

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE **PSICOLOGÍA**

“PROPUESTA BASADA EN EL PROCESO DE
SELECCIÓN DE PERSONAL PARA DISMINUIR
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA
EMPRESA PRIVADA DE TRUJILLO”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en psicología

Autor:

Santiago Martin Salas Alva

Asesor:

Dra. Blanca Julissa Saravia Angulo
<https://orcid.org/000-0001-8308-1210>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Dr. Heber Seminario Ortiz	70013377
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

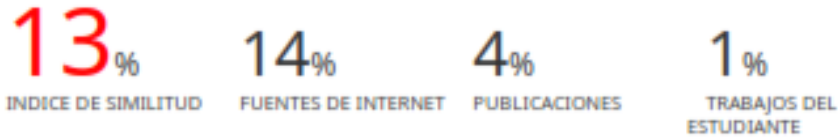
Jurado 2	Mg. Edwar Sánchez Álvarez	40844721
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Dra. Romy Díaz Fernández	18180326
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	5%
2	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usm.cl Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

DEDICATORIA

A mi abuelo, que con su enseñanza y crianza me demostró que nada es imposible.

A mi madre y Manuel, aquellos que me enseñaron que con dedicación y constancia todas los sueños y metas son posible.

Al amor de mi vida; Claudia, aquella persona que, con su infinito amor y cariño, me enseña todos los días se puede dar un poco más.

A mi hijo Gabriel,
para enseñarle que todo es posible.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora, Dra. Blanca, por su guía.

Tabla de contenido

Contenido

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
Tabla de contenido.....	6
Índice de tablas	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática	9
1.3. Formulación del problema	18
1.4. Objetivos	19
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	52
Referencias	59
Anexos	64

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Esquema de propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales en una empresa privada de Trujillo.</i>	25
Tabla 2: <i>Niveles de la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.</i>	29
Tabla 3: <i>Niveles de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.</i>	30
Tabla 4: <i>Niveles de la dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.</i>	31
Tabla 5: <i>Niveles de la dimensión compensaciones en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.</i>	32
Tabla 6: <i>Niveles de la dimensión doble presencia en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.</i>	33
Tabla 7: <i>Resultados de validez de V de Aiken por ítems y criterio según 03 expertos.</i>	34
Tabla 8: <i>Proceso de validez de Aiken según dimensiones las 05 dimensiones del cuestionario SUCESOS ISTAS 21 versión breve.</i>	36
Tabla 9: <i>Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve.</i>	37
Tabla 10: <i>Confiabilidad alfa de Cronbach, por consistencia interna mediante el alfa de Cronbach.</i>	38
Tabla 11: <i>Confiabilidad alfa de Cronbach, por consistencia interna mediante el alfa de Cronbach según las 05 dimensiones del test SUCESOS ISTAS 21 versión breve.</i>	39
Tabla 12: <i>Análisis reflexivo de la triangulación de las variables.</i>	40
Tabla 13: <i>Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal Perfil De Puesto Operativo Especializado Y Administrativo.</i>	45
Tabla 14: <i>Cotización Del Proceso De Selección Basada En Competencias Para Disminuir Los Riesgos Psicosociales En Una Empresa Privada De Trujillo.</i>	48

RESUMEN

Se busca generar una propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales en una empresa privada de Trujillo. Para ello, se realizó un estudio de diseño descriptivo propositivo. El estudio se realizó en una población de 235 colaboradores con un perfil de puesto operativo especializado y administrativo, de los cuales la muestra fue de 80 trabajadores que cumplían con los requisitos. Como herramienta de recolección y evaluación del diagnóstico empresarial de la muestra se utilizó el cuestionario creado por la superintendencia de seguridad social intendencia de seguridad y salud en el trabajo unidad de prevención y vigilancia de Chile (2020), SUSESO/ISTAS21 versión breve, que se ha estandarizado internacionalmente y que permite identificar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo. Se encontró, las áreas de interés son; Doble presencia con 68.75%, riesgo psicosocial medio, Compensación con 86.25%, riesgo psicosocial medio; Apoyo social en la empresa y Calidad de liderazgo con 52.50%, riesgo psicosocial alto; Trabajo activo y desarrollo de habilidades con 82.50%, riesgo psicosocial alto; Exigencias psicológicas con un resultado del 100% que lo califica como un riesgo psicosocial bajo. Con estos resultados se pretende identificar mediante el diagnóstico psicológico empresarial y así generar una línea base para la propuesta basada selección personal en una empresa privada de Trujillo.

PALABRAS CLAVES: propuesta, selección de personal y riesgos psicosociales

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La selección de personal a nivel internacional y nacional, es de los procesos fundamentales dentro de la organización, buscando proveer del personal necesario para con las actividades a realizar dentro de la empresa, siendo esta uno de los principales generadores de gastos a nivel económico y de tiempo dentro de las empresas como menciona Adecco (2020). No existe una propuesta clara y establecida para realizar el proceso de selección de personal como refiere De Diego (2015). Siendo decisión de la empresa y el equipo de recursos humanos, la toma de una estrategia que se adapte en forma y metodología, para que esta sea la más adecuada para la organización y el proceso mencionado. Se busca la forma en medir el proceso de selección de personal de forma cuantitativa y cualitativa desde una perspectiva administrativa como refiere, Chiavenato (2019).

Durante el proceso de selección de personal menciona Martínez (2019), que una mala contratación y proceso de selección de personal, especialmente a nivel gerencial, puede costar a una empresa entre seis y ocho meses del sueldo del ejecutivo, mientras que, para puestos directivos, el costo oscila entre 12 y 18 meses. Una de las razones detrás de las contrataciones equivocadas es la falta de evaluaciones y procesos adecuados, Alles (2016). Las contrataciones también tienen costos intangibles como refiere Chiavenato (2019). Estos incluyen el impacto en la moral colectiva, el clima laboral y la productividad general de la organización, lo cual puede afectar negativamente en el resultado final del proceso de selección de personal.

Como refiere la empresa especializada en reclutamiento y selección de personal Terecluta (2023), el contratar a un candidato no idóneo puede acarrear serias repercusiones para una empresa, tales como pérdida de recursos económicos y tiempo, disminución de la eficiencia laboral y afectar negativamente el clima organizacional. De acuerdo con una investigación realizada por Adecco (2020) alrededor del 60% de las empresas han empleado a un candidato inapropiado en algún momento, y de ellas, un 75% han enfrentado consecuencias negativas como resultado. Por lo tanto, como menciona Alles (2016), es de vital importancia dedicar el tiempo necesario para llevar a cabo una selección adecuada y asegurarse de que el candidato elegido sea el más idóneo para con el puesto.

Zulman (2016) refiere que el proceso de selección se puede definir como la decisión sistemática y planeada dentro de las estrategias de la empresa, las cuales cumplen una serie de pasos, proceso y estructuras. El propósito final de este proceso es el contratar al personal adecuado para ocupar un puesto requerido.

Chiavenato (2019) menciona que el proceso de selección puede variar según la empresa y metodología que se utilice según la decisión del departamento de gestión del talento humano y la administración de la empresa, pero haciendo un análisis de la literatura se puede hacer la división en cuatro subprocesos. Los cuales se basan en:

Análisis de requisitos del puesto: Consiste en identificar y definir las habilidades, competencias, conocimientos y experiencia necesarios para desempeñar eficazmente el puesto vacante. Este proceso implica revisar la descripción del puesto y determinar los criterios de selección relevantes. Gatewood (2016).

Reclutamiento: Se lleva a cabo para atraer a un grupo diverso de candidatos calificados para el proceso de selección. Puede incluir la publicación de anuncios de empleo, el uso de redes profesionales, la búsqueda en bases de datos, entre otras estrategias de reclutamiento como refiere Cascio (2019).

La selección de personal: es el proceso mediante el cual una organización identifica, evalúa y elige a los candidatos más adecuados para ocupar puestos de trabajo específicos dentro de la empresa. Es un proceso estratégico que tiene como objetivo encontrar a las personas con las habilidades, competencias y características necesarias para desempeñar de manera efectiva las responsabilidades del puesto y contribuir al éxito de la organización como menciona Gatewood (2016).

El seguimiento del personal: es una fase fundamental en el proceso de selección de personal porque permite evaluar la efectividad de las decisiones de contratación y el desempeño de los empleados seleccionados. A través del seguimiento, se monitorea el progreso de los nuevos empleados en relación con los objetivos y las expectativas establecidas durante el proceso de selección, como relata Gatewood (2016).

La falta de un proceso de selección de personal estandarizado y el uso de indicadores netamente administrativos, centrados más en la parte económica, en la productividad y rendimiento, se desliga los aspectos que componen a la persona como un ser con emociones y necesidades psicológicas para con la labor a realizar (Colvin y Rutland, 2008). Al identificar los riesgos psicosociales durante el proceso de selección de personal se busca, y

se puede, ver las necesidades del personal desde una perspectiva psicológica y administrativa, como refiere Cooper y Locke (2000). Generando así un proceso integral desde el primer momento de la vida del trabajador en la nueva empresa, se va estableciendo un impacto positivo en la salud mental, estado emocional de los candidatos y las funciones a realizar dentro de la empresa.

La investigación propuesta, es en base a la significativa prevalencia de riesgos psicosociales en el ámbito laboral peruano y su perjudicial impacto en la salud y productividad de los trabajadores. La existencia de un marco legal y normativo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, con la Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°. 005-2012-TR. donde se reconoce el impacto de los riesgos psicosociales en la salud mental, física y laboral del trabajador. Generando así la necesidad de la implementación de indicadores psicológicos, para optimizar el proceso de selección de personal, mitigando las situaciones con alto índice de la presencia de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones. Además, esta investigación contribuiría a la generación de conocimiento científico y busca promover una práctica empresarial integral, que busquen establecer un ambiente laboral saludable, beneficiando tanto a la comunidad académica como a las empresas interesadas en abordar de manera efectiva el riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Lo que se busca con el siguiente trabajo de investigación es el uso de herramientas psicométricas de corte psicológico como el test Sucesos Ista 21 versión breve que evalúa los riesgos psicosociales para diagnóstico de las necesidades empresariales y del personal. Cascio (2017) destaca la importancia de reconocer la interacción entre los aspectos individuales y organizacionales en la gestión de recursos humanos y el desarrollo empresarial, desde una perspectiva y corte psicológico.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 2016), los riesgos psicosociales se definen como "aquellos aspectos del diseño y organización del trabajo, así como las relaciones sociales en el trabajo, que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico". Estos riesgos se derivan de la interacción entre el contenido y organización del trabajo, el entorno social y las condiciones de empleo, y pueden tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores (ISTAS, 2016).

Como refiere ISTAS (2016) se han identificado cinco diferentes dimensiones de los sucesos relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo. Estas dimensiones incluyen:

Exigencias psicológicas: Son el grado de demanda mental, emocional y cognitiva que implica el trabajo. Puede incluir aspectos como la carga de trabajo, la presión de tiempo, la toma de decisiones, la necesidad de concentración y el nivel de responsabilidad ISTAS (2016).

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Hace referencia al grado en que el trabajo permite a los empleados utilizar y desarrollar sus habilidades, conocimientos y capacidades. Esto implica tener la oportunidad de realizar tareas variadas, desafiantes y significativas, así como recibir retroalimentación y oportunidades de crecimiento profesional ISTAS (2016).

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: Es el nivel de respaldo, cooperación y apoyo que los empleados perciben dentro de su entorno laboral. Esto incluye el apoyo de los compañeros de trabajo y de los superiores, así como la calidad del liderazgo, que implica habilidades de comunicación, dirección, toma de decisiones y motivación. ISTAS (2016).

Compensaciones: Busca la retribución económica y beneficios que los empleados reciben por su trabajo. Esto incluye el salario, bonificaciones, prestaciones, seguro médico, vacaciones, entre otros aspectos relacionados con la compensación y el bienestar financiero ISTAS (2016).

Doble presencia: Es la situación en la que los empleados deben equilibrar las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares o personales. La doble presencia implica la necesidad de conciliar y manejar el tiempo y las demandas tanto del trabajo como de la vida personal ISTAS (2016).

Alles (2016) relata que el proceso de selección permite evaluar las competencias y habilidades de los candidatos, identificando aquellos que poseen las aptitudes necesarias para enfrentar los desafíos laborales y adaptarse al entorno de trabajo. Cascio (2017) relata que al considerar los riesgos psicosociales durante esta etapa, se puede reducir la probabilidad de que los trabajadores sean expuestos a situaciones incompatibles con sus capacidades laborales y psicológicas. Al tener en cuenta factores psicosociales en la selección, se evitan desequilibrios entre las demandas del trabajo y las necesidades de los trabajadores como refieren Karasek y Theorell (1990). Esto contribuye a un ambiente laboral más saludable y satisfactorio, mejorando la satisfacción y productividad de los empleados. Como nos menciona Bakker (2014), al seleccionar perfiles que se ajusten mejor

a las demandas laborales y promover un clima laboral favorable, se promueve el bienestar psicosocial en el entorno laboral desde el inicio, previniendo posibles efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores a lo largo de su vida laboral.

Una contribución clave del estudio como refieren ISTAS (2016) y Mateo (2013) radica en la identificación y análisis de diversos factores de riesgo psicosocial presentes en los lugares de trabajo. Entre estos, se destacan la sobrecarga laboral, la carencia de apoyo social y la falta de control sobre las tareas. Estos aspectos pueden influir de manera significativa en la salud mental y el bienestar de los empleados, resaltando la necesidad de abordarlos de manera proactiva y efectiva.

Otro aspecto esencial que menciona Alles (2016) emerge del trabajo es la noción de que la selección de personal no debe ser considerada como un evento aislado, sino como un proceso en constante evolución. Las organizaciones deben estar atentas a los cambios y desafíos que puedan surgir con el tiempo, implementando un sistema de seguimiento y evaluación regular de sus empleados. Esta estrategia permite la detección temprana de riesgos psicosociales y la implementación oportuna de medidas preventivas y correctivas.

Una recomendación fundamental que nos menciona Robbins y Judge (2009) se desprende de la necesidad de una colaboración estrecha entre los departamentos de recursos humanos y los profesionales de la salud mental. Esta colaboración multidisciplinaria puede ser crucial para la identificación precisa de riesgos psicosociales, así como para el diseño y la implementación de intervenciones efectivas en el centro de trabajo. La combinación de conocimientos y enfoques de estos dos campos puede generar soluciones holísticas que promuevan la salud mental y el bienestar de los trabajadores desde un inicio dentro de la empresa.

Los antecedentes de investigación se han buscado de forma multidisciplinaria, como refiere Allen (2008), al no existir antecedentes que comprendan ambas variables integradas en una sola profesión, se busca identificar las variables, siendo estas: el proceso de selección de personal en base a competencias y los riesgos psicosociales. Reconociendo así la problemática en la que se correlacionan y generar así un proceso de abordaje de manera independiente, examinando su relevancia y efectos en el entorno empresarial para con el proceso de selección de personal y su repercusión en la persona, como en la organización.

En los antecedentes internacionales tenemos la investigación realizada en República Dominicana por Burgos (2021), que propone un proceso de selección por competencias

para el departamento de ventas de una empresa de servicios logísticos. Además, se lleva a cabo un diagnóstico del procedimiento actual de reclutamiento y selección de personal de la empresa, se establecen las competencias requeridas para los puestos del departamento de ventas, se identifican los pasos a seguir en el proceso de selección y se define el rol del entrevistador en el proceso de selección por competencias. La muestra del estudio incluyó a ocho colaboradores, como el gerente, coordinadora, analistas de gestión humana, gerente y supervisor de ventas. Se realizaron entrevistas y cuestionarios para recopilar datos. Los resultados indicaron que el personal está dispuesto a implementar el modelo por competencias, ya que consideran que agrega valor y confiabilidad al proceso de selección, mejora la precisión en la elección de candidatos, reduce las deficiencias en la selección, disminuye la inversión en capacitación, reduce la rotación y promueve un ambiente laboral estable. En conclusión, aplicar el modelo por competencias se percibe como una ventaja competitiva que añade valor y confiabilidad al proceso de selección.

En una investigación realizada por Venegas y Montoya (2014) en una compañía de empaques en el municipio de Itagüí, Colombia, se exploraron los factores psicosociales asociados a la permanencia laboral de los empleados contratados por Sintra Empaques y Sintrainduplascal. El objetivo del estudio fue identificar los factores psicosociales que influyen en la retención de empleados. Mediante una metodología cualitativa y descriptiva, se encontró que muchos empleados no reciben reconocimiento por su productividad laboral, lo que afecta negativamente su satisfacción en el trabajo.

El estudio realizado por Espín (2012) el cual se centró en realizar un análisis exhaustivo del proceso de selección de personal por competencias, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora en cada etapa de dicho proceso en la Firma Deloitte. Se comparó la técnica utilizada en ese momento con modelos de selección más efectivos en el mercado y se propuso un proceso de selección mejorado que se ajustara a las demandas del mercado en ese momento. El estudio enfatizó la importancia de comenzar con un análisis detallado de las vacantes y los requisitos esenciales para garantizar la objetividad y precisión en la selección de candidatos. Como resultado, se logró desarrollar un proceso de selección renovado que permitió presentar ternas de candidatos más alineados con las necesidades de la empresa y satisfacer a los clientes de Deloitte, mejorando los tiempos de presentación de ternas, la calidad de los informes, el perfil de las entrevistas y la satisfacción de los usuarios del servicio.

Rivadeneira (2014) realizó una investigación en un centro de contacto de ventas de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones en Quito, con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales y su impacto en la satisfacción laboral. El estudio, que incluyó a 75 empleados, se basó en la teoría de los dos factores de Herzberg. Los resultados revelaron que existen riesgos psicosociales que afectan la satisfacción laboral, aunque la mayoría de los encuestados se mostraban satisfechos con su rol de trabajo asignado y los protocolos de servicio utilizados. Sin embargo, hubo insatisfacción en áreas como la remuneración y las capacitaciones fuera del horario laboral. A pesar de esto, se encontró que la mayoría de los empleados estaban altamente comprometidos con su trabajo. Como conclusión, se propuso un plan preventivo para controlar los factores de riesgo psicosocial y mejorar la satisfacción laboral, mediante la implementación de recomendaciones destinadas a reducir su impacto en el personal.

Con los antecedentes nacionales tenemos la investigación de Huamani (2017) que llevó a cabo una investigación en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, con el objetivo de determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral. El estudio utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional, con una muestra de 200 trabajadores. Se recopilaron los datos utilizando un Cuestionario Test Istas. Los resultados revelaron una correlación significativa inversa, indicando que, a mayores riesgos psicosociales, menor es el grado de satisfacción laboral en la industria. En conclusión, el estudio evidenció que los factores de riesgo psicosocial tienen un impacto negativo en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa.

El objetivo principal de Cabrera (2022) en su propuesta de mejora fue llevar a cabo el rediseño y la mejora del manual de selección de personal en la compañía de Seguros Alianza S.A., específicamente en su agencia en Cuenca, con la aplicación de estrategias de reclutamiento 4.0. Se reconoce que este proceso de rediseño no solo beneficiará a una sucursal, sino que tendrá un alcance global en toda la compañía. El proyecto se inició con la identificación del problema en la agencia Cuenca y se propone la actualización del manual de reclutamiento, destacando la importancia de las tecnologías emergentes en este proceso. Se desarrollo un marco teórico que aborda conceptos clave y la influencia de las nuevas tecnologías en el reclutamiento de personal. La parte práctica del proyecto incluyo la presentación del nuevo manual junto con los formatos esenciales para el proceso de selección y describe la metodología empleada para abordar el problema, diseñar, desarrollar

y evaluar el proceso. Se proporciono un cronograma de trabajo y se presentaron las conclusiones de la investigación, junto con la propuesta de actualización correspondiente.

En el estudio realizado en Lima metropolitana por Paredes (2019) el cual se centra en la optimización del proceso de reclutamiento y selección de 212 impulsadoras en una empresa líder en la fabricación de productos plásticos, donde la división de consumo masivo desempeña un papel fundamental representando el 40% de las ganancias totales. Los objetivos clave comprendieron la cobertura completa de las vacantes con candidatos altamente calificados, la reducción de la tasa de rotación en el primer mes al 10%, y el aumento de la motivación del personal. Para lograr estos objetivos, se implementaron mejoras significativas que abarcan la diversificación de las fuentes de reclutamiento, la actualización del perfil de los puestos y la introducción de evaluaciones basadas en competencias. Estas iniciativas resultaron en la contratación exitosa de personal dentro de los plazos establecidos.

La propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales es relevante debido a su impacto en la salud y bienestar de los trabajadores, la eficiencia de las organizaciones y su potencial para orientar futuras investigaciones y prácticas en el campo de la selección de personal como en la psicología. Esto se debe a la necesidad de obtener una comprensión profunda de los factores psicosociales en la selección de personal.

La justificación de esta investigación se fundamenta en varias razones de relevancia académica. En primer lugar, la ausencia de estudios previos que involucren ambas variables de investigación del campo de la psicología y organización, donde se aborden propuestas basadas en la selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales crea un vacío de conocimiento en el campo de la psicología organizacional. Esta investigación busca llenar esa brecha, proporcionando una base teórica sólida y generando nuevos conocimientos que pueden contribuir significativamente al avance científico en esta área.

Además, los resultados de este estudio pueden tener implicaciones prácticas valiosas. Al proponer estrategias efectivas de selección de personal que aborden los riesgos psicosociales, se puede mejorar la calidad del entorno laboral y la salud mental de los trabajadores. Esto puede ser de gran relevancia social, ya que un ambiente laboral saludable y seguro contribuye al bienestar general de los empleados y a un mayor rendimiento laboral.

Asimismo, la investigación puede beneficiar a diversos actores involucrados en el campo de la psicología organizacional. Las empresas y organizaciones podrían utilizar los hallazgos para mejorar sus procesos de selección de personal, lo que les permitiría reducir los riesgos psicosociales y aumentar la satisfacción y el compromiso de sus empleados.

En conclusión, esta investigación se justifica por la imperante necesidad de optimizar los procesos de selección de personal, con el propósito de abordar y mitigar los riesgos psicosociales asociados. Además, busca llenar una brecha de conocimiento en las disciplinas multidisciplinarias de la psicología y la administración de empresas. Su principal objetivo es generar conocimiento con aplicaciones prácticas y teóricas, así como con un impacto psicológicamente organizacional y el uso de indicadores psicológicos al realizar procedimientos que conlleven del capital humano. Se busca contribuir al avance tanto en el ámbito científico como en el práctico."

1.2. Contexto empresarial

Misión:

Es una empresa con un método de gestión del talento humano y empresarial. Centrado tanto en el colaborador como en la empresa, para así generar sinergia y armonía, entre persona y organización, mejorando la calidad de trabajo y eficiencia. Proponiendo un servicio innovador, científico y adaptado para cada cliente.

Visión:

La visión de la empresa es ser líderes en el mercado de gestión del talento humano y empresarial, brindando soluciones innovadoras y de alta calidad que superen las expectativas de los clientes y socios estratégicos. Liderando en el mercado con técnicas, herramientas, tecnología e investigación, buscando siempre la innovación y mejora continua.

Objetivos empresariales

Innovación; mantenerse en la vanguardia con técnicas, herramientas, tecnología e investigación avanzada.

Mejorar la satisfacción del cliente y colaborador; Asegurarse de que los clientes y colaboradores estén satisfechos con los servicios que se brindan y que sus expectativas sean superadas en todo momento.

Liderazgo en el mercado; Consolidarse como líderes en el mercado de gestión del talento humano y empresarial.

Desarrollo de soluciones personalizadas; Ofrecer soluciones innovadoras y personalizadas a los clientes y socios estratégicos.

Mejora continua; Continuar mejorando y optimizando los procesos y servicios para así brindar una experiencia de calidad.

Apoyo y crecimiento social; Generar y contribuir a la sociedad a través de la aplicación de la Psicología y los recursos disponibles en la mejora de la calidad de vida de las personas, sociedad y empresas, fomentando el apoyo conjunto.

Filosofía empresarial.

Somos una empresa de asesoría y consultoría que se destaca por brindar soluciones innovadoras y personalizadas en el sector público y privado. Nos distinguimos por brindar un servicio de calidad, innovador, personalizado y profesional. Ofrecemos un servicio profesional de alta calidad que utiliza tecnologías de vanguardia e innovación.

Como empresa ponemos a su disposición nuestras herramientas y recursos de la Psicología, inteligencia artificial, big data, experiential learning y machine learning.

Contamos con un personal multidisciplinario para brindar un servicio innovador y de calidad.

1.3. Formulación del problema

¿Como una propuesta basada en el proceso de selección de personal plantea disminuir los riesgos psicosociales en una empresa privada de Trujillo?

1.4. Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales de una empresa privada de Trujillo.

Objetivos Específicos

- Determinar los aspectos teóricos de la selección de personal basado en competencias e interpretar las necesidades empresariales de una empresa privada de Trujillo.
- Realizar, identificar e interpretar las necesidades empresariales en el proceso de selección de personal mediante el uso de la del test que evalúa los riesgos psicosociales de una empresa privada de Trujillo.
- Establecer el coeficiente de Aiken para con el test psicométrico psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve.
- Establecer el Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve.
- Desarrollar el proceso estadístico de confiabilidad al test psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve mediante el uso del alfa de Cronbach.
- Análisis reflexivo de la triangulación de las variables.
- Propuesta del proceso del modelo de selección de personal basado en competencias según el perfil de puesto; operativo especializado y administrativo, en la disminución de riesgos psicosociales.
- Presupuesto y costo del modelo de selección de personal basado en competencias para la disminución de riesgos psicosociales.

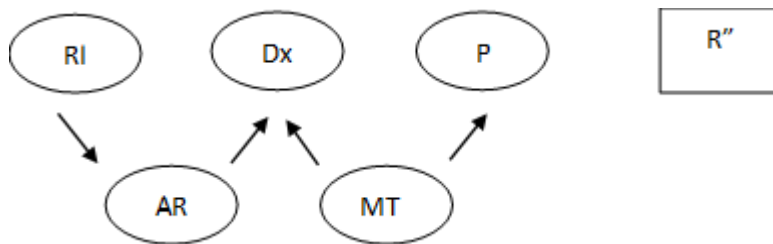
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

Según Supo y Cavero (2014), el tipo de investigación al que se refieren es de carácter básico, ya que parte de un marco teórico y se adhiere a él de manera constante. Además, se identifica como un enfoque cuantitativo debido a que involucra una serie de procesos secuenciales y busca validar teorías preexistentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2 Diseño de investigación

Según Sánchez y Reyes (2006), el estudio es de alcance descriptivo propositivo. Su propósito principal fue recopilar información y describir los procesos de selección, con el fin de elaborar una propuesta de mejora en el proceso de selección de personal, asentado en los riesgos psicosociales. Estos aspectos se pueden representar en el siguiente esquema.



Fuente: Aguado. (2014)

Donde:

RI: Realidad inicial

AR: Antecedentes relacionados con la realidad

Dx: problemática del estudio de la realidad inicialmente observada

MT: Modelo teórica para transformar la problemática de la realidad inicial

PS: Propuesta se solución.

R'': Aspiraciones de la realidad mejorada.

2.3 Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por la totalidad de una empresa dedicada a la prestación de servicios de alquiler de maquinaria pesada, grúas, transporte y mantenimiento mecánico. Esta empresa privada, cuenta con un número de trabajadores de 235 personas, entre personal operario y administrativo.

Muestra

La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores. Hernández et al. (2014) refieren que este tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia. El cual es compuesta por el área operativa de una empresa privada de Trujillo, que oscilan entre los 20 a 55 años de edad, que hayan querido por voluntad propia el ser partícipes del proceso de evaluación, hayan llenado el consentimiento y evaluación de forma correcta.

Muestreo

el muestreo según Hernández et al. (2014) utilizado es de tipo no probabilístico por conveniencia. Esto significa que los participantes en la muestra no fueron seleccionados al azar, sino que se eligieron en base a la conveniencia y disponibilidad dentro del área operativa y administrativa de la empresa privada.

Criterio de inclusión:

- Trabajadores que deseen ser partícipes del proceso de evaluación.
- Hombres de entre 20 a 55 años de edad.
- Trabajadores que hayan dado su consentimiento para ser evaluados.
- Tener más de 02 años laborando en la empresa.

Criterios de exclusión

- Personal que haya llenado de forma equivocada y/o falta de información en el consentimiento informado (ANEXO 01).
- Haber desarrollado de forma errónea el instrumento de evaluación.
- Ser del área operativa de la empresa privada.
- Tener menos de 02 años laborando con la empresa.

Unidad de análisis

Cada trabajador operativo especializado y administrativo de una empresa privada

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica que se utilizó dentro del proceso de investigación para la recolección de información fue la revisión de artículos y consultas a diversas fuentes bibliográficas. Revisión bibliográfica y documental esta operación refiere Guirao (2015), que es la operación documental que implica la búsqueda y recopilación de material bibliográfico relevante en un ámbito determinado.

La Superintendencia de Seguridad Social en conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, el Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo llevaron a cabo la validación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21. La creación de este instrumento fue entre los años 2007 al 2009. Este cuestionario es una herramienta utilizada para evaluar y medir los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Se trata de una adaptación y validación en Chile del Cuestionario COPSOQ-ISTAS21 (2020), el cual a su vez fue traducido y validado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) a partir del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca.

El tiempo de aplicación de dicho instrumento, es de entre 05 a 20 minutos. Este cuestionario ha sido diseñado para ser aplicado de forma individual y/o colectiva, en cualquier empresa o institución, tanto pública como privada, con el objetivo de evaluación, identificación y diagnóstico sobre los riesgos psicosociales, dirigido a comités paritarios y trabajadores en general, así como con fines académicos. El cuestionario SUSESO/ISTAS21 consta de 20 preguntas y utiliza una escala Likert para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. Cada pregunta se puntúa en una escala del 0 al 4, donde 0 representa "Nunca" y 4 representa "Siempre". Una puntuación más alta indica un mayor riesgo. Tanto la versión completa como las versiones reducidas del cuestionario son equivalentes y capaces de identificar el riesgo de manera efectiva. Son cinco las dimensiones que evalúa este instrumento, las cuales son, exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones, doble presencia. Pérez et al (2021) realizaron una investigación con el objetivo de validar y determinar la confiabilidad de las versiones media y breve del Test Ista Sucesos en la población peruana. El estudio buscaba establecer la calidad y la consistencia de estas versiones como herramientas para evaluar y prevenir riesgos psicosociales en dicho contexto, donde presento un índice mayor al ($\alpha > .70$).

Se demostró en el proceso de validez según la V de Aiken son de 0.92 hasta el 1.00, teniendo en consideración que el resultado de la validez es excelente como refiere Hernández

et al. (2014). Igual la puntuación promedio de la medida de adecuación de muestreo (KMO) en la prueba psicométrica es de 0.854. este resultado indica que los datos son apropiados para llevar a cabo un análisis factorial de componentes. además, el valor extremadamente bajo de 0.000 en la prueba de esfericidad de Bartlett señala que las variables están interrelacionadas, respaldando así la validez de realizar un análisis factorial de componentes.

Durante el proceso de confiabilidad, se puede denotar como resultado la estimación por punto (0.948) lo cual refleja una confiabilidad muy alta y buena según Sánchez (2016).

Procedimiento:

El procedimiento realizado en la investigación, se realizó una propuesta basada en la selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales en una empresa privada de Trujillo, se realizó en dicha muestra el procedimiento de la siguiente manera:

Fase diagnóstica:

En un principio de la investigación, se realizó la evaluación a la muestra de 80 trabajadores, para así determinar el diagnóstico en una fase inicial, haciendo uso del inventario SUCESOS/ISTAS 21 VERSION BREVE, para determinar el estado actual y los niveles de riesgos psicosociales según las dimensiones de dicho instrumento.

Fase de conceptualización teórica:

Como segundo punto se realizó la abstracción y conceptualización de la selección de personal basada en las competencias, tomando el modelo propuesto por la autora Alles (2016) de su libro selección por competencias. Se busco determinar un enfoque que es factible para su implementación en base a la investigación y que sea de utilidad para con la propuesta.

Fase de diseño o proposición:

Se busco como último punto, y se buscó como base las fases anteriormente expuestas, durante la cual se hizo el proceso de diagnóstico y una conceptualización teórico según una técnica de selección basada en competencias. Donde se busca proponer un diseño estructurado y progresivo que pretende mejorar la metodología y diseño de la selección de personal basado en competencias para disminuir los riesgos psicosociales de una empresa privada de Trujillo. Donde se encuentra la información adicional en el (ANEXO N° 09 y N°10).

Método de análisis de datos

El programa SPSS en su versión 26 se empleará para el procesamiento de datos. Además, se utilizará estadística descriptiva, que incluirá tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas, tanto simples como porcentuales, con el propósito de presentar los resultados de manera objetiva. Las tablas resultantes se ajustarán a las normas APA, versión 7.0, para garantizar su conformidad con los estándares académicos.

Aspectos éticos

Siguiendo el código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), se observará el artículo 23 del Capítulo III relacionado con la investigación, que establece que cualquier proyecto de investigación que involucre a personas debe contar con la aprobación de la comisión de ética de investigación y estar debidamente registrado de acuerdo con la jurisdicción aplicable. Del mismo modo, se acatará el artículo 58 perteneciente al Capítulo X que aborda la confidencialidad. Este artículo especifica que los resultados de las pruebas psicológicas se mantendrán en estricto secreto y no se revelarán a terceros, a menos que se obtenga el permiso expreso del evaluado, y esto deberá hacerse dentro del plazo autorizado por el mismo.

En cuanto a su aplicación se realizó de forma virtual (ANEXO 05), mediante la aplicación de Google Formularios en grupos de 20 personas a la vez, hasta llegar a la totalidad de la muestra, dando el acompañamiento por parte del evaluador, durante todo el momento del llenado del test.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 1: *Esquema de propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales en una empresa privada de Trujillo.*

Propuesta	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Objetivos dimensionales	Indicadores
Diseño de la técnica de competencias.	Alles (2016) refiere que Las competencias son conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que capacitan a una persona para llevar a cabo de manera efectiva una variedad de tareas, cumplir con responsabilidades y lograr los objetivos necesarios en un contexto laboral particular. Estas competencias pueden manifestarse en forma de habilidades técnicas, relacionadas con el conocimiento especializado del puesto, o bien pueden ser competencias genéricas de naturaleza más amplia.	Chiavenato (2019) describe que se mide o evalúa la competencia en términos prácticos y observables. propone que la competencia se evalúe a través de la observación directa de comportamientos y acciones específicas del evaluador.	Comunicación	La competencia se evaluará a través de la capacidad del individuo para transmitir información de manera clara, efectiva y adecuada.	Relevancia del observador. Puntaje simbólico según criterio del evaluador Alto / Medio / Bajo
			Trabajo en equipo.	Se busca la evaluación mediante la observación de su forma de interaccionar con el grupo e individuos, haciendo relevancia en los comportamientos y actitudes para con ellos.	Relevancia del observador. Puntaje simbólico según criterio del evaluador Alto / Medio / Bajo
				Se realizará mediante	

Orientación a resultados.	logros y resultados alcanzados por los individuos en términos de metas y objetivos establecidos, el seguimiento y medición de este indicador de productividad en base a las metas cumplidas para con el puesto de trabajo	Relevancia del observador. Puntaje simbólico según criterio del evaluador Alto / Medio / Bajo
---------------------------	---	---

Adaptabilidad.	Se buscará la evaluación mediante el índice de capacidad de adaptación a través de situaciones simuladas (rol play) o escenarios de cambio, utilizando ejercicios prácticos y simples, para observar la capacidad del individuo para con la resolución y adaptabilidad de situaciones específicas para con el puesto de trabajo.	Relevancia del observador. Puntaje simbólico según criterio del evaluador Alto / Medio / Bajo
----------------	--	---

Resolución de problemas	Mediante la resolución de casos, situaciones prácticas o ficticias imaginativas que se presentan en momentos determinados y problemáticos para con el puesto de trabajo, observando el pensamiento crítico, la creatividad y la efectividad de las soluciones propuestas.	Relevancia del observado r. Puntaje simbólico según criterio del evaluador Alto / Medio / Bajo
-------------------------	---	--

Los resultados mostrados en la tabla 1, es el esquema de la técnica basada en competencias, en la cual se divide en; definición conceptual, permitiendo explicar la de forma detallada los conceptos con sustento teórico, según la autora que propone esta técnica. La definición operacional, describe con sustento teórico, las características y procedimientos necesarios para la implementación de una propuesta basada en selección de competencias.

Se refiere los aspectos de las dimensiones de las competencias, En cuanto a la comunicación, se ha evaluado la capacidad de transmitir información de manera clara, efectiva y adecuada. Para el trabajo en equipo, se ha observado la forma de interactuar con el grupo e individuos, considerando si es satisfactoria o no. En relación a la orientación a resultados, se

han evaluado los logros y resultados alcanzados en términos de metas y objetivos establecidos, clasificándolos como alto, medio o bajo. La adaptabilidad se ha evaluado mediante un índice de capacidad de adaptación ante situaciones simuladas o escenarios de cambio, clasificándolos como alto, medio o bajo. Por último, la resolución de problemas ha sido evaluada en términos de pensamiento crítico, creatividad y efectividad en la resolución de casos o situaciones problemáticas, clasificándolos como alto, medio o bajo.

Para realizar un proceso más detallado de lectura de la propuesta leer y consultar (ANEXO N°9 y N°10).

Tabla 2: *Niveles de la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.*

Dimensión Exigencias psicológicas en el trabajo.	N	%
Riesgo Bajo	80	100
Riesgo Medio	0	0
Riesgo Alto	0	0
TOTAL	80	100

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario SUCESOS ISTAS 21 Versión breve, en una empresa privada, Trujillo.

Los resultados mostrados en la tabla 2, corresponden a los niveles de la dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo. La interpretación de los resultados sería que denotamos un resultado en el riesgo bajo, con el 100% de los trabajadores, siendo la totalidad de este el nivel bajo.

Tabla 3: *Niveles de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.*

Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades	N	%
Riesgo Bajo	00	00
Riesgo Medio	14	17.50
Riesgo Alto	66	82.50
TOTAL	80	100

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario SUCESOS ISTAS 21 Versión breve, en una empresa privada, Trujillo.

Los resultados mostrados en la tabla 3, corresponden a los niveles de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades. La interpretación de los resultados sería que 14 trabajadores (17.50%) muestra un riesgo medio y 66 trabajadores (82.50 %) un riesgo alto, predominando el nivel alto en esta dimensión.

Tabla 4: *Niveles de la dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.*

Dimensión Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	N	%
Riesgo Bajo	00	00
Riesgo Medio	38	47.50
Riesgo Alto	42	52.50
TOTAL	80	100

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario SUCESOS ISTAS 21 Versión breve, en una empresa privada, Trujillo.

Los resultados mostrados en la tabla 4, corresponden a los niveles de la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo. La interpretación de los resultados sería que 38 trabajadores (47.50%) muestra un riesgo medio y 42 trabajadores (52.50%) un riesgo alto, predominando el nivel alto en esta dimensión.

Tabla 5: *Niveles de la dimensión compensaciones en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.*

Dimensión Compensaciones	N	%
Riesgo Bajo	11	13.75
Riesgo Medio	69	86.25
Riesgo Alto	00	00
TOTAL	80	100

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario SUCESOS ISTAS 21 Versión breve, en una empresa privada, Trujillo.

Los resultados mostrados en la tabla 5, corresponden a los niveles de la dimensión de compensaciones. La interpretación de los resultados sería que 69 trabajadores (86.25%) muestra un riesgo medio y 11 trabajadores (13.75%) un riesgo bajo, predominando el nivel medio en esta dimensión.

Tabla 6: *Niveles de la dimensión doble presencia en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.*

Dimensión Doble presencia	N	%
Riesgo Bajo	00	00
Riesgo Medio	55	68.75
Riesgo Alto	25	31.25
TOTAL	80	100

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario SUCESOS ISTAS 21 Versión breve, en una empresa privada, Trujillo.

Los resultados mostrados en la tabla 6, corresponden a los niveles de la dimensión de doble compensación. La interpretación de los resultados sería que 55 trabajadores (68.75%) muestra un riesgo medio y 25 trabajadores (31.25%) un riesgo alto, predominando el nivel medio en esta dimensión.

Tabla 7: Resultados de validez de V de Aiken por ítems y criterio según 03 expertos.

<i>Resultados de V de Aiken por Ítems y criterio</i>		
ITEMS	CRITERIO	V DE EIKEN
Ítems 1	Pertinencia	0.92
	Relevancia	1.00
	Claridad	0.92
Ítems 2	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 3	Pertinencia	0.92
	Relevancia	1.00
	Claridad	0.92
Ítems 4	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 5	Pertinencia	0.92
	Relevancia	0.92
	Claridad	0.92
Ítems 6	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 7	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 8	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 9	Pertinencia	0.92
	Relevancia	0.92
	Claridad	0.92
Ítems 10	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 11	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 12	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 13	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 14	Pertinencia	0.92

	Relevancia	0.92
	Claridad	0.92
Ítems 15	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 16	Pertinencia	1.00
	Relevancia	1.00
	Claridad	1.00
Ítems 17	Pertinencia	0.92
	Relevancia	0.92
	Claridad	1.00
Ítems 18	Pertinencia	1.00
	Relevancia	0.92
	Claridad	0.92
Ítems 19	Pertinencia	0.92
	Relevancia	0.92
	Claridad	0.92
Ítems 20	Pertinencia	0.92
	Relevancia	0.92
	Claridad	0.92

Nota: V de Aiken \geq 0.92

Los resultados de la tabla 7 demuestra por ítem de la V de Aiken son de 0.92 hasta el 1.00, teniendo en consideración que el resultado de la validez es excelente como refiere Hernández et al. (2014).

Para consultar a detalle el criterio de jueces consultar el anexo (N°6 y N°7)

Tabla 8: *Proceso de validez de Aiken según dimensiones las 05 dimensiones del cuestionario SUCESOS ISTAS 21 versión breve.*

<i>Resultados V de Aiken por dimensión del test SUCESOS</i>	
<i>ISTAS</i>	
<i>Dimensiones</i>	<i>V DE EIKEN</i>
Dimensión 1	0.96
Dimensión 2	0.98
Dimensión 3	0.98
Dimensión 4	0.96
Dimensión 5	0.92

Nota: V de Aiken \geq 92

El resultado de la tabla 8 denota por dimensión mediante la validez de Aiken es; Exigencias psicológicas en el trabajo: 0.92 (excelente); Trabajo activo y desarrollo de habilidades: 0.98 (excelente); Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: 0.98 (excelente); Compensaciones: 0.96 (excelente) y Doble presencia 0.92 (excelente) según Hernández et al. (2014).

Para consultar a detalle el criterio de jueces consultar el anexo (N°6 y N°7)

Tabla 9: *Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett del Cuestionario SUSESOS/ISTAS 21Versión breve*

Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett del Cuestionario SUSESOS/ISTAS 21Versión breve		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.854	
	Aprox. Chi-cuadrado	495.804
	gl	15
Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig.	0.000

La prueba psicométrica presenta una Media KMO de 0.854, esto sugiere que tus datos son adecuados para un análisis factorial de componentes. El valor "sig" de 0.000 en la prueba de esfericidad de Bartlett indica que las variables están correlacionadas en conjunto, lo que justifica la realización de un análisis factorial de componentes.

Para consultar a detalle el criterio de jueces consultar del anexo N°11 al N°17).

Tabla 10: *Confiabilidad alfa de Cronbach, por consistencia interna mediante el alfa de Cronbach.*

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	Cronbach's α
Estimación por punto	0.948
IC del 95% límite inferior	0.935
IC del 95% límite superior	0.959

Nota: Resultados mediante el análisis estadístico Alfa de Cronbach del cuestionario Sucesos Ista 21 versión breve.

En la presente tabla 9, se puede denotar como resultado la estimación por punto (0.948) lo cual refleja una confiabilidad muy alta y buena según Sánchez (2016).

Tabla 11: *Confiabilidad alfa de Cronbach, por consistencia interna mediante el alfa de Cronbach según las 05 dimensiones del test SUCESOS ISTAS 21 versión breve.*

<i>Resultados α de Cronbach's por dimensión del test SUCESOS ISTAS versión breve</i>	
Dimensión	Cronbach's α
Dimensión 1	0.950
Dimensión 2	0.945
Dimensión 3	0.942
Dimensión 4	0.943
Dimensión 5	0.946

Nota: Resultados de las 05 dimensiones del test SUCESOS ISTAS 21 versión breve,

En la presente tabla 10, se puede denotar como resultado la estimación de confiabilidad según cada una de las dimensiones siendo esta mayor o igual a 0.942, según refiere según Sánchez (2016) esta confiabilidad es muy alta y buena.

Tabla 12: *Análisis reflexivo de la triangulación de las variables.*

Fáctica o Hecho.	Teoría / Fundamento.	Propuesta.	Argumento de análisis triangular.
Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales	Evaluación e interpretación de necesidades empresariales y del personal.	Se busca la comprensión de la empresa para obtener un profundo entendimiento de la estructura, el sector de operación y la cultura de la organización. Como refiere Robbins y Judge (2009) esto nos permitirá captar la esencia de la empresa, sus desafíos y metas fundamentales. Al comprender el contexto en el que se desenvuelve la organización, estaremos mejor preparados para abordar los riesgos psicosociales de manera efectiva Mateo (2013) nos menciona que una evaluación meticulosa de los riesgos psicosociales es crucial en este proceso. Nos enfocaremos en descubrir los elementos que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados. Desde la carga de trabajo hasta las relaciones interpersonales, pasando por la comunicación y el equilibrio entre la vida laboral y personal, examinaremos en detalle los factores que pueden tener un impacto significativo en el ambiente laboral.

Técnica de competencias	Comportamientos, competencias y habilidades de selección de personal.	Identificación de riesgos psicosociales, interpretación de resultados de las necesidades en la selección de personal, desde un enfoque multidimensional en las competencias y habilidades.	<p>Para comprender completamente la situación, utilizaremos herramientas como la evaluación psicométrica del test Sucesos/ Istas versión breve, encuestas, entrevistas y grupos de enfoque. A través de estas técnicas, obtendremos perspectivas directas de los empleados sobre los riesgos psicosociales que pueden estar experimentando. Además, analizaremos datos objetivos, como tasas de ausentismo, rotación y quejas, para obtener una visión holística de la situación.</p> <p>Una vez que hayamos recopilado los datos pertinentes, mediante un método de análisis estadístico psicométrico lo utilizaremos como refiere Montero (2001). Para así someterlos a un análisis profundo. Exploraremos patrones y tendencias para descubrir las áreas específicas con mayores riesgos psicosociales. Este análisis nos proporcionará una visión clara de las preocupaciones que deben ser abordadas con prioridad.</p> <p>Como refiere ISTAS (2016) no todos los riesgos tienen el mismo impacto. Trabajaremos en identificar y priorizar aquellos que tienen la mayor influencia en la salud mental y el bienestar de los empleados, así como en la eficiencia operativa. Al enfocarnos en los riesgos más relevantes y graves, podremos canalizar nuestros esfuerzos de manera efectiva para lograr resultados significativos.</p> <p>Basados en los riesgos identificados y priorizados, diseñaremos estrategias específicas para abordar cada uno de ellos. Cada estrategia estará respaldada por acciones concretas y metas medibles. El objetivo es crear un plan de acción integral que ataque directamente los problemas psicosociales, mejorando así la salud mental y el bienestar en la organización.</p> <p>Consideraremos cómo los riesgos psicosociales pueden relacionarse con el</p>
-------------------------	---	--	--

proceso de selección de personal. Identificaremos las cualidades, comportamiento, competencias y habilidades que los nuevos empleados deberían aportar para contribuir a un entorno laboral saludable y resistente ante estos riesgos.

Enfocaremos nuestros esfuerzos en diseñar programas de formación y desarrollo que fomenten habilidades, competencias y comportamientos esenciales para la gestión de riesgos psicosociales. Como refiere Alles (2019) al capacitar a empleados y líderes en áreas como la comunicación efectiva, la gestión del estrés y la resolución de conflictos, con el objetivo de crear un entorno de trabajo más armonioso.

<p>Selección de personal basado en competencias .</p>	<p>Implementación de la selección de personal basado en competencias.</p>	<p>Propuesta de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales.</p>	<p>Alles (2016) refiere que la selección de personal centrada en competencias, habilidades y comportamientos es esencial para alinear las capacidades de los empleados con los objetivos organizacionales. Este enfoque agiliza la adaptación de los nuevos empleados al entorno laboral y favorece un mejor desempeño, reduciendo la rotación. Al considerar características como la resiliencia, el trabajo en equipo y la comunicación, se previenen riesgos psicosociales y se fomenta un ambiente laboral más saludable. Además, las competencias en innovación y adaptabilidad facilitan la respuesta a los cambios del entorno empresarial. Esto mejora la integración de nuevos empleados, optimiza la formación y la satisfacción del cliente, y en general, fortalece tanto la organización como la experiencia del equipo y los clientes.</p> <p>Chiavenato (2019) nos menciona que al evaluar minuciosamente las competencias requeridas para cada puesto se asegura una correspondencia precisa entre las capacidades del candidato y las demandas del trabajo. Esto conduce a una adaptación más rápida y efectiva de los nuevos empleados al entorno laboral, lo que a su vez aumenta el rendimiento individual y colectivo desde el inicio.</p> <p>Al contratar individuos que ya poseen las habilidades necesarias, se reduce la inversión en la capacitación inicial. Los nuevos empleados pueden contribuir rápidamente, disminuyendo el tiempo necesario para alcanzar la productividad máxima.</p> <p>la selección basada en competencias y habilidades facilita una alineación más sólida con la cultura y los valores de la organización Alles (2016). Al evaluar comportamientos que reflejan la ética, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, se garantiza que los empleados no solo cumplan con las tareas, sino que también encajen con la dinámica y los objetivos del equipo. Esto resulta en una mayor</p>
---	---	---	--

satisfacción laboral y en una cultura interna cohesiva, como refieren Robbins y Judge (2009).

La triangulación implica la utilización de una variedad de enfoques, tanto cuantitativos como cualitativos, diversas fuentes de información, teorías diferentes, investigadores o entornos diversos en el análisis de un fenómeno. Este enfoque también se considera un método que reduce la probabilidad de malentendidos al generar información que se repite en la recopilación de datos, lo que contribuye a aclarar significados y verificar la consistencia de una observación como refiere Okuda y Gómez (2005).

En la presente investigación este proceso de triangulación se desarrolla a partir de los instrumentos; test psicométrico psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve aplicado a trabajadores operativos y administrativos de una empresa privada de Trujillo, proceso de análisis estadístico y psicométrico de las necesidades del personal y de la situación actual de la organización, así como del análisis teórico, documental de diversos autores y de la propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales en una empresa.

Tabla 13: *Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal Perfil De Puesto Operativo Especializado Y Administrativo.*

Fase de reclutamiento.

- Contacto con la empresa
- Lectura de requerimiento
- Lectura de MOF del puesto
- Lectura de misión y visión
- Estudio comportamientos empresariales
- Estudio comportamientos de área
- Filtro de compartía de MOF, misión visión, comportamiento empresarial y comportamientos del área.
- Construcción de aviso laboral.
- Revisión empresarial del aviso.
- Publicación del aviso laboral.
- Construcción de baterías de pruebas para la aplicación según lineamientos estructurado.

Selección de personal.

- Lectura de CVS
- Filtro de CVS según lineamiento pre establecido en el proceso de reclutamiento.
- Segundo filtro al 50 por ciento.
- Tercer filtro al 10 por ciento del total
- Entrevista vía vídeo conferencia individual y/o presencial.
- Entrevista vía vídeo conferencia grupal y/o presencial.
- Proceso de assesment Center y método especializado.
- Entrevista vía conferencia para la explicación de la batería de pruebas y entrega de material.

- Recepción de proceso batería de pruebas
- Calificación
- Construcción de informes.
- General resumido y específico cualitativo.
- Entrega de material utilizado vía física y/o virtual.
- Selección de terna según requerimientos y pensamientos finales de la empresa.
- Entrevista final con la terna.
- Levantamiento final de informes y recomendaciones a la empresa.
- Despedida y cierre de los candidatos. Según protocolos de la empresa.
- Presentar un formato del correo emotivo y ético profesional.

Seguimiento Del Proceso

- Primera semana

Seguimiento emocional, psicológico y laboral.

Levantamiento de informe a la empresa de resultados y recomendaciones.

- Primer mes.

Seguimiento emocional, psicológico y laboral.

Levantamiento de informe a la empresa de resultados y recomendaciones

- Tres meses

Seguimiento emocional, psicológico y laboral.

Levantamiento de informe a la empresa de resultados y recomendaciones

El proceso de selección de personal descrito se caracteriza por ser meticuloso y estructurado, priorizando la identificación de candidatos que se ajusten a las competencias, habilidades blandas en la estructura de riesgos psicosociales requeridas para el puesto. Comienza con una fase de reclutamiento que implica una minuciosa revisión de la empresa, el perfil del puesto y su cultura organizativa, demostrando así un sólido entendimiento de la importancia de la alineación cultural. La creación de avisos laborales específicos y su

estratégica publicación evidencian un enfoque proactivo para atraer candidatos adecuados. En la etapa de selección, el proceso se mantiene riguroso con filtros de currículums y diversas entrevistas, incluyendo la aplicación de un Assessment center. La entrega de material y la selección final de candidatos indican una evaluación profunda de los mismos. El seguimiento post-selección refleja un genuino compromiso con el bienestar y el rendimiento de los nuevos empleados, a través de revisiones regulares y comunicación constante con la empresa durante las primeras semanas y meses, todo ello en consonancia con protocolos éticos y profesionales.

Para realizar un proceso más detallado de lectura de la propuesta leer y consultar (ANEXO N°9 y N°10).

Tabla 14: Cotización Del Proceso De Selección Basada En Competencias Para Disminuir Los Riesgos Psicosociales En Una Empresa Privada De Trujillo.

DESCRIPCIÓN				PROPUESTA ECONÓMICA		
CÓDIGO SAP	DENOMINACIÓN	Tipo	Cantidad	General	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL S/
RECLUTAMIENTO	Lectura y análisis de requerimiento.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 15.00	S/ 15.00
	Lectura y análisis de MOF del puesto.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 15.00	S/ 15.00
	Lectura y análisis de misión y visión.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 15.00	S/ 15.00
	Estudio de comportamientos empresariales.	físico	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 15.00	S/ 15.00
	Estudio comportamientos de área.	físico	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 15.00	S/ 15.00
	Comparativa y análisis de MOF, misión visión, comportamiento empresarial y comportamientos del área.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 85.00	S/ 85.00
	Construcción de aviso laboral.	virtual	1	CompuTrabajo // bumerán // redes sociales	S/ 25.00	S/ 25.00
	Revisión empresarial del aviso.	físico // virtual	1	análisis	S/ 25.00	S/ 25.00
	Publicación del aviso laboral.	virtual	1	CompuTrabajo // bumerán	S/ 472.00	S/ 472.00

				// redes sociales		
SELECCIÓN	Construcción de baterías de pruebas para la aplicación según lineamientos estructurados.	físico // virtual	1	tres pruebas psicológicas	S/ 25.00	S/ 25.00
	Lectura y análisis de CVS	virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 35.00	S/ 35.00
	Filtro de CVS según lineamiento pre establecido en el proceso de reclutamiento.	virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
	Segundo filtro al 50 por ciento.	virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
	Tercer filtro al 10 por ciento del total	virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
	Entrevista vía video conferencia individual	virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
	Entrevista vía video conferencia grupal	virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
	Proceso de assesment Center y/o método psyche laboris.	virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
	Entrevista vía conferencia para la explicación de la batería de pruebas y entrega de material.	virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
	Recepción de proceso batería de pruebas	virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
	Calificación e interpretación.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 40.00	S/ 40.00
	Construcción de informes de forma grupal, comparativo analítico.	físico // virtual	1	análisis y correlación	S/ 55.00	S/ 55.00

				n con el puesto		
	Construcción de informe individual comparativo analítico.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 50.00	S/ 50.00
	Entrega de material utilizado vía física y/o virtual.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 20.00	S/ 20.00
CIERRE	Selección de tercia según requerimientos y decisión empresarial.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 35.00	S/ 35.00
	Entrevista final con la terna.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 15.00	S/ 15.00
	Levantamiento final de informes y recomendaciones a la empresa.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
	Despedida y cierre de los candidatos. Según protocolos de la empresa.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 45.00	S/ 45.00
	Presentar un formato del correo emotivo y ético profesional.	físico // virtual	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 25.00	S/ 25.00
Seguimiento	Primera semana	físico	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 100.00	S/ 100.00
	Primer mes.	físico	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 100.00	S/ 100.00
	Tres meses	físico	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 100.00	S/ 100.00
	I.G.V	tributo	1	análisis y correlación con el puesto	S/ 279.36	
					SIN	S/
					IGV	1,552.00
					CON	S/
					IGV	1,831.36

La propuesta económica para el proceso de reclutamiento y selección de personal es detallada y enfocada en la calidad del servicio, con precios unitarios razonables para las diversas etapas del proceso. Se destaca por su enfoque completo en la evaluación de competencias y habilidades de los candidatos, así como por la inclusión de un seguimiento a largo plazo. Sin embargo, el costo total, incluido el IGV, es acorde a precio y servicios ofrecidos para con el proceso de selección, este debe ser evaluado en relación con las prioridades y recursos disponibles de la empresa, considerando la calidad y exhaustividad del servicio ofrecido.

Para realizar un proceso más detallado de lectura de la propuesta leer y consultar (ANEXO N°9 y N°10).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión.

En este estudio, se propuso una propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Tras realizar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través del procesamiento estadístico y los fundamentos teóricos que respaldan el estudio de investigación, se tienen en cuenta los siguientes aspectos clave:

Se encontró, las áreas de interés son; doble presencia con 68.75% en rango medio, esta dimensión se refiere a la situación en la que los trabajadores se enfrentan a la necesidad de combinar las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares o personales. ISTAS (2020). Siendo estos resultados un nivel por debajo de lo encontrado por Ramos (2022) pero a nivel de porcentaje siendo cerca a la media de los evaluados de su investigación, los cuales en que los resultados de la dimensión de doble presencia 43.88% (riesgo alto). La cuestión de esta dimensión es relevante en el ámbito laboral, ya que puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la calidad de vida en general. Por tanto, es importante que las empresas y las políticas laborales consideren esta problemática y promuevan medidas y políticas que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida personal, buscando reducir los riesgos psicosociales. ISTAS (2020).

Siendo los resultados de la dimensión de compensación con 86.25% en rango medio. Según ISTAS (2020), la compensación incluye aspectos como el salario, los beneficios, las prestaciones sociales y cualquier otra forma de reconocimiento económico o material que los empleados reciben a cambio de su trabajo. En la investigación realizada por Murillo (2016) en su estudio de investigación encontró que en la dimensión compensaciones (93.3%) presenta un nivel alto. Siendo los resultados un nivel por encima, pero a nivel de porcentajes parecidos y encima del 85% de los evaluados, lo cual denota que es un factor de riesgo psicosocial que

afecta a la mayoría de las personas evaluadas. Esta dimensión es importante debido a que una compensación tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores perciben que su compensación es justa y adecuada, están más satisfechos y motivados en su trabajo, lo que puede llevar a un mejor desempeño y productividad en la organización. ISTAS (2020).

En la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con 52.50% en riesgo alto. Se puede definir esta dimensión como al respaldo emocional, instrumental e informativo que los trabajadores reciben de sus compañeros, superiores y la organización en general. ISTAS (2020). Los resultados obtenidos en la investigación de Murillo (2016) en la dimensión falta de apoyo y calidad de liderazgo (65%) de los encuestados presenta un nivel alto. Siendo a nivel porcentual y de nivel por dimensión cercanas. Demostrando así que el apoyo social en la empresa y la calidad de liderazgo tienen un impacto directo en la salud y el bienestar de los empleados. Cuando los trabajadores experimentan una falta de apoyo social y carecen de líderes competentes, pueden sentirse desvalorizados, desmotivados y desamparados en su trabajo. Esto puede aumentar la probabilidad de experimentar riesgos psicosociales, como un mayor nivel de estrés laboral, agotamiento emocional y conflictos interpersonales en el entorno laboral. ISTAS (2020).

Los resultados obtenidos en la presente investigación encontraron que en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades con 82.50% un riesgo alto. Siendo esta dimensión su definición según ISTAS (2020) que es la capacidad de los empleados para participar de manera activa y significativa en su trabajo, así como a la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y competencias. En la investigación realizada por Paredes (2023) encontró que en la dimensión 100% de los evaluados presento en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades tiene niveles altos. Siendo estos resultados por encima de la media del total de evaluados en ambos casos. Siendo un factor de gran importancia ya que cuando los niveles de

riesgo en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades son altos, es probable que los empleados experimenten falta de motivación, compromiso y oportunidades de crecimiento profesional. Esto la limitada a ser partícipe de sus labores y presenten ausencia de posibilidades para adquirir nuevas habilidades esto conlleva a generar una sensación de estancamiento y frustración, lo cual dificulta la adaptación al cambio y puede tener un impacto negativo en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados, así como en el éxito general de la organización y a la salud mental del trabajador.

En la única dimensión que se encontró un riesgo bajo y con la totalidad de los evaluados, es en la de exigencias psicológicas con un resultado del 100%. en un riesgo bajo. Siendo su definición según ISTAS (2020) siendo esta la principal referencia a las demandas y presiones emocionales, cognitivas y relacionales que los empleados enfrentan en su entorno laboral. Muy parecido fue lo encontrado por Acevedo y Bernal (2022) donde se puede ver que la dimensión exigencias psicológicas tiene una predominancia por el nivel medio (86.1%). Siendo la principal diferencia en el nivel, pero cercana en la cantidad de personas evaluadas, está por encima del 85% respectivamente. Según ISTAS (2020) tener un riesgo bajo en la dimensión de exigencias psicológicas a nivel del personal significa que las demandas emocionales, cognitivas y relacionales a las que están expuestos los empleados en su entorno laboral son manejables y se encuentran dentro de límites saludables a nivel psicológico, teniendo así fortaleza y los mecanismos adecuados para así realizar la labor que realizan en su día a día.

Una propuesta basada en la selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales, demuestra que tiene importantes implicaciones para las organizaciones y los profesionales de recursos humanos y los psicólogos. Al incorporar medidas de evaluación más exhaustivas durante el proceso de selección, las empresas pueden identificar y seleccionar a candidatos con habilidades y rasgos de personalidad que los hagan más resistentes y capaces

de afrontar las exigencias que conlleva el trabajo. Alles (2015). Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2016), los trastornos mentales y los problemas de salud relacionados con el estrés laboral y los riesgos psicosociales, son la causa principal de la pérdida de días de trabajo en todo el mundo.

Los resultados por dimensión mediante la validez de Aiken presenta una validez interna ≥ 0.92 , como una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach $\geq \alpha 0.948$. Como en el estudio realizado por Pérez. et al (2021) en el cual encontraron que los índices respaldan la evidencia de la validez mediante la estructura interna, mientras que los coeficientes de consistencia interna alfa y omega respaldan la confiabilidad de la medición para ambas versiones de la prueba SUCESOS/ISTAS 21. Lo cual demuestra una validez de dicho instrumento y confiabilidad muy alta según Sánchez y Reyes (2016).

En última instancia, el objetivo principal fue analizar la triangulación entre las variables fáctica, teórica y propositiva, dando como resultado una relación directa entre ellas y evidenciando una similitud positiva. Además, desde una perspectiva dimensional, se ha determinado que la propuesta basada en la selección de personal para la disminución de riesgos psicosociales mantiene los valores teóricos como su fundamento para abordar la problemática inicial relacionada con los riesgos psicosociales. El proceso comienza por la identificación de niveles por encima del promedio de riesgos psicosociales en el personal de la empresa privada de Trujillo. Esta identificación actúa como un indicador interno de las competencias y habilidades del personal en relación con los riesgos psicosociales. En otras palabras, se enfoca en los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. De manera progresiva, la propuesta aborda la problemática desde múltiples perspectivas, integrándose con enfoques basados en competencias y habilidades. Esto establece una base sólida para la mitigación de los riesgos psicosociales asociados con diversas dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, calidad

de liderazgo, compensaciones y la presencia de doble carga laboral. La sinergia entre la base teórica de la selección basada en competencias y la forma de identificación del personal en función de los riesgos psicosociales crea un enfoque integral. Esto no solo aborda la problemática desde una perspectiva teórica, sino que también ofrece una metodología práctica y específica para evaluar y seleccionar al personal en base a sus competencias en el manejo de riesgos psicosociales.

En relación a las limitaciones del estudio, es importante destacar que la muestra de tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia como refiere Hernández et al (2014).

4.2. Conclusiones:

- Se han identificado y comprendido a fondo los aspectos teóricos que nos menciona Alles (2016) en el proceso de selección de personal basada en competencias, y se ha logrado interpretar las necesidades específicas de la empresa privada de Trujillo en estudio.
- Se ha realizado una evaluación exitosa de las necesidades empresariales en el proceso de selección de personal utilizando un test que evalúa los riesgos psicosociales, lo que proporciona una base sólida para abordar estas necesidades tanto de la empresa como para con las necesidades de habilidades y formas de afrontamiento para con los riesgos psicosociales.
- El coeficiente de Aiken ha sido ≥ 92 , calculado con éxito para el test psicométrico Sucesos ISTAS 21 versión breve, lo que contribuye a la validez y confiabilidad de la evaluación de riesgos psicosociales Hernández et all. (2014).
- La prueba de KMO y la prueba de Esfericidad de Bartlett han confirmado la adecuación de la muestra en relación al Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve, lo que fortalece la validez de los resultados obtenidos.

- La aplicación del coeficiente alfa de Cronbach siendo su estimación por punto de 0.948, que lo califica con una confiabilidad muy alta y buena según Sánchez (2016). Esta ha demostrado la confiabilidad del test psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve según refiere , lo que respalda su utilidad en la evaluación de riesgos psicosociales.
- El análisis reflexivo que involucra la triangulación de las variables ha permitido una comprensión más profunda de la interacción entre los factores relacionados con la selección de personal basado en competencias y los riesgos psicosociales en la empresa estudiada.
- La propuesta de un modelo de selección de personal basado en competencias adaptado a los perfiles de puestos operativos especializados y administrativos promete ser una estrategia efectiva para la reducción de riesgos psicosociales en la empresa.
- El presupuesto elaborado para la implementación del modelo de selección de personal basado en competencias proporciona una estimación clara de los costos asociados con esta iniciativa, lo que facilita la planificación y la toma de decisiones.

El presente estudio adopta un enfoque metodológico integral, que amalgama diversas técnicas como la revisión de la literatura, el análisis estadístico y la realización de entrevistas estructuradas. Esta combinación refiere Senge (2016); es un método que permite una recopilación y análisis exhaustivo de datos, ofreciendo así una comprensión más profunda y completa de la temática abordada.

La investigación se enfoca en el papel crucial que desempeña la selección de personal en la prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. A través de esta perspectiva, se argumenta que los procedimientos de selección no solo deben ser rigurosos como refiere Chiavenato (2016), sino también centrados en la evaluación minuciosa de las habilidades y competencias de los candidatos según comenta Alles (2016). Esta noción subraya la

importancia de contar con un personal que no solo sea apto técnicamente, sino que también cuente con las habilidades interpersonales y emocionales necesarias para afrontar las demandas y desafíos del entorno laboral actual.

Referencias

- Acevedo Zapata, F. P., & Bernal Regalado, K. S. (2022). Inteligencia emocional y riesgos psicosociales laborales en trabajadores de una tienda por departamento de Lima. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del norte.
- Allen F. Repko. (2008) *Interdisciplinary Research: Process and Theory*. Sage Publications Inc.
- Alles, M. (2015). *Diccionario de competencias: las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias. La trilogía. (2 ed., Vol. 1)*. Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2016). *Selección por competencias (2da. ed., 1a. reimp.)*. Ediciones Granica.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Burgos Cabrera, A., Santana Matos, M. (2021). Propuesta de selección de personal por competencias para el departamento de ventas de una empresa de servicios logísticos, período julio-noviembre 2020, . (Tesis de licenciatura en Psicología Industrial). Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.
- Cabrera Zambrano, M.J. (2022). *Propuesta de mejora al proceso de reclutamiento y selección del personal para la compañía Seguros Alianza SA en la agencia de la ciudad de Cuenca en el período noviembre 2021-marzo 2022* [Trabajo de titulación previo a la

obtención del título de Licenciada en Psicología del Trabajo, Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca, Carrera de Psicología del Trabajo].

Cascio, W. F. (2017). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (11th ed.).

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Human Resource Management* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.

Cavero, H. & Supo, F. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en Ciencias Sociales, Cómo diseñar y formular una tesis de Maestría y Doctorado*. Biblioteca Nacional del Perú.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10ma ed.). México: McGraw - Hill.

Colvin, M y Rutland, F. (2008) Maslow's Hierarchy of needs a valid model of motivation. Louisiana Tech University.

Diego de Vallejo, r. (2015). *Empleo, personas y organizaciones. Cambios y transformaciones*. Grupo pirámide.

Espín Pinos, J.A. (2012). *Propuesta de mejora del proceso de selección de personal en la firma Deloitte para el área de Human Capital con un enfoque de competencias* [Disertación previa a la obtención del título de Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Psicología, Escuela de Psicología Organizacional].

Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. R. (2016). *Human Resource Selection* (8th ed.). Cengage Learning

Guirao Goris, Silamani J. Adolf. (2015). *Usefulness and types of literature review*.

Ene, 9(2)<https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6). Mc Graw Hill Education.

Huamani, S. (2017). *Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la. Lima*. [Universidad Cesar Vallejo].

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2016). *Riesgos psicosociales en el trabajo: concepto, metodología y práctica*.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2020). *Riesgos psicosociales en el trabajo: concepto, metodología y práctica*.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Lucero-Pérez M, Sabastizagal I, Astete J, Burgos M, Villarreal-Zegarra D, Moncada S. Validación de la versión media y corta del CENSOPAS-COPSOQ: *Un estudio psicométrico en población peruana*. <https://www.gob.pe/institucion/ins/informes-publicaciones/2121530-validacion-de-la-version-media-y-corta-del-censopas-copsoq-un-estudio-psicometrico-en-poblacion-peruana>

Lucero-Perez, M. R., Sabastizagal, I., Astete, J., Burgos, M. A., Villarreal-Zegarra, D., & Moncada, S. (2021). *Validation of the medium and short version of CENSOPAS-COPSOQ: A psychometric study in the Peruvian population*. Instituto Nacional de Salud.

Martínez, A. (25 de octubre de 2019). *¿Cuánto le cuesta a una empresa una mala contratación?* Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/cuanto-le-cuesta-una-empresa-una-mala-contratacion>

Mateo, P. (2013). *Control del Estrés Laboral*. Fundación Confemetal

Montero, E. (2001). La teoría de respuesta a los ítems: una alternativa para el análisis psicométrico de instrumentos de medición. *Revista de Matemáticas: Teoría y aplicaciones*, 7 (1-2), 217-228.

Murillo Aguilar, V. A. (2019). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal operario de Corporación Lindley S.A. Arequipa, 2016*. (Tesis de maestría). [Universidad Católica de Santa María].

OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: Publicaciones de la OIT .

Okuda Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(1), 118-124. Asociación Colombiana de Psiquiatría.

Paredes Alarcón, A. D. (2023). *Relación entre el bienestar psicológico y factores de riesgo psicosocial en personal de odontología que labora durante la pandemia del COVID-19: Arequipa - 2021*. (Tesis de licenciatura). [Universidad Católica de Santa María].

Paredes Méndez, S.T. (2019). *Desarrollo de Propuesta de Mejora para Reclutamiento y Selección Masiva del Personal de Ventas* [Tesis de suficiencia profesional, Universidad de Lima, Facultad de Psicología, Carrera de Psicología].

Presidencia de la República del Perú. (2016). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Registro Oficial El Peruano.

Rivadeneira Silva, John Jairo (2014). *Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en la satisfacción laboral del personal de contact center de ventas de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP en Quito. Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial*. Carrera de Psicología Industrial. Quito. [Universidad Central del Ecuador].

Robbins, S. P., Judge, T. A. ;., & Enríquez Brito, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. ed.). Pearson Educación.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Senge, P. M. (2006). *la quinta disciplina; el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje* (2a. ed., 2a. reimp.). Granica.

Superintendencia de Seguridad Social. (2018). *Santiago de Chile: Informe Anual de Estadística de Seguridad Social*.

Terecluta. (s.f.). *Top 7 de estadísticas de reclutamiento que debes conocer para este 2023*. <https://terecluta.com/top-7-de-estadisticas-de-reclutamiento-que-debes-conocer-para-este-2023/>

Vanegas, F., Montoya, L. (2013-2014). *Factores psicosociales asociados a la permanencia laboral en los empleados contratados por Sintraempaques y Sintrainduplascol en la compañía de empaques en el municipio de Itagui*. Colombia. [Corporación Universitaria Minuto de Dios.].

Zulma, C. (2016). *Reclutamiento y selección de personal. Enfoques teóricos y prácticos*. Editorial Universidad del Norte.

Anexos

ANEXO N° 01: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y CONSENTIMIENTO INFORMADO:

SUCESOS/ISTAS 21 VERSION BREVE

** Indica que la pregunta es obligatoria.*

1. NOMBRE DE LA EMPRESA *

2. DNI *

3. SEXO *

Selecciona todos los que correspondan.

- Masculino
 Femenino

4. NIVEL EDUCATIVO *

Selecciona todos los que correspondan.

- Primaria
 Secundaria
 Tecnico
 Universitario

5. PUESTO Y AREA DE TRABAJO *

6. EDAD *

7. Acepto ser participe del proceso de evaluación e investigación. Declarando que toda la información proporcionada en este cuestionario es real y verídica. *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA.

Variables	Objetivo general	Objetivos específicos	Metodología	instrumentos	Avances
<ul style="list-style-type: none"> ● Variable propositiva: Técnica de competencias ● Variable teórica: selección de personal ● Variable fáctica. Riesgos psicosociales 	<p>Diseñar una propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales de una empresa privada de Trujillo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar la un diagnóstico e interpretación de las necesidades empresariales en el proceso de selección de personal mediante el uso de la del test psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve para con 80 personas de una empresa privada de Trujillo. ● Diagnosticar e interpretar las necesidades empresariales del proceso de selección de personal de una empresa privada de Trujillo. 	<p>Diseño de investigación Según Sánchez y Reyes (2006), el estudio es de alcance descriptivo propositivo. Su propósito principal fue recopilar información y describir los procesos de selección, con el fin de elaborar una propuesta de mejora en el proceso de selección de personal, asentado en los riesgos psicosociales. Estos aspectos se pueden representar en el siguiente esquema.</p> <p>Población La población estuvo constituida por la totalidad de una empresa privada del norte que cuenta con un número de</p>	<p>Cuestionario SUCESOS/ISTAS 21 VERSION BREVE La creación de este instrumento fue entre los años 2007 al 2009. Este cuestionario es una herramienta utilizada para evaluar y medir los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Se trata de una adaptación y validación en Chile del Cuestionario COPSOQ-ISTAS21 (2020), el cual a su vez fue traducido y validado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) a partir del</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar una propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales de una empresa privada de Trujillo. ● Realizar la un diagnóstico e interpretación de las necesidades empresariales en el proceso de selección de personal mediante el uso de la del test

		<ul style="list-style-type: none"> ● Generar el proceso estadístico de validez mediante el uso de la V de Aiken para con el test psicométrico psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve. ● Desarrollar el proceso estadístico de confiabilidad al test psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve mediante el uso del alfa de Cronbach. 	<p>trabajadores de 235 personas, entre personal operario y administrativo.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores. Hernández, Fernández y Baptista. (2014) refieren que este tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia. El cual es compuesta por el área operativa de una empresa privada de Trujillo, que oscilan entre los 20 a 55 años de edad, que hayan querido por voluntad propia el ser partícipes del proceso de evaluación, hayan llenado el consentimiento y evaluación de forma correcta.</p>	<p>Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca. El tiempo de aplicación de dicho instrumento, es de entre 05 a 20 minutos. Este cuestionario ha sido diseñado para ser aplicado de forma individual y/o colectiva, en cualquier empresa o institución, tanto pública como privada, con el objetivo de evaluación, identificación y diagnóstico sobre los riesgos psicosociales, dirigido a comités paritarios y</p>	<p>psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve para con 80 personas de una empresa privada de Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diagnosticar e interpretar las necesidades empresariales del proceso de selección de personal de una empresa privada de Trujillo. ● Generar el proceso estadístico de validez mediante el uso de la V de Aiken para con el test psicométrico
--	--	--	--	---	--

			<p>Técnica de datos:</p> <p>La técnica que se utilizó dentro del proceso de investigación para la recolección de información fue la revisión de artículos y consultas a diversas fuentes bibliográficas. Revisión bibliográfica y documental esta operación refiere Guirao (2015) que es la operación documental que implica la búsqueda y recopilación de material bibliográfico relevante en un ámbito determinado.</p>	<p>trabajadores en general, así como con fines académicos. El cuestionario SUSESO/ISTAS21 consta de 20 preguntas y utiliza una escala Likert para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. Cada pregunta se puntúa en una escala del 0 al 4, donde 0 representa "Nunca" y 4 representa "Siempre". Una puntuación más alta indica un mayor riesgo. Tanto la versión completa como las versiones reducidas del cuestionario son equivalentes y capaces de identificar el riesgo de manera efectiva. Son cinco las</p>	<p>psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar el proceso estadístico de confiabilidad al test psicológico Sucesos ISTAS 21 versión breve mediante el uso del alfa de Cronbach.
--	--	--	--	---	---

				dimensiones que evalúa este instrumento, las cuales son, exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones, doble presencia.	
--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.

PROPUESTA BASADA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA DISMINUIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA PRIVADA DE TRUJILLO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable propositiva: Técnica de competencias.	En la selección basada en competencias, se suelen evaluar una serie de competencias, habilidades y comportamientos que van de lo general a lo específico que son relevantes para diversos puestos de trabajo Alles (2016)	la aplicación de un conjunto de métodos sistemática para evaluar las competencias individuales de los candidatos en relación a los requisitos específicos del puesto de trabajo.	Comunicación.	mediante la evaluación de la claridad, efectividad y adecuación de la información transmitir.	Observación.	Nominal.
			Trabajo en equipo.	Será evaluada a través de la observación directa de las interacciones y comportamientos de los individuos en situaciones de trabajo en equipo	Observación.	Nominal.
			Orientación a resultados	será evaluada a través del seguimiento y medición de los logros y resultados alcanzados por los individuos en términos de metas y objetivos establecidos	Observacional y medición de indicadore.	Nominal.
			Adaptabilidad	Se buscará la evaluación mediante la evaluación de la capacidad de adaptación a través de situaciones simuladas o escenarios de cambio,	Observacional	Nominal.

				utilizando ejercicios prácticos.		
			Resolución de problemas.	será evaluada mediante la resolución de casos o situaciones problemáticas planteadas, observando el pensamiento crítico, la creatividad y la efectividad de las soluciones propuestas.	Observación.	Nominal.
Variable teórica: selección de personal.	La selección basada en competencias, según Alles (2016) es un enfoque de gestión de recursos humanos que se centra en identificar y evaluar las habilidades y comportamientos necesarios para un puesto de trabajo. Se define un conjunto de competencias requeridas y se utilizan métodos de evaluación para determinar si los candidatos poseen esas competencias. El objetivo es asegurar la adecuación entre las capacidades de los candidatos y los requisitos del puesto.	Se aplicará una propuesta basada en las competencias y formas de afrontamiento para con los riesgos psicosociales del personal y las actitudes necesarias para con el puesto de trabajo.	Planificar	Planificación y organización de cada una de las 03 fases: Reclutamiento, selección y seguimiento del personal		Nominal
			Ejecutar	03 mejoras para cada una de las fases de; reclutamiento, selección y seguimiento de personal. Siendo la totalidad de 09 propuestas de mejora.		Nominal.
			Evaluar	Tiempo del trabajador en su puesto de trabajo.		Nominal.
Variable fáctica.	Los riesgos psicosociales se refieren a los elementos que afectan la salud de los colaboradores,	El cuestionario SUCESOS/ISTAS 21 VERSION	Exigencias	Exigencias cuantitativas, ritmo de	1,2,3,4 y 5	Ordinal.

Riesgos psicosociales.	provocando respuestas físicas, emocionales, cognitivas y conductuales Moncada (2014).	BREVE se compone de 20 ítems, que evalúan los riesgos psicosociales, los cuales son una escala de tipo Likert que va desde Nunca hasta siempre.	psicológicas	trabajo, exigencias emocionales y exigencia de esconder emociones.		
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Busca medir el grado en que los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones, ejercer control sobre su trabajo, aprender y crecer profesionalmente.	6,7,8,9 y 10	Ordinal.
			Apoyo social en la empresa	Mide la disponibilidad de apoyo y relaciones sociales positivas en el entorno laboral, incluyendo el apoyo de los compañeros de trabajo, supervisores y la organización en general.	11, 12, 13, 14 y 15	Ordinal.
			Compensación	Analiza la percepción de equidad en las recompensas y compensaciones recibidas por el trabajo, incluyendo el salario, los beneficios y	16, 17 y 18	Ordinal.

				el reconocimiento por el desempeño.		
			Doble presencia.	La conciliación simultánea del trabajo productivo y las responsabilidades domésticas.	19 y 20	Ordinal.

ANEXO N° 04: FICHA TÉCNICA

Nombre de la prueba: SUSESO/ISTAS 21 - Versión Breve.

Autores: Superintendencia de Seguridad Social de Chile. (2009)

Objetivo: Medir los riesgos psicosociales en el trabajo.

Tipo de aplicación: Individual o colectiva.

Tiempo: Indiferente.

Estructuración: 20 ítems.

Aplicación: personas de 18 a 68 años

Reseña histórica

El instrumento fue validado por la Superintendencia de Seguridad Social, la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y el Instituto de Salud Pública y la Dirección de Trabajo para poder evaluar y medir riesgos psicosociales en los centros de trabajo, así mismo, hace referencia a que estos factores son aquellas características que tiene el centro de labor del trabajador y que traen consigo diversos efectos en su salud.

Consigna de aplicación

Se indicó al evaluado, responder los 20 ítems que conforman el instrumento, el cual permite las siguientes opciones de respuesta: Siempre, La mayoría de veces, Algunas veces, Solo unas pocas veces y Nunca.

Propiedades psicométricas del piloto:

Para la obtención de las propiedades psicométricas del instrumento se empleó un estudio piloto compuesto de 65 unidades muestrales, a continuación, se presentan los resultados hallados.

Confiabilidad: para la prueba de SUSESO/ISTAS 21 - VERSIÓN BREVE, se obtuvo la confiabilidad por consistencia interna con el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,661, lo que indica según George y Mallery (2003) que la prueba tiene un nivel leve de confiabilidad, según los parámetros establecidos para este tipo de instrumentos.

Validez: se procesó con la validez de constructo y el análisis factorial, en primer lugar, se obtuvo la medida KMO de 0,591 y la Prueba de esfericidad de Bartlett con

significancia de 0,00; ambos resultados indican que la prueba es apta para el análisis factorial. La prueba determinó la presencia de 6 factores: el primero cuenta con los ítems 7,8,9,10,11,13,14 y 15; para el segundo, 2,3,4 y 5; el tercero, 16 y 17; para el cuarto factor, 1,20 y 12; el quinto tiene el ítem 18; finalmente el sexto factor agrupa os ítems 6 y 19.

ANEXO N° 05 CUESTIONARIO SUCESOS/ISTAS 21 VERSION BREVE:

		Preguntas	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
Dimensión de Exigencias Psicológicas	1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
	2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
	3	En general ¿Considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
	4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
	5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo?					
	7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?					
	8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
	9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
	10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
Apoyo Social en la empresa y Calidad de	11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
	12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
	13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
	14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
	15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Compensaciones	16	¿Está preocupado(a) por si lo(a) despiden o no le renuevan el contrato?					
	17	¿Estás preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
	18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
Doble presencia	19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
	20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

ANEXO N° 06: PROTOCOLO DE CORRECCIÓN E INTERPRETACIÓN DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SUCESOS/ISTAS VERSION BREVE

Edad: Sexo:

Instrucciones: A continuación, se le presentará una serie de preguntas acerca de su trabajo. Lea detenidamente y responda de acuerdo a su realidad, según las siguientes instrucciones: Fuente (Superintendencia de Seguridad Social Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral 2020)

Marque con una cruz (X)

		Preguntas	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
Dimensión de Exigencias Psicológicas	1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
	2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
	3	En general ¿Considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
	4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
	5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo?	0	1	2	3	4
	7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?	0	1	2	3	4
	8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
	9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
	10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	0	1	2	3	4
Apoyo Social en la empresa y Calidad de	11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
	12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
	13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	0	1	2	3	4

	14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
	15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
Compensaciones	16	¿Está preocupado(a) por si lo(a) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
	17	¿Estás preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
	18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	0	1	2	3	4
Doble presencia	19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
	20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

AREA	BAJO	MEDIO	ALTO
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	Percibe que tiene tiempo suficiente para llevar al día su trabajo, permitiéndole un adecuado desempeño.	Tiene tiempo suficiente para llevar al día sus tareas.	Percibe que no tiene tiempo para llevar al día su trabajo y tiene que sobre exigirse para cumplir sus tareas.
TRABAJO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO	El compromiso por sus tareas impulsa su iniciativa e interés, encontrando un sentido a sus actividades diarias.	Su trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos.	Considera que su trabajo es rutinario y no le permiten aprender nuevas cosas.
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	Se identifica con la empresa, mostrándose entusiasmado en su área de trabajo. Tiene el reconocimiento apropiado y oportuno de sus superiores, incentivando la constancia de sus actividades.	Se identifica con su empresa y cuenta con el apoyo oportuno por parte de sus superiores y compañeros.	No se identifica con la empresa y considera que tiene un reconocimiento oportuno por parte de sus superiores.

COMPENSACIONES	A su vez recibe el apoyo adecuado y oportuno en su entorno laboral.	Se identifica con su empresa y cuenta con el apoyo oportuno por parte de sus superiores y compañeros.	No cuenta con el apoyo adecuado en su entorno laboral.
DOBLE PRESENCIA	No evidencia preocupación por la realización de tareas domésticas.	No evidencia preocupación por la realización de tareas domésticas.	Se siente culpable, por no estar en casa y el trabajo a la vez.

ANEXO N° 07 FICHA DE VALIDACIÓN SEGÚN AIKEN.

Datos generales del experto:

APELLIDOS NOMBRES	CARGO Y/O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	AUTOR DEL INSTRUMENTO
		SUSESIO ISTAS 21 versión breve	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

Se puntuará mediante el método de Likert:

1 = DEFICIENTE 2 = REGULAR 3 = BUENA 4 = MUY BUENA 5 = EXCELENTE

		Preguntas	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
Dimensión de Exigencias Psicológicas	1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?				
	2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?				
	3	En general ¿Considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?				
	4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?				
	5	¿Su trabajo requiere atención constante?				
Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo?				
	7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?				
	8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?				
	9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?				
	10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?				
Apoyo Social en la empresa y Calidad de Liderazgo	11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?				
	12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?				
	13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?				
	14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?				
	15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				
Compensaciones	16	¿Está preocupado(a) por si lo(a) despiden o no le renuevan el contrato?				
	17	¿Estás preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				
	18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.				
Doble presencia	19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				
	20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				

Firma y sello

DNI:

ANEXO N° 08: REPORTE DE JUICIO DE EXPERTOS.

FICHA DE VALIDACIÓN SEGÚN AIKEN

Datos generales del experto:

APellidos Nombres	CARGO Y/O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	AUTOR DEL INSTRUMENTO
PAREDES NORIEGA TANIA GALINA	DOCENTE PARCIAL EN UNIVERSIDAD CAYETANO HEREDIA	SUSESO ISTAS 21 versión breve	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

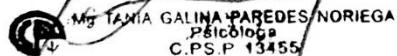
Se puntuará mediante el método de Likert:

1 = DEFICIENTE **2 = REGULAR** **3 = BUENA** **4 = MUY BUENA** **5 = EXCELENTE**

	Pguntas	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
Dimensión de Exigencias Psicológicas	1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al	4	4	4	
	2 En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones	5	5	5	
	3 En general ¿Considera Ud. que su trabajo le provoca	4	4	4	
	4 En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y	4	4	4	
	5 ¿Su trabajo requiere atención constante?	5	5	5	
Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo?	4	4	4	
	7 ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar	5	5	5	
	8 Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	5	5	5	
	9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	5	5	5	
	10 ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	
Apoyo Social en la empresa y Calidad de Liderazgo	11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	5	5	5	
	12 ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían	5	5	5	
	13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	5	5	5	
	14 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el	4	4	4	
	15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	5	5	5	O jefes de su área de
Compensaciones	16 ¿Está preocupado(a) por si lo(a) despiden o no le renuevan el contrato?	5	5	5	
	17 ¿Estás preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	4	4	
	18 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	5	5	5	

Doble	19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	4	4	
	20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	

Sugerencia General: Si se requiere cambiar alguna terminología, es importante que no modifique el sentido de la pregunta. y es importan al modificar, que pueda ser entendible para todo público. Importante en los datos generales (si bien es cierto es anónima), recopilar la mayor cantidad de información de la población.


M^g TANIA GALINA PAREDES NORIEGA
Psicóloga
C.P.S.P. 13455

Firma y sello
DNI:41409267

FICHA DE VALIDACIÓN SEGÚN AIKEN

Datos generales del experto:

APELLIDOS NOMBRES	CARGO Y/O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	AUTOR DEL INSTRUMENTO
CLAUDIA ANDREA FERNANDEZ ZEVALLOS	PSICOLOGA CON MAESTRIA EN INTERVENCION	SUSESO ISTAS 21 versión breve	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

Se puntuará mediante el método de Likert:

1 = DEFICIENTE 2 = REGULAR 3 = BUENA 4 = MUY BUENA 5 = EXCELENTE

	P	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias	
Dimensión de Exigencias	1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y	5	5	5	
	2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar	5	5	5	
	3	En general ¿Considera Ud. que su trabajo le provoca	5	5	5	
	4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no	5	5	5	
	5	¿Su trabajo requiere atención constante?	5	5	5	
Trabajo Activo	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de	5	5	5	
	7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?	5	5	5	
	8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas	5	5	5	
	9	Las tareas que hace, ¿le parecen	5	5	5	

	10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	5	5	5	
Apoyo Social en la empresa y Calidad de vida	11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	5	5	5	
	12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían ser de otros?	5	5	5	
	13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(s)?	5	5	5	
	14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	5	5	5	
	15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	5	5	5	
Compensaciones	16	¿Está preocupado(a) por si lo(a) despiden o no le renuevan el contrato?	5	5	5	
	17	¿Estás preocupado(a) por si le cambian las tareas contra sus habilidades?	5	5	5	
	18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	5	5	5	
Doble carga	19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	5	5	5	
	20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	5	5	5	

Fernanda Claudia

Claudia Andrea Fernandez Zevallos

PSICÓLOGA
C.Ps.P. 35643

FICHA DE VALIDACIÓN SEGÚN AIKEN

Datos generales del experto:

APELLIDOS NOMBRES	CARGO Y/O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Fernández Rojas Sandro Omar	UCV.	SUSESO ISTAS 21 versión breve	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

Se puntuará mediante el método de Likert:

		1 = DEFICIENTE	2 = REGULAR	3 = BUENA	4 = MUY BUENA	5 = EXCELENTE		
		Preguntas			Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
Dimensión de Exigencias Psicológicas	1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?			5	5	5	
	2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			5	5	5	
	3	En general ¿Considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			5	5	5	
	4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			5	5	5	
	5	¿Su trabajo requiere atención constante?			5	5	5	
Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo?			5	5	5	
	7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?			5	5	5	
	8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?			5	5	5	
	9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?			5	5	5	
	10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?			5	5	5	
Apoyo Social en la empresa y Calidad de Liderazgo	11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?			5	5	5	
	12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			5	5	5	
	13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			5	5	5	
	14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?			5	5	5	
	15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			5	5	5	
Compensaciones	16	¿Está preocupado(a) por si lo(a) despiden o no le renuevan el contrato?			5	5	5	
	17	¿Estás preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			5	5	5	
	18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.			5	5	5	
Doble presencia	19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			5	5	5	
	20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			5	5	5	

Fernández Rojas Sandro Omar

Firma y sello 5.18483
DNI: 41424130

ANEXO N° 09: PROPUESTA.

- I. **DENOMINACIÓN:** Propuesta asada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales.
- II. **FUNDAMENTO:**

El proceso de selección basado en competencias y habilidades se basa en la premisa de que el desempeño exitoso de un individuo en un puesto de trabajo está determinado por sus competencias y habilidades específicas en lugar de su experiencia o conocimientos generales. Alles (2016) sostiene que las competencias y habilidades son las capacidades subyacentes que permiten a una persona realizar tareas, resolver problemas y alcanzar resultados con eficacia.

El enfoque de selección basado en competencias de Alles (2016) implica la identificación de las habilidades y competencias esenciales necesarias para un puesto de trabajo específico, la creación de pruebas y evaluaciones diseñadas para medir esas competencias, y el uso de los resultados obtenidos como criterios fundamentales para la toma de decisiones de selección. Según Alles (2016), este método permite una mejor predicción del rendimiento laboral futuro, ya que se enfoca en las capacidades fundamentales necesarias para tener éxito en un puesto determinado.

El enfoque de los riesgos psicosociales del ISTAS (2020), enfatiza la importancia de considerar los factores psicosociales en el entorno laboral que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos factores, como la carga de trabajo, el control sobre las tareas, el apoyo social y otros aspectos de la organización del trabajo, pueden tener un impacto significativo en el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados.

La correlación entre ambos puntos radica en que la selección basada en competencias y habilidades no solo se centra en identificar a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo, sino que también considera la importancia de evaluar su capacidad para enfrentar y gestionar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. Al evaluar y seleccionar a los candidatos en función de sus competencias y habilidades relevantes, se busca no solo mejorar la eficacia y el rendimiento laboral, sino también proteger la salud y el bienestar de los empleados al considerar los aspectos psicosociales del trabajo.

III. OBJETIVOS:

III.1 Objetivo general:

Diseñar una propuesta basada en el proceso de selección de personal para disminuir los riesgos psicosociales de una empresa privada de Trujillo.

III.2 Objetivos específicos

Reclutamiento:

- Construcción del perfil de puesto en base a las competencias, habilidades y manejo de riesgos psicosociales.
- Construcción de la batería de pruebas psicología en base a las competencias, habilidades y manejo de riesgos psicosociales.
- Construcción de la entrevista psico laboral en base a las competencias, habilidades y manejo de riesgos psicosociales.

Selección

- Realizar la entrevista individual y grupal mediante la técnica de assesment center y técnica de entrevista estructurada y semi estructurada en base a las competencias, habilidades y manejo de riesgos psicosociales.
- Revisar el desempeño pasado del candidato, como referencias laborales o evaluaciones de desempeño anteriores, buscando información relevante sobre sus habilidades, competencias y manejo de riesgos psicosociales.
- Realizar un proceso de assesment center en el cual se presentan situaciones hipotéticas o reales relacionadas con el trabajo, las competencias necesarias, habilidades y manejo de riesgos psicosociales. En el cual se le pide al candidato que analice y proponga soluciones.

Seguimiento e inducción del personal

- Realizar un proceso de entrevista para con el personal y su entorno próximo en base a la identificación de competencias, habilidades e identificación del manejo de riesgos psicosociales.
- Realizar durante el proceso de inducción, la explicación de la cultura organizacional, con énfasis la importancia de los riesgos psicosociales y proporcionar un seguimiento psicológico basado en la identificación de los riesgos psicosociales y mejora continua de la salud mental del trabajador y su entorno.

- Realizar un programa empresarial basado en el sistema de recompensas para con el personal y su entorno familiar en el cual se pueda dar las condiciones psico laborales necesarias para un correcto desempeño de sus funciones.

IV. ENFOQUE TEÓRICO DEL PROGRAMA:

La propuesta basada en la selección basado en competencias y habilidades, se reconoce la importancia de evaluar y seleccionar a los candidatos en función de las competencias específicas necesarias para un puesto de trabajo. Esto implica considerar no solo los conocimientos y la experiencia, sino también las habilidades y actitudes necesarias para un desempeño exitoso. Al hacerlo, se busca identificar a los candidatos que sean más aptos para enfrentar las demandas laborales y contribuir al bienestar y éxito en el trabajo. Alles (2016)

El SUCESOS ISTAS (Sistema Único de Categorización de Elementos Subjetivos en Organizaciones Sociales) es un modelo utilizado para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS (2020).

La correlación entre ambos puntos radica en que la selección basada en competencias y habilidades no solo se centra en identificar a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo Alles (2016), sino que también considera la importancia de evaluar su capacidad para enfrentar y gestionar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral ISTAS (2020). Al evaluar y seleccionar a los candidatos en función de sus competencias y habilidades relevantes, se busca no solo mejorar la eficacia y el rendimiento laboral, sino también proteger la salud y el bienestar de los empleados al considerar los aspectos psicosociales del trabajo.

Este enfoque de selección basado en competencias y habilidades busca identificar a los candidatos más aptos para enfrentar las demandas laborales, mientras que el enfoque de los riesgos psicosociales del ISTAS busca proteger la salud y el bienestar de los trabajadores considerando los aspectos psicosociales del trabajo. Ambos enfoques tienen como objetivo lograr entornos laborales saludables y sostenibles, donde los empleados puedan desarrollarse y prosperar.

V. PROPUESTA:

RECLUTAMIENTO.

PASO 1:

La construcción del perfil de puesto en base a competencias, habilidades y manejo de riesgos psicosociales implica un enfoque integral para garantizar una selección adecuada y una gestión efectiva de los empleados en un entorno laboral saludable.

Se describe cómo se pueden integrar estos elementos:

- **Identificación de competencias y habilidades clave:** El primer paso es identificar las competencias y habilidades específicas necesarias para el puesto de trabajo en cuestión. Estas competencias pueden ser técnicas, funcionales o de gestión, dependiendo de los requisitos del puesto. Se deben establecer criterios claros sobre las capacidades y conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo de manera exitosa.
- **Evaluación de competencias y habilidades:** Una vez identificadas las competencias y habilidades requeridas, se debe realizar una evaluación rigurosa de los candidatos para determinar si poseen estas capacidades. Esto puede incluir pruebas específicas, entrevistas estructuradas y evaluaciones de desempeño previas. Es importante considerar tanto las competencias técnicas como las habilidades sociales y emocionales necesarias para manejar eficazmente las demandas del trabajo y los riesgos psicosociales.
- **Incorporación de indicadores de manejo de riesgos psicosociales:** Además de evaluar las competencias y habilidades, es importante considerar cómo los candidatos manejan los riesgos psicosociales. Esto implica indagar sobre su capacidad para lidiar con el estrés laboral, gestionar la carga de trabajo, mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, establecer límites saludables, buscar apoyo y resolver conflictos de manera constructiva. Se pueden utilizar preguntas y evaluaciones específicas para obtener información sobre cómo los candidatos han enfrentado situaciones de riesgo psicosocial en el pasado.

- Definición del perfil de puesto: Con base en la evaluación de competencias, habilidades y manejo de riesgos psicosociales, se puede construir el perfil de puesto. Este perfil debe reflejar las competencias y habilidades clave necesarias para el puesto, así como la capacidad de los candidatos para enfrentar y gestionar los riesgos psicosociales inherentes a la posición. El perfil de puesto debe ser claro, preciso y alineado con los objetivos y la cultura de la organización.

PASO 2:

La construcción de una batería de pruebas psicológicas en base a competencias, habilidades y manejo de riesgos psicosociales implica diseñar evaluaciones específicas que permitan medir de manera objetiva y confiable las capacidades relevantes para el puesto de trabajo.

- Identificación de competencias, habilidades y riesgos psicosociales clave: En primer lugar, es necesario identificar las competencias y habilidades específicas requeridas para el puesto de trabajo, así como los riesgos psicosociales relevantes. Esto implica una comprensión clara de las características y demandas del puesto, así como de los desafíos y factores de los riesgos psicosociales asociados con el entorno laboral.
- Selección de instrumentos de evaluación: Una vez que se han identificado las competencias, habilidades y riesgos psicosociales relevantes, se deben seleccionar los instrumentos de evaluación adecuados. Esto puede incluir pruebas psicológicas estandarizadas, cuestionarios de auto reporte, simulaciones o ejercicios prácticos. Los instrumentos seleccionados deben tener validez y confiabilidad establecidas y estar respaldados por la investigación científica.
- Diseño de la secuencia y combinación de pruebas: Es importante diseñar una secuencia lógica y coherente de las pruebas en la batería. Esto puede incluir pruebas que evalúen diferentes aspectos de las competencias y habilidades, así como la capacidad de manejar los riesgos psicosociales. Se debe considerar las cinco dimensiones:

1. Exigencias psicológicas en el trabajo:
 2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades:
 3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:
 4. Compensaciones y estima:
 5. Doble presencia.
- Establecimiento de criterios de evaluación: Se deben establecer criterios claros de evaluación para cada prueba en la batería. Esto implica definir los niveles de desempeño esperados para cada competencia, habilidad o manejo de riesgos psicosociales. Los criterios de evaluación pueden incluir puntajes, escalas de calificación o niveles de competencia específicos.
 - Evaluación y análisis de resultados: Una vez que se han administrado las pruebas, se deben evaluar y analizar los resultados de manera sistemática y objetiva. Esto puede implicar la comparación de los resultados de los candidatos con los criterios de evaluación establecidos, así como la consideración de otros factores relevantes, como la experiencia previa o la formación complementaria.

PASO 3:

modelo tentativo de entrevista basado competencias, habilidades e identificación de riesgos psicosociales:

Introducción:

¡Bienvenido/a la entrevista psico-laboral! El objetivo de esta entrevista es evaluar tus competencias, habilidades y tu capacidad para manejar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. A través de esta conversación, buscamos conocer tu experiencia, tus fortalezas y cómo te enfrentas a situaciones desafiantes en el entorno laboral. Por favor, sé honesto/a y responde de la manera más precisa posible.

Sección 1: Competencias

Cuéntanos sobre tu experiencia laboral previa.

¿Cuáles son tus principales fortalezas en el ámbito laboral? ¿Podrías proporcionar ejemplos específicos de cómo has aplicado esas fortalezas en tu trabajo anterior?

Describe una situación en la que hayas tenido que resolver un conflicto en el trabajo. ¿Cómo lo abordaste y qué resultados obtuviste?

¿Puedes hablar de una experiencia en la que hayas liderado un equipo de trabajo? ¿Cómo gestionaste las tareas y las relaciones interpersonales dentro del equipo?

¿Cómo te organizas y priorizas tus tareas en el trabajo? ¿Cuál es tu enfoque para manejar plazos ajustados y situaciones de alta presión?

Sección 2: Habilidades

¿Qué habilidades técnicas o conocimientos específicos crees que son fundamentales para este puesto? ¿Cómo has desarrollado o utilizado esas habilidades en el pasado?

¿Cómo te mantienes actualizado/a en tu campo o industria? ¿Podrías mencionar algunas fuentes o actividades que utilices para seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente?

¿Qué tipo de habilidades de comunicación consideras esenciales en el entorno laboral? ¿Podrías proporcionar ejemplos de situaciones en las que hayas demostrado habilidades efectivas de comunicación?

¿Cómo te adaptas a los cambios en el entorno laboral? ¿Puedes describir una situación en la que hayas tenido que enfrentar un cambio inesperado y cómo lo manejaste?

¿Qué estrategias utilizas para resolver problemas en el trabajo? ¿Podrías compartir un ejemplo de una situación desafiante en la que hayas aplicado con éxito tus habilidades para resolver problemas?

Sección 3: Manejo de Riesgos Psicosociales

¿Cómo defines y entiendes los riesgos psicosociales en el entorno laboral?

¿Has enfrentado situaciones de estrés o presión excesiva en trabajos anteriores? ¿Cómo las has afrontado?

¿Cuáles son tus mecanismos de autocuidado y cómo los aplicas para prevenir el agotamiento o el desgaste emocional en el trabajo?

¿Qué medidas consideras que deberían implementarse en un entorno laboral para promover la salud mental y el bienestar de los empleados?

¿Cómo te comunicas y gestionas los conflictos o situaciones difíciles con tus compañeros de trabajo? ¿Has tenido experiencia en la resolución de conflictos en el trabajo?

Cierre:

Gracias por participar en esta entrevista. Tus respuestas nos ayudarán a evaluar tu ajuste con el puesto y a comprender cómo puedes contribuir en el entorno laboral. ¿Hay algo más que te gustaría agregar o alguna pregunta que tengas antes de finalizar?

SELECCIÓN.

PASO 1:

Para evaluar las competencias, habilidades y el manejo de riesgos psicosociales de los candidatos, se utilizarán dos técnicas principales: el Assessment Center y la entrevista estructurada y semiestructurada. Estas técnicas permitirán obtener una visión más completa de las capacidades de los candidatos y su idoneidad para el puesto. A continuación, se presentan los puntos clave que se abordarán en cada técnica:

- **Dinámicas de grupo:** Los candidatos se enfrentarán a tareas de resolución de problemas o simulaciones de situaciones laborales en grupo. Se evaluará su capacidad para trabajar en equipo, comunicarse efectivamente, liderar o adaptarse a diferentes roles dentro del grupo.
- **Estudios de caso:** Los candidatos recibirán un caso relacionado con el trabajo y se les pedirá que analicen la situación, propongan soluciones y tomen decisiones. Esto permitirá evaluar su capacidad de análisis, pensamiento crítico y toma de decisiones.
- **Simulaciones individuales:** Los candidatos pueden participar en ejercicios que simulan situaciones de trabajo específicas, como atender a un cliente difícil o resolver un conflicto interpersonal. Se evaluará su habilidad para manejar situaciones desafiantes, su empatía y capacidad para gestionar el estrés.
- **Competencias específicas:** Se realizarán preguntas relacionadas con las competencias clave requeridas para el puesto, como liderazgo, resolución de

problemas, trabajo en equipo, comunicación efectiva, adaptabilidad, entre otras. Los candidatos deberán proporcionar ejemplos concretos de situaciones en las que hayan demostrado estas competencias.

- **Experiencia laboral previa:** Se indagará sobre la experiencia laboral de los candidatos, enfocándose en los roles desempeñados, los logros alcanzados y los desafíos enfrentados. Esto permitirá evaluar su nivel de experiencia y su capacidad para aplicar sus conocimientos y habilidades en situaciones laborales reales.
- **Manejo de riesgos psicosociales:** Se realizarán preguntas sobre cómo los candidatos han manejado situaciones de estrés, presión o conflictos en trabajos anteriores. Se evaluará su capacidad para identificar y gestionar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, así como sus estrategias de autocuidado y bienestar emocional.
- **Adaptabilidad al cambio:** Se explorará la capacidad de los candidatos para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y su disposición a aprender y crecer profesionalmente. Se puede indagar sobre situaciones en las que hayan enfrentado cambios inesperados y cómo los han abordado.
- **Resolución de problemas:** Se realizarán preguntas relacionadas con la resolución de problemas en el entorno laboral. Los candidatos deberán explicar cómo abordan los desafíos, qué enfoque siguen y cómo han obtenido resultados exitosos en situaciones problemáticas.

PASO 2:

Para obtener información relevante sobre las habilidades, competencias y el manejo de riesgos psicosociales de un candidato, es importante llevar a cabo una revisión exhaustiva de su desempeño pasado. Esto se puede lograr a través de referencias laborales y evaluaciones de desempeño anteriores. A continuación, se presenta un plan para llevar a cabo esta revisión:

A. Identificación de referencias laborales:

- Solicitar al candidato una lista de referencias laborales, incluyendo nombres de supervisores directos, colegas o clientes con quienes haya trabajado en el pasado.
- Priorizar referencias que puedan proporcionar información relevante sobre las habilidades, competencias y el manejo de riesgos psicosociales del candidato.

B. Contacto con las referencias:

- Establecer contacto con las referencias laborales para solicitar su participación en el proceso de evaluación del candidato.
- Explicar el propósito de la evaluación y garantizar la confidencialidad de la información compartida.

C. Entrevistas con referencias laborales:

- Realizar entrevistas individuales con las referencias laborales para recopilar información sobre el desempeño pasado del candidato.
- Utilizar preguntas específicas que aborden las habilidades, competencias y el manejo de riesgos psicosociales relevantes para el puesto.

Preguntas ejemplares:

¿Cuáles considera que son las fortalezas principales del candidato en el ámbito laboral?

¿Cómo describiría su capacidad para trabajar en equipo y comunicarse efectivamente?

¿Puede proporcionar ejemplos de situaciones en las que el candidato haya demostrado habilidades de resolución de problemas o toma de decisiones?

¿Ha tenido experiencia previa en el manejo de situaciones de estrés o presión en el trabajo? ¿Cómo ha manejado esas situaciones?

¿Considera que el candidato tiene una buena gestión de riesgos psicosociales? ¿Ha mostrado habilidades de autocuidado y bienestar emocional?

D. Evaluaciones de desempeño anteriores:

- Solicitar al candidato acceso a evaluaciones de desempeño anteriores, si están disponibles.
- Revisar cuidadosamente las evaluaciones para identificar información relevante sobre las habilidades, competencias y el manejo de riesgos psicosociales del candidato.
- Prestar especial atención a las áreas en las que el candidato haya sido elogiado o haya mostrado un desempeño destacado.

E. Análisis de la información recopilada:

- Analizar y sintetizar la información recopilada de las referencias laborales y las evaluaciones de desempeño anteriores.
- Identificar patrones o tendencias que puedan ser relevantes para la evaluación del candidato en términos de habilidades, competencias y el manejo de riesgos psicosociales.
- Comparar la información obtenida con los requisitos y las demandas del puesto para determinar la idoneidad del candidato.

PASO 3:

El Assessment Center es una técnica efectiva para evaluar las competencias, habilidades y el manejo de riesgos psicosociales de los candidatos. Una forma de llevar a cabo este proceso es presentar situaciones hipotéticas o reales relacionadas con el trabajo y pedir al candidato que analice y proponga soluciones. A continuación, se presenta un plan para este proceso:

A. Identificación de situaciones relevantes:

- Identificar situaciones hipotéticas o reales que reflejen los desafíos comunes o específicos del puesto y estén relacionadas con las competencias, habilidades y el manejo de riesgos psicosociales.
- Asegurarse de que las situaciones sean realistas y puedan proporcionar una base sólida para la evaluación del candidato.

B. Presentación de las situaciones:

- Presentar las situaciones a los candidatos de manera clara y concisa, brindando toda la información necesaria para que comprendan el contexto y los detalles relevantes.
- Indicar al candidato que analice la situación y proponga soluciones basadas en sus conocimientos, experiencias y habilidades.

C. Análisis de las soluciones propuestas:

Evaluar la capacidad del candidato para analizar las situaciones presentadas y comprender los diferentes aspectos relacionados.

Observar la lógica y el enfoque utilizado por el candidato para abordar la situación y proponer soluciones adecuadas.

D. Habilidades de resolución de problemas:

- Evaluar la capacidad del candidato para identificar los problemas clave dentro de la situación y generar soluciones efectivas.
- Observar la creatividad, el pensamiento crítico y la capacidad de tomar decisiones informadas por parte del candidato.

E. Habilidades de comunicación:

- Evaluar la capacidad del candidato para comunicar sus análisis y soluciones de manera clara y efectiva.

- Observar la capacidad de escucha activa, la claridad en la expresión de ideas y la capacidad de persuasión del candidato.

F. Manejo de riesgos psicosociales:

- Considerar las situaciones presentadas y evaluar cómo el candidato aborda y maneja los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.
- Observar la capacidad del candidato para manejar el estrés, mantener la calma y aplicar estrategias de autocuidado durante el proceso de resolución de problemas.

G. Evaluación y retroalimentación:

- Registrar observaciones detalladas sobre el desempeño del candidato durante el proceso de evaluación.
- Proporcionar retroalimentación constructiva y específica sobre las fortalezas y áreas de mejora identificadas durante el Assessment Center.

SEGUIMIENTO E INDUCCIÓN DEL PERSONAL

PASO 1:

Para obtener una visión integral de las competencias, habilidades e identificación del manejo de riesgos psicosociales de un candidato, se puede llevar a cabo un proceso de entrevista con el personal y su entorno próximo. Esta etapa permitirá recopilar información valiosa sobre la forma en que el candidato se relaciona con su entorno laboral y social. A continuación, se propone un enfoque para este proceso:

1. Identificación de personas relevantes:

- Identificar a personas clave en el entorno laboral y social del candidato que puedan brindar información sobre su desempeño, competencias y habilidades.
- Esto puede incluir supervisores, colegas, subordinados directos, clientes o colaboradores externos con quienes el candidato haya interactuado en el pasado.

2. Entrevistas individuales:

- Programar entrevistas individuales con el personal identificado para obtener una perspectiva sobre las competencias, habilidades y el manejo de riesgos psicosociales del candidato.
- Preparar una lista de preguntas estructuradas y semiestructuradas para abordar aspectos clave.
- Algunas preguntas ejemplares pueden incluir:
 - ¿Cuáles considera que son las principales competencias del candidato en su trabajo?
 - ¿Cómo describiría la forma en que el candidato se relaciona con los demás en el entorno laboral?
 - ¿Puede proporcionar ejemplos de situaciones en las que el candidato haya demostrado habilidades de resolución de problemas o toma de decisiones?
 - ¿Ha notado alguna señal de manejo efectivo de riesgos psicosociales por parte del candidato?
 - ¿Ha observado algún comportamiento de riesgo o situaciones en las que el candidato haya enfrentado desafíos relacionados con el bienestar emocional?

3. Confidencialidad y anonimato:

- Garantizar a los entrevistados la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas para promover una comunicación abierta y sincera.

- Esto ayudará a generar un ambiente de confianza donde los entrevistados se sientan cómodos compartiendo información relevante.

4. Retroalimentación y consolidación de información:

- Registrar cuidadosamente los hallazgos y las respuestas de cada entrevistado, asegurando la precisión y claridad de la información recopilada.
- Identificar patrones o temas comunes en las respuestas de diferentes entrevistados para obtener una imagen más completa del candidato.
- Realizar un análisis de la información recopilada para identificar fortalezas, áreas de mejora y posibles riesgos psicosociales asociados con el candidato.

5. Integración con otros datos recopilados:

- Combinar los hallazgos de las entrevistas con los resultados de otras técnicas de evaluación utilizadas en el proceso de selección.
- Comparar y contrastar los datos para obtener una evaluación integral de las competencias, habilidades y el manejo de riesgos psicosociales del candidato.

PASO 2:

Durante el proceso de inducción, es crucial brindar a los nuevos empleados una comprensión clara de la cultura organizacional y, específicamente, de la importancia de abordar los riesgos psicosociales. Además, es fundamental establecer un seguimiento psicológico para promover la salud mental continua de los trabajadores y su entorno. A continuación, se presenta una propuesta para este proceso:

1. Explicación de la cultura organizacional:

- Proporcionar una visión general de la cultura organizacional, los valores y la misión de la empresa.

- Resaltar el compromiso de la organización con la salud y el bienestar de sus empleados, incluyendo la importancia de abordar los riesgos psicosociales.
2. Sensibilización sobre riesgos psicosociales:
- Explicar qué son los riesgos psicosociales y cómo pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.
 - Destacar la importancia de identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el entorno laboral para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.
3. Capacitación en identificación de riesgos psicosociales:
- Proporcionar capacitación a los empleados sobre cómo identificar los posibles riesgos psicosociales en el entorno laboral.
 - Enseñar a reconocer los signos y síntomas de estrés, agotamiento, ansiedad u otros problemas de salud mental que puedan estar relacionados con los riesgos psicosociales.
4. Implementación de un seguimiento psicológico:
- Establecer un programa de seguimiento psicológico para los empleados, que incluya evaluaciones periódicas de su salud mental y bienestar.
 - Designar a profesionales de salud mental o psicólogos capacitados para brindar apoyo y orientación a los empleados que lo necesiten.
 - Fomentar un entorno abierto y seguro donde los empleados se sientan cómodos para buscar ayuda y compartir sus preocupaciones.
5. Promoción de la mejora continua de la salud mental:
- Ofrecer recursos y herramientas para el autocuidado y la mejora continua de la salud mental, como talleres de manejo del estrés, programas de ejercicio físico, sesiones de meditación o actividades recreativas.

- Fomentar la participación en actividades de bienestar y promover una cultura de apoyo mutuo entre los empleados.

6. Monitoreo y evaluación de la eficacia:

- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir la eficacia del programa de seguimiento psicológico y la gestión de riesgos psicosociales.
- Realizar encuestas de satisfacción y evaluar los resultados para identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios.

PASO 3:

Un programa empresarial basado en un sistema de recompensas puede ser una poderosa herramienta para crear condiciones psico laborales necesarias para el correcto desempeño de las funciones del personal y promover un ambiente de trabajo saludable y motivador. A continuación, se presenta una propuesta para implementar este programa:

1. Identificación de recompensas:

- Realizar un análisis exhaustivo para identificar las recompensas que sean relevantes y significativas para el personal y su entorno familiar.
- Estas recompensas pueden incluir reconocimientos, incentivos económicos, beneficios adicionales, flexibilidad laboral, oportunidades de desarrollo, actividades de bienestar, entre otros.

2. Definición de criterios claros:

- Establecer criterios claros y transparentes para la obtención de las recompensas.
- Los criterios pueden basarse en el desempeño individual, logro de metas, contribuciones significativas al equipo o la organización, cumplimiento de indicadores de salud y bienestar, entre otros factores relevantes.

3. Comunicación efectiva:

- Comunicar de manera clara y oportuna los detalles del programa de recompensas a todo el personal y su entorno familiar.
- Explicar los beneficios y la importancia de las recompensas para motivar y fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.

4. Evaluación y seguimiento:

- Establecer un proceso de evaluación y seguimiento para garantizar la equidad y la consistencia en la aplicación del programa de recompensas.
- Evaluar regularmente el desempeño y los logros de los empleados según los criterios establecidos y determinar las recompensas correspondientes.

5. Participación del entorno familiar:

- Incluir a los miembros del entorno familiar en el programa de recompensas, ya sea a través de beneficios familiares, eventos o actividades que involucren a la familia.
- Reconocer la importancia del apoyo familiar en el desempeño laboral y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

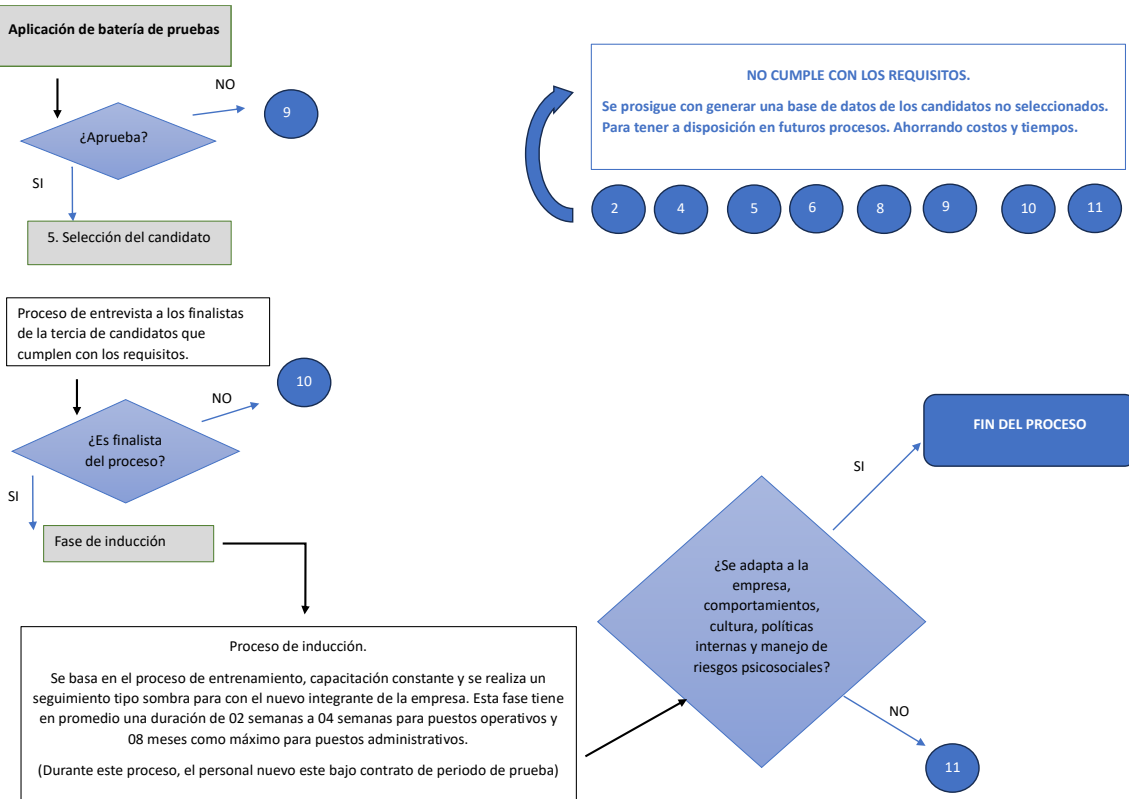
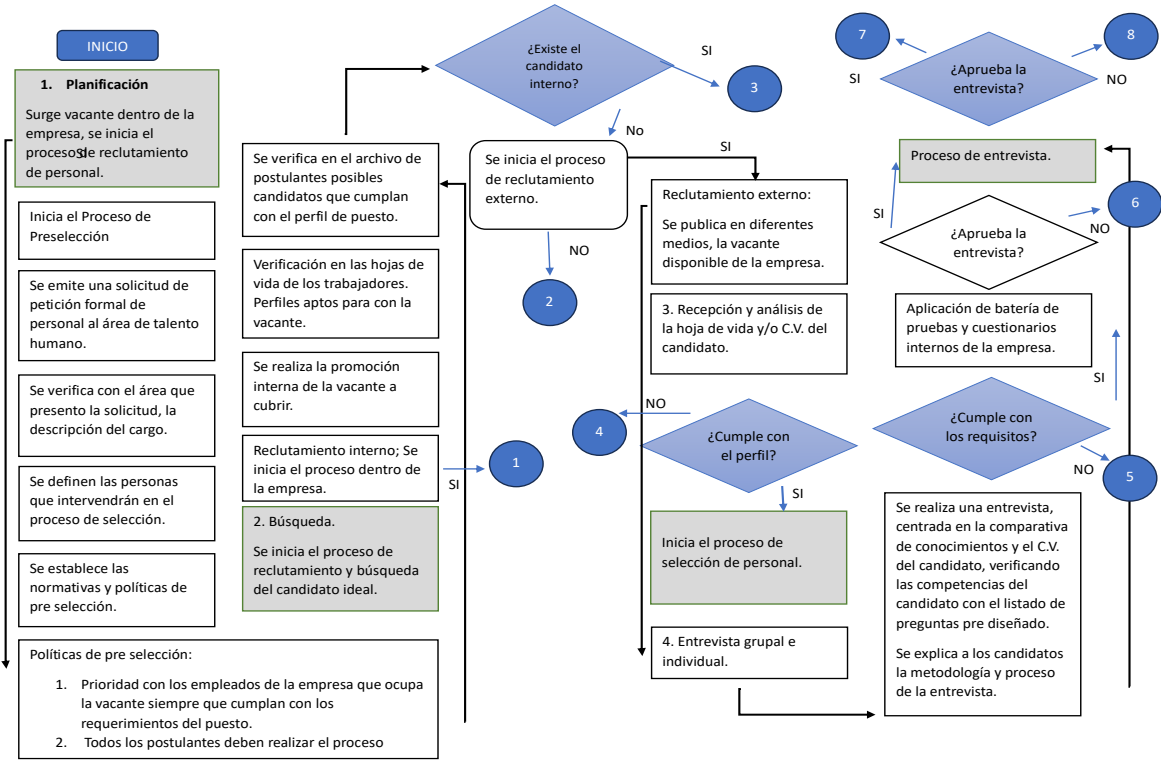
6. Evaluación del impacto:

- Realizar evaluaciones periódicas del impacto del programa de recompensas en el bienestar y la satisfacción de los empleados y su entorno familiar.
- Utilizar encuestas de satisfacción, retroalimentación y métricas clave para medir los resultados y realizar mejoras continuas en el programa.

7. Mejora continua:

- Estar abierto a recibir comentarios y sugerencias de los empleados y su entorno familiar para mejorar el programa de recompensas.
- Realizar ajustes y adaptaciones según sea necesario para garantizar su efectividad y relevancia a lo largo del tiempo.

ANEXO 10: FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN BASADO EN COMPETENCIAS.



**ANEXO N°11: COMUNALIDADES INICIALES Y DE EXTRACCIÓN
PARA TODAS LAS VARIABLES**

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
V1	1.000	1.000
V2	1.000	1.000
V3	1.000	1.000
V4	1.000	1.000
V5	1.000	1.000
V6	1.000	1.000
V7	1.000	1.000
V8	1.000	1.000
V9	1.000	1.000
V10	1.000	1.000
V11	1.000	1.000
V12	1.000	1.000
V13	1.000	1.000
V14	1.000	1.000
V15	1.000	1.000
V16	1.000	1.000
V17	1.000	1.000
V18	1.000	1.000
V19	1.000	1.000
V20	1.000	1.000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

las variables son 1.000, lo que significa que todas las variables tienen una comunalidad inicial y de extracción del 100%. Esto sugiere que cada variable está altamente correlacionada con los componentes extraídos en el análisis. En otras palabras, la totalidad de la varianza de cada variable puede ser explicada por los componentes extraídos.

ANEXO N°12: RESULTADO DE VARIANZA TOTAL EXPLICADA

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7.585	37.927	37.927	7.585	37.927	37.927	5.068	25.341	25.341
2	6.209	31.046	68.974	6.209	31.046	68.974	4.926	24.630	49.971
3	2.357	11.783	80.756	2.357	11.783	80.756	3.690	18.448	68.419
4	2.234	11.172	91.928	2.234	11.172	91.928	3.307	16.534	84.953
5	1.614	8.072	100.000	1.614	8.072	100.000	3.009	15.047	100.000
6	1.462E-15	7.311E-15	100.000						
7	6.085E-16	3.042E-15	100.000						
8	3.826E-16	1.913E-15	100.000						
9	6.904E-17	3.452E-16	100.000						
10	-2.284E-17	-1.142E-16	100.000						
11	-1.098E-16	-5.492E-16	100.000						
12	-1.777E-16	-8.883E-16	100.000						
13	-2.124E-16	-1.062E-15	100.000						
14	-2.153E-16	-1.076E-15	100.000						
15	-2.237E-16	-1.118E-15	100.000						
16	-2.677E-16	-1.339E-15	100.000						
17	-2.717E-16	-1.359E-15	100.000						
18	-3.201E-16	-1.600E-15	100.000						
19	-4.207E-16	-2.104E-15	100.000						
20	-6.521E-16	-3.260E-15	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Las comunalidades muestran que todas las variables tienen comunalidades iniciales y de extracción de 1.000, lo que indica que todas las variables están altamente correlacionadas con los componentes extraídos y que la varianza de cada variable puede ser completamente explicada por los componentes en el análisis. Mientras que su varianza total explicada muestra que los primeros cinco componentes explican el 100% de la varianza total en tus datos. Cada componente adicional agrega una cantidad insignificante de varianza explicada. Esto sugiere que los cinco primeros componentes capturan toda la información relevante en tus datos.

ANEXO N°13: RESULTADO MATRIZ DE COMPONENTE

Matriz de componente

	Componente				
	1	2	3	4	5
V1	0.756	-0.416	0.485		
V13	0.756	-0.416	0.485		
V19	0.756	-0.416	0.485		
V7	0.756	-0.416	0.485		
V2	0.745	0.441			
V8	0.745	0.441			
V14	0.745	0.441			
V20	0.745	0.441			
V11	-0.736			0.436	
V17	-0.736			0.436	
V5	-0.736			0.436	
V16	-0.695	0.409			0.433
V4	-0.695	0.409			0.433
V10	-0.695	0.409			0.433
V15		0.811		-0.479	
V9		0.811		-0.479	
V3		0.811		-0.479	
V18		-0.809		-0.436	
V6		-0.809		-0.436	
V12		-0.809		-0.436	

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 5 componentes extraídos.

La matriz de componentes refleja las cargas factoriales de las variables en los componentes extraídos en el análisis de componentes principales. El primer componente muestra una asociación positiva de las variables V1, V13, V19 y V7, mientras que V11, V17 y V5 tienen asociaciones negativas. El segundo componente está relacionado positivamente con V2, V8, V14 y V20. El tercer componente muestra cierta asociación con las mismas variables que el primer y el segundo componente. El cuarto componente muestra una asociación principalmente con V11, V17 y V5, con contribuciones menores de V16, V4 y V10. El quinto componente se caracteriza por cargas positivas en V16, V4 y V10, y cargas negativas en V15, V9 y V3. Los componentes a partir del sexto tienen cargas cercanas a cero, lo que indica una contribución mínima.

ANEXO N°14 RESULTADO MATRIZ DE COMPONENTE ROTADO.

Matriz de componente rotado^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
V2	0.952				
V8	0.952				
V14	0.952				
V20	0.952				
V11	-0.602				
V5	-0.602				
V17	-0.602				
V1		0.952			
V13		0.952			
V19		0.952			
V7		0.952			
V15			0.927		
V9			0.927		
V3			0.927		
V18				-0.916	
V6				-0.916	
V12				-0.916	
V10					-0.886
V4					-0.886
V16					-0.886

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 15 iteraciones.

La matriz de componente rotado, resultado de aplicar la rotación Varimax con normalización Kaiser al análisis de componentes principales, muestra patrones claros de asociación entre las variables y los componentes. El componente 1 presenta altas cargas positivas en V2, V8, V14 Y V20. Siendo estas con un valor (0.952). Mientras que este mismo componente tiene cargas negativas en V11, V5 y V17, siendo estas de (-0.602). En el componente 2 tiene cargas positivas en V1, V13, V19 y V7. Siendo estas igual a (0.927) En el componente 3, las variables V15,V9 y V3 continúan con cargas positiva de (0.927). El componente 4 muestra cargas negativas en V18, V6 y V12 siendo de (-0.916). El ultimo componente siendo este el 5, muestra cargas negativas de (-0.886). Mostrando

así que los puntajes fluctúan entre el menor siendo (-0.602) considerándolo como aceptable hasta el máximo que es de (0.952) denotando así que se encuentra en un grado significativo como refieren Hernández et al. (2014)

ANEXO N°15: RESULTADO MATRIZ DE TRANSFORMACIÓN DE COMPONENTE.

Matriz de transformación de componente

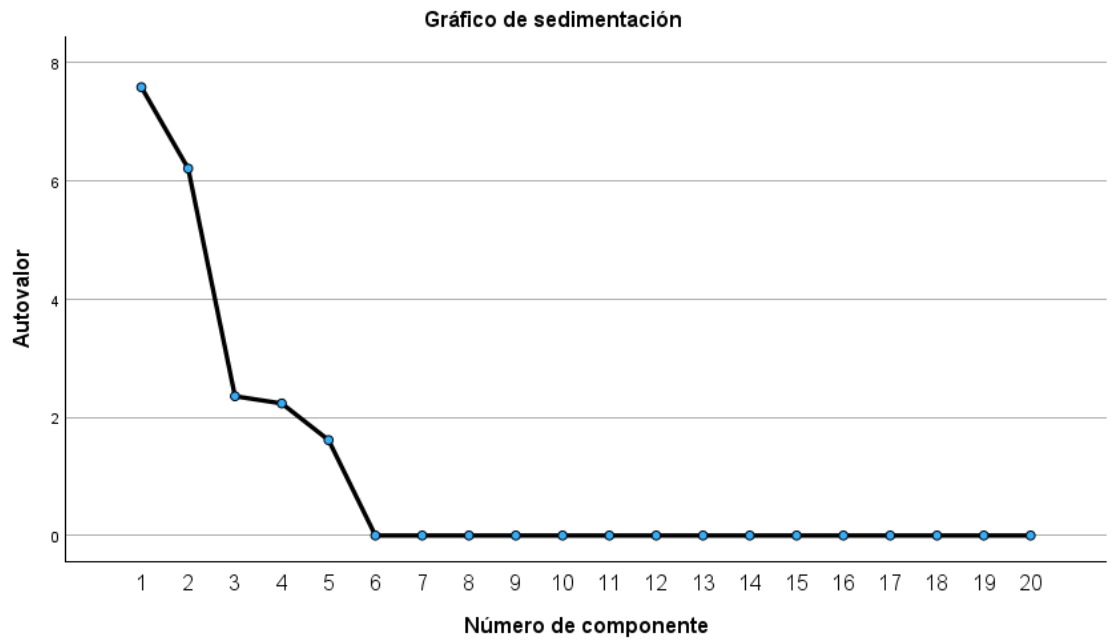
Componente	1	2	3	4	5
1	0.655	0.651	0.105	-0.033	0.369
2	0.401	-0.304	0.600	0.546	-0.297
3	-0.415	0.694	0.105	0.308	-0.490
4	0.212	-0.051	-0.747	0.627	-0.018
5	0.440	-0.013	-0.243	-0.461	-0.732

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

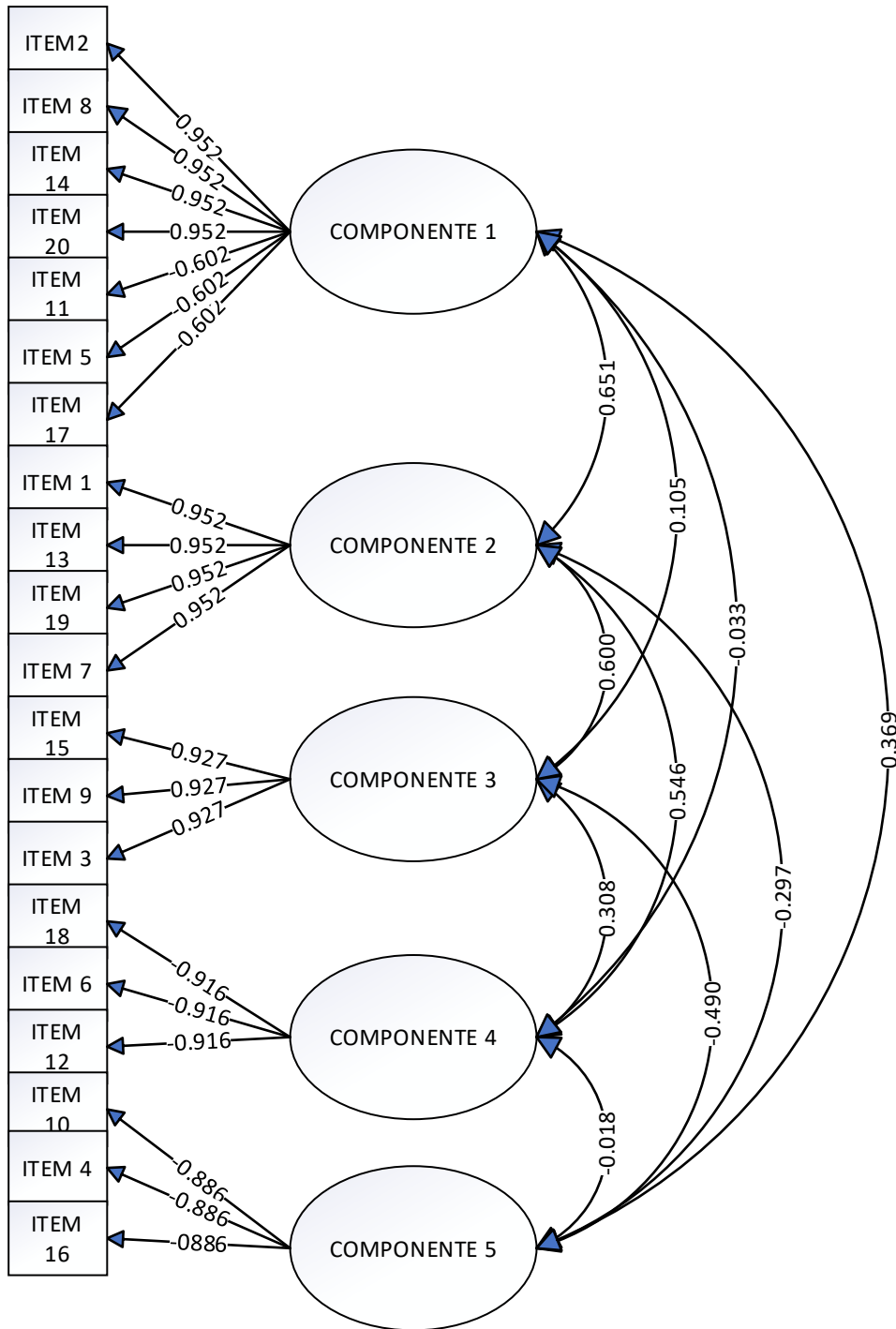
La matriz de transformación de componentes refleja cómo las variables originales contribuyen a la formación de los componentes después de la rotación Varimax con normalización Kaiser en el análisis de componentes principales. El componente 1 es principalmente influenciado por las variables originales 1 y 2, el componente 2 está asociado principalmente con la variable original 3, y el componente 3 también es influenciado principalmente por la variable original 3. El componente 4 muestra una relación compleja con contribuciones de las variables originales 4, 1, 3 y 2. El componente 5 está influenciado principalmente por las variables originales 1 y 5.

ANEXO N°16: RESULTADO DE GRAFICO DE SEDIMENTACIÓN



La representación gráfica de sedimentación indica que retener cinco componentes en el análisis factorial es adecuado, ya que en ese punto la adición de más componentes no aporta una mejora significativa en la explicación de la varianza. Estos cinco componentes ya explican el 100% de la varianza total en los datos, lo que sugiere que son altamente representativos de la estructura subyacente de las variables.

**ANEXO N°17: ANÁLISIS FACTORIAL DE COMPONENTES;
REPRESENTACIÓN GRÁFICA.**



El análisis factorial de componentes reveló patrones subyacentes en los datos. En la Dimensión 1, se observó una relación positiva fuerte con las variables V2,V8, V14,

V20, V11, V5 y V17 mostrando una correlación moderada negativa de (-0.602) hasta llegar a ser de (0.952) siendo esta significativa. En la Dimensión 2, V1, V13, V19 y V7, siendo todas sus cargas significativas de (0.952). La Dimensión 3 presenta que todos sus componentes presentan una interacción directa significativa de (0.927), siendo así sus variables; V15, V9 y V3- En la Dimensión 4, presenta igual que en los anteriores casos una interacción directa significativa de (0.916) en sus variables V18, V6 y V12. En la Dimensión 5, en sus tres variables V10, V4 y V16, presentan una interacción directa positiva significativa de (0.886). Según como refiere Hernández et al. (2014) esta prueba, sus componentes y variables se encuentran en su mayoría en un grado significativo.