

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral en un Ministerio del Estado Peruano, 2022

AUTORA:

Moreno Salvador, Mariela del Pilar (orcid.org/0000-0003-1916-8711)

ASESOR:

Dr. Pumacayo Palomino, Ilich Ivan (orcid.org/0000-0003-1341-2613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A DIOS todopoderoso, que en todo momento es guía en mi camino...

Con especial cariño y amor a mi querida HIJA, quien es mi mayor fuerza de inspiración y me apoya incondicionalmente en mis estudios de posgrado.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado, por acogerme en sus aulas y formarme como Maestra en Gestión Pública.

A los señores Docentes del Programa de Maestría, quienes impartieron conocimientos durante mi formación.

En especial a mi familia y amigos por su colaboración y apoyo constante en el presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	11
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÌA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 01. Distribución de la población	15
Tabla 02. Resultados de la Gestión de Riesgos Psicosociales	20
Tabla 03. Resultados sobre Desempeño Laboral	21
Tabla 04. Prueba de Normalidad	23
Tabla 05. Correlación entre Gestión de Riesgos y Desempeño Laboral	24
Tabla 06. Correlación entre Exigencias Psicologicas y Desempeño Lab	25
Tabla 07. Correlación entre Trabajo activo y Desempeño Laboral	26
Tabla 08. Correlación entre apoyo social y desempeño laboral	27
Tabla 09. Cortrelación entre Compensaciones y Desempeño Laboral	28
Tabla 10. Correlación entre Doble presencia y Desempeño Laboral	29

Resumen

El presente estudio se desarrolló con la finalidad de determinar de qué manera la gestión de riesgos psicosociales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, en un Ministerio del Estado Peruano. El tipo de estudio es de investigación aplicada y diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. Como instrumentos se aplicaron cuestionarios para auscultar información sobre gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral a una muestra conformada por 60 trabajadores. Los resultados muestran que la mayoría (76,7%) de colaboradores manifiestan que la gestión de riesgos psicosociales corresponde al nivel alto, el 15 % al nivel medio, y el 6,7% al nivel muy alto, y solamente el 1,7% corresponde al nivel bajo. Sobre el desempeño laboral la mayoría de colaboradores con el 51,7% corresponde al nivel alto, el 41,7% al nivel muy alto y el 6,7% al nivel medio. Además, se ha logrado identificar el nivel de relación entre las variables para el nivel de significancia bilateral (p=0,030) < 0,05, corresponde un coeficiente de correlación de Spearman = 0,280; Estos resultados indican que existe correlación baja pero significativa entre gestión de riesgos psicosociales y el desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, colaboradores, Estado peruano, riesgos psicosociales.

Abstract

This study was developed with the purpose of determining how psychosocial risk management is related to the work performance of employees in a Peruvian State Ministry. The type of study is applied research and non-experimental design, descriptive correlational and cross-sectional. Questionnaires were applied as instruments to collect information on psychosocial risk management and work performance to a sample of 60 workers. The results show that the majority (76.7%) of employees stated that psychosocial risk management corresponds to the high level, 15% to the medium level, 6.7% to the very high level, and only 1.7% to the low level. Regarding work performance, the majority of employees (51.7%) corresponds to the high level, 41.7% to the very high level and 6.7% to the medium level. In addition, it has been possible to identify the level of relationship between the variables for the level of bilateral significance (p=0.030) < 0.05, corresponding to a Spearman correlation coefficient = 0.280; these results indicate that there is a low but significant correlation between psychosocial risk management and work performance.

Keywords: Job performance, collaborators, Peruvian State, psychosocial risks.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones destacan por estar empleando recursos humanos calificados y competitivos, demostrando capacidades de identificación institucional y aportes a la solución de problemas laborales acordes a su competencia. A nivel del mundo, se observa que las instituciones son más reconocidas por su alto desempeño y por ende la modernización, ha producido cambios en todos los aspectos de interacción de las sociedades, de manera fundamental en las condiciones del trabajo y del empleo, modificando las conductas de empleadores y empleados. La competencia ha producido sobrecarga emocional en los trabajadores, con mayor intensificación en el trabajo, con mayores responsabilidades, expuesta a mayores exigencias y riesgos psicosociales por las circunstancias y el entorno en el cual desarrolla su empleo. Las condiciones de trabajo han sido modificadas generando cambios que implican desarrollo de habilidades cognitivas e interpersonales más relevantes, generando riesgos en la salud de los trabajadores, siendo el puesto de trabajo una fuente de desafíos para la salud. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Los riesgos psicosociales se generan por la inseguridad, como efecto de las disposiciones laborales que deben enfrentar los colaboradores, (OIT, 2020a); con la finalidad de garantizar la seguridad y mejores condiciones de trabajo que son indispensables y fundamentales para el trabajo decente (OIT, 2019); en tal sentido, estas condiciones desfavorables afectan la salud emocional, síquica, mental y física de los trabajadores en toda institución son conocidos como riesgos psicosociales (RS), sometiendo a los trabajadores a restricciones, por los cambios de rutina laboral y vida personal (Chales, 2021); dichos cambios ha conllevado a enfrentar retos y desafíos psicosociales que afectan la salud y tranquilidad de los trabajadores que laboran de manera presencial o desde casa (OIT, 2020b). Todos conocemos que, en un corto tiempo hubo que adaptarse a nuevos procedimientos y sistemas de trabajo, tecnologías, con lo cual aumentó la carga de trabajo (Neffa et al., 2020).

Para la OIT (2020), las capacidades, habilidades del trabajador tienen gran valor en la administración de personal, destacando el trabajo colaborativo y proactividad, la disposición positiva hacia el cambio, la comunicación asertiva entre otros. De igual manera para la CEPAL (2020) el desarrollo de capacidades, conllevan a tener mejor desempeño laboral, lo que exige reducir los riesgos psicosociales, que afectan al trabajador, y a la organización. Según la OIT (2020) diariamente una aproximado de 153 trabajadores sufren accidentes y alrededor de 6300 mueren por causas relacionadas con el trabajo; Es más, advirtió sobre los riesgos sicosociales que son causales de los problemas presentados, en cuanto a la carga de trabajo y al inadecuado establecimiento de horarios, la presión, miedo a perder el empleo y problemas de comunicación (INFOCOP, 2021). Además la OIT(2020) manifiesta que debe evaluar adecuadamente el contexto y los riesgos psicosociales (RS) a fin de evitar el estrés y reducir problemas de salud emocional, cuidando el estado de ánimo, la motivación, agotamiento, ansiedad, depresión, entre otros aspectos, que afectan el desempeño laboral.(CCS, 2020). Es más, los cambios de estado de ánimo y crisis emocionales, afectan el comportamiento de los trabajadores y puede conllevarlos a manifestar agresividad, violencia familiar, por reacciones emocionales negativas, sin dejar de lado el impacto psicológico generado por duelo de la pérdida de algún ser querido a causa de la pandemia (Service Company Group, 2020).

Vargas Echeverría & Flores Galaz, (2019), manifiesta que todos reconocen que el contexto laboral tiene incidencia directa en la conducta de quienes laboran en la organización, lo que conlleva atener motivaciones positivas o negativas en su desempeño laboral, posibilitando la contribución al mejoramiento o a la disminución de la productividad, a incrementar o disminuir la creatividad e identificación o implicación con el logro de metas institucionales. En tal sentido, el desempeño laboral constituye el conjunto de acciones y comportamientos, en los que los trabajadores o colaboradores se identifican con su trabajo, y asumen compromisos para lograr los objetivos de la institución.

Chiavenato (2007) manifiesta que la gestión es un proceso que toda organización o institución asume para fortalecer el logro de objetivos planificados, construyendo redes sociales, para garantizar el éxito en la organización, sabiendo interactuar y articular con el entorno que lo rodea. Es así que, a nivel de la

organización, se observa que los trabajadores aun presentan características de riesgos psicosociales como, estrés, preocupaciones por el incremento de la carga laboral, por la disminución del periodo de descanso. Aún más, se mantiene el temor de contagiarse de la pandemia y ser trasmisor del virus en el hogar y demás personas con las que se relaciona en el contexto en el cual se desenvuelve; puesto que los ambientes donde desarrollan sus labores, aún no cuentan con las medidas de protección convenientes.

De acuerdo a lo manifestado, se plantea el siguiente problema general: ¿De qué manera la gestión de riesgos psicosociales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de un Ministerio del Estado Peruano, en el año 2022?

La justificación de trabajo, se manifiesta bajo los siguientes criterios: justificación teórica, por sus caracterización de contribuir al conocimiento y aplicación de temas tan sensibles como son la gestión de riesgos psicosociales en el sector de la gestión pública, y de esta manera se aspira conocer y aplicar la teorías relacionadas con las variables en estudio, esperando que nuestra contribución a la investigación, contribuya a incrementar el conocimiento teórico y científico relacionado con la temática planteada. La justificación metodológica del trabajo está basada en la elaboración de instrumentos adecuados para recoger información, que son instrumentos debidamente validados por juicio de expertos por profesionales calificados en gestión pública, además se aplicará el cuestionario validado ISTAS21, que permite medir los factores de riesgo psicosociales (SUSESO/ISTAS 21, 2018). Con respecto a su importancia y conveniencia, el estudio es de suma trascendencia, debido que servirá como texto y guía a los consultores y asesores de recursos humanos, de la organización, para que brinden un mejor servicio de intermediación laboral, eficaz y pertinente por parte de directivos hacia los trabajadores de la organización, mucho más si se encuentran en el nivel de vulnerabilidad, además, el estudio es de importancia, dado que se fundamenta en información actualizada y en la experiencia de los trabajadores quienes han de brindar información real, lo cual permitirá obtener de nuevos conocimientos y servirá como guía en la toma decisiones y aplicación de estrategias en la gestión y superar los aspectos psicosociales y contribuir a un mejor desempeño laboral en las instituciones públicas. La justificación práctica del estudio es importante para que el Ministerio del Estado Peruano, supere deficiencias y contribuya a lograr la satisfacción de los trabajadores, con lo cual se mejora la atención a los usuarios. El trabajo de investigación se justifica legalmente de acuerdo al marco normativo de la Ley 31246 cuyo objetivo es garantizar, a los trabajadores, el cuidado de su salud en su ámbito laboral (Congreso de la República, 2021).

En concordancia con la descripción de la problemática, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar de qué manera la gestión de riesgos psicosociales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, en un Ministerio del Estado Peruano, durante el año 2022. En tal sentido los objetivos específicos son los siguientes: Identificar la relación que existe entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral, en un Ministerio del Estado Peruano; Determinar la relación entre el trabajo activo y el desempeño laboral, en un Ministerio del Estado Peruano; Analizar el nivel de relación que existe entre el apoyo social y el desempeño laboral, en un Ministerio del Estado Peruano, en el año 2022.; Identificar el nivel de relación entre las Compensaciones y el desempeño laboral, en un ministerio del estado peruano; Identificar nivel de relación que existe entre la doble presencia y el desempeño laboral, en un ministerio del estado peruano, en el año 2022.

De acuerdo a lo antes descrito y para contrastar el problema, nos planteamos la siguiente hipótesis general: La gestión de riesgos psicosociales está relacionada de manera significativa con el desempeño laboral de los colaboradores, en un Ministerio del Estado Peruano, durante 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se ha logrado encontrar los siguientes antecedentes, como el estudio realizado por Quiñones et al., (2021) quienes buscaron identificar los agentes psicosociales involucrados en la afectación ocasionada en el bienestar y vida laboral en tiempos de pandemia; fue cuantitativa, descriptiva aplicando un cuestionario a 144 colaboradores de un ministerio público; sus resultados evidenciaron que el 53% presentan disímiles situaciones en riesgos psicosociales como presión laboral, estrés y presión laboral debido a la exigencia en el trabajo; pero, que el buen clima laboral admite una positiva estabilidad que hace disminuir los riesgos. Arriban a la conclusión que es la exigencia laboral que los conlleva a mostrar problemas psicobiológicos como complicaciones gastrointestinales, dolor de cabeza, entre otros.

Castiblanque, (2020), en su estudio nos demuestra que existe doble discriminación indirecta con respecto al sistema normativo de protección social en base a normas referidas a la prevención de riesgos en el trabajo y enfermedades profesionales. Los resultados muestran que la LPRL no desarrolla las pautas necesarias y suficientes de seguridad para prevenir o superar los riesgos o desafíos de los riesgos psicosociales. Considera además que aún así, al haberse superado los riesgos o enfermedades que tuvieron causas psicológicas no plantean estrategias para la protección de enfermedades profesionales, o enfermedades del trabajo, lo que demuestra subestimación por tales riesgos que afectan a los trabajadores y mucho más a mujeres trabajadoras en situación de riesgos.

Paladines (2021) en su estudio sobre factores de riesgo psicosocial, para lo cual aplicó el enfoque cuantitativo, descriptivo y corte transversal aplicando el Método F-PSICO 3.1 a través del cual detectó que la supervisión es el factor de riesgo que mayor afecta en un 57%; además, el 34% manifestó como factor al tiempo y recarga de trabajo por no contar con un ambiente favorable, de igual modo el 34% opinó la falta de apoyo social; estudio que evidencia la importancia del

tiempo de dedicación al trabajo y falta de apoyo social constituyen factores de riesgo psicosocial.

Pérez-Fuentes et al., (2019), han realizado un estudio sobre el Burnout tema importante en el contexto de la salud, teniendo como propósito analizar la relación entre las variables sociodemográficas y del desempeño laboral, en una muestra de 1,307 con edad promedio de 32 años. Los resultados demuestran que hay implicación de las variables sociodemográficas, en el desempeño laboral con la presencia o no de burnout. El trabajo destaca por la propuesta de un modelo que considera a las variables estudiadas, que tendrá efectos positivos en la atención de la salud de los trabajadores.

García-Real et al., (2020) en su trabajo, describieron que las situaciones de conflicto afectan la salud mental. El estudio tiene enfoque cuantitativo, no experimental, aplicado a 800 trabajadores de un ministerio público mediante un cuestionario y en cuyos resultados observaron que el impacto psicológico negativo del COVID-19 donde el 40% de trabajadores tuvieron tratamiento psicológico, con síntomas de salud mental negativa, concluyen que a pesar de existir situaciones conflictivas, es necesario el modelo de superación de la salud de los trabajadores.

Elosúa (2018) su estudio versa sobre la empleabilidad, en el cual se analizó de manera cuantitativa las fortalezas de los trabajadores, siendo la adaptabilidad activa, la más destacada, debido a la flexibilidad y la capacidad de cambio. Se concluye que la generación del milenio ha desarrollado características alineadas con los fundamentos de la empleabilidad, haciendo inferencias sobre las actitudes, habilidades y posicionamientos desarrollados por esta generación, sin embargo los trabajadores no cultivan la lealtad hacia la institución, pues dos tercios de la generación piensan en abandonar su actual centro laboral.

García-Real et al., (2020) los autores estudian el impacto de la Pandemia en la salud emocional del personal de un Ministerio Público; fue un estudio cuantitativo, descriptivo, aplicado a trabajadores y usuarios de residencias en 8000 intervenciones psicológicas de países de Asia y Europa, donde se observó enfermedades psicológicas. Los resultados muestran que el 40% recibió al menos una intervención psicológica, concluyendo que las enfermedades tienen impacto negativo en la salud, pero demuestran patrones de resiliencia bien establecidos.

Arias & Pacheco (2020) en su trabajo, determinan los niveles psicológicos de profesionales en contextos de contagio COVID-19 en una muestra de 330 personal de salud que manifestaban estrés, ansiedad, depresión mediante un estudio cuantitativo, descriptivo donde encontraron que un 71.2% manifestaba niveles de ansiedad, 26.8% niveles de depresión; asimismo, un 35.7% sufría cansancio emocional en niveles moderados y un 31.9% en altos niveles; en general el 15.7% manifestó ansiedad, el 14.3% depresión y el 47.8% de insomnio (47.8%) significando que los niveles psicológicos están presentes en los servidores profesionales esencialmente en los de salud.

Flores et al., (2021) en su estudio describieron los desafíos de la gestión sobre riesgos con respecto a la crisis sanitaria 2020, en 99% del personal administrativo. Fue de enfoque mixto aplicando el instrumento CoPsoQ-istas21 mediante entrevistas a especialistas de la organización; en sus resultados encontraron que entre los factores psicosociales está el ritmo de trabajo en un 94.9% y el conflicto de rol en un 55.6% afectó los propósitos de la organización; asimismo, los riesgos no sistemáticos como reputación, laborales, operativos y estratégicos están presentes en los riesgos psicosociales de un trabajador.

Apaza et al., (2020) en su estudio referido estrés, depresión y ansiedad en 296 estudiantes universitarios; con enfoque cuantitativo y diseño correlacional descriptivo; encontraron que el estrés estuvo presente en el 37,8% manifestó tener insomnio siendo más mujeres más vulnerables al estrés; respecto a la depresión, el 45,9% depresión leve con insomnio el 65,2% mencionó sufrir de ansiedad moderada., de los cuales el 40,9% son de sexo femenino y el 24,3% son de sexo masculino. Esta situación afectó el desarrollo organizacional y cumplimiento de funciones.

Sánchez & Mejía (2020) fue orientada a identificar los indicadores psicosociales durante la pandemia; fue cuantitativa, tipo aplicada, descriptiva comparativa en género rango de edad, nivel educativo, ocupación y contagio de COVID-19 en familiares; aplicó el inventario de comportamiento psicosocial desajustado ante el COVID-19 a una muestra de 883 personas. En sus resultados identificaron diferencias significativas en su comparación siendo las escalas con porcentajes más altos el desgaste emocional con 24%; Somatización un 23%, preocupaciones un 23% y Ansiedad el 21%.

El estudio nos evidencia la existencia de riesgos psicosociales en pandemia, que afecta el comportamiento y desarrollo en el trabajo.

Jyoti & Sharma, (2017), el artículo versa sobre la autoeficacia del mentoring y el desempeño laboral, el trabajo se realizó con 276 trabajadores del sector bancario en India, a quienes se aplicó un cuestionario, facilitando el análisis factorial y ecuaciones estructurales, con el fin de probar las relaciones entre las variables. Los resultados confirman que la autoeficacia regula la relación entre el mentoring y aprendizaje y comunicación entre los trabajadores.

Sora et al., (2021), en su trabajo sobre inseguridad y desempeño laboral, proponen un modelo de mediación multigrupo y explican la relación entre las variables. En relación a la metodología empleada, aplicaron un cuestionario, a una muestra conformada por 1,435 colaboradores de 138 organizaciones de los países de España y Austria. Como resultados describen que la inseguridad laboral no se relacionada directamente con el desempeño. La conclusión del estudio versa sobre la comprensión de los fundamentos de la relación entre inseguridad y el desempeño laboral. El trabajo es importante porque hace énfasis en el desempeño de los trabajadores.

Ramos-Villagrasa, et. al., (2019), en su trabajo sobre sobre desempeño de los recursos humanos, siendo la evaluación bastante rígida con 18 ítems, de un cuestionario (IWPQ), mide las dimensiones del desempeño laboral en una complejidad de tareas. Participaron 368 trabajadores voluntarios. Los resultados evidencian se presentan mediante la estadística descriptiva y ecuaciones estructurales, mostrando asociaciones significativas entre las dimensiones de las variables. El estudio es trascendente en la medida que presenta las relaciones significativas entre las variables analizadas.

Bohle et al., (2018), en su trabajo sobre inseguridad y desempeño de los trabajadores de una empresa en Chile. Estudio con diseño correlacional realizado a 400 trabajadores. Los resultados evidencian que la inseguridad incide de manera negativa en el desempeño de los colaboradores. De tal manera la organización propone estrategias para minimizar los efectos de la inseguridad con la participación eficiente y eficaz de los colaboradores mediante la comunicación asertiva con la finalidad de cubrir expectativas de los colaboradores de la organización.

Vargas Echeverría & Flores Galaz, (2019), realizaron su trabajo en la ciudad de Mérida, México. Participaron 193 bibliotecarios universitarios. La metodología para recoger información, con respecto a los instrumentos fue la aplicación del cuestionario sobre cada variable en estudio. Los datos fueron procesados mediante el análisis estadístico correlacional, mostrando resultados, donde los factores de la cultura organizacional y el bienestar de los trabajadores, predicen el desempeño laboral. El estudio es significativo en la medida que permiten conocer la relación que existe entre las relaciones de la organización y el bienestar de los trabajadores.

Como bases teórico científicas de la presente investigación, tenemos el modelo cognitivo-transaccional o "modelo interactivo" del estrés que propone el valor de la persona para hacer frente al contexto laboral y afrontar la evaluación cognitiva tanto del estímulo (externos, físicos, sociales, psicológicos) como de la respuesta (reacciones cognitivas o subjetivas adecuadas o no) con intervención de mediadores para evaluar el estímulo como amenazante y moduladores que son factores diversos que pueden aumentar o atenuar el proceso de estrés (Dahab et al., 2010). Fundamento científico es el modelo teórico de Karasek que considera que se basa en las compensaciones al trabajador. La doble presencia referida a la relación entre trabajo doméstico e institucional como forma de incidir directamente en los factores de riesgos psicosociales haciéndose necesaria la realización de acciones preventivas con la finalidad de garantizar la salud de los colaboradores y su permanencia en los ambientes laborales y los efectos nocivos en la salud, (Vallejo-Noguera, et. al., 2020).

Faria (1995) sustenta que el desempeño de los trabajadores esta en función al resultado de la conducta de los colaboradores, según las atribuciones de su cargo, que son el conjunto de actividades reguladas por las disposiciones de la organización.

Chiavenato, I. (2004), manifiesta que el desempeño esta en relación con la conducta de los trabajadores y logro de objetivos de la organización. Se aprecia el desempeño que está referido al comportamiento del trabajador, y que puede observarse en la forma de pensar, planear o resolver problemas de los colaboradores, en concordancia con las metas programadas por la organización.

Las teorías económicas, relacionadas al desempeño laboral, estudian las perspectivas formuladas por estudiosos como Weber, Keynes y otros. La posición

keynesiana sobre el mercado de trabajo, conlleva al desempleo, imperando los perfiles del puesto, la competencia de los salarios, en un sistema de libre mercado. La escuela institucionalista, institucionaliza los mercados segmentados priorizando habilidades del trabajador, quienes tengan mejores habilidades, ocuparán mejor los puestos de trabajo. La corriente regulacionista también establece posibilidades de ocupar puestos en mérito a las habilidades y atributos del trabajador, siendo un factor la motivación de los salarios; sin embargo Keynes plantea que la motivación no es suficiente para ocupar un empleo.

Como marco conceptual, se estudia, a los riesgos psicológicos que están presentes en la desde la individualidad de cada trabajador, mucho más si e s vulnerable en el contexto laboral, sociales y familiares que al sobrepasar sus capacidades producen agotamiento, depresión o estrés laboral que afectan la salud (Apaza et al., 2020). Los factores de riesgos psicosociales pueden perturbar la mente de un trabajador y ocasionarle problemas con sus responsabilidades laborales y de familia respecto a tareas, relaciones humanas, carga laboral, etc. (Damian & Ochoa, 2021). Las prácticas de trabajo seguras corresponden a los controles administrativos que deben incluir procedimientos para un apropiado y trabajo seguro la duración, exposición, frecuencia o intensidad a un riesgo y que se tiene que proveer recursos y un ambiente de trabajo que promueva la higiene personal y comunitario en la organización (OSHA, 2020). Por otro lado, Aguilera & Zambrano (2021) manifiesta que las afectaciones psicosociales también afectan a las familias de los trabajadores que están expuestos a peligros de contagiarse porque muchas vivieron pérdida de alguno de sus miembros a causa de la COVID-19 y deben aplicar estrategias adaptativas para cuidarse de la situación de pandemia, aunque este cuidado sea más bien el latente miedo al contagio.

Con respecto a las dimensiones de la gestión de riesgos psicosociales, se ha considerado a la dimensión exigencias psicológicas está referida a la sensación de que se debe trabajar más rápido, una distribución irregular de tareas hogareñas y laborales lo que provoca acumulación de trabajo y la sensación de no contar con tiempo suficiente para ejecutarlo su trabajo, acrecentando el estrés, fatiga mental reduciendo el tiempo de sueño, descanso, ocio y menos tiempo para compartir con la familia.(Aguilera & Zambrano, 2021). La fatiga laboral por desgaste emocional debe abordarse como un riesgo psicosocial y multicausal del entorno laboral que

está incluida la pandemia y representa carga mental en los trabajadores que amenazan la calidad de vida laboral (Leiva, 2020). Las exigencias psicológicas como el ritmo y la intensidad de carga laboral, tiempo de trabajo y su configuración causantes de exigencias emocionales que pueden afectar el desempeño de los trabajadores y desde esa perspectiva lo emocional moviliza aspectos psicológicos (Neffa, 2015).

El trabajo activo como dimensión interviene en la designación laboral a través de tareas y los nuevos aprendizajes, así como los espacios de comunicación a todo nivel organizacional; asimismo, está referido a la autonomía del trabajador para decisión de ritmo laboral respetando horarios con iniciativa, métodos y variedad donde es posible desarrollarse como persona sin necesidad de control (SUSESO/ISTAS 21, 2018). En tal sentido, el control de trabajo desde la percepción de los trabajadores, a causa de las medidas tomadas por COVID-19, sentían más carga laboral que en la presencialidad causando situaciones de estrés por la sobrecarga laboral y el temor de perder su trabajo o que esto dañe sus ingresos económicos provocando situaciones problemáticas en estados de ánimo, problemas gástricos y somnolencia (Aguilera & Zambrano, 2021).

Respecto a la dimensión compensaciones es la inseguridad hacia su futuro laboral respecto a condición laboral por edad y dificultad para encontrar otro empleo con cambios de tareas con incremento de labores en un contexto de pandemia con nerviosismo y temor en la sostenibilidad de su familia a falta de un salario fijo debido a recesión salarial o falta de economía de la organización; provocando escenarios de estrés que acrecientan las posibilidades de forjar enfermedades procedentes a esta situación (Aguilera & Zambrano, 2021).

Referente a la dimensión de apoyo social y técnico se focaliza sobre los recursos humanos y administrativos, considerado como capital social, por lo que es imprescindible la calidad y las condiciones de trabajo en beneficio del mayor rendimiento (Neffa, 2015). La gestión y las labores mal definidas o sin la información idónea y a tiempo (Aguilera & Zambrano, 2021). El apoyo social en el trabajo por compañerismo es un soporte psicológico que corresponde a la interacción de valores entre trabajadores y la filosofía axiológica de la organización. (Paucar, 2020).

En cuanto a la dimensión doble presencia, referido al aumento de responsabilidades hogareñas y laborales hace que los trabajadores no rindan en sus actividades debido a intentar resolver diferentes actividades al mismo tiempo; el trabajo del hogar y en la organización, implica exigencias diarias que deben asumirse, mucho más por las mujeres (Aguilera & Zambrano, 2021).

Como dimensiones del desempeño laboral, se han considerado a las siguientes: La Innovación se realiza mediante nuevas ideas, con el propósito de contribuir a incrementar la competitividad. Lo que constituye en la actualidad, una necesidad que atender por parte de las organizaciones para seguir ocupando el mercado y sobrevivir. Las instituciones que no invierten en innovación están en riesgo de desaparecer del mercado. (Towe, 2004)

La satisfacción laboral, entendida como factor afectivo de los trabajadores, por cumplimiento de funciones realizadas por parte de los colaboradores. Además, representa la respuesta hacia el trabajo cumplido, entendido como cumplimiento de un deseo, de manera tal que produce tranquilidad. Las personas se sienten satisfechas, cuando logran alcanzar una meta trazada con anticipación. (Fisher, 2000).

Desarrollo profesional, entendido como proceso que busca la superación del trabajador, lo que implica mejora de sus capacidades y competencias para desarrollar o cumplir mejor sus funciones laborales. Es decir, cuando un trabajador cumple con sus propósitos de realización personal y mejora su perfil profesional. (Hernández, 2002).

La productividad, constituye la optimización del uso de los recursos o insumos para atender los procesos relacionados con la elaboración de bienes de la organización; lo que implica una fuerte relación entre los insumos y el proceso de producción, demostrando eficacia y eficiencia en el desempeño de los trabajadores, y por ende evidencia una relación directa entre el trabajo y la producción. (Martínez, 2007).

III. METODOLOGÍA

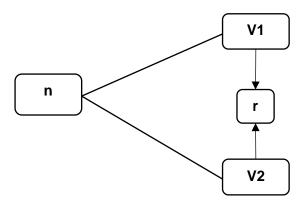
3.1. Tipo y diseño de investigación.

El estudio, corresponde al tipo de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, considerando que el conocimiento sobre la temática hará posible proponer solución a la problemática. (Otero & Atlántico, 2018)

El presente estudio se puede tipificar de la siguiente manera:

- a) Según el grado de abstracción, el presente estudio corresponde al tipo de investigación aplicada. (Hernández y otros, 2010).
- b) Según el enfoque es cuantitativo, porque se cuantificará los datos mediante la Estadística. (M. Gomez;2006)
- c) Según el objetivo, es correlacional porque se va a demostrar, como se relacionan las variables. (Hernández y otros 2010).
- d) Según el manejo de variables, es descriptivo correlacional (Hernández y otros 2010).
- e) Según el número de veces que se hizo, es Transversal porque se aplicaron los cuestionarios en un contexto y momento definido. (Hernández y otros 2010).

El trabajo se ha realizado de acuerdo al diseño no experimental, correlacional descriptivo y transversal. Se denomina diseño no experimental porque no ha sido posible manipular ninguna variable ó sin modificación alguna, y es correlacional, puesto que busca conocer la relación que existe entre las variables, y es transversal porque la información se recopila en un espacio de tiempo determinado (Hernández & Mendoza (2018). Es descriptivo correlacional, porque permite describir la información y relacionar las variables según su naturaleza. El esquema es el siguiente. (Hernández et.al., 2018).



Dónde:

n : Muestra (colaboradores)

V1 : Variable Gestión de riesgos psicosociales

V2 : Variable Desempeño laboral

r : Coeficiente de Correlación

3.2. Variables y Operacionalización

V1: Gestión de riesgos psicosociales

Definición conceptual.

Los riesgos psicosociales, constituyen el conjunto de interacciones que se producen en el contexto laboral, considerando las características de la institución y colaboradores, la cultura, los factores de riesgo y externalidades que coexisten entre la organización y los colaboradores y su incidencia en la salud y rendimiento laboral. (OIT, 2020)

Definición operacional.

Para medir la variable y sus dimensiones se aplicó un cuestionario estructurado en 20 preguntas, como instrumento y estos datos son recopilados para medir de manera cuantitativa los resultados, haciendo posible el análisis de los resultados, para lo cual ha sido necesario el uso de la estadística descriptiva e inferencial, mediante el software SPSS-V26. El Cuestionario fue diseñado mediante la escala Likert.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Consideramos que el desempeño laboral, es la capacidad del trabajador para demostrar la formación de sus capacidades y competencias, la experiencia, las cualidades personales, en el cumplimiento de sus funciones, por lo que requiere de actitudes que le permitan al trabajador dominar el escenario laboral mediante el trabajo colaborativo y la flexibilidad. (Vélez, 2012)

Definición operacional:

Se centra en el nivel de medición de la variable por lo que fue necesario aplicar un cuestionario estructurado en 20 ítems; lo que ha hecho posible recopilar información y realizar posteriormente el análisis de resultados, haciendo uso del software SPSS-V26. El Cuestionario fue diseñado mediante la escala Likert.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Para el estudio, se consideró, como población a 60 trabajadores administrativos de la Dirección de Autoridades Políticas (DAP), Dirección de Autorizaciones Especiales y Garantías (DAEG) y Dirección General del de Gobierno Interior (DGIN) del Ministerio respectivamente, trabajadores que actualmente se encuentran laborando, tal como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 01:Distribución de la población de colaboradores administrativos de un Ministerio del Estado Peruano, 2022.

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
Dirección DAP (1)	06	16	22	37%
Dirección DAEG (2)	5	13	18	30%
Dirección DGIN (3)	10	10	20	33%
TOTAL	21	39	60	
%	35	65		100%

Nota: Base Datos del Personal Administrativo de un Ministerio del Estado Peruano- mayo, 2022.

Se observa que, de los 60 colaboradores, de un Ministerio del Estado Peruano, la mayoría mujeres (39) con 65% y el 35% corresponde a los hombres (21). Además, el 33% de colaboradores corresponde a la Dirección (DGIN), mientras que el 37% corresponde a la Dirección (DAP) y el 30% a la Dirección (DAEG). Información sustentada en las planillas de los trabajadores, que obra en anexos.

Los criterios de selección fueron:

a) Criterios de inclusión:

Para el trabajo se ha considerado a trabajadores administrativos nombrados según DL N°276 y trabajadores administrativos que laboran según DL N°1057-CAS.

b) Criterios de exclusión:

Se excluyen a funcionarios que ocupan puestos de confianza, según DL N°1057-CAS – Directo.

Muestra

En el presente estudio, la muestra estuvo conformada por todos los colaboradores que integran la población, por lo tanto, se trabajó con una población muestral, por convenir a la naturaleza y características del estudio.

Muestreo

La investigación tiene como tipo de muestreo no aleatorio, dado que la muestra seleccionada ha sido conformada por el total de población, acorde a las características del estudio. (Otzen & Manterola, 2017)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica más adecuada, para recoger información fue la Encuesta. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2017), es el medió que posibilita la recolección de datos de una determinada realidad, basados en el propósito establecido en la investigación.

a) Técnicas.

La Encuesta, posibilitó recolectar información conveniente de acuerdo a los objetivos del estudio. Como técnica de trabajo investigativo ha permito administrar el cuestionario de manera virtual (Moscoso, 2017).

b) Instrumentos.

El cuestionario como instrumento para recoger información, en concordancia con el enfoque cuantitativo, pues son formas impresas en las cuales los sujetos de investigación brinda información escrita al investigador. Los cuestionarios son empleados con finalidades cuantitativas. (Moscoso, 2017).

Cuestionarios aplicados:

Cuestionario sobre gestión de riesgos psicosociales.

El instrumento fue estructurado según las dimensiones de la variable (V1) y la escala de Likert, con 20 ítems. (Obra en anexos)

Validez.

Para determinar la validez del estudio, se administró la técnica de Juicio de expertos a 3 especialistas sobre la temática, quienes dieron su conformidad para su aplicación.

Confiabilidad.

El nivel de confiabilidad fue determinado mediante el software SPSS - V26, encontrándose un nivel de 0,821, lo que significa que el cuestionario tiene un nivel de confiabilidad aceptable para ser aplicado.

Escala: V1: Gestión de riesgos psicosociales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluidoª	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	20

Cuestionario sobre desempeño laboral.

Constituye un instrumento estructurado según las características de la variable (V2) organizado mediante la escala de Likert, con 20 ítems. (obra en anexos)

Validez.

Para validar el instrumento se recurrió a la técnica de Juicio de expertos, mediante la cual 3 especialistas dieron su conformidad para su aplicación.

Confiabilidad.

El nivel de confiabilidad fue determinado mediante el software SPSS - V26, encontrándose un nivel de Alfa de Cronbach 0,875, nivel de confiabilidad aceptable para ser aplicado; tal como se aprecia a continuación:

Escala: Variable 2: Desempeño laboral Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluidoa	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	20

3.5. Procedimientos.

Para realizar el estudio fue necesario procesar la información mediante el software estadístico de ciencias sociales (SPSS V26). Los resultados permiten conocer la opinión de los colaboradores, que presentamos en tablas, las mismas que resumen los datos de manera objetiva, siendo necesario el procesamiento de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el método Hipotético deductivo y analítico sintético, en base a:

- a) Estadística descriptiva:
- ✓ Los resultados se presentan mediante tablas de frecuencias.
- ✓ Elaboración de figuras estadísticas.

b.- Estadística Inferencial.

Ha hecho posible el análisis de la información de acuerdo a los objetivos del trabajo.

3.7. Aspectos éticos.

Palomino et al, (2019), describe a la ética en el campo de la investigación, como un aspecto del ejercicio moral y responsable del investigador. La investigación tendrá en cuenta y garantiza el respeto de la dignidad de la muestra seleccionada, la información será transparente Se procederá al uso de la información bajo protocolos de seguridad y confidencialidad, haciendo uso de las Normas Internacionales APA séptima edición, para la redacción y citar a los considerados en la investigación; Además se hizo uso del consentimiento informado con la finalidad de que los encuestados participen de manera voluntaria, sin presión alguna, lo que permitió que la información brindada sea objetiva y veraz. Es pertinente mencionar el uso del del software Turnitin, para hacer conocer el nivel de similitud del trabajo de investigación. La información tendrá un tratamiento acorde al código de ética de la UCV y del funcionario público en mérito a la ley 27815.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Se ha logrado determinar los resultados, como producto del procesamiento de datos, de los cuestionarios aplicados a la muestra en estudio (n = 60) quienes son colaboradores administrativos. Estos resultados nos arrojan el software SPSS – V26.

4.1.1. Resultados de Gestión de Riesgos psicosociales

Tabla 02:Distribución de frecuencias de la Gestión de riesgos psicosociales

					Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Bajo	1	1,7	1,7	1,7
	Medio	9	15,0	15,0	16,7
	Alto	46	76,7	76,7	93,3
	Muy alto	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Resultados del procesamiento del cuestionario sobre Gestión de Riesgos Psicosociales.

Fuente: Datos del Cuestionario 1, sobre Gestión de riesgos psicosociales.

Interpretación.

Se aprecia que la mayoría de colaboradores opinan con el 76,7% que la gestión de riesgos psicosociales corresponde al nivel alto, mientras que el 15 % corresponde al nivel medio, y 6,7% para el nivel muy alto y solamente el 1,7% corresponde al nivel bajo, de un total de 60 participantes. En suma la mayoría de colaboradores opina que la gestión de riesgos psicosociales es de suma importancia para lograr mejorar el desempeño laboral.

Para mejor visualización se presenta el gráfico siguiente:



Nota: Resultados del procesamiento del cuestionario sobre Gestión de Riesgos Psicosociales.

Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

En la figura observamos que la barra más alta corresponde a la mayoría de colaboradores con el 76,7%, quienes manifiestan, que la gestión de riesgos psicosociales corresponde al nivel alto, mientras que las barras más bajas, corresponden al 15 % para el nivel medio y el 6,7% para los niveles muy alto y solamente el 1,7% corresponde al nivel bajo, de un total de 60 participantes. Es evidente que la mayoría de colaboradores opinan que la gestión de riesgos psicosociales es de trascendencia, para lograr los objetivos de la organización.

4.1.2. Resultados sobre desempeño laboral

Tabla 03:

Frecuencias sobre desempeño laboral de los colaboradores.

Desempeño laboral

				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Medio	4	6,7	6,7	6,7
	Alto	31	51,7	51,7	58,3
	Muy alto	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

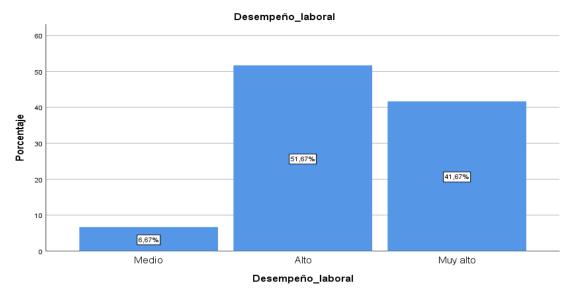
Nota: Resultados del procesamiento del cuestionario sobre Desempeño Laboral.

Fuente: Base de datos del Cuestionario 2, sobre desempeño Laboral.

Interpretación

Según lo observado, la mayoría de colaboradores opinan con el 51,7% que el desempeño laboral corresponde al nivel alto, mientras que el 41,7% corresponde al nivel muy alto, y solamente el 6,7% manifiesta que corresponde al nivel medio, de un total de 60 colaboradores. Esto demuestra que la mayoría de colaboradores manifiestan que su desempeño laboral es alto, lo que se explica por la responsabilidad de funciones que cumplen en los puestos que ocupan.

Para mejor visualización se presenta el gráfico siguiente:



Nota: Resultados del procesamiento del cuestionario sobre Desempeño de los trabajadores.

Fuente: Base de datos del Cuestionario 2, sobre desempeño Laboral.

Interpretación:

Tal como se observa en la figura, la barra más alta corresponde a la mayoría de colaboradores, quienes opinan con el 51,7% que el desempeño laboral corresponde al nivel alto, la barra más baja corresponde al 41,7% al nivel muy alto, y solamente el 6,7% corresponde al nivel medio; siendo estos resultados de la participación de 60 colaboradores. Es decir la mayoría de colaboradores manifiesta que su desempeño laboral corresponde al nivel alto, lo que se explica por la responsabilidad asumida por los colaboradores, en el cumplimiento de sus funciones acorde a los puestos que ocupan, en un Ministerio del Estado Peruano.

4.2. Pruebas de hipótesis

Con el fin de conocer el tipo correlación a desarrollar, fue necesario aplicar la Prueba de Normalidad, que permite verificar si los datos corresponden a la distribución Normal. Por lo que fue necesario procesar la información, haciendo uso del software SPSS – V26.

Prueba de normalidad

La prueba se aplicó con la finalidad de precisar el tipo de correlación que corresponde la información obtenida:

Si p > 5% existe una distribución normal.

Si p < 5% no existe distribución normal.

En efecto, si **p – valor > 0,05**, significa que los datos siguen una distribución normal, por lo que corresponde emplear Pruebas Paramétricas.

Tabla 04:Prueba de normalidad según variables.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			SI	napiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
V1: RIESGOS PSICOLOGICOS	,123	60	,025	,956	60	,031
V2: DESEMPEÑO LABORAL	,082	60	,200 [*]	,974	60	,233

^{*.} Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Base de datos de las dos variables en estudio.

Interpretación

Al observar los resultados del procesamiento de datos, y siendo la muestra mayor que 50 (n = 60), se considera a la prueba de *Kolgomorov – Sirnov*, por haber obtenido **p-valor** < 0,05; es más, se observa que las variables no corresponde a una distribución normal, ya que **p-valor** es < 0,05 (r = 0,025), lo que nos indica que el análisis de la información se debe realizar en base al coeficiente de *Rho de Spearman*, y determinar los niveles de correlación entre las variables y sus dimensiones.

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general.

Objetivo general:

Identificar el nivel de asociación entre gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral, en un Ministerio del estado Peruano, en el año 2022.

Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación entre *gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral.*Ho: No hay relación entre gestión de *riesgos psicosociales y desempeño laboral.*

Tabla 05

Correlación entre Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral

			GESTIÓN RIESGOS	DESEMPEÑO
			PSICOSOCIALES	LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN RIESGOS	Coeficiente de	1,000	,280 [*]
	PSICOSOCIALES	correlación		
		Sig. (bilateral)		,030
		N	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de	,280*	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,030	
		N	60	60

^{*.} La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos de las 2 variables Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral.

Interpretación:

Se observa que participaron 60 unidades de análisis, arrojando un nivel de relación de (r= 0,280) para (p=0,030) bilateral, que es menor que el 5%, evidenciando que existe relación entre gestión de riesgos psicosociales y desempeño de los trabajadores; lo que indica que es necesario disminuir los riesgos con la finalidad de contribuir a incrementar el desempeño de los colaboradores. Esto implica aceptar Ha y rechazar Ho.

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1.

Objetivo específico 1

Analizar la relación entre exigencia psicológica y desempeño laboral en un Ministerio del estado peruano, durante 2022.

Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación entre exigencia psicológica y desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre exigencia psicológica y desempeño laboral.

Tabla 6

Nivel de relación entre exigencia psicológica y desempeño laboral en un Ministerio del estado Peruano – 2022.

			EXIG.	
			PSICOLOGIC	DESEMPEÑO
			Α	LABORAL
Rho de	Е	Coeficiente de	1,000	,362**
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)		,004
		N	60	60
	DESEMPEÑO	Coeficiente de	,362**	1,000
	LABORAL	correlación		
		Sig. (bilateral)	,004	<u> </u>
		N	60	60

^{**.} La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos sobre dimensión Exigencias psicológicas y desempeño laboral.

Interpretación:

En la encuesta participaron 60 unidades de análisis, arrojando un nivel de relación de (r = 0,362) para (p=0,004) bilateral, que es menor que el 1%, evidenciando que existe una relación significativa y considerable entre exigencia psicológica y desempeño de los trabajadores, lo que indica que es necesario disminuir los riesgos para lograr mejor el desempeño de los colaboradores. Esto implica aceptar Ha y rechazar Ho.

Contrastación de hipótesis específica 2.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre trabajo activo y desempeño laboral en un Ministerio del estado Peruano, en el año 2022.

Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación entre trabajo activo y desempeño laboral

Ho: No existe relación entre trabajo activo y desempeño laboral

Tabla 7Nivel de relación entre trabajo activo y desempeño laboral en un Ministerio del estado Peruano – 2022

		TRABAJO ACTIVO	DESEMPEÑO LABORAL
TRABAJO ACTIVO	Correlación de Pearson	1	,530**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
DESEMPEÑO	Correlación de	,530**	1
LABORAL	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

^{**.} La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos de la dimensión Trabajo activo y desempeño laboral.

Interpretación:

Apreciamos que participaron en la encuesta 60 trabajadores, arrojando un coeficiente de relación = 0,530 para (p=0,000) bilateral, menor al 1%, con lo cual se acepta Ha y se rechaza Ho; indicando que existe relación significativa entre trabajo activo y el desempeño laboral, lo que indica que es necesario disminuir los riesgos para lograr el mejor desempeño de los colaboradores. Esto indica que debemos aceptar Ha y rechazar Ho.

Contrastación de la hipótesis específica 3.

OE3

Identificar la relación entre apoyo social y desempeño laboral en un Ministerio del estado Peruano, en el año 2022.

Formulación de hipótesis:

Ha: Existe relación significativa entre apoyo social y desempeño laboral

Ho: No existe relación significativa entre apoyo social y desempeño laboral

Tabla 8Nivel de relación entre apoyo social y desempeño laboral en un Ministerio del estado Peruano – 2022

			APOYO SOCIAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	APOYO SOCIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,362**
		Sig. (bilateral)		,004
		N	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,362**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	60	60

^{**.} La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos de Apoyo social de la Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral.

Interpretación:

Apreciamos que participaron 60 unidades de análisis, arrojando un coeficiente de Spearman (r= 0,362) para un nivel bilateral (p=0,004) menor que el 1%, por lo que aceptamos ha y se rechaza Ho. Estos resultados indican que hay correlación positiva significativa entre apoyo social de la gestión de riesgos y el desempeño laboral, lo que indica que es necesario disminuir los riesgos para mejor desempeño de los trabajadores. Esto implica aceptar Ha y rechazar Ho.

Contrastación de la hipótesis específica 4.

OE 4

Analizar la relación entre compensaciones y desempeño laboral en un Ministerio del estado Peruano, durante el año 2022.

Formulación de hipótesis

Ha: Las compensaciones se relacionan con el desempeño laboral

Ho: Las compensaciones no tienen relación con el desempeño laboral

Tabla 09

Correlación entre compensaciones y desempeño laboral en un Ministerio del estado Peruano – 2022.

			COMPENSACIONES	DESEMPEÑO LABORAL
			COMPENSACIONES	LABORAL
Rho de	COMPENSACIONES	Coeficiente de	1,000	,090
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)		,492
			60	60
	DESEMPEÑO	Coeficiente de	,090	1,000
	LABORAL	correlación		
		Sig. (bilateral)	,492	
		N	60	60

Fuente: Datos de la dimensión Compensaciones de Gestión de riesgos psicosociales y Desempeño Laboral.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que, participaron 60 unidades de análisis, arrojando un nivel de relación (r= 0,090) para (p=0,492) bilateral mayor al 5%, lo que indica que no hay relación entre compensaciones y desempeño laboral, por lo que aceptamos Ho y rechazamos Ha. Estos resultados evidencian que la dimensión compensaciones sobre riesgos psicosociales no es suficientes para incentivar o mejorar el desempeño laboral en un Ministerio del Estado Peruano.

Contrastación de la hipótesis específica 5.

OE 5:

Identificar la relación entre compensaciones y desempeño laboral en un Ministerio del estado Peruano, en el año 2022.

a) Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación entre Doble presencia y desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre Doble presencia y desempeño laboral.

Tabla 10.

Nivel de relación entre doble presencia y desempeño laboral en un Ministerio del estado Peruano – 2022.

			DOBLE	DESEMPEÑ
			PRESENCIA	O LABORAL
Rho de	DOBLE PRESENCIA	Coeficiente de	1,000	-,209
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)		,109
		N	60	60
	DESEMPEÑO	Coeficiente de	-,209	1,000
	LABORAL	correlación		
		Sig. (bilateral)	,109	
		N	60	60

Fuente: Datos de la dimensión Doble presencia de la Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral.

Interpretación:

Podemos apreciar que, participaron 60 unidades de análisis, arrojando un nivel de relación de Spearman (r = - 0,209) para (p = 0,109) bilateral mayor al 5%, por lo que aceptamos Ho y rechazamos Ha. Resultados que nos indican que no existe correlación entre la doble presencia y el desempeño laboral. Estos resultados implican que la doble presencia en la gestión de riesgos perjudica a los trabajadores y no contribuye al desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Se logró determinar que el nivel de asociación entre gestión de riesgos psicosociales y desempeño de los trabajadores en un Ministerio del Estado Peruano, con la participación de 60 unidades de análisis (colaboradores), arrojando un coeficiente de Spearman = 0,280 para un nivel (p=0,030) bilateral menor al 5%, indicando que hay relación entre gestión de riesgos psicosociales y el desempeño de los trabajadores laboral, lo que indica que es necesario disminuir los riesgos para alcanzar mejor desempeño laboral de los colaboradores. Los resultados del presente estudio concuerdan con Paladines (2021) en su investigación sobre factores de riesgo psicológicos y sociales; en el cual aplicó el enfoque cuantitativo, descriptivo y corte transversal aplicando el Método F-PSICO 3.1 a través del cual detectó que la supervisión es el factor de riesgo que mayor afecta en un 57%; además, el 34% manifestó como factor al tiempo y recarga de trabajo por no contar con un ambiente favorable, de igual modo el 34% opinó la falta de apoyo social; estudio que evidencia la importancia del tiempo de dedicación al trabajo y falta de apoyo social constituyen factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo con el propósito de identificar la relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño de los trabajadores, en un ministerio del estado peruano, tal como se aprecia que en los resultados y contando con la participaron 60 unidades de análisis, arrojan un nivel de relación de r= 0,362 para un (p=0,004) bilateral que es menor que el 1%, lo que implica que existe correlación significativa considerable entre exigencia psicológica y desempeño de los trabajadores, lo que indica que es necesario disminuir los riesgos para mejorar el desempeño laboral. Resultados que concuerdan con lo propuesto por (Neffa, 2015), quien manifiesta que las exigencias psicológicas constituyen el ritmo y la intensidad de carga laboral, tiempo de trabajo y su configuración causantes de exigencias emocionales que pueden afectar el desempeño de los trabajadores y desde esa perspectiva lo emocional moviliza aspectos psicológicos del trabajador.

Con respecto al propósito de identificar la relación entre el trabajo activo y el desempeño del trabajador, en un Ministerio del estado peruano, y tal como se observa en la tabla, arrojan un coeficiente de Pearson r= 0,530 para (p=0,000) bilateral que es menor que el 1%, lo que indica que existe correlación significativa entre trabajo activo y el desempeño laboral, indicando que es necesario disminuir los riesgos en procura de mejorar el desempeño del trabajador. Los resultados concuerdan con lo planteado por (SUSESO/ISTAS 21, 2018), quienes plantean que en el trabajo activo y desarrollo de habilidades se asignan tareas y desarrollan nuevos aprendizajes, así como los espacios de comunicación a todo nivel organizacional; asimismo, está referido a la autonomía del trabajador para decisión de ritmo laboral respetando horarios con iniciativa, métodos y variedad donde es posible desarrollarse como persona sin necesidad de control. En tal sentido, el control de trabajo activo, desde la percepción de los trabajadores, causan situaciones de estrés por la sobrecarga laboral y el temor de perder su trabajo provocando situaciones problemáticas en estados de ánimo. (Aguilera & Zambrano, 2021).

Para identificar la relación entre el apoyo social y desempeño laboral, en un ministerio del estado peruano, se aprecia que, participaron 60 unidades de análisis, arrojando un coeficiente de correlación de Spearman r= 0,362 para (p=0,004) bilateral, que es menor que el 1%, indicando que relación considerable entre gestión apoyo social y desempeño laboral, lo que indica que es necesario disminuir los riesgos en procura de mejorar el desempeño de los colaboradores. Con lo cual se acepta Ha y se rechaza Ho. Los resultados concuerdan con lo manifestado (Neffa, 2015), en referencia con la dimensión del apoyo social y técnico, se focaliza sobre los recursos humanos y administrativos, considerado como capital social, por lo que es imprescindible las condiciones de trabajo en beneficio del mejor desempeño laboral. El apoyo social en el trabajo por compañerismo es un soporte psicológico que contribuye a mantener y elevar el nivel de valores del trabajador y los de la empresa (Paucar, 2020).

Para conocer la relación entre las compensaciones y el desempeño laboral, en un ministerio del estado peruano, en el año 2022, se aprecia que, participaron 60 unidades de análisis, arrojando una correlación de r = 0,090 para (p=0,492) que es mayor al el 5%, lo que indica que no existe una correlación entre gestión de riesgos psicosociales y el desempeño laboral, lo que indica que las compensaciones no son suficientes para motivar el desempeño de los trabajadores. Estos resultados concuerdan con lo planteado por (Aguilera & Zambrano, 2021), quien considera que las compensaciones, es la inseguridad hacia su futuro laboral respecto a condición laboral por edad y dificultad para encontrar otro empleo con cambios de tareas con incremento de labores en un contexto de pandemia con nerviosismo y temor en la sostenibilidad de su familia a falta de un salario fijo debido a recesión salarial o falta de economía de la organización; provocando escenarios de estrés que acrecientan las posibilidades de forjar enfermedades procedentes a esta situación

En referencia a los resultados para analizar el nivel de asociación entre la doble presencia y desempeño laboral, en un ministerio del estado peruano, se aprecia que participaron 60 unidades de análisis, arrojando un coeficiente de Spearman (r = - 0,209) a nivel bilateral (p=0,109) que es mayor al el 5%, evidenciando que no existe una correlación entre la doble presencia y el desempeño laboral, lo que indica que la doble presencia perjudica a los trabajadores y no contribuye al desempeño laboral. En tal sentido aceptamos Ho y se rechaza Ha para un nivel de significancia del 5%. Los resultados conconcuerdan con (Aguilera & Zambrano, 2021), quien manifiesta que la doble presencia, está referida al aumento de responsabilidades hogareñas y laborales, lo que hace que los trabajadores no rindan en sus actividades, debido al intentar resolver diferentes actividades al mismo tiempo; el trabajo del hogar y en la organización, lo que implica exigencias diarias que deben asumirse, por parte de los trabajadores de una organización.

VI. CONCLUSIONES

- 1ª. Se ha logrado determinar el nivel de asociación entre gestión de riesgos psicosociales y desempeño de los trabajadores, para un nivel de correlación de Spearman = 0,280 para (p=0,030) bilateral, menor al 5%, indicando que existe correlación entre gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral, resultados que exigen disminuir los riesgos para mejorar las labores de los trabajadores en un Ministerio del Estado Peruano.
- 2ª. Las exigencias psicológicas están relacionadas con el desempeño laboral, para un coeficiente de Spearman (r = 0,362) y (p=0,004) bilateral, menor al 1%, lo que indica que la exigencia psicológica se relaciona con el desempeño laboral, lo que indica que es necesario disminuir los riesgos para mejorar el desempeño de los colaboradores en la organización.
- 3ª. Se ha logrado identificar la relación entre el trabajo activo y el desempeño laboral, en un Ministerio del estado peruano, y tal como se observa en los resultados, el coeficiente (r =0,530) para un nivel bilateral (p=0,000) menor al 1%; indicando que existe relación significativa entre trabajo activo y el desempeño laboral, resultado que implica gestionar mejor la disminución de riesgos psicosociales a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores.
- 4ª. Es importante señalar que existe relación entre apoyo social y el desempeño laboral, alcanzando un coeficiente Spearman (r = 0,362) y nivel de significancia bilateral (p=0,004) que es menor al 1%, evidenciando que existe relación significativa entre el apoyo social y desempeño laboral, por lo que es necesario mejorar la gestión de riesgos y contribuir al mejor desempeño de los colaboradores del organismo del estado peruano.
- 5a. Los resultados indican que las compensaciones y el desempeño laboral, no se relacionan para (r = 0,090) de Spearman y (p=0,492) bilateral, mayor al 5%, coeficiente que explica que no hay relación entre gestión de riesgos psicosociales y desempeño de los trabajadorers, precisando que las

compensaciones existentes no son suficientes para motivar el desempeño del trabajo de los colaboradores de la organización.

6ª. Es significativo precisar que la doble presencia y el desempeño laboral no se relacionan es negativa, demostrándose mediante el coeficiente (r = - 0,209) y (p=0,109) bilateral, mayor al el 5%. Resultado que demuestra que no existe correlación entre la doble presencia y el desempeño laboral, lo que implica que la duplicidad presencial, perjudica a los colaboradores y no contribuye al desempeño laboral, en una organización del Estado Peruano, durante el año 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- 1ª. A las instancias del Ministerio del estado peruano, se recomienda establecer políticas públicas para disminuir los riesgos psicosociales, con el fin de contribuir al mejor desempeño de los trabajadores administrativos, considerándose que atraviesan con sobrecarga laboral.
- 2ª. Al personal directivo de los organismos del estado peruano se recomienda, aplicar estrategias para disminuir los riesgos psicosociales que perjudican a los trabajadores y con ello motivar al mejor desempeño laboral de los colaboradores administrativos.
- 3ª. A los Trabajadores se recomienda cumplir con las funciones del puesto que ocupan con resiliencia, considerando que nos encontramos en circunstancias de pos pandemia, con la finalidad de disminuir las tensiones psicológicas y sociales que afectan la salud emocional de los colaboradores.
- 4ª. A los investigadores se recomienda considerar el presente aporte como base para emprender nuevas investigaciones referidas al tema de gestión de riesgos que están afectando el desempeño de los trabajadores en el sector público.

REFERENCIAS

- Aguilera, J. C., & Zambrano, C. J. (2021). Afectaciones psicosociales del COVID-19, en las familias de los colaboradores que tuvieron pérdidas humanas en una empresa del sector farmacéutico. Estudios de caso en una empresa de la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Apaza, C. M., Seminario, R. S., & Santa-Cruz, J. E. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el covid-19 Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 402–413.
- Arias, E. M., & Pacheco, T. (2020). Impacto psicológico en profesionales del ámbito sanitario durante la pandemia Covid-19. *Cuadernos de Crisis y Emergencias*, 3(25), 71–89.
- Bohle, S. A., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Da Cunha, B. S. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance | Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho | El rol de la percepción de apoyo organizacional en la inseguridad laboral y el desempeñ. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, *58*(4), 393–404.
- Castiblanque, R. P. (2020). La invisibilidad normativa de los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres trabajadoras. El caso español en perspectiva europea. Ex Aequo Revista Da Associação Portuguesa de Estudos Sobre as Mulheres, 41, 143–161. https://doi.org/10.22355/exaequo.2020.41.09
- CCS. (2020). Gestión de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Consejo Colombiano de Seguridad CCS.
- Chales, M. M. (2021). La pandemia entre el trabajador y los riesgos psicosociales. Revista IDEIDES.
- Dahab, J., Rivadeneira, C., & Minici, A. (2010). El enfoque cognitivo-transaccional del estrés. *Revista de Terapia Cognitivo ConductuaL*, 18, 1–6.
- Damian, J. M., & Ochoa, M. E. (2021). Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19. In *Universidad Nacional Mayor de*

- San Marcos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Flores, C. Y., Vasquez, C. S., & Vilchez, G. A. (2021). Desafíos en la gestión de riesgos a partir de los factores psicosociales surgidos en el marco de la crisis sanitaria del año 2020. Caso de estudio: Cooperativa de ahorro y crédito Los Andes. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García-Real, J., García-Silgo, M., Conejo-García, M. T., Samper-Lucena, E., Torrejón-Correa, C., Cerezo-Ureta, j., Más-Esquerdo, J., Laplaza-Brun, A., & Ruíz-Espinosa JI. (2020). La psicología militar en la prevención de salud mental durante la pandemia por SARS-Cov-2. *Sanid. Mil*, 76(2), 117–124. https://doi.org/10.4321/S1887-85712020000200012
- INFOCOP. (2021). Manejo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19, guía de la OIT. Consejo General de La Psicología de España.
- Jyoti, J., & Sharma, P. (2017). La investigación empírica de una variable moderadora y mediadora entre el mentoring y el desempeño laboral: modelo estructural. Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones, 33(1), 55–67. https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.002
- Leiva, A. C. (2020). La Fatiga Laboral y La Carga Mental en los trabajadores: a propósito del distanciamiento social. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. In CEIL-CONICET.
- Neffa, J. C., Kohen, J. A., Henry, M. L., Korinfeld, S., Lualdi, C., & Padrón, R. (2020). Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical.
- OIT. (2019). Declaración Del Centenario De La Oit Para El Futuro Del Trabajo. In Conferencia Internacional del Trabajo (pp. 1–14).
- OIT. (2020a). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- OIT. (2020b). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. In *Gestión de los riesgos psicosociales* relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 (p. 36).

- OSHA. (2020). Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. In *US Department of Labor* (pp. 1–35).
- Paladines, R. F. (2021). Riesgos Psicosociales del personal militar de la zona 4, durante la pandemia COVID 19. Universidad San Gregorio de Portoviejo.
- Paucar, A. P. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de factores psicosociales en el trabajo en trabajadores peruanos del sector minero. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pérez-Fuentes, M. del C., Molero-Jurado, M. del M., Gázquez-Linares, J. J., & Simón-Márquez, M. del M. (2019). Analysis of burnout predictors in nursing: Risk and protective psychological factors. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 11(1), 33–40. https://doi.org/10.5093/ejpalc2018a13
- Quiñones, J. esteban, Mendez, J. A., Rozo, D. F., & Rojas, A. D. (2021). Riesgo psicosocial presentado en el personal perteneciente a la Policía Nacional del departamento del César, en tiempo de pandemia. Institución Universitaria Poltécnico Grancolombiano.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernandez-del-Rio, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *35*(3), 195–205.
- Rodriguez Rojas, R. R., Escobar Galindo, C. M., Veliz Terry, P. M., & Jara Espinoza, R. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima Perú. *Archivos de Prevencion de Riesgos Laborales*, *24*(2), 30–45. https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.04
- Sánchez, H. H., & Mejía, K. B. (2020). Investigaciones en salud mental en condiciones de pandemia por el Covid 19. Memoria del I Encuentro virtual Avances y Propuestas de Investigaciones en Salud Mental en condiciones de Pandemia por COVID-19 realizado los días 02 y 03 de octubre del 2020. *Revista Científica Indexada y Arbitrada*, 6(1), 149.
- Service Company Group. (2020). Acciones mínimas de evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial en tiempo de pandemia. Consultores En Riesgos Empresariales.

- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., & Boada, J. (2021). Job insecurity and performance: The mediating role of organizational justice in terms of type of contract. *Psicothema*, 33(1), 86–94. https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205
- SUSESO/ISTAS 21. (2018). Manual del método del cuestionario
 SUSEO/ISTAS21. Versión completa y breve. In *Superintendencia de*Seguridad Social de Chile. Superintendencia de Seguridad Social.
- Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., López-Zambrano, J. R., & Véliz-Gutiérrez, O. N. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 5(9), 707–721. https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1722
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 33(79), 149.

https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Título: Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral en un Ministerio del Estado Peruano, 2022

Autora: Ms. Mariela del Pilar Moreno Salvador

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SOCIALES	El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de la exposición a los riesgos en el trabajo y los perjuicios que puedan ocasionarle un impacto negativo sobre la salud, provocar accidentes y	Para medir la variable será necesario elaborar y aplicar un cuestionario a la muestra objeto de estudio, la misma que permitirá conocer el nivel de gestión de riesgos psicosociales y de sus dimensiones: D1: Exigencias psicológicas D2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades D3: Apoyo social en la empresa	D1: Exigencias psicológicas D2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades	 ✓ Tranquilidad laboral ✓ Toma de decisiones ✓ Desgaste emocional ✓ Expresión de emociones - Atención continua ✓ Cantidad de trabajo ✓ Espacio de comunicación ✓ Nuevos aprendizajes ✓ Tareas importantes Nivel de importancia 	Para el Cuestionario: Escala de Likert 1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre
GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	enfermedades profesionales (Neffa, 2015). Asimismo, los factores de Riesgos Psicosociales pueden perturbar la mente de un trabajador y ocasionarle	D4: Compensaciones D5: Doble presencia. El cuestionario será estructurado mediante la escala de Likert: 1=Nunca 2= Casi nunca	D3: Apoyo social en la empresa	 ✓ Responsabilidad de tareas ✓ Forma de hacer tareas ✓ Apoyo de jefes ✓ Apoyo entre compañeros Resolución de conflictos ✓ Preocupación por condición 	5= Siempre Para los resultados, se presentan las siguientes categorías:
GESTIÓN	problemas con sus responsabilidades laborales y de familia respecto a tareas,	3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	D4: Compensaciones	laboral ✓ Cambio de tareas Reconocimiento	Niveles y rangos: Muy elevado
g	relaciones humanas, carga laboral, etc. (Damian & Ochoa, 2021).			✓ Exigencias domesticas Situaciones dobles	Elevado Moderado Situación adecuada

Nota: Tomado del Instrumento validado del autor (SUSESO/ISTAS 21, 2018).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL *

Título: Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral en un Ministerio del Estado Peruano, 2022

Autora: Ms. Mariela del Pilar, Moreno Salvador

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
	Chiavenato (2020) describe	Para medir la variable será necesario elaborar y aplicar un		Capacitaciones	Se aplicará la Escala ordinal:	
	al desempeño laboral como	cuestionario a la muestra objeto de	D6: Innovación	Talento inventivo	LSCala Orullial.	
	la calidad del servicio o del	estudio, la misma que permitirá		Creatividad	Para el Cuestionario:	
	trabajo que desempeña el	conocer el nivel del desempeño		Reconocimiento	Escala de Likert	
AL	servidor en la organización,	laboral y de sus dimensiones:	D7: Satisfacción	Remuneración	1=Nunca	
%	tomando en cuenta su	Innovación, satisfacción, eficiencia,		Actitud positiva	2= Casi nunca	
O LABORAL	competitividad profesional hasta sus habilidades	crecimiento y productividad. El cuestionario será estructurado		Recursos tecnológicos	3= A veces 4= Casi siempre	
Ž	interpersonales, siendo mediante la escala de Likert: estos aspectos 1=Nunca	D8: Desarrollo	Evaluación de desempeño	5= Siempre		
ΔN	imprescindibles para el	2= Casi nunca	profesional	Desarrollo de capacidades	Para los resultados,	
DESEMPEÑO	éxito de su labor, así mismo	3= A veces		Perfil profesional	se presentan las	
B	ratifica que influye	4= Casi siempre		Crecimiento profesional	siguientes categorías:	
	directamente en los	5= Siempre		Optimización de recursos	Alta	
	resultados de la	En los resultados se considera la		Valor de competitividad	Media	
	organización.	valoración de la variable según las categorías: Alta, Media y Baja.	D9: Productividad	Eficiencia en las funciones	Baja	

^(*) Elaboración propia

ANEXO 02 CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES *

Estimado colaborador		
Este Cuestionario incluye 20 preguntas	Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marqu	ie con una
X. No existen respuestas buenas o male	s. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de s	u trabajo.
Código del Encuestado:	Fecha:	
Condición Laboral:		

	de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siemp	_				
N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	_	PUES		1	-
	D1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	1	2	3	4	5
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad durante el día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	¿Considera que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	¿Tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
	D2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES					
6	¿Está conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para, conversar con un					
	compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
	D3: APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA					1
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene tareas que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
	D4: COMPENSACIONES					
16	¿Le preocupa por si lo despiden o no renuevan el contrato?					
17	Está preocupado/a si cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
	D5: DOBLE PRESENCIA					
19	En el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en que debería estar en el trabajo y en casa a la vez?					

Expresamos nuestro agradecimiento por vuestra colaboración.

ANEXO 03 CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL *

Sr. Trabajador
El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre Desempeño Laboral, las respuestas de este instrumento
sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y
honestidad al responder.
Código del Encuestado: Fecha:
Condición Laboral:
La escala de medición es: 1 - Nunca 2 - casi nunca 2 - A veces 4 - Casi siempre 5 - Siempre

LC	escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siem	ipre		Siemp		
NIO	DIMENSIONES /ÍTEMS		RES	PUES	IAS	
Nº		4	_			_
	D1: INNOVACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Recibe capacitaciones posibilitando incrementar su desempeño laboral?					
2	¿Demuestra interés por desarrollar sus capacidades en la innovación?					
3	¿Su desempeño laboral le permite hacer aes en la organización?					
4	¿La innovación le permite mejorar su talento inventivo?					
5	¿Considera que la innovación es producto de la creatividad?					
	D2: SATISFACCIÓN					
6	¿Su desempeño laboral conlleva a tener satisfacción?					
7	¿Percibe reconocimiento de su buen desempeño?					
8	¿Su desempeño laboral es retribuido por su esfuerzo y trabajo?					
9	¿Su desempeño laboral contribuye a la satisfacción de los compañeros?					
10	¿Su satisfacción conlleva a tener una actitud positiva?					
	D3: DESARROLLO PROFESIONAL					
11	¿Considera que su desarrollo profesional está acorde con sus capacidades?					
12	¿Su perfil profesional le permite ascender a otro puesto superior de trabajo?					
13	¿Emplea las TICs para alcanzar mejores resultados en las tareas que realiza?					
14	¿Su desempeño laboral le permite mejorar su crecimiento profesional?					
15	¿Las labores que realiza están acorde a su perfil profesional?					
	D4: PRODUCTIVIDAD					
16	¿La productividad está relacionada con la optimización de recursos?					
17	¿Mejorar la productividad conlleva a mejorar la competitividad?					
18	¿El desempeño laborar depende del cumplimiento de funciones?					
19	¿El desempeño laboral genera mayor productividad en la organización?					
20	¿El desempeño laboral está en relación con la eficiencia en las funciones?					

^(*) Elaboración propia, junio 2022.

Expreso mi agradecimiento por vuestra colaboración.

ANEXO 04

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS MEDIANTE LA TÉCNICA DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Mg. Econ. ROMELL WALTER POMA VIVAR

<u>Presente</u>

Asunto: Validación de Instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de posgrado de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: **Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral en un Ministerio del Estado Peruano - 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión Pública.

I expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Abg. Mariela del Pilar, Moreno Salvador

DNI N°44212907

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de riesgos psicosociales

N°	DIMENSIONES / ítems	Per	tine	ncia	1	Rel	leva	ncia	3 2		Cla	ida	d 3	Sugerencias
	D1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	M D		Α	M A	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad durante el día?				Χ				Х				Х	
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?				Χ				Х				Х	
3	¿considera que su trabajo le produce desgaste emocional?				Χ				Х				Х	
4	¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?				Χ				Х				Х	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?				Χ				Х				Х	
	D2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES													
6	¿Está conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna?				Χ				Х				Х	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para, conversar con un compañero/a?				Χ				Х				Х	
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?				Χ				Х				Х	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?				Χ				Х				Х	
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una				Χ				Х				Х	
	gran importancia para usted?													
	D3: APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN													
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?				Χ				Х				Х	
12	¿Tiene tareas que deberían hacerse de otra manera?				Χ				Х				Х	
13	¿Recibe apoyo de su inmediato o inmediata superior?				Χ				Х				Х	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?				Χ				Х				Х	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				Х				Х				Х	
	D4: COMPENSACIONES													
16	¿Le preocupa por si lo despiden o no renuevan el contrato?				Χ				Х				Х	
17	Está preocupado/a si cambian de tareas contra su voluntad?				Х				Х				Х	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				Х				Х				Х	
	D5: DOBLE PRESENCIA													
19	En el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				Х				Х				Х	
20	¿Hay situaciones en que debería estar en el trabajo y en casa a la vez?				Х				Х				Х	

Observaciones:				
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []	

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Econ. ROMELL WALTER POMA VIVAR DNI: 40447994

Especialidad del validador: Sistemas Administrativos de Planeamiento, Presupuesto, Abastecimiento, Contabilidad, Inversión Pública y Tesorería.

04 de julio del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Per	rtine	ncia	1	Re	leva	ncia	2	(Clari	dad	3	Sugerencias
	D1: INNOVACIÓN	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	
1	¿Recibe capacitaciones posibilitando incrementar su desempeño laboral?				Χ				Х				Х	
2	¿Demuestra interés por desarrollar sus capacidades en la innovación?				Χ				Χ				Х	
3	¿Su desempeño laboral le permite hacer innovaciones en la organización?				Χ				Х				Х	
4	¿La innovación le permite mejorar su talento inventivo?				Χ				Х				Х	
5	¿Considera que la innovación es producto de la creatividad?				Χ				Х				Χ	
	D2: SATISFACCIÓN													
6	¿Su desempeño laboral conlleva a tener satisfacción?				Χ				Χ				Х	
7	¿Percibe reconocimiento de su buen desempeño?				Χ				Χ				Х	
8	¿Su desempeño laboral es retribuido por su esfuerzo y trabajo?				Х				Х				Х	
9	¿Su desempeño laboral contribuye a la satisfacción de los compañeros?				Χ				Χ				Χ	
10	¿Su satisfacción conlleva a tener una actitud positiva?				Х				Х				Х	
	D3: DESARROLLO PROFESIONAL													
11	¿Considera que su desarrollo profesional está acorde con sus capacidades?				Х				Х				Х	
12	¿Su perfil profesional le permite ascender a otro puesto superior de trabajo?				Χ				Χ				Χ	
13	¿Emplea las TICs para alcanzar mejores resultados en las tareas que realiza?				Х				Х				Х	
14	¿Su desempeño laboral le permite mejorar su crecimiento profesional?				Χ				Χ				Х	
15	¿Las labores que realiza están acorde a su perfil profesional?				Χ				Х				Х	
	D4: PRODUCTIVIDAD													
16	¿La productividad está relacionada con la optimización de recursos?				Χ				Х				Х	
17	¿Mejorar la productividad conlleva a mejorar la competitividad?				Х				Х				Х	
18	¿El desempeño laborar depende del cumplimiento de funciones?				Х				Х				Х	
19	¿El desempeño laboral genera mayor productividad en la organización?													
20	¿El desempeño laboral está en relación con la eficiencia en las funciones?				Х				Х				Х	

Observaciones:			
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Econ. ROMELL WALTER POMA VIVAR DNI: 40447994

Especialidad del validador Sistemas Administrativos de Planeamiento, Presupuesto, Abastecimiento, Contabilidad, Inversión Pública y Tesorería.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 04 de julio de 2022

Firma del Experto Informante. Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

Mg: DRA. EMILIA TERRONES LAVADO

Presente

Asunto: Validación de Instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de posgrado de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: **Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral en un Ministerio del Estado Peruano - 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Mariela del Pilar, Moreno Salvador

DNI N°44212907

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de riesgos psicosociales

N°	DIMENSIONES / ítems	Per	tine	ncia	1	Re	Relevancia ²				Clari	dad	3	Sugerencias
	D1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad durante el día?			Χ				Х				Х		
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?			Χ				Х				Х		
3	¿considera que su trabajo le produce desgaste emocional?			Χ				Х				Χ		
4	¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?			Χ				Х				X		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			Χ				Х				X		
	D2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES													
6	¿Está conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna?			Χ				Х				Χ		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para, conversar con un compañero/a?			Х				Х				Χ		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?			Χ				Х				Х		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?			Χ				Х				Χ		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una			Χ				Х				Χ		
	gran importancia para usted?													
	D3: APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN													
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?			Χ				Х				X		
12	¿Tiene tareas que deberían hacerse de otra manera?			Χ				Х				X		
13	¿Recibe apoyo de su inmediato o inmediata superior?			Χ				Х				Χ		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?			Χ				Х				Χ		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			Χ				Х				Χ		
	D4: COMPENSACIONES													
16	¿Le preocupa por si lo despiden o no renuevan el contrato?			Χ				Х				Х		
17	Está preocupado/a si cambian de tareas contra su voluntad?			Χ				Х				Х		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			Χ				Х				Х		
	D5: DOBLE PRESENCIA													
19	En el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			Χ				Х				Х		
20	¿Hay situaciones en que debería estar en el trabajo y en casa a la vez?			Χ				Х				Χ		

Observaciones:				
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []	
Apellidos y nombres del jue	ez validador Mg: D	ra. EMILIA TERRONES LAVADO	DNI: 40751038	

Especialidad del validador: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

Lima, 04 de julio del 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Per	rtiner	ncia	1	Re	leva	ncia	2	(Clari	dad	3	Sugerencias
	D1: INNOVACIÓN	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	
1	¿Recibe capacitaciones posibilitando incrementar su desempeño laboral?			Χ				Χ				Χ		
2	¿Demuestra interés por desarrollar sus capacidades en la innovación?			Χ				Χ				Χ		
3	¿Su desempeño laboral le permite hacer innovaciones en la organización?			Χ				Χ				Χ		
4	¿La innovación le permite mejorar su talento inventivo?			Χ				Χ				Х		
5	¿Considera que la innovación es producto de la creatividad?			Χ				Χ				Χ		
	D2: SATISFACCIÓN													
6	¿Su desempeño laboral conlleva a tener satisfacción?			Χ				Χ				Χ		
7	¿Percibe reconocimiento de su buen desempeño?			Χ				Χ				Χ		
8	¿Su desempeño laboral es retribuido por su esfuerzo y trabajo?			Χ				Х				Х		
9	¿Su desempeño laboral contribuye a la satisfacción de los compañeros?			Χ				Χ				Χ		
10	¿Su satisfacción conlleva a tener una actitud positiva?			Χ				Χ				Χ		
	D3: DESARROLLO PROFESIONAL													
11	¿Considera que su desarrollo profesional está acorde con sus capacidades?			Χ				Χ				Х		
12	¿Su perfil profesional le permite ascender a otro puesto superior de trabajo?			Χ				Χ				Χ		
13	¿Emplea las TICs para alcanzar mejores resultados en las tareas que realiza?			Χ				Х				Х		
14	¿Su desempeño laboral le permite mejorar su crecimiento profesional?			Χ				Χ				Х		
15	¿Las labores que realiza están acorde a su perfil profesional?			Χ				Х				Х		
	D4: PRODUCTIVIDAD													
16	¿La productividad está relacionada con la optimización de recursos?			Χ				Χ				Χ		
17	¿Mejorar la productividad conlleva a mejorar la competitividad?			Χ				Χ				Χ		
18	¿El desempeño laborar depende del cumplimiento de funciones?			Х				Х				Χ		
19	¿El desempeño laboral genera mayor productividad en la organización?													
20	¿El desempeño laboral está en relación con la eficiencia en las funciones?			Χ				Х		·		Χ		

Observaciones:Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []	No aplicable []	
Apellidos y nombres del juez validado	r Mg: DRA. EMILIA TERRONES LAVADO	DNI: 40751038	

Especialidad del validador DRA. EN ADMINISTRACIÓN

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 04 de Julio de 2022

Firma del Experto Informante. Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Mg: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

<u>Presente</u>

Asunto: Validación de Instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de posgrado de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: **Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral en un Ministerio del Estado Peruano - 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Mariela del Pilar, Moreno Salvador

DNI N°44212907

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de riesgos psicosociales

N°	DIMENSIONES / ítems	Per	tine	ncia	1	Re	leva	ncia	l ²		Clar	idad	l ³	Sugerencias
	D1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad durante el día?				Χ				Χ				Х	
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?				Х				Х				Х	
3	¿Considera que su trabajo le produce desgaste emocional?				Х				Х				Х	
4	¿Tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?				Χ				X				Х	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?				Χ				X				Х	
	D2: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES													
6	¿Está conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna?				Χ				Χ				Х	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para, conversar con un compañero/a?				Х				Х				Х	
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?				Χ				Χ				Х	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?				Χ				Χ				Х	
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para				Х				Х				Х	
	usted?													
	D3: APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN													
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?				Χ				Χ				Х	
12	¿Tiene tareas que deberían hacerse de otra manera?				Χ				Χ				Х	
13	¿Recibe apoyo de su inmediato o inmediata superior?				Χ				Χ				Х	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?				Χ				Χ				Х	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				Х				Х				Х	
	D4: COMPENSACIONES													
16	¿Le preocupa por si lo despiden o no renuevan el contrato?				Χ				Χ				Х	
17	Está preocupado/a si cambian de tareas contra su voluntad?				Χ				Χ				Χ	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				Χ				Χ				Х	
	D5: DOBLE PRESENCIA													
19	En el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				Χ				Х				Х	
20	¿Hay situaciones en que debería estar en el trabajo y en casa a la vez?				Χ				X				Х	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones:				
Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [X]	Aplicable después de corregir []	No aplicable []	

Apellidos y nombres del juez validador Mg: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX Especialidad del validador: METODÓLOGO **DNI**: 06269132

Lima, 30 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Per	rtine	ncia		Re	leva	ncia	2	C	lario	lad	3	Sugerencias
	D1: INNOVACIÓN	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	M D	D	Α	M A	
1	¿Recibe capacitaciones posibilitando incrementar su desempeño laboral?				Χ				Х				Х	
2	¿Demuestra interés por desarrollar sus capacidades en la innovación?				Χ				Χ				Х	
3	¿Su desempeño laboral le permite hacer innovaciones en la organización?				Χ				Х				Х	
4	¿La innovación le permite mejorar su talento inventivo?				Χ				Х				Х	
5	¿Considera que la innovación es producto de la creatividad?				Χ				Х				X	
	D2: SATISFACCIÓN													
6	¿Su desempeño laboral conlleva a tener satisfacción?				Χ				Χ				Х	
7	¿Percibe reconocimiento de su buen desempeño?				Χ				Χ				Х	
8	¿Su desempeño laboral es retribuido por su esfuerzo y trabajo?				Χ				Χ				X	
9	¿Su desempeño laboral contribuye a la satisfacción de los compañeros?				Χ				Χ				Х	
10	¿Su satisfacción conlleva a tener una actitud positiva?				Χ				Χ				Х	
	D3: DESARROLLO PROFESIONAL													
11	¿Considera que su desarrollo profesional está acorde con sus capacidades?				Χ				Χ				X	
12	¿Su perfil profesional le permite ascender a otro puesto superior de trabajo?				Χ				Χ				Х	
13	¿Emplea las TICs para alcanzar mejores resultados en las tareas que realiza?				Χ				Х				X	
14	¿Su desempeño laboral le permite mejorar su crecimiento profesional?				Χ				Χ				X	
15	¿Las labores que realiza están acorde a su perfil profesional?				Χ				Χ				X	
	D4: PRODUCTIVIDAD													
16	¿La productividad está relacionada con la optimización de recursos?				Χ				Х				Х	
17	¿Mejorar la productividad conlleva a mejorar la competitividad?				Х				Х				Х	
18	¿El desempeño laborar depende del cumplimiento de funciones?				Х				Х				Х	
19	¿El desempeño laboral genera mayor productividad en la organización?				Х				Х				Х	
20	¿El desempeño laboral está en relación con la eficiencia en las funciones?				Х				Х				Х	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones:			
Opinión de aplicabilidad: Aplic	able [X] Aplicabl	e después de corregir []	No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX **DNI:** 06269132 **Especialidad del validador** METODÓLOGO

Lima, 30 de junio de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante. Especialidad

ANEXO 05

DOCUMENTOS DE GESTIÓN APARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO



Escuela de Posgrado

"Año del Fortalecimiento de la Soberania Nacional"

Lima SJL, 03 de agosto de 2022

N° Carta P. 286 - 2022-1 EPG-UCV-LE

SENOR WILLY ARTURO HUERTA OLIVAS Ministro del Interior

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MORENO SALVADOR MARIELA DEL PILAR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MORENO SALVADOR MARIELA DEL PILAR, identificada con DNI Nº 44212907 y código de matrícula Nº 7002680795; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de investigación (Tesis):

GESTION DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN MINISTERIO DEL ESTADO PERUANO, 2022.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar Información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Raul Delgado Arenas TEFE DE UNIDAD DE POSGRADO FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado, Administrativo (MRCV)

CALLAO

LIMA NORTE Av. Alfredo Mencleia 6232, Las Olivos. Tel. (j. 611) 262 4342 Fau : (a.511) 202 4343 LIMA ESTE Av. del Farque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tet. (+571) 200 9030 Any. 2510. Carretera Central Krs. 8.2 Tel.: (+S11) 200 5030 Arx.: 8184

Av. Argentina 1795 Sel. (+611) 202 4042 Anic: 2660.

ACUSE DE REGISTRO DE DOCUMENTO

Estimado/a MARIELA DEL PILAR MORENO SALVADOR:

Hago de su conocimiento que su documento recepcionado el 2022-08-04 16:26:35.0, ha sido registrado con éxito en el Sistema de Trámite Documentario Digital Web (SITRADIG WEB), asignándosele el Registro Único de Documento (RUD) № 20220004875949, para consulta de expediente su Número de Registro: 20220004875949, Contraseña: J41QJ, dirección web de Consulta de Expediente:https://www.mininter.gob.pe/content/busqueda-de-tramites con el cual podrá hacer seguimiento a su trámite de considerarlo pertinente.

Atentamente,
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL
Secretaría General
Ministerio del Interior
Teléfono: (51 1) 418 4030 / Anexos 1306

IMPORTANTE:

E-mail: oacgd@mininter.gob.pe

Este es un correo electrónico enviado por un servicio de correo automático, por favor NO RESPONDA este correo. Las respuestas a esta cuenta de correo no son consultadas ni contestadas.

"Este mensaje de correo electrónico y/o el material adjunto puede contener información confidencial o legalmente protegida por la Ley N° 29733 - Ley de Protección de Datos Personales, y es de uso exclusivo de la(s) persona(s) a quién(es) se dirige. Si no es usted el destinatario indicado, queda notificado de que la lectura, utilización, divulgación y/o copia puede estar prohibida en virtud de la legislación vigente, si usted recibe este mensaje por error por favor notificarlo al remitente y elimine toda la información"



N° Carta P. 286 - 2022-1 EPG-UCV-LE

1 mensaje

Edwin Roger Morales Vega <emorales@mininter.gob.pe>

10 de agosto de 2022, 10:24

Para: maryuri.mms@gmail.com

Estimada Mariela, buenos días. Te saluda Edwin Morales, analista I en gestión de Recursos Humanos del Mininter; me remitieron tu solicitud de apoyo con referente a tu investigación., te brindo mi telefono 984216070; quedo atento a tu llamada o respuesta a este correo para entender cuál es el apoyo que requieres, en cuanto se encuentre en las funciones de la oficina.

Muchas gracias Saludos

EDWIN ROGER MORALES VEGA

Analista I en Gestión de Recursos Humanos Oficina General de Gestión de Recursos Humanos Oficina de Relaciones Humanas y Sociales Dirección: Plaza 30 de Agosto s/n Urb. Corpac - San Isidro, Lima Telef.: (01) 418-4030

Página Web: www.mininter.gob.pe



Ministerio del Interior

ANEXO 05 DOCUMENTOS SOBRE BASES DE DATOS PARA EL PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

			BA	SE D	ATC	S P	ARA	DETER	MINAR	EL NIVEL	DE CON	FIABILIC	AD DE L	.A V1- GE	STIÓN D	E RIESG	OS PSIC	OSOCIA	LES	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	5	3	3	5	4	4	5	4
2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	2	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3
6	4	3	2	1	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	5	2	2	2	2
7	4	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3
8	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1	4	2	2
9	5	3	2	3	4	4	2	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2
10	1	3	5	5	4	3	3	1	5	5	5	5	1	2	1	1	1	1	2	3
11	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	2	2
12	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1
13	4	5	5	5	4	2	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
14	4	3	2	2	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4
15	3	2	3	3	4	4	4	2	1	1	2	4	1	3	1	4	4	1	1	4
16	4	5	3	2	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	1	1	5	2	1
17	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4
18	5	3	3	2	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	1	2	1	2	3
19	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3
20	5	2	2	2	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	4	3	4	2	2	5

Escala: V1: GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluidoa	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,821	20

	BASE DATOS DE V2- DESEMPEÑO LABORAL PARA DETERMINAR EL NIVEL DE CONFIABILIDAD																				
		D1:IN	NOV.	CIÓN		D2	: SATI	SFAC	CIÓN	D3:DESARROLLO PROFESIONAL						D4: PRODUCTIVIDAD					
N°ENC	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	4	4	4	3	4	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	1	
2	5	4	4	4	3	1	2	2	1	2	3	4	4	2	3	4	2	4	2	4	
3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	
4	5	4	4	4	3	5	3	3	2	5	3	1	3	3	3	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	
6	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	
7	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	
8	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	
9	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	
10	5	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	4	3	5	5	
11	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	2	3	
14	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
15	5	4	4	4	3	4	1	1	2	4	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	
16	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
17	5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	5	4	4	4	3	4	1	1	3	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	
19	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
20	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	

Escala: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluidoa	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Α	lfa de	
Cro	onbach	N de elementos
	,875	20

TABLA CRUZADA ENTRE GESTIÓN DE RIESGOS Y DESEMPEÑO LABORAL

Tabla cruzada Riesgos_psicosociales*Desempeño_laboral

			Des	sempeño_labora	al	
			Medio	Alto	Muy alto	Total
Riesgos_psicosociales	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
	Medio	Recuento	1	5	3	9
		% del total	1,7%	8,3%	5,0%	15,0%
	Alto	Recuento	2	25	19	46
		% del total	3,3%	41,7%	31,7%	76,7%
	Muy alto	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	1,7%	5,0%	6,7%
Total		Recuento	4	31	25	60
		% del total	6,7%	51,7%	41,7%	100,0%

Medidas simétricas

			Error estándar		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,291	,140	2,318	,024 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de	,231	,131	1,809	,076°
	Spearman				
N de casos válidos		60			

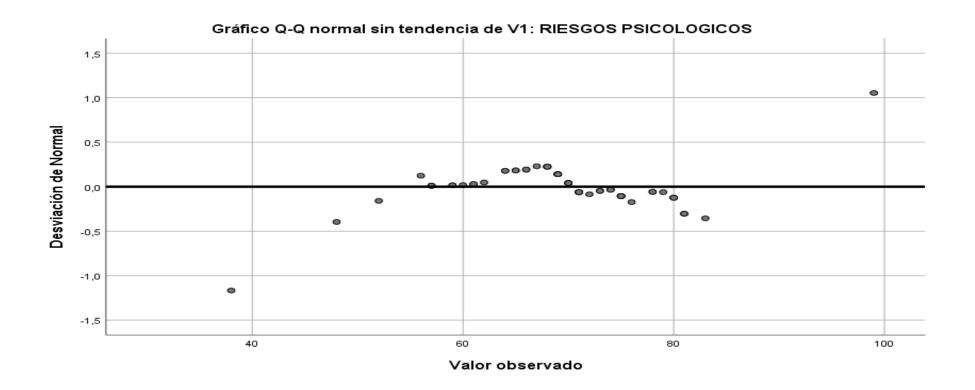
a. No se presupone la hipótesis nula.b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

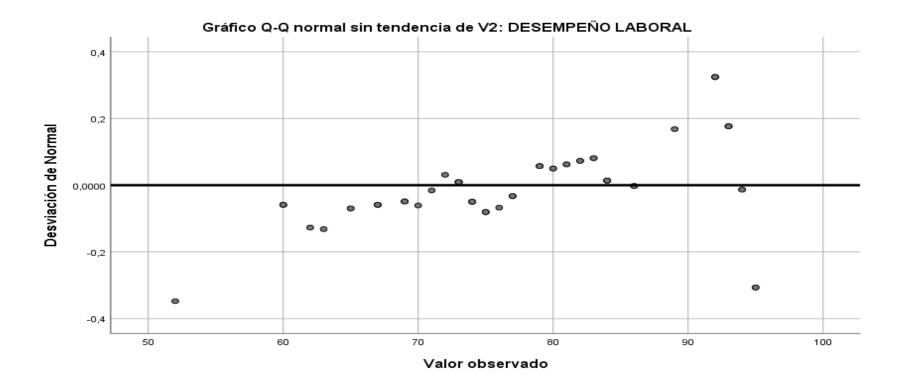
c. Se basa en aproximación normal.

Prueba de normalidad: Estadísticos Descriptivos.

		Estadístico	Error estándar
V1: RIESGOS PSICOLOGICOS	Media	69,0333	1,21338
	95% de intervalo de confianza para la Límite inferior	66,6054	
	media Límite superior	71,4613	
	Media recortada al 5%	69,2778	
	Mediana	70,0000	
	Varianza	88,338	
	Desviación estándar	9,39882	
	Mínimo	38,00	
	Máximo	99,00	
	Rango	61,00	
	Rango intercuartil	10,75	
	Asimetría	-,314	,309
	Curtosis	2,374	,608
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Media	77,7667	1,34003
	95% de intervalo de confianza para la Límite inferior	75,0853	
	media Límite superior	80,4481	
	Media recortada al 5%	77,9630	
	Mediana	78,0000	
	Varianza	107,741	
	Desviación estándar	10,37985	
	Mínimo	52,00	
	Máximo	95,00	
	Rango	43,00	
	Rango intercuartil	13,75	
	Asimetría	-,153	,309

Curtosis -,557 ,608





										BA	SE DE	DAT	OS V1	PARA	PROC	ESAM	IENTC	DE I	DATOS	3						
												٧	1: RIE	sgos	PSICO	SOCI	ALES									
				EXIG				D2. '		A 10	A CTIV	·O		D2.	A DOV	2 500	1.4.1		001	D ₄		IEC	-	D5: ESENC	>1 A	
N°		P51	COL	OGI	LAS			DZ:	IKAB	AJU	ACTIV	U		D3: /	APOY	<i>3</i> 500	IAL		CON	/IPENS	ACION	NE2	PRI	ESENC	ıΑ	
Enc	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	D4	P19	P20	D5	TV1
1	5	4	3	3	3	19	2	3	2	3	4	14	3	5	5	3	3	19	5	4	4	13	5	4	9	74
2	3	1	3	2	2	11	1	3	2	2	3	11	1	2	1	2	2	8	2	1	2	5	2	1	3	38
3	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	3	4	3	10	3	4	7	71
4	4	2	3	4	4	17	3	4	3	5	5	20	5	4	4	4	5	22	4	4	5	13	4	5	9	81
5	5	3	3	3	4	18	4	3	4	4	5	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	12	3	3	6	78
6	4	3	2	1	4	14	4	3	3	3	2	15	3	4	3	3	2	15	5	2	2	O)	2	2	4	57
7	4	3	3	1	4	15	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	19	2	2	3	7	2	3	5	64
8	4	3	2	2	4	15	4	3	3	4	4	18	4	2	4	4	4	18	2	1	4	7	2	2	4	62
9	5	3	2	3	4	17	4	2	4	5	5	20	5	3	4	4	4	20	4	4	4	12	3	2	5	74
10	1	3	5	5	4	18	3	3	1	5	5	17	5	5	1	2	1	14	1	1	1	3	2	3	5	57
11	4	3	2	3	4	16	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23	4	3	3	10	2	2	4	75
12	5	5	5	1	4	20	5	1	5	5	5	21	5	1	5	5	5	21	1	1	5	7	1	1	2	71
13	4	5	5	5	4	23	2	1	5	4	4	16	4	4	5	4	4	21	4	3	3	10	3	3	6	76
14	4	3	2	2	4	15	4	4	5	4	4	21	5	3	4	4	3	19	2	4	4	10	3	4	7	72
15	3	2	3	3	4	15	4	4	2	1	1	12	2	4	1	3	1	11	4	4	1	9	1	4	5	52
16	4	5	3	2	4	18	5	3	5	5	5	23	5	3	4	4	4	20	1	1	5	7	2	1	3	71
17	3	3	3	2	4	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	13	3	3	2	8	4	4	8	59
18	5	3	3	2	4	17	4	3	4	5	4	20	5	5	4	4	4	22	1	2	1	4	2	3	5	68
19	4	4	3	3	4	18	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	5	3	4	12	4	3	7	81
20	5	2	2	2	4	15	3	3	5	5	5	21	5	3	3	2	4	17	3	4	2	9	2	5	7	69
21	4	3	3	5	4	19	4	5	4	5	5	23	5	3	4	3	4	19	1	2	2	5	3	2	5	71
22	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	1	9	4	4	8	75
23	4	3	3	1	4	15	5	2	3	5	5	20	5	3	5	4	5	22	2	3	4	9	2	2	4	70
24	4	3	2	2	4	15	4	3	4	3	3	17	5	2	4	4	4	19	3	2	4	9	3	2	5	65
25	4	2	1	1	4	12	4	1	5	5	4	19	5	3	4	5	2	19	5	5	3	13	1	3	4	67
26	5	1	1	1	4	12	5	1	5	5	5	21	5	2	5	5	5	22	5	1	1	7	3	1	4	66

27	5	3	3	2	4	17	3	1	4	4	4	16	5	4	2	4	4	19	4	2	1	7	1	1	2	61
28	5	2	1	2	4	14	5	2	5	5	4	21	5	2	5	5	5	22	1	1	5	7	3	1	4	68
29	4	2	5	3	4	18	4	1	4	4	4	17	5	3	4	4	4	20	3	4	4	11	1	1	2	68
30	5	5	5	5	4	24	5	3	5	5	5	23	5	1	4	5	5	20	5	5	1	11	3	2	5	83
31	4	2	2	2	4	14	4	3	5	5	5	22	5	3	4	5	4	21	2	2	3	7	3	3	6	70
32	5	1	1	1	4	12	5	1	5	5	5	21	5	1	5	5	5	21	5	1	5	11	1	3	4	69
33	3	3	3	3	4	16	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	60
34	5	3	1	1	4	14	5	1	5	5	5	21	5	3	5	5	5	23	4	1	5	10	1	1	2	70
35	5	3	2	2	4	16	4	3	5	5	3	20	4	3	4	4	4	19	4	2	3	9	2	2	4	68
36	4	1	2	5	4	16	2	1	2	5	4	14	5	4	5	5	5	24	4	4	3	11	5	5	10	75
37	5	2	3	3	4	17	5	5	5	5	5	25	5	3	2	4	3	17	5	4	4	13	4	4	8	80
38	2	3	5	2	4	16	3	3	4	4	3	17	4	5	2	3	5	19	3	4	1	8	4	5	9	69
39	3	1	3	3	4	14	2	2	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17	2	3	1	6	3	3	6	56
40	5	5	3	3	4	20	5	5	5	1	3	19	5	3	5	5	3	21	3	3	3	9	3	3	6	75
41	5	5	5	1	4	20	4	1	2	3	3	13	3	1	3	3	2	12	1	5	2	8	2	2	4	57
42	5	4	3	3	4	19	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	1	1	3	5	1	2	3	75
43	5	3	4	4	4	20	5	3	5	5	3	21	5	3	5	5	4	22	3	4	5	12	3	2	5	80
44	4	4	2	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	3	3	2	3	14	2	2	2	6	2	3	5	59
45	3	1	3	1	4	12	3	4	2	3	3	15	5	4	3	3	3	18	4	3	3	10	5	4	9	64
46	4	3	3	3	4	17	4	4	5	4	5	22	4	3	4	4	4	19	3	3	3	9	3	3	6	73
47	3	3	1	3	4	14	5	1	5	4	5	20	5	4	4	5	5	23	5	5	5	15	4	3	7	79
48	4	4	3	2	4	17	3	2	5	5	3	18	4	3	4	3	3	17	2	3	3	8	3	3	6	66
49	5	4	2	3	4	18	3	3	4	4	4	18	5	4	4	3	4	20	3	3	3	9	3	3	6	71
50	5	5	1	3	4	18	5	3	5	5	5	23	5	5	1	5	1	17	1	1	1	3	1	3	4	65
51	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	10	99
52	5	3	1	1	4	14	5	4	5	5	5	24	5	3	5	5	4	22	5	3	4	12	4	2	6	78
53	1	3	4	4	4	16	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	1	17	4	4	3	11	4	4	8	70
54	5	1	1	1	4	12	5	1	5	5	5	21	5	1	5	3	5	19	1	1	5	7	1	1	2	61
55	4	4	1	1	4	14	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21	2	1	5	8	2	2	4	70
56	3	4	3	5	4	19	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	4	19	2	2	3	7	3	4	7	69
57	2	3	1	1	4	11	2	2	3	3	3	13	3	3	2	2	1	11	3	3	1	7	3	3	6	48
58	3	4	3	5	4	19	3	2	5	5	4	19	5	5	3	3	2	18	5	5	2	12	2	3	5	73
59	5	2	3	3	4	17	5	5	5	5	5	25	5	3	2	4	3	17	5	4	4	13	4	4	8	80
60	2	3	5	2	4	16	3	3	4	4	3	17	4	5	2	3	5	19	3	4	1	8	4	5	9	69

								BA	SE D	ATOS	S V2-	PRO	CESA	MIEN	TO DA	TOS									
										V2 :	DESE	MPE	ÑO LA	BORA	٩L										
					,										DESA										
		D1:	INNO	VACI	ON		D:	2: SA	TISFA	CCIC	N			PI	ROFE	SIONA	\L	ı		D4: P	RODL	JCTIV	IDAD		
N°ENC	P01	P02	P03	P04	P05	D6	P06	P07	P08	P09	P10	D7	P11	P12	P13	P14	P15	D8	P16	P17	P18	P19	P20	D9	V2
1	5	4	4	4	3	20	4	3	1	2	2	12	2	1	3	2	3	11	2	2	3	1	1	9	52
2	5	4	4	4	3	20	1	2	2	1	2	8	3	4	4	2	3	16	4	2	4	2	4	16	60
3	5	4	4	4	3	20	5	3	3	4	4	19	4	4	2	3	2	15	3	3	2	3	2	13	67
4	5	4	4	4	3	20	5	3	3	2	5	18 3 1 3 3 3 13								5	5	5	5	25	76
5	5	4	4	4	3	20	4	3	3	3	4	17 4 2 3 4 4 17								4	4	4	4	19	73
6	5	4	4	4	3	20	3	2	3	3	4		15 5 5 4 5 3 22 3								4	5	4	20	77
7	5	4	4	4	3	20	5	4	3	5	5	22									4	4	4	20	83
8	5	4	4	4	3	20	4	4	4	2	4		18 4 2 2 1 3 12								4	4	4	20	70
9	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	3	21	3	4	4	4	4	19	82
10	5	4	4	4	3	20	5	5	5	1	5	21								4	3	5	5	20	82
11	5	4	4	4	3	20	4	3	3	4	4	18	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	79
12	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	95
13	5	4	4	4	3	20	4	3	3	3	5	18	5	5	4	3	3	20	4	4	4	2	3	17	75
14	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	79
15	5	4	4	4	3	20	4	1	1	2	4	12	3	1	1	3	2	10	4	4	4	4	4	20	62
16	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	5	23	89
17	5	4	4	4	3	20	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	74
18	5	4	4	4	3	20	4	1	1	3	4	13	5	5	5	5	2	22	4	4	4	4	4	20	75
19	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21	84
20	5	4	4	4	3	20	5	3	3	4	4	19	4	5	5	5	3	22	4	3	4	4	4	19	80
21	5	4	4	4	3	20	3	3	2	3	5	16	5	5	3	3	4	20	1	3	3	3	5	15	71
22	5	4	4	4	3	20	4	2	1	4	4	15	4	2	3	4	3	16	3	3	4	4	4	18	69
23	5	4	4	4	3	20	4	4	5	5	5	23	5	3	5	3	5	21	4	4	4	5	5	22	86
24	5	4	4	4	3	20	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	2	16	4	4	3	4	4	19	72
25	5	4	4	4	3	20	5	2	4	4	4	19	4	1	2	2	2	11	3	3	3	4	4	17	67
26	5	4	4	4	3	20	5	2	2	5	5	19	5	4	4	4	5	22	4	4	5	2	4	19	80
27	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	77
28	5	4	4	4	3	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81

29	5	4	4	4	3	20	4	1	3	1	5	14	5	3	3	4	3	18	4	5	4	5	5	23	75
30	5	4	4	4	3	20	5	1	2	2	5	15	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	84
31	5	4	4	4	3	20	3	3	2	3	4	15	4	5	4	3	4	20	4	3	4	3	4	18	73
32	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	92
33	5	4	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	65
34	5	4	4	4	3	20	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	93
35	5	4	4	4	3	20	5	3	3	3	5	19	5	2	3	5	5	20	3	5	4	5	5	22	81
36	5	4	4	4	3	20	3	3	3	5	3	17	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	69
37	5	4	4	4	3	20	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	92
38	5	4	4	4	3	20	4	3	5	5	3	20	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22	84
39	5	4	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	3	1	1	3	2	10	3	3	3	3	3	15	60
40	5	4	4	4	3	20	5	3	3	5	5	21	5	3	5	5	5	23	3	5	3	5	3	19	83
41	5	4	4	4	3	20	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	93
42	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	84
43	5	4	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	84
44	5	4	4	4	3	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	94
45	5	4	4	4	3	20	3	2	2	3	3	13	2	5	5	4	4	20	3	5	4	4	4	20	73
46	5	4	4	4	3	20	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	63
47	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	22	86
48	5	4	4	4	3	20	4	3	2	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	4	4	4	18	67
49	5	4	4	4	3	20	5	4	4	3	4	20	3	4	3	3	3	16	4	4	3	3	4	18	74
50	5	4	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	65
51	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	95
52	5	4	4	4	3	20	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	92
53	5	4	4	4	3	20	3	2	1	3	4	13	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18	69
54	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	93
55	5 5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	86
56		4	4	4		20	3	3	3	4	4	17	4	2	3	4	4	17	5	5	5	5	5	25	79
57	5	4	4	4	3	20	5	2	1	2	5	14	5	1	4	3	2	18 12	5	4	4	5	4	22	74
58	5	4	4	4	3	20	3	2	2	4	4	15	4	-	2		3		2	2	3	3	3	13	60
59	5	4	4	4	3	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	94

TABLA RESUMEN DE LAS CORRELACIONES DE LAS DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DE RIESGOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL Correlaciones

			EXIG. PSICOLOGICA	TRABAJO ACTIVO	APOYO SOCIAL	COMPENSACIONES	DOBLE PRESENCIA	DESEMPEÑO LABORA
Rho de	EXIG. PSICOLOGICA	Coeficiente de correlación	1,000	,151	,135	,122	,137	,082
Spearman		Sig. (bilateral)		,248	,303	,352	,297	,533
		N	60	60	60	60	60	60
	TRABAJO ACTIVO	Coeficiente de correlación	,151	1,000	,515**	,174	-,116	,504**
		Sig. (bilateral)	,248		,000	,185	,377	,000
		N	60	60	60	60	60	60
	APOYO SOCIAL	Coeficiente de correlación	,135	,515**	1,000	,290*	-,068	,362**
		Sig. (bilateral)	,303	,000		,024	,604	,004
		N	60	60	60	60	60	60
	COMPENSACIONES	Coeficiente de correlación	,122	,174	,290*	1,000	,423**	,090
		Sig. (bilateral)	,352	,185	,024		,001	,492
		N	60	60	60	60	60	60
	DOBLE PRESENCIA	Coeficiente de correlación	,137	-,116	-,068	,423**	1,000	-,209
		Sig. (bilateral)	,297	,377	,604	,001		,109
		N	60	60	60	60	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,082	,504**	,362**	,090,	-,209	1,000
		Sig. (bilateral)	,533	,000	,004	,492	,109	<u>.</u>
		N	60	60	60	60	60	60

^{**.} La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

^{*.} La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).