



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Fatiga laboral y su relación al desempeño en colaboradores de
empresas privadas de Ancash, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Silva Montañez, Valeria Nohemi (orcid.org/0000-0001-7650-2160)

Zambrano Baigorria, Joesse Valeria (orcid.org/0000-0002-6512-830X)

ASESOR:

Mgtr. Alcantara Obando, Marlo Obed (orcid.org/0000-0001-9034-5018)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres Marco y Karim, por el apoyo incondicional recibido en toda esta etapa de mi vida y confiar en mí; a mi hermano Sebastián y mi abuela Nohemí, que a pesar de que ya no esté, me acompaña espiritualmente.

Silva Montañez, Valeria Nohemí.

A mi hijo Rodrigo, mi fuente de inspiración y motor que me brindó la fuerza necesaria para perseverar en cada paso del camino. A mi madre Jessenia por su motivación incondicional. A mis abuelos Herber y Gladys por su apoyo, soporte y sabiduría. A mis tíos Lorena y Giuseppe a quienes les agradezco de corazón por haberme permitido continuar con mis metas profesionales y a cada uno que estuvo presente brindándome su aliento constante.

Zambrano Baigorria, Joysse Valeria.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a nuestro asesor, cuya orientación experta, apoyo inquebrantable, motivación constante y paciencia incansable fueron fundamentales a lo largo de todo el proceso de nuestra investigación, ya que gracias a sus enseñanzas y dedicación logramos terminar esta etapa universitaria para poder desarrollarnos profesionalmente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALCANTARA OBANDO MARLO OBED, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "FATIGA LABORAL Y SU RELACIÓN AL DESEMPEÑO EN COLABORADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE ANCASH, 2023.", cuyos autores son ZAMBRANO BAIGORRIA JOYSSE VALERIA, SILVA MONTAÑEZ VALERIA NOHEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 02 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALCANTARA OBANDO MARLO OBED DNI: 46941815 ORCID: 0000-0001-9034-5018	Firmado electrónicamente por: MALCANTARAO el 10-02-2024 18:15:31

Código documento Trilce: TRI - 0736852



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ZAMBRANO BAIGORRIA JOYSSE VALERIA, SILVA MONTAÑEZ VALERIA NOHEMI estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FATIGA LABORAL Y SU RELACIÓN AL DESEMPEÑO EN COLABORADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE ANCASH, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JOYSSE VALERIA ZAMBRANO BAIGORRIA DNI: 72544475 ORCID: 0000-0002-6512-830X	Firmado electrónicamente por: JZAMBRANOBA20 el 06-03-2024 16:17:47
VALERIA NOHEMI SILVA MONTAÑEZ DNI: 73502080 ORCID: 0000-0001-7650-2160	Firmado electrónicamente por: VSILVAMO el 06-03-2024 20:31:47

Código documento Trilce: TRI - 1528295

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población y criterios de selección.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características de los colaboradores de empresas privadas de Ancash.....	13
Tabla 2 Índices de homogeneidad y fiabilidad de la Escala de fatiga laboral en una muestra piloto (n = 44)	15
Tabla 3 Índices de homogeneidad y fiabilidad de las Escalas de Desempeño laboral en una muestra piloto (n =44).....	16
Tabla 4 Descriptivos de las variables de Fatiga Labora y Desempeño Laboral en colaboradores en empresas privadas de Ancash	19
Tabla 5 Correlación entre las variables de fatiga y desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas de Ancash	20
Tabla 6 Correlación entre la fatiga laboral y el desempeño según la muestra general y la generación “X” del mundo laboral en empresas privadas de Ancash.	21
Tabla 7 Correlación entre la fatiga laboral y el desempeño según la generación “Z” y la generación “Millenialls” del mundo laboral en empresas privadas de Ancash.	22
Tabla 8 Juicio de expertos	56

RESUMEN

Esta investigación fue desarrollada con el propósito de estimar la relación entre la fatiga laboral y el desempeño en los colaboradores de empresas privadas de Ancash. El diseño de estudio fue correlacional simple. Se aplicó en una muestra de 310 colaboradores entre los 18 y 67 años ($M=36.6$, $DE=11.2$), la mayoría hombres (81%). Se administró la Escala de fatiga laboral y el Cuestionario de desempeño laboral. Los resultados de la relación entre variables fue mínima necesaria ($\rho=-.36$, $p<.001$); del mismo modo, las correlaciones de la variable fatiga laboral con las dimensiones competencias del individuo y competencias para el puesto fueron de efecto mínimo necesario ($\rho=-.34$, $p<.001$). De acuerdo con la evidencia obtenida se concluye que a medida que aumentan los niveles de fatiga laboral, el desempeño laboral disminuye para un número mínimo de trabajadores. A continuación de analizan las implicancias prácticas y discuten los hallazgos.

Palabras clave: fatiga laboral, desempeño laboral, colaboradores, correlación.

ABSTRACT

This research was developed with the purpose of estimating the relationship between work fatigue and performance in employees of private companies in Ancash. The study design was simple correlational. It was applied to a sample of 310 employees between 18 and 67 years old ($M=36.6$, $SD=11.2$), the majority men (81%). The Work Fatigue Scale and the Work Performance Questionnaire were administered. The results of the relationship between variables were minimally necessary ($\rho=-.36$, $p<.001$); Similarly, the correlations of the work fatigue variable with the dimensions of the individual's competencies and competencies for the position were of minimum necessary effect ($\rho=-.34$, $p<.001$). According to the evidence obtained, it is concluded that as levels of work fatigue increase, work performance decreases for a minimum number of workers. They then analyze the practical implications and discuss the findings.

Keywords: work fatigue, work performance, collaborators, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos más presentes que se tiene en el mundo laboral es el desempeño. Cada empresa en el mundo busca que sus colaboradores tengan un adecuado desempeño desde 1994 y, no es diferente en la actualidad (Chung-Chan et al., 2023). Tal es la importancia, que se señala en algunos estudios, que los ingresos de una empresa están relacionados a la calidad del trabajo, así como la cantidad de horas trabajadas, además de, el resultado del trabajo o desempeño de este.

Sin embargo, Wang et al. (2023) menciona que es un fenómeno multicausal, es decir, existen diferentes variables que pueden explicarlo, por ejemplo, la satisfacción, el tipo de liderazgo empleado en la empresa y la inteligencia emocional, ya que para que sea adecuado, Torrecilla (2005) menciona que la satisfacción afecta o beneficia el ambiente laboral y el desempeño tanto individual como organizacional y la inteligencia emocional, que según Diaz y Chavarry (2022) mantiene una relación significativa con este, pues indica el rol fundamental que poseen las competencias blandas de un colaborador; tal es así, que es un elemento indispensable en el entorno laboral.

Por otro lado, la vida laboral es vista como una oportunidad donde los colaboradores dispondrán de recursos necesarios para realizar sus proyectos y poder ganar experiencia personal y social. La calidad de vida laboral es importante ya que incluye todas las acciones para aumentar un adecuado desempeño (Castro et al., 2018). Consecuentemente, las empresas se han adaptado a las presiones del cambio de muchas maneras, incluso tratando de minimizar los costos laborales e incrementar la flexibilidad laboral, con la multitarea, la variación de horarios de trabajo y la reducción de personal (Pérez, 2019).

No obstante, la probabilidad de que se incite una alteración en la salud del personal que complique la integridad personal, física y laboral (Vega et al., 2020); y que se manifiesten síntomas como la fatiga laboral o agotamiento físico y/o emocional.

Una preocupación constante en las empresas es la fatiga, debido a los trabajos de alta demanda y bajo presión, los largos períodos de trabajo, y el sueño acumulado. Es el resultado final de la integración de múltiples factores, como el tiempo que pasa despierto, la hora del día y la carga de trabajo (Sadeghniai y Yazdi, 2015).

De acuerdo con las investigaciones analizadas, se cree que al menos del 5 al 20% de la población general puede padecer fatiga laboral, durante al menos un mes y sin llegar a criterios patológicos (Sharpe, 2002). Por esta razón, la actividad del personal que se requiere en las empresas debería ser redefinida para evitar algún síntoma de fatiga y lograr aumentar el desempeño adecuado.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) realizó un estudio a 250 empresas peruanas, encontró que la medición del desempeño en la evaluación de RRHH es priorizada por el 46% de ellas, evidenciando así un interés regular, pero el 54% de las empresas peruanas aún no reportan el valor neto de los resultados en su organización.

Por otro lado, Peñaranda (2018), afirma que en el Perú el desempeño laboral general durante el 2017, calculada por la totalidad de colaboradores como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB), creció sólo un 0,5%, siendo desde el 2009, año de la crisis financiera, el ritmo más lento. Además, en 2017, el desempeño laboral registró ganancias en solo tres de las siete actividades manufactureras que conforman el PIB total de un país, medido por el lado de la oferta. Se registraron resultados válidos en construcción (6,5%), agricultura (3,6%) y pesca (1,8%).

Asimismo, para la Comisión Económica de América Latina en 2010, el desempeño de las pymes en comparación con las grandes organizaciones en Colombia era del 48%, lo que significa que estas necesitan más recursos que las grandes empresas para lograr resultados iguales. Si comparamos el nivel de desempeño en Colombia con algunos países desarrollados, el resultado es desfavorable (Bonilla, 2012).

Por la problemática mencionada, se propone lo siguiente: ¿Cuál es relación entre la fatiga y el desempeño laboral en los colaboradores de empresas privadas de Ancash?

Desde un aporte teórico, se permitirá analizar si el desempeño de los colaboradores está vinculado a la fatiga que estos experimentan en sus contextos de trabajo para que, se pueda brindar a los colaboradores parte del estudio, planes de mejora que se observan reflejados en los resultados de su desempeño a la hora de trabajar con niveles bajos de fatiga y de igual forma, implementar una nueva investigación ya que a nivel local no se encontraron estudios con las variables mencionadas. De igual forma, implementar una nueva investigación con las variables mencionadas y clasificarlas por diversidad generacional, pues es necesario conocer un poco más de cada una de las generaciones y cómo estas se desempeñan en las organizaciones y si están relacionadas o no con nuestras variables fatiga y desempeño laboral.

A nivel práctico, se podrá utilizar como un referente para empresas como intervención ya que, mejorará el conocimiento del alcance del problema para prevención y solución; finalmente a nivel social, pretende contribuir de manera relevante la problemática encontrada para impulsar un incremento en la calidad del bienestar físico, mental y emocional de los colaboradores.

El objetivo principal es estimar la relación entre la fatiga y el desempeño laboral en los colaboradores de empresas privadas de Ancash. Los objetivos específicos: estimar la correlación de la fatiga laboral y la dimensión competencia del individuo, estimar la correlación de la fatiga laboral y la dimensión competencia para el puesto y analizar la relación entre la fatiga laboral y el desempeño según generación del mundo laboral.

Por otro lado, consideramos como hipótesis general de estudio: La fatiga laboral se relaciona negativamente con el desempeño de los colaboradores de empresas privadas de Ancash, 2023. Las hipótesis específicas: Existe relación negativa entre la fatiga laboral y las dimensiones del desempeño competencia del individuo y competencias para el puesto; y, por último, existe relación entre fatiga laboral y el desempeño según generación del mundo laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Pérez (2019) en su investigación "Fatiga laboral y desempeño de los colaboradores del Hospital Vista Alegre", arrojó que la población de 87 funcionarios, los resultados más precisos fueron que el 65.5% de los colaboradores reportaron fatiga moderada, 19,5% fatiga leve y 14,9% fatiga severa. Se concluyó que existe una relación inversa entre la fatiga laboral y desempeño con un nivel de correlación $\rho = -0.249$ y un nivel de significancia de $p < 0,05$.

Linares (2017) en su investigación titulada "Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud La Huayrona, 2017", empleó cuestionarios que ella mismo elaboró para evaluar las variables en una muestra de 48 empleados. Los resultados arrojaron una evaluación con un coeficiente $\rho = 0.806$ entre la motivación y el desempeño laboral, lo que sugiere que existe una relación positiva y directamente proporcional entre ambas variables.

Vargas (2022) en su investigación "Comunicación organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada de Tacna, 2022" con una población de 60 trabajadores, tuvo como resultados que existe una correlación significativa y directa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral $\rho = 0.68$; $p < 0.001$ concluyendo que, a mayor nivel de comunicación organizacional, el desempeño laboral será mayor en la institución.

Martínez et al. (2019) en su investigación encontró una relación entre la fatiga y el ausentismo laboral en 110 trabajadores. Se utilizó un cuestionario sociodemográfico y la escala Check Strength Individual. Los pacientes de 2 años o más tenían mayores promedios de fatiga y 10 o más pacientes presentaban un contrato clínico anual. No hubo diferencia significativa entre la fatiga media versus el ausentismo, pero hubo una relación significativa entre la fatiga física ($p = 0.04$, $OR = 1.054$) y la antigüedad laboral ($p = 0.001$, $OR = 1.084$) con el estado de ausentismo. Finalmente, la fatiga física y la duración del servicio clínico se consideran factores de riesgo significativos para el ausentismo.

Llerena (2019) en su investigación "Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú" tuvo

como objetivo examinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño. Este estudio fue descriptivo correlacional y sus resultados mostraron que la correlación entre las variables fue significativa. Asimismo, mencionan que la satisfacción con la importancia de la tarea es el único aspecto de la satisfacción laboral que está altamente correlacionado con el desempeño laboral. Por lo contrario, el aspecto que menos se relaciona con el desempeño es la satisfacción con los beneficios económicos.

Gómez et al. (2020) en su estudio "Tecnoestrés y edad: un estudio transversal en trabajadores públicos" con una población de 132 trabajadores, revela que la edad se relaciona positivamente con la tecnofatiga y negativamente con la tecnoadicción hallándose diferencias significativas entre los baby boomers y la generación Y. Así mismo, estos hallazgos resguardan la idea de que los colaboradores públicos con mayor edad tienden a ser más propensos al estrés que se relaciona con la tecnología en el trabajo.

La fatiga en el trabajo es un aspecto presente en toda situación laboral. No obstante, cuando es excesivo o no se cuenta con un nivel de descanso adecuado que facilite el control, pueden presentarse situaciones que pueden afectar la salud de los colaboradores, como accidentes (Cubillos y López, 2009).

Así mismo, es el resultado de todo tipo de actividades que son física y mentalmente exigentes y estresantes, que reducen el rendimiento de los colaboradores, así como aumentan el fracaso, lo que lleva a una reducción de la atención, retrasos en el desempeño de las tareas y pausas espontáneas en la comunicación. Sus síntomas son: fatiga, dolores musculares y sensación de letargo mental (Yoshitake, 1978).

Por otro lado, Cárdenas et al. (2008) define la fatiga laboral como el resultado de un desequilibrio de estrés físico y/o mental que afecta a todo el cuerpo distinguiéndose por el tipo sobresaliente de carga de trabajo, como fatiga física, mental y emocional.

La fatiga en los trabajadores se refleja por la disminución cognitiva, la productividad deficiente en las labores, incremento de accidentes y la

disminución del desempeño en seguridad debido a la fatiga (Dawson y Thomas, 2019).

Los centros de trabajo deben ser conscientes de la acumulación de estrés físico al que se enfrentan los trabajadores, ya que la fatiga puede tener un gran impacto (Bláfoss et al., 2019).

Es más, la fatiga desmesurada puede perjudicar al bienestar de manera notable de los colaboradores; sin embargo, se estima una respuesta reguladora que resguarda a los colaboradores sanos ante la carga física o psicológica, teniendo un equilibrio sano entre el reposo y el trabajo (López et al., 2018).

Según Alonso (2010) la fatiga en el trabajo se manifiesta mediante síntomas y signos. Las dolencias comunes incluyen falta de concentración, irritabilidad, mareos, dolor de cabeza, sensación de pesadez en el cuerpo, poca fuerza física. Esto también se puede reflejar en los signos que son percibidos por otras personas como: pensamientos confusos, movimientos torpes, acumulación de errores, cambios en el comportamiento o disminución del rendimiento. Es más, la fatiga es uno de los factores que conducen a la reducción del desempeño y la mala calidad del trabajo (Aryal et al., 2017).

Formulando estrategias a la rotación laboral que es un planteamiento organizacional que se puede utilizar, en parte, para reducir la exposición ocupacional a los factores de riesgo físicos asociados con algunos trastornos relacionados con el trabajo (Mehdizadeh et al., 2020).

Teniendo en cuenta las diferentes definiciones del término fatiga laboral, es importante conocer cómo los autores han clasificado la fatiga en diferentes categorías, según la forma en la que se trabaja. Como resultado, se pueden encontrar diferentes tipos de fatiga, entre ellos:

- Fatiga muscular: Es la más común en tipos de trabajo que implican un esfuerzo excesivo debido a circunstancias como depender de una inadecuada organización laboral, el estado de salud o el historial médico de los colaboradores y/o las condiciones ambientales y/o condiciones ergonómicas de trabajo que no son satisfactorios o favorables.
- Fatiga sensorial o perceptiva: Caso de ocupaciones que requieren un alto

grado de control sensorial, visual y auditivo y requieren una alta carga psicomotora, requiriendo un trabajo con un alto grado de concentración.

- Fatiga psicológica o mental: Cambio temporal en el funcionamiento físico y mental. Esta variación es función de la potencia y duración del trabajo previo y de la naturaleza temporal del estrés mental. Hay una disminución en el rendimiento funcional debido a la impresión de fatiga.

En un estudio realizado por la Delegación del rector para la salud, bienestar social y medio ambiente (2012) los factores que predominan en la aparición de la fatiga laboral son:

- Desencadenantes: Esfuerzo físico o sensorial, trabajo rutinario o sedentarismo.
- Psicológicas: Altos niveles de responsabilidad en el puesto de trabajo, inadecuada organización, entorno desmotivado.
- Sociológicas: Clima organizacional negativo o inadecuado, ausencia de trabajo en equipo o valores empresariales.
- Ambientales: Condiciones no apropiadas de la temperatura en el puesto de trabajo, ruido excesivo, presencia de contaminantes, posiciones sedentarias o que no presenten una correcta postura ergonómica.

Según la Delegación del rector para la salud, bienestar social y medio ambiente (2012) la fatiga por ser un trastorno acumulativo se puede explicar de la siguiente forma:

- Fase de alarma: Donde los signos empiezan a ser evidentes, como estado de ánimo irritante, impaciente, el sentirse abatido, notables molestias al ruido, al desorden, entre otros.
- Fase de febrilidad: Se manifiesta la afección del autoconcepto, como el bajo nivel de autoconfianza, el insomnio, alteraciones en el carácter, aparición de tics, entre otros.
- Fase de apatía: Es la más notoria y en donde es la acumulación de todos los síntomas y signos afectan al sujeto, mostrando debilidad del estado físico, desinterés, problemas de salud más severos, incluso hasta infartos.

Sarmiento y Ribeiro (2021) definen el desempeño laboral como la suma del tiempo para realizar los procesos requeridos, sumado al tiempo de todo el trabajo de soporte necesario para ejecutar los procesos dados y el tiempo improductivo.

Aparte, Chiavenato (2002) menciona como desempeño laboral a la eficacia de las personas que trabajan en las organizaciones, la cual es indispensable, para que el individuo realice bien su trabajo y esté satisfecho con este.

Como tal, el desempeño de los colaboradores se ha vuelto importante debido a la creciente preocupación de los expertos en recursos humanos y organizaciones sobre el nivel de rendimiento obtenido de los trabajadores (Hemakumara, 2020).

Así mismo, Agudelo y Escobar (2022) mencionan que se conoce como una medida que se puede utilizar para concluir la eficacia con la que una organización emplea sus recursos para cumplir sus metas esperadas, así como la producción requerida. Reconociendo que el desempeño es multidimensional y el resultado de una armonía entre talento humano, tecnología, la organización por lo que se considera no sólo desde una perspectiva económica, sino también desde una global e integral.

Méndez (2000) refiere que el desempeño es un término que se ha convertido en un instrumento para medir el funcionamiento de los puestos de trabajo individuales en las industrias, sin ignorar que los colaboradores requieren una retroalimentación basada en el tema, porque conocer su nivel de desempeño puede hacerlos sentir seguros y tratados equitativamente por la organización, también es un modo de apoyo para los que no cumplen con los modelos de esta.

Marchant (2006) menciona que para el logro de las metas organizacionales, la eficiencia económica y la sostenibilidad en el tiempo, el desempeño es un factor importante, donde la calidad de los recursos humanos, las políticas organizacionales, los sistemas de trabajo y la cultura de la organización son importantes para mantenerlo y mejorarlo.

Por ello, el modelo de Campbell es uno de los pilares teóricos de la medición del desempeño por ser un marco multidimensional que pretende tener componentes claves para medir el desempeño y así ayuda en la formulación de estrategias para lograr las metas propuestas por la organización porque se enfoca en el

comportamiento de los colaboradores y cómo controla el desempeño. (Borman & Motowidlo, 1993 como se cita en Bautista et al., 2020)

Por consiguiente, se han desarrollado una clasificación de 8 elementos de desempeño laboral, de ellos, puede describir una estructura de desempeño en todos los trabajos. Estos factores son: tareas de dominio específicas, la capacidad de completar las tareas asignadas de la unidad; las habilidades en tareas insatisfechas relacionadas con las tareas no son únicas en caso de trabajo, sino que esperan empleadores; la comunicación oral y escrita incluye las habilidades de los colaboradores para escribir o hablar con los destinatarios en toda escala; mantener la disciplina individual, incluida la evitación de comportamientos negativos en el trabajo; crear condiciones para el trabajo del grupo, el nivel de apoyo y cooperación para mantener el propósito de que el equipo trabaje por una persona involucrada en sus colegas; monitorear el buen nivel de alguien que afecta el rendimiento de los subordinados a través de la interacción con la cara; y el gobierno mencionó la conservación de la integración, se consideró cuestiones de resolución y organización de recursos (Campbell et al., 1993, como se cita en Bautista et al., 2020).

Para Murphy (1990) los factores establecidos por Campbell son críticos para la medición y adquisición precisa de los objetivos comerciales y se pueden aplicar a cualquier área de especialización organizacional.

El enfoque basado en competencias para la evaluación del desempeño es uno de los más habituales entre las organizaciones. La competencia se define como las características observables que las personas aportan al desempeño exitoso de sus puestos de trabajo (Gómez et al., 2016). Deben ser medibles y relacionados con el trabajo definido por la organización.

De igual forma, Jaimes et al. (2018) en su investigación el desempeño laboral es comprendido como el resultado del sistema de producción y originado por las acciones de los colaboradores en el lugar de trabajo y está vinculado con la mejora de los recursos materiales, tecnológicos y financieros de la empresa.

Así mismo, para Jones y Chung (2006) es un requerimiento en las empresas que los colaboradores se esfuercen constantemente a fin de obtener resultados

favorables. En algunas empresas, este requerimiento llega a determinar la permanencia del trabajador. Por lo tanto, los líderes organizacionales deben identificar los factores que motivan a las personas a trabajar de manera más eficiente y productiva.

Lo cual, Prado (2016) señaló que para medir el desempeño laboral es necesario considerar cinco puntos principales: qué pueden hacer los colaboradores, cómo autoevaluar su buen trabajo, capacidad de adaptación a los cambios de tecnología y los métodos de sus puestos de trabajo u organización en general, capacidad de resolución de problemas, y las actividades que deben organizarse con sus compañeros.

Finalmente, en el entorno laboral actual conviven sujetos de todas las generaciones, por lo tanto, para Farías (2017) “pertenecer a una generación” significa nacer en una determinada época en la que las personas conviven y comparten determinados hechos, situaciones e ideas en el proceso de desarrollo diario, guiados por determinados paradigmas que determinará la percepción de los valores, costumbres y creencias predominantes en la época.

Es así, que estas generaciones están conformadas por los Baby Boomers (1947 y 1964) quienes buscan el crecimiento personal y el desarrollo profesional, respetan la autoridad y buscan el cambio; son una generación altamente competitiva e individualista. La Generación X (1965 y 1980) quienes sólo creen en su propia capacidad, con lo cual son dueños de su propia carrera. A diferencia de generaciones anteriores, se caracterizan por un alto nivel de preparación académica y un énfasis en el aprendizaje continuo. La Generación Millenials (1981 y 1995) prevalece porque están siempre conectados a la tecnología, gracias a la cual crean nuevas formas y métodos que les permiten optimizar su vida diaria; son independientes, flexibles y auténticos. Finalmente, la Generación Z (A partir de 1996) quienes necesitan una recompensa inmediata y frecuente también por ser activos en el mundo; se comunican en red ampliando sus relaciones interpersonales; tienen en cuenta que el trabajo debe darles lo que ellos aprecien como desarrollo profesional y personal, también buscan la armonía entre el trabajo y la vida privada, preponderando puntos tales como la flexibilidad y el teletrabajo (Farías, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, según CONACYT (2015) estos son estudios realizados esencialmente necesarios para obtener nuevos conocimientos sobre el valor de los fenómenos, situaciones o eventos observados.

3.1.2. Diseño de investigación

Así mismo, fue de diseño correlacional simple; la cual muestra la forma básica de un tipo de investigación que tiene como objetivo reconocer, sin excepción, la correlación funcional entre dos o más variables. No es posible controlar variables en relaciones funcionales (Ato et al., 2017).

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Fatiga Laboral

Definición conceptual: Benavides & Vergaray (2019) define como las características de la actividad laboral y las condiciones ambientales en las que el trabajador se desempeña y afectan negativamente a su salud, ocasionando síntomas particulares como la fatiga laboral.

Definición operacional: Se obtiene de las valoraciones de la Escala de Fatiga Laboral.

Dimensiones: El cuestionario cuenta con tres dimensiones (Carga Física, Carga Mental, Carga Psíquica).

Indicadores: Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.

Escala de medición: Para esta investigación se usó tipo ordinal ya que se establece de acuerdo con el orden o jerarquía de los objetos o personas en una característica (Sánchez et al., 2018).

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: García (2001) define el desempeño como las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que están relacionados con los objetivos de la organización.

Definición operacional: Se obtiene de las valoraciones del cuestionario de Desempeño Laboral.

Dimensiones: El cuestionario cuenta con dos dimensiones (competencias del individuo y competencias del puesto).

Indicadores: Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13.

Escala de medición: Para esta investigación se usó tipo ordinal ya que se establece de acuerdo con el orden o jerarquía de los objetos o personas en una característica (Sánchez et al., 2018).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Conformada por 350 colaboradores de empresas privadas de Ancash que reciben atención médica en la Organización Iberoamericana de Salud Ocupacional.

Criterios de inclusión: Mayores de edad que laboren en empresas privadas de Ancash y deseen participar libremente.

Criterios de exclusión: Personas que no reciben atención médica en la Organización Iberoamericana de Salud Ocupacional.

3.3.2. Muestra

Conformada por 306 colaboradores de empresas privadas de Ancash, obtenido mediante la fórmula muestral online de la aplicación Macorr-com. considerando un valor de confianza de (95%), con una precisión de error de (1.9%) (Macorr, 2003).

Los participantes presentaron edades entre 18 a 67 años, el 19% fueron del sexo femenino mientras que el 81% de sexo masculino. En consideración a las características de estudio, la mayoría de los participantes pertenecen al rubro de pesquera con un 37.4%, seguidos con un 34.2% construcción, 8.4% salud, entre otros rubros con un total de 20% (ver Tabla 1).

Tabla 1

Características de los colaboradores de empresas privadas de Ancash.

	Frecuencias	% del Total
Sexo		
Femenino	59	19.0 %
Masculino	251	81.0 %
Rubro		
Agroindustria	13	4.2 %
Construcción	106	34.2 %
Distribuidora	19	6.1 %
Educación	4	1.3 %
Electricidad	8	2.6 %
Financiera	11	3.5 %
Moda	1	0.3 %
Pesquera	116	37.4 %
Salud	26	8.4 %
Seguridad	3	1.0 %
Transportes	3	1.0 %
Edad	18 - 67 año (M=36.6, DE=11.2)	

3.3.3. Muestreo

Se utilizará muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, lo que comprende elegir colaboradores de fácil acceso de una muestra con características similares a la población objetivo por métodos no aleatorios; proporciona un medio de control arbitrario sobre el número de participantes en la investigación (Arias-Gómez et al., 2019).

3.3.4. Unidad de análisis

Colaborador de empresa privada de Ancash.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se tuvo en cuenta el método de la encuesta ya que se pudo determinar la opinión de la población y obtener los datos sobre el problema propuesto para luego realizar un adecuado estudio y presentar mejoras. Los cuestionarios se aplicaron de manera individual y directa en el campo.

Instrumento 01: Escala de Fatiga Laboral

Desarrollada por Benavides & Vergaray en el año 2019, compuesta por 8 ítems, 3 dimensiones, Carga física, Carga mental y Carga psíquica, de administración colectiva o individual, se aplica a colaboradores mayores de edad de género masculino y femenino. La aplicación de la prueba presenta un tiempo de 5 minutos y el formato de respuesta es de tipo Likert de cuatro puntos. Se evalúa con las respuestas de Muy en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, De acuerdo = 3 y Muy de acuerdo = 4.

Se realizó una validez de contenido, para lo cual se recurrió al criterio de expertos. Se tuvo un grupo de jueces constituido por cuatro psicólogos. El contenido de validez V para el análisis de contenido respecto al test presenta valores mayores de .80 .

Los 8 ítems evidencian buena consistencia interna y validez de constructo, la prueba de adecuación muestral $KMO=.84$, alto y aceptable según criterios de Campo, Arias y Oviedo (2008).

La confiabilidad se obtuvo mediante una muestra piloto de 44 colaboradores. La dimensión de Carga física reportó un valor de .87, Carga mental un valor de .89 y Carga psíquica un valor de .76. Estos valores son aceptables debido a que la confiabilidad mínima es de .50 demostrando que el instrumento es confiable (García, 2006).

Tabla 2

Índices de homogeneidad y fiabilidad de la Escala de fatiga laboral en una muestra piloto (n = 44).

Dimensión	Cantidad de ítems	ω
Carga Física	3	.87
Carga Mental	3	.89
Carga Psíquica	2	.76

Nota. ω : Coeficiente Omega de McDonald

Los datos sobre la validación y la fiabilidad, según lo que se muestra en la tabla muestran índices de homogeneidad de .67 a .78 en carga física con un grado de fiabilidad aceptable ($\omega = .87$). En la dimensión carga mental, los índices de homogeneidad obtenidos fueron de .71 a .84 y la confiabilidad fue de .84. De manera similar, en la dimensión carga psíquica, los coeficientes de homogeneidad fueron de .61 en ambos ítems y la fiabilidad de .76. Los ocho ítems demostraron ser homogéneos y las tres dimensiones confiables (Ver Tabla 2).

Instrumento 02: Desempeño Laboral

Construido por Linares (2017), tiene como finalidad determinar el nivel de desempeño laboral que consta de 13 ítems y 2 dimensiones, competencias del individuo y competencias para el puesto, de administración colectiva o individual, se aplica a colaboradores de género masculino y femenino. Presenta un tiempo de 10 minutos la aplicación de la prueba y el cual debe ser respondido en un formato ordinal con frecuencias de cinco opciones que van desde Deficiente = 1, Regular = 2, Bueno = 3, Muy bueno = 4 y Excelente = 5.

La validez fue por el medio de Juicio de Expertos, a través de 1 profesional experto en el campo de la investigación y la educación universitaria con maestría y doctorado otorgando resultados aceptables, donde según el Alfa de Cronbach se realizó la confiabilidad de este instrumento, fórmula que

define el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad tuvo un valor de .85.

Luego de recopilar la información según un panel de cuatro expertos, quienes evaluaron la claridad, relevancia y coherencia de los ítems del cuestionario de desempeño laboral, recomendaron adaptar lingüísticamente los ítems 1, 3 y 4 de la dimensión competencias del individuo y el ítem 10 de la dimensión competencias para el puesto.

Una vez mejorada la redacción acorde al contexto y cultura de la población, se volvió a revisar y con respecto a la relevancia, en una escala de 1 a 4, con un intervalo de confianza del 95%, su valoración reportó medidas de V de Aiken desde .92 a 1.00 en Relevancia; de .92 a 1.00 en Coherencia y de .83 a 1.00 en Claridad, los valores considerando su intervalo de confianza serían aceptables desde el .70 en el límite inferior, siendo que los Valores de V cercanos a 1 indican un perfecto acuerdo entre los jueces (Ventura-León, 2019) (Ver tabla 8 en sección anexos).

Los datos sobre la validación y la fiabilidad, según lo que se muestra en la tabla muestran índices de homogeneidad de .54 a .80 en competencias del individuo con un grado de fiabilidad aceptable ($\omega = .87$). En la dimensión competencias del puesto, los índices de homogeneidad obtenidos fueron de .73 a .86 y la confiabilidad fue de .84. Los trece ítems demostraron ser homogéneos y las dos dimensiones confiables (Ver tabla 3)

Tabla 3

Índices de homogeneidad y fiabilidad de las Escalas de Desempeño laboral en una muestra piloto (n =44).

Dimensión	Cantidad de ítems	ω
Competencias del individuo	5	.87
Competencias para el puesto	8	.87

Nota. ω : Coeficiente Omega de McDonald

Se obtuvo la confiabilidad por una muestra piloto de 44 colaboradores. La dimensión de competencias del individuo reportó un valor de .87 y competencias para el puesto un valor de .87. Estos valores son aceptables debido a que la confiabilidad mínima es de .50 demostrando que el instrumento es confiable (García, 2006) (Ver tabla 4).

3.5. Procedimientos

Se determinaron las variables del estudio a procesar, después se seleccionaron los cuestionarios a aplicar; posteriormente para la recolección de datos, se utilizó un permiso emitido por la escuela de psicología que se le entregó a la empresa privada con la cual se trabajó. Así mismo, se brindó información precisa a la empresa de manera presencial de cómo se aplicarían los cuestionarios, las fechas y horarios. Posterior a ello, se organizaron los materiales para la aplicación de los instrumentos, se recaudó la cantidad de copias necesarias y lápices que fueron utilizados dentro de la organización.

Los cuestionarios se aplicaron de manera presencial considerando el consentimiento informado para proteger la confidencialidad del personal y así, conozca el propósito y acepte la conformidad de la investigación, los datos relacionados con el estudio y la transmisión posterior de los resultados. Con la información obtenida, se utilizó el programa Microsoft Excel para vaciar todos los datos recaudados y posteriormente trabajarlos con el programa Jamovi, que permitió analizar los resultados y utilizar la estadística a nivel descriptivo para realizar las tablas necesarias, determinar las dos variables de estudio, correlacionar los objetivos propuestos, se generó un análisis de información y se verificó que cumplan los criterios para un óptimo análisis.

3.6. Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos por los instrumentos fueron vaciados al programa Microsoft Excel, donde luego de filtrarse, las respuestas incompletas fueron exportados al programa Jamovi. La validación de uno de los instrumentos

se realizó por medio del método de juicio de expertos, con ayuda de una calculadora de la V de Aiken (Ventura-León, 2019). Se estimó la confiabilidad mediante un estudio piloto, haciendo uso del coeficiente Omega de McDonald. Se utilizó el estadístico Spearman para la correlación y la presentación en tablas estadísticas en función del formato APA, después de estimado el supuesto de normalidad. La valoración de los datos se realizó tomando en cuenta las medidas de tamaño de efecto: .20 (mínimo), .50 (moderado) y .80 (fuerte) (Domínguez-Lara et al. 2018).

3.7. Aspectos éticos.

La investigación fue revisada positivamente por el Comité de Ética de la Universidad Privada César Vallejo y aprobada en Lima el 10 de julio del 2023.

Asimismo, este estudio tiene en cuenta las normas éticas establecidas por la Universidad César Vallejo, en relación a la investigación como también se tendrá en cuenta el Código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú aprobado por resolución N° 190-2018-CDN-C. PsP del 16.07.2018 cuyo Título preliminar en su capítulo III – de la investigación Artículo 24° menciona que todo psicólogo debe tener en cuenta que todo estudio donde hayan personas involucradas, obligatoriamente debe contar con un consentimiento informado de las personas que están participando; por lo cual, se consideró aplicar una pregunta haciendo mención si se otorga el consentimiento informado al inicio del cuestionario ya que, cada colaborador fue libre de aceptar o no ser parte de esta investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Descriptivos de las variables de Fatiga Laboral y Desempeño Laboral en colaboradores en empresas privadas de Ancash.

	M	DE	Mín	Máx	As	Cu	K-S		ω
							Z	p	
Fatiga laboral	19.5	6.39	12	48	1.09	2.35	0.126	< .001	
Carga física	4.78	1.66	3	12	0.99	1.58	0.164	< .001	.76
Carga mental	4.98	1.79	3	12	0.98	1.82	0.181	< .001	.86
Carga psíquica	9.77	3.2	6	24	1.09	2.35	0.126	< .001	.55
Desempeño Laboral	53.2	11.2	20	70	-0.27	-0.46	0.068	< .001	
Competencias del individuo	22.9	4.84	8	30	-0.29	-0.48	0.081	< .001	.90
Competencias para el puesto	30.3	6.63	8	40	-0.27	-0.44	0.088	< .001	.96

Nota: M = Media, DE = Desviación Estándar, Min = Mínimo, Máx = Máximo, As = Asimetría, Cu = Curtosis. K-S = Kolmogorov – Smirnov, ω = Consistencia interna.

Las puntuaciones obtenidas en la variable de fatiga laboral en colaboradores de empresas privadas de Ancash, mostró lo siguiente: Un rango que va de 12 a 48 puntos (M=19.54, DE=6.39) con asimetría y curtosis positiva. La medida de normalidad inferencial señala la ausencia de un ajuste normal en los datos ($p < .05$). Simultáneamente sus dimensiones puntúan por debajo de la media, carga física (M=4.78, DE=1.66), carga mental (M=4.98, DE=1.79) y carga psíquica (M=9.77, DE=3.2) indicando que todas las dimensiones presentaron medidas de normalidad inferencial que no se ajustan a una distribución normal. En referencia a las puntuaciones de desempeño laboral se observa lo siguiente: Un intervalo de 20 a 70 puntos (M=53.2, DE=11.24). La medida de normalidad inferencial señala la ausencia de un ajuste normal ($p < .05$). Las dimensiones muestran una tendencia por encima de la media, competencias del individuo (M=22.9, DE= 4.84) y competencias para el puesto (M=30.3, DE=6.63); según los datos de la asimetría. Al igual que la medida general la distribución de las puntuaciones por dimensión no se ajustan de manera normal.

Tabla 5

Correlación entre las variables de fatiga y desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas de Ancash.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Fatiga laboral	—						
2. Carga física	.90 ***	—					
3. Carga mental	.91 ***	.67 ***	—				
4. Carga psíquica	.99 ***	.90 ***	.91 ***	—			
5. Desempeño Laboral	-.36 ***	-.35 ***	-.32 ***	-.36 ***	—		
6. Competencias del individuo	-.35 ***	-.33 ***	-.31 ***	-.35 ***	.97 ***	—	
7. Competencias para el puesto	-.35 ***	-.34 ***	-.31 ***	-.35 ***	.98 ***	.92 ***	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 5, se presentan los resultados del análisis de correlación entre las variables fatiga y desempeño laboral, en donde se obtuvo una correlación mínima necesaria ($\rho = -.36$) y muy significativa ($p < .001$), lo cual indica que se acepta la hipótesis general de investigación, lo que quiere decir que mientras el nivel de fatiga laboral aumenta, el desempeño laboral adecuado disminuye.

Por otro lado, se muestran los hallazgos del análisis de correlación entre la variable fatiga laboral y la dimensión competencias del individuo, como la correlación entre fatiga laboral y competencias para el puesto pertenecientes a la variable de desempeño laboral, en donde en ambas se obtuvo una correlación mínima necesaria ($\rho = -.34$) y muy significativa ($p < .001$), lo cual indica que se aceptan las hipótesis específicas de la investigación.

Tabla 6

Correlación entre la fatiga laboral y el desempeño según la muestra general y la generación "X" del mundo laboral en empresas privadas de Ancash.

Matriz de Correlaciones

	1	2	3	4	5	6	7
1. Fatiga laboral	—	.90 ***	.93 ***	.99 ***	-.44 ***	-.46 ***	-.40 ***
2. Carga física	.90 ***	—	.69 ***	.90 ***	-.43 ***	-.44 ***	-.37 ***
3. Carga mental	.91 ***	.67 ***	—	.93 ***	-.39 ***	-.41 ***	-.35 **
4. Carga psíquica	.99 ***	.90 ***	.91 ***	—	-.44 ***	-.46 ***	-.40 ***
5. Desempeño Laboral	-.36 ***	-.35 ***	-.32 ***	-.36 ***	—	.97 ***	.98 ***
6. Competencias del individuo	-.35 ***	-.33 ***	-.31 ***	-.35 ***	.97 ***	—	.91 ***
7. Competencias para el puesto	-.35 ***	-.34 ***	-.31 ***	-.35 ***	.98 ***	.92 ***	—

Nota. Debajo de la diagonal figuran las correlaciones de la muestra completa, sobre la diagonal figuran las correlaciones de la generación "X". * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 6, se aprecia que las dimensiones de fatiga laboral con el desempeño laboral alcanzaron una relación de efecto mínima necesario ($r_s = < 0.20$, $p < .001$) positivas, con aceptación en la prueba de hipótesis inferencial estadística. Indicando cuanto mayor sea la tendencia de fatiga laboral, menor es la probabilidad de un adecuado desempeño de los colaboradores. Mientras que la variable desempeño laboral presenta correlación inversa a fatiga, refiriendo que, a meno fatiga, mayor es la probabilidad de un desempeño adecuado en los colaboradores.

Tabla 7

Correlación entre la fatiga laboral y el desempeño según la generación “Z” y la generación “Millennialls” del mundo laboral en empresas privadas de Ancash.

Generación Z		1	2	3	4	5	6	7
1. Fatiga laboral	—	0.90 ***	0.89 ***	1.00 ***	-0.35 ***	-0.32 ***	-0.35 ***	
2. Carga física	0.91 ***	—	0.63 ***	0.90 ***	-0.34 ***	-0.31 ***	-0.35 ***	
3. Carga mental	0.94 ***	0.72 ***	—	0.89 ***	-0.29 ***	-0.27 ***	-0.29 ***	
4. Carga psíquica	1.00 ***	0.91 ***	0.94 ***	—	-0.35 ***	-0.32 ***	-0.35 ***	
5. Desempeño Laboral	-0.26 *	-0.26 *	-0.25	-0.26 *	—	0.97 ***	0.98 ***	
6. Competencias del individuo	-0.24	-0.25	-0.22	-0.24	0.97 ***	—	0.91 ***	
7. Competencias para el puesto	-0.26 *	-0.26 *	-0.24	-0.26 *	0.98 ***	0.91 ***	—	

*Nota. Debajo de la diagonal figuran las correlaciones de la generación "Z", sobre la diagonal figuran las correlaciones de la generación Millennialls.
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$*

En la tabla 7, se aprecia que las dimensiones de fatiga laboral con el desempeño laboral alcanzaron una relación de efecto mínima necesario ($r_s = <0.20$, $p < .001$) positivas, con aceptación en la prueba de hipótesis inferencial estadística. Indicando cuanto mayor sea la tendencia de fatiga laboral, menor es la probabilidad de un adecuado desempeño de los colaboradores. Mientras que la variable desempeño laboral presenta correlación inversa a fatiga, refiriendo que, a meno fatiga, mayor es la probabilidad de un desempeño adecuado en los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos de la investigación, el principal objetivo de esta investigación fue estimar la relación que existe entre la fatiga y el desempeño laboral. Las variables mencionadas presentan una correlación mínima necesaria significativa, lo que quiere decir que mientras el nivel de fatiga laboral aumenta, el desempeño laboral disminuye en una cantidad mínima de trabajadores. Los resultados son similares a lo encontrado por Pérez (2019), quién investigó a personal de salud de Trujillo, coincidiendo que la fatiga laboral tiene una relación inversa con el desempeño en los colaboradores del Hospital Distrital Vista Alegre, es decir a mayor fatiga menor desempeño. Otros estudios que pueden ser de utilidad para entender los hallazgos es el de Martínez et al. (2019) y Ledesma et al. (2018). En el primero, se observó que la fatiga laboral se relaciona con el ausentismo, mientras que, en el segundo se observó que el ausentismo laboral se relaciona con el desempeño laboral. Tomando en cuenta lo encontrado, se puede aproximar a una explicación de la relación entre las variables y se introduce la posibilidad de sugerir que el ausentismo puede ser una variable que tiene un rol intermedio entre la fatiga y el desempeño.

Desde una perspectiva teórica, se ha establecido que la fatiga laboral implica un papel importante en la eficiencia laboral, llevando a una disminución significativa en el rendimiento de las tareas asignadas (Dawson y Thomas, 2019). Este fenómeno no solo tiene repercusiones a nivel individual, sino que también puede afectar la dinámica organizacional en su conjunto. Para comprender más a fondo las causas subyacentes de la fatiga laboral, es esencial examinar los factores específicos relacionados con la naturaleza y organización del trabajo.

Entre los elementos que contribuyen al surgimiento de la fatiga laboral, destacan aspectos vinculados a la estructura y condiciones laborales. Investigaciones previas, como la realizada por Medina (2012) señalan que la prolongación de las jornadas laborales y la ausencia de pausas y descansos reparadores traen consigo fatiga laboral. La falta de tiempo para espacios de descanso reparador puede promover la acumulación de tensiones físicas y mentales, lo que, a su vez puede afectar el desarrollo de tareas laborales.

Hay que reconocer que los efectos de la fatiga laboral no solo afectan al individuo, sino que también tienen implicaciones en la dinámica general de la organización. La comprensión detallada de estos factores es esencial para implementar estrategias efectivas de gestión del trabajo que mitiguen la fatiga y fomenten un entorno laboral más saludable y productivo. En este sentido, la identificación y abordaje de las condiciones laborales adversas se erigen como pilares fundamentales para optimizar el desempeño y el bienestar tanto a nivel individual como organizacional.

En cuanto a los objetivos específicos que son estimar la correlación de la fatiga laboral entre las dimensiones competencia del individuo y competencia para el puesto de la variable del desempeño laboral, se muestra también una relación mínima necesaria significativa; es decir a menor fatiga, las competencias del desempeño laboral serán mayores demostrando un notorio elevado rendimiento en competencias tanto individuales como para el óptimo cumplimiento de las funciones con el puesto.

Ahora bien, otros estudios que se relacionan con el desempeño y son provechosos para comprender estos hallazgos son los de Llerena (2019) y Bonilla (2019). En la primera investigación se observó que, el desempeño se relaciona con la satisfacción demostrando una relación significativa; mientras que, en la segunda se observó que la fatiga se relaciona inversamente a la satisfacción en el trabajo. De acuerdo con esto se puede inferir que a mayor fatiga laboral menor satisfacción en el trabajo y, por consiguiente, bajo desempeño en sus colaboradores.

De hecho, en el estudio de Llerena (2019) destaca la relación positiva entre el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo. La evidencia de una relación significativa subraya la importancia de cultivar un entorno laboral que promueva la satisfacción de los colaboradores como un elemento clave para estimular el rendimiento laboral. En este sentido, la satisfacción en el trabajo puede considerarse no solo como un indicador de bienestar psicológico, sino también como un predictor valioso del éxito y la eficacia en las tareas laborales. Estos resultados sugieren que las organizaciones pueden beneficiarse

significativamente al invertir en estrategias que mejoren la satisfacción en el trabajo de sus colaboradores, potenciando así su desempeño.

El estudio de Bonilla (2019) proporciona una perspectiva inversa al explorar la relación entre la fatiga laboral y la satisfacción en el trabajo. Los resultados indican una correlación negativa, revelando que a medida que aumenta la fatiga laboral, disminuye la satisfacción en el trabajo. Este hallazgo sugiere que la fatiga no solo afecta directamente el desempeño laboral, como se discutió anteriormente, sino que también tiene un impacto sustancial en la percepción subjetiva de satisfacción en el trabajo por parte de los colaboradores.

En relación con el último objetivo específico, que consistió en analizar la relación entre la fatiga laboral y el desempeño según la edad generacional, se observa que las dimensiones estudiadas presentaron una relación mínima pero necesaria con cada grupo de edades. Al comparar estos resultados con el estudio realizado por Gómez et al. (2020), donde se encontró una relación significativa entre la edad y la dimensión de la fatiga, se destaca que, en la subescala de fatiga, la Generación Y muestra puntuaciones significativamente más bajas que el grupo de los Baby Boomers. Esto se debe a que los Baby Boomers son mayores en edad, aunque esta diferencia solo es relevante en comparación con el grupo más joven (Generación Y).

Respecto a las limitaciones del desarrollo de la investigación, es crucial resaltar en primer lugar el tamaño de la muestra (no representativa). Es necesario que el lector conozca las dificultades que el equipo investigador tuvo para acceder a un número mayor de participantes. Aspectos como, la baja producción y la voluntad de cada trabajador, fueron las más comunes. La baja productividad de las empresas influyó en la poca participación de colaboradores en la organización, mientras que, la falta de voluntad se observó en constantes negativas de los trabajadores.

También, el diseño correlacional empleado en la investigación es una limitación importante para considerar al no proporcionar datos que explique una relación casusa efecto entre la fatiga y el desempeño, sino, solamente, una relación o covariación entre ambas. Las limitaciones descritas sugieren una interpretación

cautelosa de los resultados y prever estudios con una muestra de mayor representatividad y el uso de investigaciones con diseños de mayor complejidad (p. ej. predictivos o correlacionales causales).

VI. CONCLUSIONES

- Respecto al objetivo general, se encontró que existe una correlación mínima necesaria y significativa entre la fatiga y el desempeño laboral en los colaboradores de empresas privadas en Áncash. Los resultados respaldan la hipótesis de que a medida que disminuye la fatiga laboral, aumenta el desempeño laboral, subrayando la importancia de gestionar la fatiga para mejorar la eficiencia en el entorno laboral.
- En relación con el primer objetivo específico, se estableció una correlación mínima pero necesaria y significativa entre la fatiga laboral y la dimensión de competencias individuales pertenecientes a la variable de desempeño. Estos resultados sugieren que la fatiga laboral puede influir en las competencias individuales de los colaboradores, afectando directamente su capacidad para llevar a cabo tareas específicas de manera eficiente.
- En cuanto al segundo objetivo específico, se evidenció una correlación mínima pero necesaria y significativa entre la fatiga laboral y la dimensión de competencias para el puesto. Esto indica que la fatiga laboral no solo afecta las habilidades individuales, sino también las competencias específicas requeridas para el desempeño efectivo en el rol laboral asignado.
- En el último objetivo específico, el análisis de la relación entre la fatiga laboral y el desempeño según la diversidad generacional confirmó la hipótesis inferencial estadística. Se encontró que cuanto mayor es la tendencia a experimentar fatiga laboral, menor es la probabilidad de un desempeño adecuado por parte de los colaboradores. Este hallazgo subraya la importancia de considerar las diferencias generacionales al abordar la fatiga laboral y su impacto en el rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- En estudios posteriores, desarrollar estudios con el mismo tema de investigación para profundizar más la relación existente entre las variables fatiga y desempeño laboral con una población más extensa y rubros en común, incrementando la información para conocer más a fondo la problemática y consecuencia de estos.
- A futuros investigadores, se sugiere la realización del estudio con las variables mencionadas haciendo uso de un diseño correlacional predictivo y a su vez un análisis estadístico más amplio que busque explicar la influencia de la fatiga en el desempeño laboral.
- Se sugiere llevar a cabo investigaciones específicas que evalúen la relación entre el ausentismo laboral y las variables de desempeño y fatiga laboral. Comprender cómo la fatiga puede estar vinculada al ausentismo y cómo este a su vez afecta el rendimiento laboral proporcionaría una perspectiva más completa sobre la dinámica entre estos factores.
- Recomendamos a las organizaciones la implementación de un plan anual que incluya actividades, programas o talleres diseñados para reducir la fatiga laboral. Estas iniciativas podrían centrarse en la promoción de hábitos saludables, gestión del estrés, organización del trabajo y pausas activas. Al abordar directamente la fatiga, las empresas pueden contribuir a mejorar el bienestar de sus colaboradores y, por ende, aumentar el desempeño laboral.
- Se recomienda que futuras investigaciones y prácticas organizacionales adopten un enfoque multidimensional al abordar la fatiga y el desempeño laboral. Esto implica considerar no solo factores individuales, sino también factores organizacionales y generacionales que puedan influir en estas dinámicas. Un enfoque integral permitirá un entendimiento más completo y preciso de la relación entre la fatiga y el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. E., y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), 28(2), 122-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>
- Alonso, F. (2010). Why we work: Work between stress and happiness. *Editorial Díaz de Santos*.
- Aryal, A., Ghahramani, A., & Becerik-Gerber, B. (2017). Monitoring fatigue in construction workers using physiological measurements. *Automation in Construction*, 82, 154-165. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2017.03.003>
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2017). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038- 1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, Á. y Miranda-Navales, G. (2019). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Benavides Paredes, G., & Vergaray Del Castillo, F. (2019). Construcción de la Escala de Fatiga Laboral. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2392>
- Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. <http://hdl.handle.net/20.500.11839/732>
- Bonilla Patiño, K. M. (2019). Fatiga laboral asociado a la satisfacción en el trabajo en la corporación nacional de electricidad de Bolívar en la ciudad de Guaranda, en el año 2018 (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica).
- Bláfoss, R., Sundstrup, E., Jakobsen, M. D., Brandt, M., Bay, H., & Andersen, L. L. (2019). Physical workload and bodily fatigue after work: Cross-sectional study

- among 5000 workers. *European Journal of Public Health*, 29(5), 837–842.
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz055>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Psychometric properties of a scale: internal consistency. *Revista de salud pública*, 10(5), 831-839.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012400642008000500015&script=sci_abstract&tlng=pt
- Cárdenas, S., Lucas, M., Idoate García, V. M., Llano Lagares, M., Elhadad, A., & Ismael, F. (2008). SOFI-SM: cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental y psíquica. *Revista Digital Seguridad Salud Trabajo*, 2, 1-22.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3629776>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128.
<http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Primera Edición. *Editorial McGraw – Hill*.
- Chun-Chang, L., Wen-Chih, Y., Zheng, Y., Xiao-Chi, L. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8):e18007. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- CONACYT. (2015). *Glosario de Términos y Conceptos Relevamiento de datos para la construcción de Estadísticas e Indicadores sobre Actividades de Ciencia y Tecnología del Paraguay*. (1a. ed.). GOBIERNO NACIONAL DE PUERTORICO. https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/Glosario-de-terminos-yconceptos-2015_1.pdf
- Cubillos, C. M. N., & López, Y. A. R. (2009). Fatiga laboral, accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista

de la ciudad de Yopal. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 10, 7-21.
<https://www.researchgate.net/publication/313875531>

Dawson, D., & Thomas, M. J. W. (2019). Fatigue management in practice – It's just good teamwork. *Sleep Medicine Reviews*, 48, 101221.
<https://doi.org/10.1016/j.smrv.2019.101221>

Delegación del rector para la salud, bienestar social y medio ambiente (2012). *Fatiga laboral concepto y prevención*. Madrid: Universidad Complutense.

Díaz Ortiz, E. M., & Chávarry Ysla, P. del R. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97–113.
<https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>

Dominguez-Lara, S., Villegas, G., Yauri, C., Mattos, E., y Ramírez, F. (2018). Propiedades psicométricas de una escala de autoeficacia para situaciones académicas en estudiantes universitarios peruanos. *Revista De Psicología*, 2, 27–40. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/8>

Farías, M. L. (2017). El significado y el valor del trabajo: una aproximación desde la diversidad generacional. In *IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-067/453>

García, H. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología. *Estadística con SPSS y metodología de investigación*.

García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista proyecciones*, 2(9), 3.

Gómez, L., Balkin, D., y Crady, R., (2016). *Managing Human Resources*. Octava edición. Editorial Pearson.

Gómez, M., Cebrián, B., Esteller, P., Navarro, M., & Plazuelo, N. (2020). Tecnoestrés y edad: Un estudio transversal en trabajadores públicos.

Cuadernos de Neuropsicología, 14(2), 25-33.
<https://doi.org/10.7714/cnps/14.2.203>

Hemakumara, M. G. G. (2020). The impact of motivation on job performance: A review of literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2), 24-29. <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>

INEI (2015) Perú: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas, 2015. Lima: *Instituto Nacional de Estadística e Informática*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Jones, E. & Chung, C. (2006). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. *Engineering Management Journal*, 18(1), 32-38. <https://doi.org/10.1080/10429247.2006.11431682>

Ledesma, C. R. D., Crespo, H. G., & Castro, A. M. A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista cuidarte*, 9(1), 1973-1987. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
https://doi.org/10.20511/jefib_2019.v3n1.398

López, J., Muñoz, E., & Baltazar, R. (2018). Fatiga laboral, mediante la aplicación del SOFI-SM en bomberos mexicanos. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 5104-5104. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5104

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1), 58-69.
- Martínez, C. L., Moraga, S. P., Paredes, C. S., Vásquez, A. S., y Villarroel, C. M. V. (2019). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 243-249. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Medina Roldán, C. J. (2012). Influencia de la fatiga en la productividad del trabajo de los obreros del área de decorado avance de la compañía tropical packing ecuadorSA en la ciudad de Yaguachi en el año, 2012 (Doctoral dissertation).
- Mehdizadeh, A., Vinel, A., Hu, Q., Schall Jr, MC, Gallagher, S. y Sesek, RF (2020). Rotación laboral y trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo: una perspectiva de fatiga-fracaso. *Ergonomía*, 63(4), 461-476 <https://doi.org/10.1080/00140139.2020.1717644>
- Méndez, J. (2000). Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos Electorales. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Murphy, K. R. (2013). Job performance and productivity. In *Psychology in organizations* (pp. 157-176). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203771891-16>
- Peñaranda, C. (2018). La productividad laboral apenas avanzó 0,5% en el 2017. *La cámara*, 6-8. <https://www.camaralima.org.pe/wp-content/uploads/2020/10/180305.pdf>
- Pérez, C. (2019). *Fatiga laboral y productividad de los colaboradores del Hospital Distrital Vista Alegre, Trujillo 2019* [Licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69612>
- Prado Álvarez, C. (2016). *Relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo, Trujillo 2015* [Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT <https://dspace.unitru.edu.pe/items/d2353d04-3518-40e1-88b3-a1b70bdee1ce>

- Sánchez, H. Reyes, C y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Sarmiento, M., & Ribeiro Ferreira, M. L. (2021). Factors affecting construction productivity in Brazil: comparison with recent international research. *Revista Ingeniería de Construcción*, 36(3) https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071850732021000300369&script=sci_arttext
- Sadeghniaat-Haghighi, K., & Yazdi, Z. (2015). Fatigue management in the workplace. *Industrial psychiatry journal*, 24(1), 12. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.160915>
- Sharpe, M. y Wilks, D. (2002). ABC of psychological medicine. Fatigue. *British Medical Journal*. volume 325-31. <https://doi.org/10.1136/bmj.325.7362.480>
- Torrecilla, O. D. (2005). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. *Mza., documento de cátedra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNC*.
- Vargas Anahua, M. L. (2022). Comunicación organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada de Tacna, 2022.
- Vega, N., Ceballos, H., & Pardo, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 5(1), 112–126. <https://doi.org/10.25214/27114406.995>
- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 34(4), 323-326. <https://doi.org/10.20882/adicciones.1213>
- Yoshitake H. (1978). Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms. *Ergonomics*, 21(3), 231-233. <https://doi.org/10.1080/00140137808931718>

ANEXOS

Anexo 1: *Tabla de operacionalización de variables*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Fatiga Laboral	Benavides & Vergaray (2019) “Las peculiaridades de la actividad laboral y sus contextos ambientales donde el trabajador se desempeña se pueden ver influenciadas negativamente sobre su salud, ocasionando síntomas específicos como la fatiga laboral”.	Se obtiene de las valoraciones de la Escala de Fatiga Laboral	Carga Física	Ítems 1, 2 y 3	Escala Likert
			Carga Mental	Ítems 4, 5 y 6	
			Carga Psíquica	Ítems 7 y 8	
Desempeño Laboral	García (2001) dijo que: “El desempeño laboral es el rendimiento y la eficiencia que muestran los colaboradores en el desarrollo de funciones y tareas. Es la base de mejora del desempeño y lo ayudará a alcanzar las metas y objetivos de su organización”. (p. 34)	Se obtiene de las valoraciones del cuestionario de Desempeño Laboral.	Competencias del individuo	Ítems 1, 2, 3, 4 y 5.	Escala Likert
			Competencias del puesto	Ítems 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13.	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE FATIGA LABORAL

Edad: _____ Sexo: (M) (F) Empresa: _____ Rubro: _____ Puesto: _____

Marque con un aspa (X) en qué medida las expresiones siguientes describen cómo se siente habitualmente durante su jornada laboral.

PREGUNTAS	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. Me siento con sueño la mayor parte del día.				
2. Siento que mis músculos del cuerpo se contraen constantemente.				
3. Últimamente siento que me falta el aire.				
4. Me falta energía para terminar mi jornada laboral.				
5. Siento que mi capacidad de atención sostenida ha disminuido.				
6. Tengo dificultades para recordar actividades y tareas en el trabajo				
7.				
8. Creo que otra persona puede hacer mi trabajo mejor que yo.				
9. Cuando realizo alguna tarea específica me cuesta concentrarme con facilidad.				

Cuestionario de Desempeño Laboral

Edad: _____ Sexo: (M) (F) Empresa: _____ Rubro: _____ Puesto: _____

Esta encuesta recoge sus opiniones y sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo con como piense o actúe, de acuerdo con la siguiente escala:

ENUNCIADO	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
2. Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
3. Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.					
4. Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					
5. Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos.					
6. Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.					
7. Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.					
8. Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.					
9. Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.					
10. Uso eficaz y protección de los recursos.					
11. Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
12. Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.					
13. Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.					

Anexo 3: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Fatiga laboral y su relación al desempeño en colaboradores de empresas privadas de Ancash, 2023.

Investigadores: Silva Montañez Valeria Nohemí y Zambrano Baigorria, Joysse Valeria.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Fatiga laboral y su relación al desempeño en colaboradores de empresas privadas de Ancash, 2023.", cuyo objetivo es estimar la relación entre fatiga y desempeño laboral en los colaboradores de empresas privadas de Ancash. Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Impacto de la investigación:

Analizar si el desempeño de los colaboradores está vinculado a la fatiga que estos experimenten en sus contextos de trabajo para que, se pueda brindar a los colaboradores parte del estudio planes de mejora que se observan reflejados en los resultados de su desempeño a la hora de trabajar con niveles bajos de fatiga.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Fatiga laboral y su relación al desempeño en colaboradores de empresas privadas de Ancash, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en las instalaciones de la institución Organización Iberoamericana de Salud Ocupacional. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadores Silva Montañez Valeria Nohemí y Zambrano Baigorria Joysse Valeria. Email: silvamvaleria98@gmail.com valerizb@hotmail.com Docente asesor Marlo Alcántara Obando. Email: malcantarao@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

* Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Fatiga laboral y su relación al desempeño en colaboradores de empresas privadas de Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Ademar Vargas Díaz
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	UCV, UNIFE, USMP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autora:	Jacqueline Linares.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual y colectiva.
Tiempo de aplicación:	15 min.
Ambito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El Cuestionario de Desempeño Laboral está compuesto por 13 ítems y 2 dimensiones, el cual debe ser respondido en un formato ordinal con frecuencias de cinco opciones que van desde 1 (mala evaluación) hasta 5 (excelente evaluación). El objetivo es determinar el nivel de desempeño laboral.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Competencias del individuo	Vygotsky (1917) sostuvo "Esto lo realiza a través de la interacción social con otros. Consiste en evaluar las características o competencias que el individuo ya posee y que están relacionadas con el puesto". (p.21).
	Competencias para el puesto	Mide las competencias necesarias para el bien desempeño de un puesto.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de síntomas de Desempeño Laboral elaborado por Linares en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Linares J. en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

• Primera dimensión: Competencias del individuo.

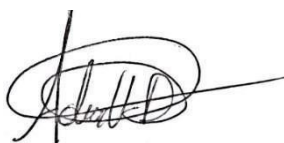
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa y excelencia.	1. Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimo de desempeño y promueve la innovación.	4	4	4	
Integridad.	2. Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectiva e individuales.	4	4	4	
Comunicación a todo nivel.	3. Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.	4	4	4	
Supervisión / acompañami	4. Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.	4	4	4	
Apertura para el cambio	5. Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos.	4	4	4	



• Segunda dimensión: Competencias para el puesto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad administrativa	6. Posee conocimiento y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.	4	4	4	

Trabajo en equipo	7. Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.	4	4	4	
Trabajo con otras organizaciones	8. Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.	4	4	4	
Control interno.	9. Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.	4	4	4	
Sentido costo beneficio.	10. Uso eficaz y protección de los recursos.	4	4	4	
Toma de decisiones y solución del problema.	11. Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.	4	4	4	
Compromiso del servicio.	12. Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.	4	4	4	
Enfoque pragmático.	13. Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.	4	4	4	



Firma del evaluador
45476251
DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Fatiga laboral y su relación al desempeño en colaboradores de empresas privadas de Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Daniel Enrique Lazaro Valverde
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Educativa
Institución donde labora:	CSMC Fortaleza del sol Chao
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Eficacia de la intervención cognitivo conductual en trastornos de la conducta alimentaria. Una revisión sistemática

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autora:	Jacqueline Linares.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual y colectiva.
Tiempo de aplicación:	15 min.
Ambito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El Cuestionario de Desempeño Laboral está compuesto por 13 ítems y 2 dimensiones, el cual debe ser respondido en un formato ordinal con frecuencias de cinco opciones que van desde 1 (mala evaluación) hasta 5 (excelente evaluación). El objetivo es determinar el nivel de desempeño laboral.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Competencias del individuo	Vygotsky (1917) sostuvo "Esto lo realiza a través de la interacción social con otros. Consiste en evaluar las características o competencias que el individuo ya posee y que están relacionadas con el puesto". (p.21).
	Competencias para el puesto	Mide las competencias necesarias para el bien desempeño de un puesto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de síntomas de Desempeño Laboral elaborado por Linares en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Linares J. en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

• Primera dimensión: Competencias del individuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa y excelencia.	1. Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimo de desempeño y promueve la innovación.	3	3	3	
Integridad.	2. Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectiva e individuales.	4	4	4	
Comunicación a todo nivel.	3. Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.	3	3	3	Modificar la palabra "respeto" por respeto".
Supervisión / acompañamiento	4. Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.	4	4	4	
Apertura para el cambio	5. Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos.	4	4	4	



• Segunda dimensión: Competencias para el puesto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad administrativa	6. Posee conocimiento y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.	4	4	4	

Trabajo en equipo	7. Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.	4	4	4	
Trabajo con otras organizaciones	8. Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.	4	4	4	
Control interno.	9. Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.	4	4	4	
Sentido costo beneficio.	10. Uso eficaz y protección de los recursos.	4	4	4	
Toma de decisiones y solución del problema.	11. Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.	4	4	4	
Compromiso del servicio.	12. Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.	4	4	4	
Enfoque pragmático.	13. Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 70868746
CPsP: 29890

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Fatiga laboral y su relación al desempeño en colaboradores de empresas privadas de Ancash, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nelson Pacifico Espinoza Yong		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(x)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Clínico Forense		
Institución donde labora:	INPE – USMP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	8 años		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autora:	Jacqueline Linares.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual y colectiva.
Tiempo de aplicación:	15 min.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El Cuestionario de Desempeño Laboral está compuesto por 13 ítems y 2 dimensiones, el cual debe ser respondido en un formato ordinal con frecuencias de cinco opciones que van desde 1 (mala evaluación) hasta 5 (excelente evaluación). El objetivo es determinar el nivel de desempeño laboral.

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición



Desempeño Laboral	Competencias del individuo	Vygotsky (1917) sostuvo “Esto lo realiza a través de la interacción social con otros. Consiste en evaluar las características o competencias que el individuo ya posee y que están relacionadas con el puesto”. (p.21).
	Competencias para el puesto	Mide las competencias necesarias para el bien desempeño de un puesto.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de síntomas de Desempeño Laboral elaborado por Linares en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Linares J. en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

• Primera dimensión: Competencias del individuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa y excelencia.	1. Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimo de desempeño y promueve la innovación.	4	4	3	
Integridad.	2. Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectiva e individuales.	4	4	4	
Comunicación a todo nivel.	3. Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.	3	3	3	
Supervisión / acompañami	4. Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.	4	4	4	
Apertura para el cambio	5. Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos.	4	3	4	



• Segunda dimensión: Competencias para el puesto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad administrativa	6. Posee conocimiento y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.	4	4	4	

Trabajo en equipo	7. Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.	4	3	4	
Trabajo con otras organizaciones	8. Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.	4	4	4	
Control interno.	9. Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.	4	4	4	
Sentido costo beneficio.	10. Uso eficaz y protección de los recursos.	4	4	4	
Toma de decisiones y solución del problema.	11. Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.	4	3	4	
Compromiso del servicio.	12. Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.	4	4	4	
Enfoque pragmático.	13. Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.	4	4	4	



Nelson Espinoza Yung
 Psicólogo CPA P 17266
 E-062410

Firma del evaluador
 DNI 45046719

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Fatiga laboral y su relación al desempeño en colaboradores de empresas privadas de Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marixa Alegre Alegre		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social	(x)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	9 años		

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autora:	Jacqueline Linares.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual y colectiva.
Tiempo de aplicación:	15 min.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El Cuestionario de Desempeño Laboral está compuesto por 13 ítems y 2 dimensiones, el cual debe ser respondido en un formato ordinal con frecuencias de cinco opciones que van desde 1 (mala evaluación) hasta 5 (excelente evaluación). El objetivo es determinar el nivel de desempeño laboral.

14. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición



Desempeño Laboral	Competencias del individuo	Vygotsky (1917) sostuvo “Esto lo realiza a través de la interacción social con otros. Consiste en evaluar las características o competencias que el individuo ya posee y que están relacionadas con el puesto”. (p.21).
	Competencias para el puesto	Mide las competencias necesarias para el bien desempeño de un puesto.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de síntomas de Desempeño Laboral elaborado por Linares en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Linares J. en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

• Primera dimensión: Competencias del individuo.

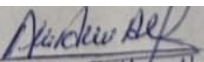
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa y excelencia.	1. Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.	4	4	4	
Integridad.	2. Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectiva e individuales.	4	4	4	
Comunicación a todo nivel.	3. Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.	3	4	4	¿Respecto?
Supervisión / acompañami	4. Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.	3	4	4	Mejorar ítem para que tenga más claridad
Apertura para el cambio	5. Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Competencias para el puesto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad administrativa	6. Posee conocimiento y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.	4	4	4	



Trabajo en equipo	7. Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.	4	4	4	
Trabajo con otras organizaciones	8. Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.	4	4	4	
Control interno.	9. Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.	4	4	4	
Sentido costo beneficio.	10. Uso eficaz y protección de los recursos.	3	4	4	Mejorar ítem, más claridad
Toma de decisiones y solución del problema.	11. Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.	4	4	4	
Compromiso del servicio.	12. Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.	4	4	4	
Enfoque pragmático.	13. Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.	4	4	4	



.Ps. Marixa X. Alegre Alegre
MG. EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
CPP. 25835

Firma del evaluador
DNI 46252409

Anexo 5: Validación de jueces del Cuestionario de Desempeño Laboral.

Tabla 8

Juicio de expertos

	Relevancia			Coherencia			Claridad		
	V	IC 95%		V	IC 95%		V	IC 95%	
1	0.92	0.65	0.99	0.92	0.65	0.99	0.83	0.55	0.95
2	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00
3	0.92	0.65	0.99	0.92	0.65	0.99	0.83	0.55	0.95
4	0.92	0.65	0.99	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00
5	1.00	0.76	1.00	0.92	0.65	0.99	1.00	0.76	1.00
6	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00
7	1.00	0.76	1.00	0.92	0.65	0.99	1.00	0.76	1.00
8	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00	0.92	0.65	0.99
9	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00
10	0.92	0.65	0.99	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00
11	1.00	0.76	1.00	0.92	0.65	0.99	1.00	0.76	1.00
12	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00
13	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00	1.00	0.76	1.00

Nota. V = V de Aiken, IC = Intervalo de confianza