra está bien organizada					
4	Logras comprender la situación laboral de tus compañeros					
5	Muestras compasión y apoyas en las actividades a tus compañeros de trabajo					
6	Tienes un equilibrio emocional en el trabajo asignado					
7	El trabajo realizado se llega a mezclar con lo emocional					
8	El trabajo requiere un esfuerzo intelectual					
9	El trabajo requiere un esfuerzo de tus sentidos					
10	Existen condiciones de trabajo para poder realizar tus actividades asignadas.					
11	El medio ambiente de trabajo es agradable para poder realizar sus labores encomendadas					

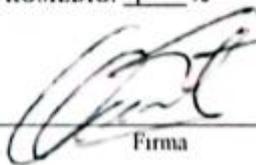


Dimensión Control sobre el trabajo						
10	El trabajo que realizas tiene un alto nivel de complejidad					
11	En tu trabajo tienes pausa para poder descansar					
12	Presentas autonomía para la ejecución de tus labores					
13	Tienes un alto grado de toma de decisiones en tu trabajo					
14	Tienes un alto esfuerzo laboral en tus actividades diarias					
Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo						
15	Tienes una buena calidad de relación social en tu trabajo					
16	Tienes un apoyo laboral completo en tu trabajo					
17	Tienes una buena dirección laboral por parte de tus jefes					
18	Tienes un nivel adecuado de motivación en tu trabajo					
19	Tienes bienestar personal en tu trabajo					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
VARIABLE: Accidentes de trabajo						
Dimensión Accidente leve						
20	Cuando te accidentas de manera leve tienes descansos.					
21	Cuando presentas un accidente leve logras retornar al trabajo al día siguiente.					
22	Has presentado alguna vez una lesión leve.					
Dimensión Accidente Incapacitante						
23	Cuando tienes algún accidente logras ausentarte justificadamente.					
24	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez temporal.					
25	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez parcial.					
26	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez permanente.					
Dimensión Accidente fatal						
27	En algún momento de su periodo de trabajo ha presenciado algún tipo de accidente fatal la cual ocasiono el deceso de algún compañero de trabajo.					

2 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede su aplicación
- Debe corregirse

PROMEDIO: 100%


Firma

Nombre Gilmer Altamirano Condori
Especialidad Seguridad y Salud en el trabajo
DNI 31191654
Celular 924350364



EVIDENCIAS DEL TRABAJO DE CAMPO







CUESTIONARIO

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023"

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla de las siguientes alternativas:

Nº	PREGUNTAS				
	1 Siempre	2 A veces	3 No sabe/no opina	4 Casi Nunca	5 Nunca
VARIABLE: Riesgos psicosociales					
Dimensión Exigencias psicológicas en el trabajo					
1					X
2					X
3					X
4				X	
5				X	
6				X	
7					X
8				X	
9					X
10				X	
11				X	
Dimensión Control sobre el trabajo					
10					X
11				X	
12				X	
13				X	
14				X	
Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo					
15				X	
16				X	



17	Tienes una buena dirección laboral por parte de tus jefes.	X				
18	Existen actividades motivacionales que ayuden a realizar tu trabajo.	X				
19	Se siente satisfecho con el trato laboral por parte de su proyecto y sus compañeros.	X				
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: Accidentes de trabajo					
	Dimensión Accidente leve					
20	Cuando te accidentas de manera leve tienes descansos		X			
21	Cuando presentas un accidente leve logras retornar al trabajo al día siguiente	X				
22	Has presentado alguna vez una lesión leve					X
	Dimensión Accidente Incapacitante					
23	Cuando tienes algún accidente logras ausentarte justificadamente	X				
24	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez temporal					X
25	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez parcial					X
26	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez permanente					X
	Dimensión Accidente fatal					
27	En algún momento de su periodo de trabajo ha presenciado algún tipo de accidente fatal la cual ocasiono el deceso de algún compañero de trabajo					X

Nombres y Apellidos: Zacarias Arias Chilla

DNI:

ZAC

Firma: 3102 9064



Huella Digital



CUESTIONARIO

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA OBRA HILARIO MENDIVIL – PLAN COPESCO, CUSCO 2022-2023"

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla de las siguientes alternativas:

N°	PREGUNTAS	5				
		1	2	3	4	5
		Siempre	A veces	No sabe/no opina	Casi Nunca	Nunca
VARIABLE: Riesgos psicosociales						
Dimensión Exigencias psicológicas en el trabajo						
1	Te sientes presionado por el tiempo de acuerdo al trabajo que se te encomienda.			X		
2	Se siente agotado al finalizar la jornada por la cantidad de trabajo.				X	
3	La distribución de tareas en la obra está bien organizada y sí es entendible.		X			
4	Logras comprender la situación laboral del trabajo y emocional de tus compañeros de trabajo al momento de realizar tus labores.				X	
5	Muestras compasión y apoyas en las actividades a tus compañeros de trabajo.		X			
6	Logras el equilibrio emocional, es decir te concentras en el trabajo asignado pese a tener otros problemas personales.		X			
7	El trabajo se llega a mezclar con lo emocional al momento de trabajar con personas que no son afines a ti.				X	
8	El trabajo que se te encomienda requiere un esfuerzo intelectual.		X			
9	Tienes alguna limitación con tus sentidos para cumplir tu jornada laboral provocando que algunos de tus sentidos se sienten cansados.				X	
10	Existen condiciones de trabajo para poder realizar tus actividades asignadas.		X			
11	El medio ambiente de trabajo es agradable para poder realizar sus labores encomendadas.		X			
Dimensión Control sobre el trabajo						
10	El trabajo que realizas tiene un alto nivel de complejidad.				X	
11	En tu trabajo tienes pausas para poder descansar.		X			
12	Presentas autonomía para la ejecución de tus labores.		X			
13	Tienes un alto grado de toma de decisiones en tu trabajo.		X			
14	Tienes un alto esfuerzo laboral en tus actividades diarias.				X	
Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo						
15	Mantienes un buena relacional laboral en el trabajo		X			
16	Cuentas con apoyo laboral especializado en caso de crisis o multidisciplinario en tu trabajo para solucionar problemas personales.					X



17	Tienes una buena dirección laboral por parte de tus jefes	X				
18	Existen actividades motivacionales que ayuden a realizar tu trabajo				X	
19	Se siente satisfecho con el trato laboral por parte de su proyecto y sus compañeros.	X				
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: Accidentes de trabajo					
	Dimensión Accidente leve					
20	Cuando te accidentas de manera leve tienes descansos	X				
21	Cuando presentas un accidente leve logras retornar al trabajo al día siguiente				X	
22	Has presentado alguna vez una lesión leve					X
	Dimensión Accidente Incapacitante					
23	Cuando tienes algún accidente logras ausentarte justificadamente				X	
24	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez temporal					X
25	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez parcial					X
26	En algún momento de su periodo de trabajo tuvo algún accidente incapacitante el cual genero algún tipo de invalidez permanente					X
	Dimensión Accidente fatal					
27	En algún momento de su periodo de trabajo ha presenciado algún tipo de accidente fatal la cual ocasiono el deceso de algún compañero de trabajo					X

Nombres y apellidos: Yoshelyn Rocío Rivera Villena

DNI: 48336005

Firma: 



Huella Digital



BASE DE DATOS BAREMO

Nro	Riesgos psicosociales																				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	5	1	2	2	5	1	2	1
4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	2	2	5	1	5	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
10	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
13	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
20	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	2
21	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
22	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
26	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
29	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
33	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	4	2	1	4	2	1	2	2	2	1	4
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
35	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
36	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
37	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1
38	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
39	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
42	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	1	4	1
43	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1
45	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	5	1	5	1	1	5	1	2
46	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1
49	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
50	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
51	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
52	2	5	1	2	5	1	5	1	5	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
53	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	4
57	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1
59	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	1	1	5	1
60	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
61	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
64	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
65	1	2	1	2	2	2	1	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
67	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
68	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
69	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
71	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
72	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	4	1
73	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
75	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	1	1	5	1
76	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
77	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
78	5	1	2	5	1	5	1	5	1	5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
80	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



Nro	Accidentes de trabajo											
	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29				
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	2	2	1	1	4	2	1	1	4	1	4
17	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
19	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
25	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
28	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	1	5	1	2	2	2	2	2	2
30	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
31	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
32	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
34	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
37	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
40	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
43	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
44	2	1	1	1	5	1	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1
50	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
52	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
55	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
56	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
58	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	1	5	1	1	1	1
65	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
66	5	1	1	1	5	1	2	2	2	2	2	2
67	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
69	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	4
70	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
71	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
72	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
73	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
74	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
75	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
78	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
79	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	4
80	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1



BAREMO	
Nivel	Rango
ALTO	(29-67)
REGULAR	(68-106)
BAJO	(107-145)

CALCULO DE BAREMO	
MAX	145
MIN	29
MAX-MIN	116
Niveles: 3	38
Alto	67 (29-67)
Regular	106 (68-106)
Bajo	145 (107-145)