



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los
trabajadores de una entidad pública de Lima Metropolitana en
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Gonzales Palma, Merli Yasmina (orcid.org/0009-0002-5271-5940)

Mattos Mc Bride, Samuel Serge (orcid.org/0000-0001-6363-7453)

ASESORA:

Mg. Gonzalez Ponce De Leon, Erica Rojana (orcid.org/0000-0002-6940-3751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALEZ PONCE DE LEON ERICA ROJANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública de Lima Metropolitana en 2023", cuyos autores son GONZALES PALMA MERLI YASMINA, MATTOS MC BRIDE SAMUEL SERGE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALEZ PONCE DE LEON ERICA ROJANA DNI: 18167593 ORCID: 0000-0002-6940-3751	Firmado electrónicamente por: EGONZALEZ el 30- 06-2024 16:59:03

Código documento Trilce: TRI - 0774668

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GONZALES PALMA MERLI YASMINA, MATTOS MC BRIDE SAMUEL SERGE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública de Lima Metropolitana en 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MERLI YASMINA GONZALES PALMA DNI: 44255851 ORCID: 0009-0002-5271-5940	Firmado electrónicamente por: MEGONZALES PA el 26-06-2024 15:04:23
SAMUEL SERGE MATTOS MC BRIDE DNI: 46618965 ORCID: 0000-0001-6363-7453	Firmado electrónicamente por: SMATTOS MC el 26-06-2024 14:58:58

Código documento Trilce: TRI - 0774669



DEDICATORIA

Queremos dedicar este trabajo a Rino y Jose Antonio, y a todos los que han estado a nuestro lado, quienes hoy nos guían desde nuestros corazones, celebrando con nosotros cada logro. A nuestra madre y hermanos, quienes siempre nos han brindado palabras de aliento, impulsándonos a avanzar y crecer profesionalmente. A nuestros colegas, cuya motivación ha sido clave para culminar esta etapa profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos profundamente a nuestra asesora por su dedicación y paciencia. Sin sus consejos y correcciones, no habríamos podido llegar a este momento tan anhelado. También queremos expresar nuestra gratitud a la Municipalidad, que nos permitió realizar las pruebas necesarias para nuestra investigación. A nuestras familias, por impulsarnos a cumplir nuestros sueños y por estar siempre a nuestro lado de manera incondicional, les damos nuestras más sinceras gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de riesgo psicosocial	17
Tabla 2 Niveles de exigencias psicológicas	188
Tabla 3 Niveles de trabajo activo y posibilidad de desarrollo	19
Tabla 4 Niveles de apoyo social y calidad de liderazgo	200
Tabla 5 Niveles de compensaciones.....	211
Tabla 6 Niveles de doble presencia	222
Tabla 7 Niveles de desempeño laboral	233
Tabla 8 Niveles de rendimiento.....	244
Tabla 9 Niveles de eficiencia.....	255
Tabla 10 Niveles de eficacia	266
Tabla 11 Niveles de efectividad	277
Tabla 12 Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral.....	288
Tabla 13 Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Rendimiento..	29
Tabla 14 Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Eficiencia	30
Tabla 15 Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Eficacia	31
Tabla 16 Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Efectividad ..	322
Tabla 17 Análisis de normalidad	33
Tabla 18 Relación entre Factores de riesgo psicosocial y Desempeño laboral.....	344
Tabla 19 Relación entre los Factores de riesgo psicosocial y Rendimiento	355
Tabla 20 Relación entre los factores de riesgo psicosocial y eficiencia	36
Tabla 21 Relación entre los factores de riesgo psicosocial y eficacia	37
Tabla 22 Relación entre los factores de riesgo psicosocial y efectividad..	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2	Niveles de riesgo psicosocial.....	666
Figura 3	Niveles de exigencias psicológicas.....	666
Figura 4	Niveles de trabajo activo y posibilidad de desarrollo	677
Figura 5	Niveles de apoyo social y calidad de liderazgo.....	677
Figura 6	Niveles de compensaciones	68
Figura 7	Niveles de doble presencia.....	68
Figura 8	Niveles de desempeño laboral.....	690
Figura 9	Niveles de rendimiento	69
Figura 10	Niveles de eficiencia.....	701
Figura 11	Niveles de eficacia.....	70
Figura 12	Niveles de efectividad.....	71

RESUMEN

Con el objetivo de determinar la relación del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023, con una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional, con una muestra de 260 trabajadores de una entidad pública de Lima Metropolitana, utilizando como instrumentos el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Como resultado, se encontró que los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral muestran una asociación directa significativa ($r = 0,439$, $p = 0,000$), concluyendo así que, a medida que los factores de riesgo psicosocial aumentan, tiende a aumentar el desempeño laboral.

Palabras clave: *Riesgo psicosocial, desempeño laboral, rendimiento, eficacia, eficiencia, efectividad*

ABSTRACT

With the aim of determining the relationship between psychosocial risk and job performance among workers in a public entity in Lima Metropolitana in 2023, a quantitative, non-experimental, correlational methodology was employed. The sample consisted of 260 workers from a public entity in Lima Metropolitana. The instruments used were the SUSESO/ISTAS 21 Questionnaire and the Job Performance Questionnaire. As a result, it was found that psychosocial risk factors and job performance exhibit a significant positive association ($r = 0.439$, $p = 0.000$). Thus, as psychosocial risk factors increase, job performance tends to improve.

Keywords: *Psychosocial risk, job performance, performance, effectiveness, efficiency, effectiveness*

I. INTRODUCCIÓN

El riesgo psicosocial se presenta como una inquietud en constante aumento en el ámbito laboral, los empleados lograron enfrentar altas cargas de trabajo debido a la escasez de materiales o de elementos necesarios para el correcto desempeño, la falta de personal también es un factor a tomar en cuenta; esto no sólo genera estrés y agotamiento, sino que también puede llevar a problemas asociados a la salud mental.

La sistematización de varios estudios sobre riesgos psicosociales llevada a cabo en América Latina por Pujol y Lazzaro (2021) resalta algunas tendencias importantes. Principalmente, se establece que gran parte de los estudios empíricos provienen de Brasil, mientras que otros países como Chile, Colombia, México y Argentina también han contribuido, aunque en menor medida. Esto sugiere una concentración geográfica en la generación de conocimiento sobre riesgos psicosociales en la región. Además, se destaca las instituciones sanitarias, educativas o de manufactura. Si bien es esencial investigar en estos sectores debido a su relevancia en la sociedad, el de las personas y de la economía regional, también es necesario diversificar y ampliar la investigación hacia otros ámbitos y grupos de trabajadores que puedan estar más expuestos a riesgos psicosociales.

Según un informe de la OIT en colaboración con la OMS, a nivel global se registró un descenso del 14% en los fallecimientos vinculados al trabajo entre los años 2000 y 2016. Este descenso podría atribuirse a la implementación de mejoras tanto en salud, al igual que la seguridad en el sector laboral. Sin embargo, se observó un aumento del 41% en las muertes vinculadas a enfermedades cardíacas y un incremento del 19% en casos de accidentes cerebrovasculares, que está asociado a largas jornadas laborales, esto se ha reconocido también como uno de factores principales asociados a aproximadamente 750,000 muertes (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En el sector laboral, existen diversos factores capaces de afectar el estado mental en los asalariados, por ejemplo, una sobrecarga de trabajo o la imposición de plazos muy ajustados son algunos de los generadores constantes de elevados niveles de preocupación, presión y estrés. La ausencia de autonomía y control en relación a las tareas asignadas puede resultar en sentimientos de frustración y malestar. Asimismo, la ausencia en la claridad de las asignaciones y

responsabilidades laborales puede desencadenar ansiedad y confusión. Según Ramírez y Rincón (2023) la carencia del respaldo social por parte de los superiores puede conllevar a la sensación de aislamiento o desamparo, y un entorno laboral poco saludable o tóxico desencadena un profundo estado negativo en el bienestar emocional.

Ambos constructos propuestos influyen, como tema de gran importancia en el contexto peruano. Los riesgos psicosociales tienen un efecto notable en el estado mental y emocional de muchos colaboradores, esto también influye en su eficiencia en el trabajo, uno de los desafíos principales es la carga de trabajo excesiva que experimentan muchos trabajadores peruanos. La sobrecarga laboral puede llevar al estrés y al agotamiento, lo que tiene un efecto directo en la calidad de su trabajo y su bienestar en general, como encontraron Pando, et. al. (2019), en su análisis, donde al menos el 70% de trabajadores peruanos encuestados se encuentran sujetos a elementos psicosociales que representan un riesgo, además de una alta sintomatología de estrés, por otra parte, la autonomía como la carencia de control en el trabajo, así como la imposición de tareas en horarios fuera de lo común, pueden colaborar en la disminución de la satisfacción con el trabajo y el surgimiento de dificultades que afecten la salud mental, como indican Medrano, et. al. (2021), que si los trabajadores no cuentan con las condiciones adecuadas tanto físicas como emocionales están perjudicando la productividad.

Se eligió la entidad pública de Lima Metropolitana porque presenta como otras áreas urbanas una influencia directa de factores que contribuyen a riesgos, como puede ser la excesiva carga laboral. El tráfico, las largas jornadas laborales y las demandas del empleo que son elementos desencadenantes de cargas significativas de agotamiento y estrés, en consecuencia, afectan negativamente el desempeño laboral. La carencia de tiempo libre; al igual que la constante presión pueden dar lugar a errores en el trabajo y a una disminución de la productividad.

Realizar imperativamente la investigación recae en ahondar sobre salud mental y bienestar en los trabajadores, como también recomendar mejoras para el desempeño laboral, como también los problemas relacionados al riesgo psicosocial que provoca ausentismo, rotación de personal y costos para la salud.

En relación a ello podemos delimitar la consecuente problemática: ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores en

una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023? y por consiguiente los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el rendimiento de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023? ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y la eficiencia de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023? ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y la eficacia de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023? ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y la efectividad de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023?

Desde una perspectiva teórica, este estudio es crucial para comprender cómo los aspectos emocionales y sociales que envuelven al entorno laboral influyen en el rendimiento, la productividad al igual que en el bienestar de los asalariados; lo que proporcionará valiosa información prospecta ha emplearse para potenciar las condiciones laborales y la eficiencia del personal.

Desde una perspectiva práctica, es importante entender el riesgo psicosocial y la conexión que puede haber con el rendimiento en el trabajo, esto es esencial para la administración de personal en una institución gubernamental. Reconocer y atender aspectos de riesgo psicosocial podría conducir a un entorno integral. Esto puede traducirse en una mayor eficiencia, una desunión en la rotación de los colaboradores y un aumento de la satisfacción de los empleados. Además del incremento del bienestar de los colaboradores, la entidad pública puede mejorar su reputación y atraer y retener a profesionales altamente calificados.

Desde una perspectiva social, este estudio tiene consecuencias importantes para el bienestar de los trabajadores y, en última instancia, para la sociedad en general. Un ambiente laboral saludable y gratificante no solo favorece a los empleados, sino que también aporta al desarrollo económico y social de Lima Metropolitana. Además, al reconocer y atender los diferentes factores de riesgo, se promueve una cultura de trabajo más inclusiva, equitativa y respetuosa, lo que impacta positivamente en la comunidad laboral y en la sociedad en general.

Mencionado esta problemática, se proponen los siguientes objetivos para trabajar en la investigación, como objetivo general determinar la relación del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Enfatizando en los objetivos específicos: Determinar la

relación del riesgo psicosocial y rendimiento de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar la relación del riesgo psicosocial y eficiencia de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar la relación del riesgo psicosocial y eficacia de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar la relación del riesgo psicosocial y efectividad de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar los niveles de exigencias psicológicas de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar los niveles de trabajo activo y posibilidad de desarrollo de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar los niveles de apoyo social y calidad de liderazgo de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar los niveles de compensaciones de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar los niveles de doble presencia de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar los niveles de rendimiento de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar los niveles de eficiencia de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar los niveles de eficacia de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023. Determinar los niveles de efectividad de los trabajadores en una entidad pública de Lima Metropolitana en el 2023.

Se presentan investigaciones realizadas con anterioridad como antecedentes, iniciando por los internacionales, como lo es la investigación de Armas y Lara (2023), quienes analizaron factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral; una muestra de 171 empresas pertenecientes a la Cámara de Comercio de Ecuador, respecto a los riesgos psicosociales se muestra que las funciones que tienen asignadas les causa estrés o fatiga, finalizando que hay desorganización en el trabajo, mínimo apoyo, provocando malestar y bajo rendimiento laboral.

Por otro lado, Llanos y Caicedo (2022), determinaron cual es el impacto de los riesgos psicosociales al rendimiento laboral de 24 empleados de un puerto marítimo en Ecuador, hallándose que el factor de exigencias psicológicas es la que

se presenta en un alto grado de riesgo, finalizando que si existe una asociación entre estas dos variables.

Hormaza et. al. (2021), identificaron factores de riesgo asociados a desempeño laboral de un grupo de 24 trabajadores de un hospital en Colombia, encontrándose una muy alta prevalencia de riesgos psicosociales, sin embargo, no se encontró que estos riesgos incidan, ya que se encontró un grado sobresaliente.

Páez et. al. (2021), buscaron si el riesgo psicosocial presenta una asociación con desempeño laboral en un grupo de 40 trabajadores de un museo en Ecuador, encontrando que, si hay una asociación entre estas dos variables, donde el nivel de riesgo fue el más elevado y esto afectaría al desempeño de los trabajadores.

Por su parte Nuruzzakiyah et. al. (2020), diseñaron una medida que permita analizar factores de riesgo vinculados a desempeño laboral de un grupo de 258 trabajadores en una empresa de Malasia, se encontró que hay altas exigencias laborales, así como un moderado control del trabajo como del contenido laboral, concluyendo que se evidencia una asociación entre variables.

Seguidamente se presentarán los antecedentes nacionales, iniciando con Rodríguez (2023), quien determinó si la gestión de riesgos psicosociales muestra una vinculación con desempeño laboral en 100 colaboradores, encontrando un nivel medio de gestión de riesgo psicosocial y alto en desempeño laboral, concluyendo no hallar asociación relevante.

Vásquez (2023), determinó como se enlaza los factores psicosociales sobre el desempeño de un grupo de 500 docentes pertenecientes a diferentes instituciones educativas públicas de Lima, los factores de riesgos psicosociales muestran un efecto del 70% respecto al desempeño laboral, concluyendo que es necesario considerar variables como la motivación, la resiliencia o la calidad de vida en la relación de estas variables estudiadas.

Por otro Moreno (2022), determinó relacionar gestión de riesgos psicosociales con desempeño en 60 trabajadores de un Ministerio Peruano, encontrando que se muestra un nivel alto respecto a la gestión de riesgos, referente al desempeño laboral, la mayoría presentó un nivel alto, encontrándose una relación baja entre ambas variables.

Por su parte, Chura (2021), busco si riesgo psicosocial tiene asociación con desempeño laboral en 105 funcionarios, halló un grado medio respecto a la

percepción del riesgo psicosocial y un grado bajo relacionado a desempeño laboral, finalizando que si hay una correlación considerable entre estas dos variables en los funcionarios evaluados.

Huamán y Gilt (2021), determinaron que factores de riesgo psicosocial se asocian con desempeño laboral; una muestra de 100 trabajadores pertenecientes a la Posta Médica San Rafael, los resultados señalan que hay un nivel medio respecto a factores psicosociales, así como en desempeño laboral.

Los factores de riesgo psicosocial se conciben como incidencia contextual al ambiente laboral, y que a la vez tienen el potencial de influir en la bienestar mental y en general de los asalariados, estos pueden derivar de diversos aspectos laborales, incluyendo el tipo de tarea o el horario, las condiciones del trabajo y las oportunidades de crecimiento laboral. Si bien los riesgos psicosociales pueden manifestarse en diversos campos laborales, ciertos empleados enfrentan un mayor riesgo de exposición a estos factores debido a la naturaleza de sus responsabilidades y las condiciones en las que trabajan (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Generalmente estos factores psicosociales suelen ser vinculados al ámbito laboral, aunque esto puede ir más allá de solo el contexto laboral, ya que se derivan de múltiples aspectos del entorno en el que una persona se desenvuelve. Por lo tanto, estos factores suelen ser más evidentes en los trabajadores, quienes pasan la mayor parte de su tiempo en un entorno laboral constante que afecta su estado emocional. En otras palabras, la percepción de las cosas por parte de un individuo está influenciada por el entorno en el que se encuentra. Según Salamanca et. al. (2019) es crucial considerar los diversos componentes que impactan la vivencia laboral, esto permite una mayor comprensión de estos factores, aunque los impactos del riesgo psicosocial se reflejan a nivel personal en términos de salud mental y problemas físicos, las causas y elementos subyacentes se hallan en las condiciones laborales y en la configuración y disposición del trabajo, según Helfferich y Franklin (2022).

Las dimensiones que maneja el SUSESO ISTAS 21 (Mendoza y Moyano, 2019), son:

Exigencias psicológicas, que se entienden como demandas psicológicas en el trabajo que surgen de diferentes aspectos, por un lado, se relacionan con la

cantidad de trabajo y están intrínsecamente ligadas al ritmo laboral, que a menudo comparten su origen, pueden estar conectadas con el tiempo de trabajo, que involucra tanto la cantidad de tareas como su distribución a lo largo del día, por otro lado, pueden estar relacionadas mediante la administración de las interacciones personales y las emociones, especialmente en ocupaciones que implican la prestación de servicios a otros y buscan producir innovaciones en ellas. Esto puede incluir la transferencia de sentimientos y emociones entre el trabajador y las personas con las que interactúa. Según Delgado et. al. (2021), las demandas emocionales se originan en trabajos orientados al servicio a individuos y son inherentes a la naturaleza de las tareas, lo que hace que sean difíciles de eliminar.

La dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo, son dos elementos en conjunto que se presentan en un entorno laboral, donde se estima que la participación por parte de los empleados se demuestre con compromiso además de que esta sea activa. Al mismo tiempo, se crean oportunidades para que el trabajador crezca y se desarrolle profesionalmente. En este contexto, la organización desempeña un papel fundamental al equilibrar las demandas laborales con los recursos proporcionados al empleado. Según Hermosa y Gómez (2021), cuando logra este equilibrio, los organismos contribuyen significativamente en gestionar efectivamente su capital humano y promueve un mayor compromiso con el trabajo.

Igualmente encontramos que la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, funciona como un componente de factor psicosocial o también como un factor protector de la salud. Los entornos laborales que ofrecen un elevado compromiso social suelen reducir el estrés así mismo fomentan un entorno positivo de trabajo. En cuanto a la calidad del liderazgo, juega un rol crítico en el bienestar y la motivación de los asalariados. En relación a Bordalejo y Napoli (2020), cuando los líderes, que ocupan posiciones jerárquicas en la estructura organizativa, no son reconocidos como tales, pueden surgir conflictos y tensiones dentro del equipo de trabajo.

Respecto de la dimensión compensaciones, el estrés laboral se origina cuando existe un desequilibrio entre el trabajo dedicado por el operario y las gratificaciones que recibe de la empresa, ya sean de naturaleza salarial, social o profesional. Esta circunstancia empeora por el control del estatus laboral, en la que

se presenta la persistencia en el empleo y la aparición de cambios no deseados en la trayectoria profesional. Tomando a Rodríguez et. al. (2021), estos dos elementos fundamentales muestran una influencia significativa en el bienestar laboral, dando lugar a una serie de desafíos es aspectos como la salud mental o el físico.

Respecto de la dimensión doble presencia, esta se refiere a situaciones donde una persona, por lo general una mujer, se encuentra en la posición de tener que cumplir con responsabilidades tanto en su lugar de trabajo como en su hogar y vida familiar de manera simultánea.

Esto puede generar un conflicto entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares, lo que a menudo resulta en una carga adicional de estrés y esfuerzo emocional para el individuo que busca equilibrar ambas esferas de su vida. Según Montoya et. al. (2018), esta interferencia puede ser especialmente relevante en contextos donde no existen políticas de conciliación laboral y familiar adecuadas.

El desempeño laboral se configura como un sistema dedicado a impulsar la eficacia y el logro de las organizaciones, este se configura como un recurso fundamental para el desarrollo empresarial, ya que contribuye a establecer estrategias y mejorar la eficacia de los empleados. Ofrece ventajas significativas a las organizaciones, facilitando la mejora continua y aumentando su competitividad. En base a Bautista et. al. (2020), esta razón es imperativa para que las empresas presten una mayor atención y se preocupen por el rendimiento en el trabajo de todos los asalariados.

Los asalariados, dentro de una organización, buscan que sus necesidades sean satisfechas, y cuando logran hacerlo, encuentran la motivación necesaria para asumir responsabilidades, dirigir sus acciones laborales al logro de metas personales y organizacionales al igual que lograr una alta efectividad en el proceso.

Entre las dimensiones que componen el desempeño laboral encontramos la dimensión rendimiento, que se puede definir como el objetivo de las empresas de generar productos, ya sean bienes o servicios

Mendieta et. al. (2020), a través de la utilización eficaz de recursos como la materia prima o el capital humano, según sea necesario. Esto significa que las empresas necesitan utilizar tanto recursos humanos como no humanos para obtener un producto final.

El rendimiento laboral puede influir en el éxito de una empresa y puede ser evaluado y mejorado mediante la administración del talento humano y la retroalimentación constante. Desde otro lado, la dimensión eficiencia, relacionada al desempeño laboral busca lograr sus metas con el mínimo de recursos necesarios, la capacidad de un empleado para la ejecución de sus actividades y obligaciones teniendo en cuenta la eficacia y el tiempo determinado para ello, haciendo un uso óptimo de recursos accesibles. Por otra parte, la dimensión eficacia se valora según la cantidad de resultados deseados que se logran, es decir, si las metas u objetivos son alcanzables dentro del plan estimado. Esto implica dirigir los esfuerzos de una entidad hacia las actividades y procesos críticos (Ruiz et. al. 2021).

La eficacia es un constituyente clave de la evaluación del rendimiento de un empleado y puede estar relacionada con la calidad de su trabajo, su capacidad para cumplir plazos y su capacidad para generar resultados positivos. La dimensión efectividad, hace alusión al procedimiento de evaluación y análisis del progreso de una administración pública, en la cual los resultados aportan a la coherencia y consistencia en los resultados institucionales. Este proceso implica tomar las precauciones necesarias para mejorar la eficiencia en el desempeño laboral (Corzo, 2022). Entonces, se trata de la habilidad de un trabajador para producir resultados de alta calidad que contribuyan a alcanzar los objetivos establecidos y al éxito organizacional en general.

Las dimensiones del cuestionario del desempeño laboral son el rendimiento, el cual se refiere al resultado general o nivel de ejecución en las tareas asignadas. Evalúa la cantidad y calidad del trabajo realizado por un empleado en relación con los estándares o expectativas establecidos. El rendimiento puede medirse en términos de metas alcanzadas, tareas completadas y resultados obtenidos (Fuentes, 2018).

Seguidamente se tiene la dimensión de la eficacia, centrada en alcanzar metas y los objetivos establecidos habilidosamente. Está vinculada a los resultados positivos y alcanzar los resultados esperados como una capacidad de un empleado. Un trabajador eficaz logra sus metas de manera exitosa y cumple con las expectativas de rendimiento (Fuentes, 2018).

Luego se menciona a la dimensión de la eficiencia, en esta se resalta la importancia de que las tareas y actividades se completan haciendo un mínimo uso de recursos, como tiempo, esfuerzo o costo. Un empleado eficiente logra sus objetivos sin desperdiciar recursos, optimizando el proceso de trabajo (Fuentes, 2018).

Finalmente se menciona a la dimensión de la efectividad, la cual evalúa la capacidad de un empleado para lograr resultados significativos y positivos en el trabajo. Va más allá de simplemente cumplir con tareas; se trata de generar un efecto favorable en el entorno laboral y en los propósitos generales de la organización (Fuentes, 2018).

El inicio del procedimiento de prevención de estos riesgos implica identificar los niveles de riesgo, lo que permite la aplicación de las medidas preventivas o de control adecuadas. Según Campos et. al. (2021), en este contexto, es relevante emplear herramientas de evaluación capaces de medir estos elementos de riesgo, lo que facilita la creación de programas de intervención destinados a proteger la salud de los empleados, otro elemento al que se le debe de dar importancia es a la salud mental, ya que a través de ella se puede lograr que los trabajadores se distinga por experimentar una mayor satisfacción en su entorno de trabajo, esto, a su vez, tendrá un impacto directo en su rendimiento laboral. Además, promover prácticas saludables puede contribuir considerablemente a reducir los riesgos psicosociales (Cárdenas, 2023).

Es importante señalar la importancia de reconocer y abordar el impacto que pueden tener diversos elementos adversos en el bienestar mental. Estos factores, como el estrés y la ansiedad, pueden tener afeción adversa con el rendimiento laboral al interferir con su capacidad para realizar sus tareas de manera eficiente. Por consiguiente, se resalta la importancia de que las entidades tomen medidas para generar un entorno de trabajo adecuado además de brindar el apoyo suficiente para incentivar un adecuado bienestar emocional entre sus empleados, lo que a su vez puede mejorar su desempeño laboral

II. METODOLOGÍA

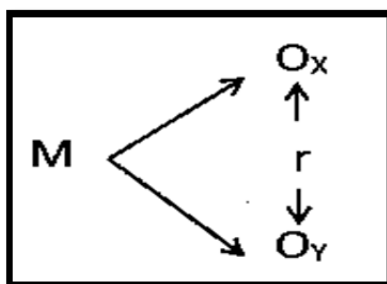
Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Representada como básica centrada en comprender y adquirir conocimiento sobre conceptos, teorías o fenómenos sin la necesidad inmediata de aplicarlos en la práctica. Tomando a Hernández y Sampieri (2018), busca profundizar en la comprensión de los principios fundamentales, lo que aporta al conocimiento en su forma más pura.

Diseño de investigación

No experimental, a lo que Hernández y Mendoza (2018) indican al no buscar manipular de manera intencional las variables analizadas, por otro lado, también corresponder a un estudio transversal en la cual la recogida de la información se realiza en un determinado tiempo.



Donde:

M = Muestra

Ox = Variable factores de riesgo psicosocial

Oy = Variable desempeño laboral

r = Relación entre variables

VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual:

Los riesgos psicosociales comprenden las demandas y presiones vinculadas a las responsabilidades laborales, que, cuando son excesivas o insuficientes, suponen una adversidad para el bienestar y la salud de las personas.

Definición operacional:

Los factores de riesgo psicosocial de SUSESO/ ISTAS 21, a través de un cuestionario que permita medir los riesgos psicosociales.

Variable 2: Desempeño laboral**Definición conceptual:**

El desempeño laboral abarca las acciones o comportamientos que los empleados exhiben de manera sobresaliente para alcanzar las metas y objetivos de la empresa.

Definición operacional:

La evaluación del rendimiento en el trabajo se llevó a cabo a través de un cuestionario específico compuesto por 20 preguntas que requieren respuestas en una escala Likert.

Población, muestra y muestreo**Población**

Comprendida por elementos o individuos con características y especificaciones en un contexto específico tomando a Ñaupas et. al. (2018), estuvo conformado por 790 participantes.

Muestra

Como muestra se consideró a 260 participantes que completaron el instrumento utilizado; tomando en cuenta:

Criterios de inclusión: Colaboradores que estén inscritos en la planilla de la Municipalidad de Jesús María y que se encuentren en modalidad de trabajo presencial.

Criterios de exclusión: Colaboradores que estén de vacaciones, que se encuentren trabajando de manera remota y que no hayan asistido los días de la aplicación.

Se aplicó la fórmula de poblaciones finitas:

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra	n = 790
N: Tamaño de la población universo	N = 260
z^2 : Sigma = Nivel de Confianza (1-5)	Z = 1.96
p: Posibilidad de éxito = 50%	P = 0.5
q: Posibilidad de error = 50%	Q = 0.5
e: Error muestral (1-10)	E = 0.5

Muestreo

La selección de unidad de estudio fue muestreo probabilístico aleatorio simple; como lo resalta Sánchez et al. (2018), todo procedimiento donde los elementos de la población objetivo y oportunamente cada muestra determinada con la misma probabilidad.

Técnicas e instrumento de recolección de datos

Se utilizó la encuesta; empleada bajo propósito en recopilar datos estructuralmente, a través del uso de instrumentos previamente preparados citando a Suárez et. al., (2022).

La data hallada se realizó empleando instrumentos validados con preguntas bajo respuestas de tipo Likert de 5 opciones.

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó sobre evaluar factores de riesgo psicosocial en trabajadores, el “Cuestionario SUSESO/ISTAS 21” el cual consta de un total de 05 dimensiones y 20 ítems que se evaluará según escala ordinal por otra parte se ve necesario aplicar el “Cuestionario de Desempeño Laboral” conformado por 04 dimensiones con un total de 20 ítems; el cual se medirá según escala ordinal (Anexo 3).

Ficha técnica de los Instrumentos

a. Ficha técnica

Nombre: SUSESO/ISTAS 21 - (Versión breve)

Autores: Superintendencia de Seguridad Social de Chile (2009)

Procedencia: chilena

Adaptación: Yactayo (2020)

Año: 2020

Aplicación: Personas de 18 a 68 años

Duración: 30 minutos

Confiabilidad: Fue realizada por Yactayo en 2020 se observó la consistencia interna del instrumento y se alcanzó (Alfa de Cronbach, 0.7), por medio de un análisis factorial; lo que indica claramente un nivel de validez y confiabilidad;

Validez: Obtenida por análisis factorial (KMO de 0,591) y la Prueba de esfericidad de Bartlett (Sig. 0,00); indicaron que es apta para el análisis factorial; así se determinó presencia de 6 factores: el primero (ítems 7,8,9,10,11,13,14 y 15); para el segundo (2,3,4 y 5); el tercero (16 y 17); para el cuarto factor (1,20 y 12); el quinto tiene el ítem (18); finalmente el sexto factor agrupa (6 y 19) restantes (Yactayo, 2020).

b. Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Desempeño Laboral

Autora: Fuentes Torres Katherine Julia (2018)

Procedencia: peruana

Año: 2018

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: 15 a 20 minutos

Confiabilidad: se observó la consistencia interna del instrumento y se alcanzó (Alfa de Cronbach, 0.979), indica un nivel de confiabilidad alto.

Validez: Fue llevada por validez de contenido (V de Aiken), es decir juicio de jueces expertos acompañado de una revisión objetiva con criterios como pertinencia, relevancia y claridad (Fuentes, 2018).

Procedimiento

Después de obtener las autorizaciones pertinentes de la organización, se realizó la recopilación de datos, haciendo uso de los instrumentos. Estos fueron administrados a los participantes manteniendo en todo momento los principios éticos como la confidencialidad, además de la autorización por medio del

consentimiento informado, cabe resaltar que también se estuvo atento a responder a las preguntas que surgieron durante todo este proceso de evaluación.

Método de análisis de datos

En primer lugar, se tomó en consideración la formulación estadística de aleatorio simple para recabar la muestra final correspondiente a la población de estudio, como segundo aspecto se recurrió a una hoja de cálculo de Microsoft Excel para ordenar la información posterior a la evaluación con ambos cuestionarios, desde una matriz donde completada con data representativa de los instrumentos utilizados. Se administró el programa SPSS-27; analizando cada dato por medio de la prueba de normalidad que reportó una distribución no normal, empleando así para las pruebas de hipótesis el estadístico de correlación Rho de Spearman lo que facilitó los resultados mediante la creación de tablas o gráficos descriptivas.

Aspectos éticos

Conforme a directrices establecidas por la Universidad César Vallejo. Se aseguró confidencialidad y el absoluto respeto; estos datos compartidos con la debida autorización brindada en el consentimiento informado, a los cuales se les brindó la mayor precisión posible con las dudas surgidas. En primera instancia se obtuvieron los permisos necesarios del director de la institución para llevar a cabo las evaluaciones, posteriormente previa introducción a la participación de los sujetos; la cuál fue completamente voluntaria, se hizo conforme consentimiento informado y confidencialidad para la recolección de data.

Cabe mencionar que el procedimiento correspondiente al apartado ético comprende en primer la redacción de un documento breve que informa sobre los usos de la información proporcionada, el título como también objetivos del estudio, en la cual se respeta la libre, voluntaria, confidencial y anónima participación, pudiendo escoger retirarse pese a no culminar el desarrollo del instrumento. Una vez resuelto el instrumento, se eliminaron los casos que estuvieran incompletos. A continuación, se menciona brevemente los aspectos a considerar en la redacción y entrega del manejo de información:

- **Autonomía:** Honrar las elecciones que realice en relación con su salud y bienestar.
- **No maleficencia:** Prevenir la causación deliberada de daño y reducir los potenciales riesgos.
- **Privacidad:** Proteger la confidencialidad de la información.
- **Confidencialidad:** Es esencial preservar la privacidad, garantizando la seguridad de estos asegurando que en su uso no se haga posible la identificación de algunos de los participantes sin su explícito consentimiento.
- **Consentimiento informado:** Este proceso permite brindar información clara, así como los procesos de la investigación, además asegura la voluntaria participación de los involucrados.
- **Honestidad y transparencia:** se debe proporcionar información clara y exhaustiva acerca de los enfoques utilizados, los hallazgos alcanzados y las restricciones de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de riesgo psicosocial

Riesgo Psicosocial		
	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo psicosocial bajo	56	21,54%
Riesgo psicosocial medio	191	73,46%
Riesgo psicosocial alto	13	5,0%
Total	260	100,0%

En la tabla 1 sobre resultados descriptivos de la variable riesgo psicosocial se observa que, 73.46% de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio. Del mismo modo, el 21.54% demuestra un nivel bajo y 5.0% un nivel alto. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de riesgo psicosocial.

Tabla 2*Niveles de exigencias psicológicas*

Exigencias psicológicas		
	Frecuencia	Porcentaje
Exigencias psicológicas bajo	40	15,38%
Exigencias psicológicas medio	198	76,15%
Exigencias psicológicas alto	22	8,46%
Total	260	100,0%

En la tabla 2 sobre resultados descriptivos de la dimensión exigencias psicológicas se evidencia que, 76.15% en trabajadores encuestados muestran un nivel medio. Del mismo modo, el 15.38% demuestra un nivel bajo y 8.46% un nivel alto. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de exigencias psicológicas entre la población analizada.

Tabla 3*Niveles de trabajo activo y posibilidad de desarrollo*

Trabajo activo y posibilidad de desarrollo		
	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo bajo	38	14,62%
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo medio	170	65,38%
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo alto	52	20,0%
Total	260	100,0%

En la tabla 3 sobre resultados descriptivos de la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo se halló, 65.38% en trabajadores encuestados con un nivel medio. Del mismo modo, el 20.0% demuestra un nivel alto y 14.62% un nivel bajo. Lo que sugiere una tendencia predominante hacia un nivel medio de trabajo activo y posibilidad de desarrollo entre la población analizada.

Tabla 4*Niveles de apoyo social y calidad de liderazgo*

Apoyo social y calidad de liderazgo		
	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo social y calidad de liderazgo bajo	15	5,77%
Apoyo social y calidad de liderazgo medio	175	67,31%
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo alto	70	26,92%
Total	260	100,0%

En la tabla 4 sobre resultados descriptivos de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, el 67.31% de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio. Del mismo modo, el 26.92% demuestra un nivel alto y 5.77% un nivel bajo. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de apoyo social y calidad de liderazgo entre la población analizada.

Tabla 5*Niveles de compensaciones*

Compensaciones		
	Frecuencia	Porcentaje
Compensaciones bajo	96	36,92%
Compensaciones medio	154	59,23%
Compensaciones alto	10	3,85%
Total	260	100,0%

En la tabla 5 sobre resultados descriptivos de la dimensión compensaciones, el 59.23% de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio. Del mismo modo, el 36.92% demuestra un nivel bajo y 3.85% un nivel alto. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de compensaciones entre la población analizada.

Tabla 6*Niveles de doble presencia*

Doble presencia		
	Frecuencia	Porcentaje
Doble presencia bajo	130	50,0%
Doble presencia medio	106	40,77%
Doble presencia alto	24	9,23%
Total	260	100,0%

En la tabla 6 sobre resultados descriptivos de la dimensión doble presencia, el 50.0% de los trabajadores encuestados muestran un nivel bajo. Del mismo modo, el 40.77% demuestra un nivel medio y 9.23% un nivel alto. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de doble presencia entre la población analizada.

Tabla 7*Niveles de desempeño laboral*

Desempeño laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral bajo	64	24,62%
Desempeño laboral medio	120	46,15%
Desempeño laboral alto	76	29,23%
Total	260	100,0%

En la tabla 7 sobre resultados descriptivos de la variable desempeño laboral, el 46.15% de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio. Del mismo modo, el 29.23% demuestra un nivel alto y 24.62% un nivel bajo. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de desempeño laboral entre la población analizada.

Tabla 8*Niveles de rendimiento*

Rendimiento		
	Frecuencia	Porcentaje
Rendimiento bajo	45	17,31%
Rendimiento medio	125	48,08%
Rendimiento alto	90	34,62%
Total	260	100,0%

En la tabla 8 sobre resultados descriptivos de la dimensión rendimiento, el 48.08% de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio. Del mismo modo, el 34.62% demuestra un nivel alto y 17.31% un nivel bajo. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de rendimiento entre la población analizada.

Tabla 9*Niveles de eficiencia*

Eficiencia		
	Frecuencia	Porcentaje
Eficiencia bajo	44	16,92%
Eficiencia medio	124	47,69%
Eficiencia alto	92	35,38%
Total	260	100,0%

En la tabla 9 sobre resultados descriptivos de la dimensión eficiencia, el 47.69% de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio. Del mismo modo, el 35.38% demuestra un nivel alto y 16.92% un nivel bajo. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de eficiencia entre la población analizada.

Tabla 10*Niveles de eficacia*

Eficacia		
	Frecuencia	Porcentaje
Eficacia bajo	29	11,15%
Eficacia medio	126	48,46%
Eficacia alto	105	40,38%
Total	260	100,0%

En la tabla 10 sobre resultados descriptivos de la dimensión eficacia, el 48.46% de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio. Del mismo modo, el 40.38% demuestra un nivel alto y 11.15% un nivel bajo. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de eficiencia entre la población analizada.

Tabla 11 *Niveles de efectividad*

Efectividad		
	Frecuencia	Porcentaje
Efectividad bajo	95	36,54%
Efectividad medio	144	55,38%
Efectividad alto	21	8,08%
Total	260	100,0%

En la tabla 11 sobre resultados descriptivos de la dimensión efectividad, el 55.38% de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio. Del mismo modo, el 36.54% demuestra un nivel bajo y 8.08% un nivel alto. Estos resultados sugieren una tendencia predominante hacia un nivel medio de efectividad entre la población analizada.

Resultado de objetivo general:

Tabla 12

Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral

		Desempeño laboral				Total	
		Medio		Alto		N	%
		N	%	N	%		
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	14	17,10%	76	42,70%	90	34,60%
	Medio	68	82,90%	102	57,30%	170	65,40%
Total		82	100,0%	178	100,0%	260	100,0%

En la tabla 12, se puede observar que, dentro del nivel medio de desempeño laboral, se encontró que el mayor número de trabajadores se sitúan en niveles medios de factores de riesgo psicosocial con una representación de 82,90% seguidamente los niveles bajo con un 17,10%. Dentro de los niveles de desempeño laboral altos, se halló que la mayor cantidad de trabajadores está en nivel medio de factores de riesgo psicosocial representado por un 57,30% y niveles bajos con 42,70%.

Resultado de objetivo específico 1:

Tabla 13

Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Rendimiento

		Rendimiento						Total	
		Bajo		Medio		Alto		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	3	100,0%	6	6,70%	81	48,50%	90	34,60%
	Medio	0	0,0%	84	93,30%	86	51,50%	170	65,40%
Total		3	100,0%	90	100,0%	167	100,0%	260	100,0%

En la tabla 13, se puede observar que, dentro del nivel bajo de rendimiento, se encontró que la mayor cantidad de trabajadores se encuentran en niveles bajos de factores de riesgo psicosocial con una representación de 3 trabajadores debido a que son los únicos que encajan en esta característica; dentro de los niveles de rendimiento medio, se halló que la mayor cantidad de trabajadores está en nivel medio de factores de riesgo psicosocial representado por un 93,30% y niveles bajo con 6,70%. Seguidamente, entre los niveles de rendimiento alto, se halló una mayor cantidad de trabajadores en el nivel medio representado por un 51,50%, seguidamente el nivel bajo con 48,50%.

Resultado de objetivo específico 2:

Tabla 14

Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Eficiencia

		Eficiencia						Total	
		Bajo		Medio		Alto		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	0	0,0%	11	14,30%	79	45,10%	90	34,60%
	Medio	8	100,0%	66	85,70%	96	54,90%	170	65,40%
Total		8	100,0%	77	100,0%	175	100,0%	260	100,0%

En la tabla 14, se puede observar que, dentro del nivel bajo de eficiencia, se encontró que todos los trabajadores se encuentran en nivel medio de factores de riesgo psicosocial con 8 trabajadores; dentro de los niveles de eficiencia medio, se halló que la mayor cantidad de trabajadores está en dentro del nivel medio de factores de riesgo psicosocial representado por un 85,70% y niveles bajo con 14,30%; seguidamente entre los niveles de eficiencia alto, se halló una mayor cantidad de trabajadores en el nivel medio representado por un 54,90%, seguidamente el nivel bajo con 45,10%.

Resultado de objetivo específico 3:

Tabla 15

Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Eficacia

		Eficacia						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	0	0,0%	11	14,50%	79	43,40%	90	34,60%
	Medio	2	100,0%	65	85,50%	103	56,60%	170	65,40%
Total		2	100,0%	76	100,0%	182	100,0%	260	100,0%

En la tabla 15, se puede observar que, dentro del nivel bajo de eficacia, se encontró que toda la población se encuentra en nivel medio de factores de riesgo psicosocial con 2 trabajadores; dentro de los niveles de eficacia medio, se halló que la mayor cantidad de trabajadores está en nivel medio de factores de riesgo psicosocial representado por un 85,50% y seguidamente niveles bajos con 14,50%; seguidamente entre los niveles de eficacia alto, se halló una mayor cantidad de trabajadores en el nivel medio representado por un 56,60%, seguidamente el nivel alto con 43,40%.

Resultado de objetivo específico 4:

Tabla 16

Relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Efectividad

		Efectividad						Total	
		Bajo		Medio		Alto		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	5	0,0%	59	31,90%	26	40,0%	90	34,60%
	Medio	5	100,0%	126	68,10%	39	60,0%	170	65,40%
Total		10	100,0%	185	100,0%	65	100,0%	260	100,0%

En la tabla 16, se puede observar que, dentro del nivel bajo de efectividad, se encontró que tanto en el nivel medio como alto se encuentran 5 trabajadores; dentro de los niveles de efectividad medio, se halló que la mayor cantidad de trabajadores está en nivel medio de factores de riesgo psicosocial representado por un 68,10% y niveles bajos con 31,90%; seguidamente entre los niveles de efectividad alto, se halló una mayor cantidad de trabajadores en el nivel medio representado por un 60,0% y seguidamente el nivel alto con 40.0%.

4.2. Análisis de normalidad

Tabla 17

Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgo psicosocial	,080	260	,000
Desempeño laboral	,075	260	,001
Rendimiento	,109	260	,000
Eficiencia	,119	260	,000
Eficacia	,143	260	,000
Efectividad	,161	260	,000

El análisis de normalidad reporta una significancia menor al 5% en donde el p-valor resulta menor a .050 ($p \leq .050$). Esto significa que la distribución de cada variable analizada no es normal, lo que sugiere el uso del estadístico Rho de Spearman.

4.3. Pruebas de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

Tabla 18

Relación entre Factores de riesgo psicosocial y Desempeño laboral

		Factores de riesgo psicosocial
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,439**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	260

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

En la tabla 18, con lo hallado mediante la correlación de Spearman entre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral muestran una relación directa significativa ($r = ,439$, $p = 0,000$). Esta correlación indica que a medida que incremento de factores de riesgo psicosociales, es igual para desempeño laboral. La significancia estadística ($p = 0,000$) indica que esta conexión no causal posee una base estadística sólida. En otras palabras, se confirma la hipótesis alternativa y se descarta la nula. Siendo directa significativamente.

Hipótesis Específica 1:

Tabla 19

Relación entre los Factores de riesgo psicosocial y Rendimiento

		Factores de riesgo psicosocial
Rendimiento	Correlación de Spearman	,417**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	260

En la tabla 19, teniendo en cuenta la correlación de Spearman entre los factores de riesgos psicosociales y el rendimiento muestran una asociación directa significativa ($r = ,417$, $p = 0,000$). Esto indica que a medida que los factores de riesgo psicosociales aumentan, el rendimiento tiende a hacerlo también. La significancia estadística ($p = 0,000$) sugiere que esta relación no es simplemente el resultado del azar, sino que es estadísticamente significativa. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula; siendo directa significativamente.

Hipótesis Específica 2:

Tabla 20

Relación entre los factores de riesgo psicosocial y eficiencia

		Factores de riesgo psicosocial
Eficiencia	Correlación de Spearman	,424**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	260

En la tabla 20, a través de la correlación de Spearman entre los factores de riesgo psicosociales y la eficiencia revelan una asociación directa significativa ($r = ,424$, $p = 0,000$). Esto sugiere que a medida que los factores de riesgo psicosociales aumentan, la eficiencia tiende a aumentar. La significancia estadística ($p = 0,000$) indica que esta relación no es simplemente el resultado del azar, sino que es estadísticamente significativa. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula; siendo directa significativamente.

Hipótesis Específica 3:

Tabla 21

Relación entre los factores de riesgo psicosocial y eficacia

		Factores de riesgo psicosocial
Eficacia	Correlación de Spearman	,387**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	260

En la tabla 21, teniendo en cuenta la correlación de Spearman entre los factores de riesgo psicosociales y la eficacia muestran una asociación directa significativa ($r = ,387$, $p = 0,000$). Este hallazgo sugiere que a medida que aumentan los factores de riesgo psicosociales, la eficacia tiende a aumentar. La significancia estadística ($p = 0,000$) indica que esta relación no es atribuible al azar y tiene implicaciones prácticas. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula; siendo directa significativamente.

Hipótesis Específica 4:

Tabla 22

Relación entre los factores de riesgo psicosocial y efectividad

		Factores de riesgo psicosocial
Efectividad	Correlación de Spearman	,162**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	260

En la tabla 22, siguiendo el análisis por medio de la correlación de Spearman entre los factores de riesgo psicosociales y la efectividad revelan una asociación débil pero estadísticamente significativa ($r = ,162$, $p = 0,000$). Este hallazgo indica que existe una relación directa entre los factores de riesgo psicosociales y la efectividad, lo que sugiere que un aumento en los factores de riesgo podría estar vinculado a un aumento en la efectividad laboral. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula; siendo directa significativamente.

IV. DISCUSIÓN

Habiendo culminado los resultados concierne a las diferentes hipótesis y objetivos planteados se procede a comparar los resultados de otras investigaciones, aquellos relevantes, significativos o en contraste encontrados con las teorías y antecedentes vistos anteriormente.

Partiendo del objetivo general, se encontró una relación directa estadísticamente significativa ($p = .000$) entre factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral ($r=.439$). Además, se encontró una incidencia del 93.30% ($n=84$) entre el riesgo psicosocial medio y el rendimiento medio, otra del 51.50% entre el rendimiento alto y el riesgo psicosocial medio, otra del 48.50% entre el rendimiento alto y el riesgo psicosocial bajo, lo que refuerza la correlación directa. Estos hallazgos son respaldados por estudios previos, como los de Armas y Lara (2023), quienes concluyeron que la desorganización en el trabajo y el mínimo apoyo provocan malestar y bajo rendimiento laboral ($r=.380$), y por Páez et al. (2021), que también encontraron una asociación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en trabajadores de un museo en Ecuador ($r=.462$). Se logra interpretar que, cuanto mayor sea la percepción de riesgos psicosociales, menor tenderá a ser el desempeño laboral. Cuando se menciona "cuanto mayor sea la percepción de riesgos psicosociales, menor tenderá a ser el desempeño laboral, se está señalando que la percepción de factores como el estrés, la falta de apoyo o la desorganización en el entorno laboral puede actuar como una carga que dificulta el rendimiento de los trabajadores. Esto sugiere que, cuando los empleados experimentan altos niveles de estrés o se sienten desmotivados debido a la falta de apoyo, se compromete la ejecución efectiva. En última instancia, esto puede traducirse en una disminución del desempeño general en el trabajo, ya que los empleados pueden tener dificultades para concentrarse.

En base al primer objetivo específico, se encontró una relación directa estadísticamente significativa ($p = .000$) entre factores de riesgo psicosocial y rendimiento ($r=.417$). Además, se encontró una incidencia 85.7% en la eficiencia media y el riesgo psicosocial medio, 54.90% entre la eficiencia alta y el riesgo psicosocial media, otra del 45.10% entre la eficiencia alta y el riesgo psicosocial medio. Lo cual refuerza la correlación directa. Este resultado es consistente con el estudio de Llanos y Caicedo (2022), quienes determinaron que las exigencias

psicológicas tienen un alto grado de riesgo y están asociadas con el rendimiento laboral en empleados de un puerto marítimo en Ecuador ($r=.415$). Se logra interpretar que, los elementos psicosociales en el entorno laboral tienen un impacto significativo en la capacidad de los empleados para producir resultados concretos. Esto sugiere que los factores como el estrés, la falta de apoyo y la desorganización pueden influir negativamente en la productividad individual. La afirmación de que "los elementos psicosociales en el entorno laboral tienen un impacto significativo en la capacidad de los empleados para producir resultados concretos" resalta la influencia directa que tienen estos factores en la productividad individual. Cuando los empleados se enfrentan a estas barreras, es más probable que experimenten dificultades para concentrarse, tomar decisiones adecuadas o completar tareas de manera eficiente, lo que finalmente impacta en la producción de resultados concretos en su trabajo diario.

En base al segundo objetivo específico, se encontró una relación directa estadísticamente significativa ($p = .000$) entre los Factores de riesgo psicosocial y la eficiencia ($r=.424$). Además, se encontró una incidencia del 85.50% entre la eficacia media y el riesgo psicosocial medio, otra del 56.60% entre la eficacia alta y el riesgo psicosocial medio, también una del 43.4% entre la eficacia alta y el riesgo psicosocial medio. Lo cual refuerza la correlación directa. Los hallazgos de Nuruzzakiyah et al. (2020) refuerzan esta conclusión, al demostrar que altas exigencias laborales y un control moderado del trabajo están vinculados con el desempeño de los trabajadores en una empresa en Malasia ($r=.431$). Se logra interpretar que, los aspectos psicosociales del trabajo están estrechamente relacionados con la capacidad de los empleados para realizar tareas de manera efectiva y con el menor uso posible de recursos. Esto indica que los entornos laborales que carecen de apoyo, organización o claridad en las funciones pueden afectar la eficiencia de los trabajadores. La conexión entre "los aspectos psicosociales del trabajo y la eficiencia de los trabajadores" destaca cómo el ambiente laboral influye en la capacidad de los empleados para utilizar eficientemente los recursos disponibles y realizar sus tareas de manera efectiva. Esta relación implica que cuando los trabajadores experimentan altos niveles de estrés, falta de apoyo o desorganización en el trabajo, su eficiencia puede verse comprometida. Los entornos laborales que carecen de apoyo, estructura o claridad

en las funciones asignadas pueden dificultar la capacidad de los empleados para trabajar de manera eficiente.

En base al tercer objetivo específico, se encontró una relación directa estadísticamente significativa ($p = .000$) entre los Factores de riesgo psicosocial y la eficacia ($r=.387$). Además, se encontró una incidencia del 85.50% entre la eficacia y el riesgo medios, seguido de otra del 56.60% entre la eficacia alta y el riesgo medio, otra del 43.40% entre la eficacia alta y el riesgo psicosocial medio. Lo cual refuerza la correlación directa. Este resultado es apoyado por el estudio de Huamán y Gilt (2021), quienes encontraron una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en trabajadores de la Posta Médica San Rafael ($r=.396$). Se logra interpretar que, la percepción de riesgos psicosociales está asociada con la capacidad de los empleados para lograr los objetivos y metas establecidos en su trabajo. Esto implica que los factores como el estrés laboral o la falta de recursos pueden obstaculizar la capacidad de los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. La asociación entre "la percepción de riesgos psicosociales y la capacidad de los empleados para lograr objetivos y metas establecidos" resalta cómo estos factores pueden influir en la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades laborales. Cuando los trabajadores experimentan altos niveles de estrés laboral, falta de recursos o apoyo insuficiente, pueden encontrar dificultades para alcanzar los objetivos y metas establecidos para ellos en el trabajo. Esta conexión sugiere que los factores psicosociales pueden actuar como barreras que obstaculizan el desempeño efectivo de los empleados, lo que puede impactar negativamente en la consecución de los objetivos laborales.

En base al cuarto objetivo específico, se encontró una relación directa estadísticamente significativa ($p = .009$) entre los factores de riesgo psicosocial y la efectividad ($r=.162$). Además, se encontró una incidencia del 68.1% entre la efectividad media y el riesgo psicosocial medio, otra del 60.0% entre la efectividad alta y el riesgo psicosocial medio, también una del 40.0% entre la efectividad alta y el riesgo psicosocial medio. Lo cual refuerza la correlación directa. Chura (2021) también encontró una correlación considerable entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Alonso de Alvarado en San Martín ($r=.289$), lo cual refuerza estos hallazgos. Se logra interpretar que,

aunque más débil, todavía existe una conexión entre la percepción de riesgos psicosociales y la capacidad de los empleados para producir resultados deseables en su trabajo. Esto sugiere que, incluso cuando otros aspectos del desempeño laboral no se ven afectados de manera significativa, los riesgos psicosociales aún pueden influir en la efectividad general de los empleados. La relación entre "la percepción de riesgos psicosociales y la capacidad de los empleados para producir resultados deseables en su trabajo" señala que, aunque esta conexión puede ser más débil en comparación con otros aspectos del desempeño laboral, aún existe una influencia significativa. Esto implica que los factores psicosociales pueden afectar la efectividad general de los empleados, incluso cuando otros aspectos de su desempeño no se ven afectados de manera significativa. Esta conexión sugiere que la gestión de los riesgos psicosociales es importante para garantizar que los empleados puedan trabajar de manera efectiva y producir resultados satisfactorios en su trabajo, incluso cuando enfrentan desafíos relacionados con el estrés laboral, la falta de recursos o el apoyo insuficiente.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se encontró una repercusión media, también denominada moderada, de riesgo psicosocial en un 73.46% (n=191). En cuanto a las dimensiones analizadas se encontró en casi todas ellas, una mayor repercusión del nivel medio en cuanto a las exigencias psicológicas en un 76.15% (n=198), trabajo activo y posibilidad de desarrollo en 65.38% (n=170), apoyo social y calidad de liderazgo en un 67.31% (n=175), compensaciones en un 59.23% (n=154). Finalmente, en cuanto a la doble presencia se encontró un nivel bajo en un 50% (n=130).

SEGUNDA: En cuanto al desempeño laboral, se mostró nivel medio, también denominado moderado, teniendo una representatividad del 46.15% (n=120). En cuanto a las dimensiones se encontró que todas ellas alcanzaron un nivel medio con una repercusión porcentual de 48.08% para rendimiento, 47.69% para eficiencia, 48.46% para eficacia, 55.38% para efectividad.

TERCERA: El estudio muestra que, mayor riesgo psicosocial, aumenta el desempeño laboral ($r = .439$, $p = 0.000$). La mayoría de los trabajadores con desempeño medio tiene niveles medios de riesgo (82.90%), y aquellos con desempeño alto destacan en niveles medios (57.30%). Esto sugiere que la reducción de riesgos psicosociales está asociada con un mejor desempeño laboral.

CUARTA: El estudio muestra correlación directa significativa ($r = .417$, $p = 0.000$) entre rendimiento laboral y factores de riesgo psicosocial. En niveles bajos de rendimiento, todos los trabajadores tienen altos riesgos psicosociales. En niveles medio y alto, la mayoría presenta niveles medios de riesgo (93.30% y 51.50%, respectivamente). Estos resultados sugieren que reducir los riesgos psicosociales puede mejorar el rendimiento laboral en diferentes niveles.

QUINTA: Los resultados revelan una correlación directa ($r = .424$, $p = 0.000$) entre la eficiencia y los factores de riesgo psicosocial. En niveles bajos de eficiencia, todos los trabajadores tienen riesgo psicosocial medio. En niveles medio y alto de eficiencia, la mayoría presenta riesgo medio (85.70% y 54.90%, respectivamente). Reducir estos factores podría ser esencial para mejorar la eficiencia laboral,

destacando la importancia de abordarlos para un rendimiento más eficiente en el trabajo.

SEXTA: Los resultados indican una correlación directa ($r = .387$, $p = 0.000$) entre la eficacia y factores de riesgo psicosocial. En niveles bajos de eficacia, todos tienen riesgo psicosocial medio. En niveles medio y alto de eficacia, la mayoría muestra riesgo medio (85.50% y 56.60%, respectivamente). Gestionar y reducir estos factores es crucial para mejorar la eficacia laboral, resaltando la importancia de abordarlos para un rendimiento más eficaz en el trabajo.

SÉPTIMA: Se revela una correlación directa significativa ($r = .162$, $p = 0.000$) entre efectividad y factores de riesgo psicosocial. En niveles bajos de efectividad, la distribución es equitativa entre niveles medio y alto de riesgo psicosocial. En niveles medio y alto de efectividad, la mayoría presenta riesgo psicosocial medio (68.10% y 60.0%, respectivamente). Aunque la correlación es débil, reducir los factores de riesgo psicosocial puede mejorar la efectividad laboral, destacando su importancia al abordar estos factores para un rendimiento laboral más efectivo.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para abordar la repercusión media de riesgo psicosocial encontrada en el 73.46% de los trabajadores de una entidad pública de Lima Metropolitana en 2023, se recomienda implementar programas de bienestar laboral con enfoque psicológico integral; diseñados para incorporar técnicas de reducción del estrés, gestión del tiempo fortaleciendo la salud mental en pos de un balance trabajo-vida, dado que el 76.15% de los trabajadores experimenta altas exigencias psicológicas; promoviendo pausas activas para mitigar estos efectos.

SEGUNDA: En relación con la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo, que afectan al 65.38% de los trabajadores, es esencial organizar talleres y cursos de desarrollo profesional para fomentar un equilibrio entre rendimiento y fidelización del talento humano lo que puede mejorar significativamente la percepción de apoyo social y calidad del liderazgo, beneficiando así al 67.31% de los empleados que presentan repercusión en esta área.

TERCERA: Para mejorar la comunicación interna y fortalecer el liderazgo, se deben implementar estrategias específicas como reuniones regulares, canales de retroalimentación abiertos y comunicación efectiva desde recursos humanos por ejemplo. Mejorando estas competencias ayudará a reducir el riesgo psicosocial relacionado con la percepción de apoyo y liderazgo, que actualmente afecta a un 67.31% de los trabajadores.

CUARTA: Es crucial revisar y ajustar las políticas de compensación para que sean justas y equitativas, ya que el 59.23% de los trabajadores percibe una repercusión media en esta área. Considerar evaluar el impacto de las modificaciones compensatoria en la satisfacción laboral por parte de los empleados, utilizando encuestas, grupos focales y otras herramientas de retroalimentación para recopilar datos cualitativos y cuantitativos.

QUINTA: La gestión de doble presencia, refleja de 50% en los evaluados, debe incluir el apoyo continuo a los empleados con responsabilidades fuera del trabajo,

proporcionando horarios flexibles y opciones de teletrabajo cuando sea posible gestionadas de RRHH. Esta flexibilidad puede ayudar a reducir el impacto negativo de la doble presencia en el bienestar de los empleados.

SEXTA: Para monitorear y evaluar continuamente el nivel de riesgo psicosocial y desempeño laboral, se recomienda implementar monitoreo continuo que permita realizar ajustes en tiempo real; como estrategias dinámicas de metodologías ágiles acorde a las necesidades, asegurando así una respuesta efectiva a los factores de riesgo identificados.

SÉPTIMA: Finalmente, se deben identificar grupos específicos con niveles más altos de riesgo psicosocial y diseñar intervenciones específicas para ellos. Asegurarse de que estos grupos reciban el apoyo necesario es clave para reducir los riesgos y mejorar el rendimiento laboral; con intervenciones y recursos negociados direccionados.

REFERENCIAS

- Armas, R., & Lara, E. (2023). *Los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal en las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio*. [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37337>
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>
- Bordalejo, M. P., & Napoli, M. (2020). *Significados en torno al apoyo social por trabajadores de la salud*. Buenos Aires, Argentina. <https://www.aacademica.org/000-007/765.pdf>
- Campos, Y., Bernal, V., Vilaret, A., & Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 560-570. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145541>
- Candia, M., Pérez, J., & González, D. (2020). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21*. Superintendencia de Seguridad Social. https://istas.suseso.cl/Manual_del_metodo_del_cuestionario_SUSESOISTAS21.pdf
- Cárdenas, P. (2023). Prevención Del Riesgo Psicosocial desde la Psicología Positiva en el Ámbito Laboral. *Universidad Libre* (28), 96-102. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25527/Preveni%C3%B3n%20Del%20Riesgo%20Psicosocial%20Desde%20La.pdf?sequence=3>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chura, H. (2021). *Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Alonso de Alvarado San Martín*. [Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83908>

- Corzo, C. (2022). Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1090-1108. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2276
- Delgado, V., Rey, M. d., & López, A. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Asoc Esp Espec Med Trab*, 30(1), 24-33. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-24.pdf>
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 - San Juan de Miraflores, 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19480>
- Helfferich, B., & Franklin, P. (2022). *Work-related psychosocial risks in the healthcare and long-term care sectors*. ETUI aisbl, Brussels. https://www.etui.org/sites/default/files/2022-11/Work-related%20psychosocial%20risks%20in%20the%20healthcare%20and%20ong-term%20care%20sectors_2022.pdf
- Hermosa, A., & Gómez, V. (2021). *Trabajo activo y compromiso con el trabajo: ¿Fomentan la salud laboral?* https://www.researchgate.net/publication/354587051_Trabajo_activo_y_compromiso_con_el_trabajo_Fomentan_la_salud_laboral
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc/1385>
- Hormaza, A., Ceballos, M., & Barón, J. (2021). *Factores de riesgo psicosocial determinantes del estrés que Inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la E.S.E. Centro Hospital Luis Antonio Montero*. [Tesis de Posgrado, Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1273>
- Huamán, R., & Gilt, G. (2021). *Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la posta médica San Rafael*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de Ica].

- <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1416/1/Geraldine%20Denisse%20Gilt%20Cerrillo.pdf>
- Llanos, M., & Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 13(1), 35-57. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315
- Medrano, G., Paredes, M., Ramírez-Arellano, E., & Ramírez-Arellano, M. (2021). Incidencia de los Factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma. *Gaceta Científica*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento del talento humano del sector hospitalario. *Arbitrada Interdisciplinado Koinonía*, 5(10), 287-312. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Montoya, M., Moya, M., & Posada, C. (2018). Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias. *Cuidado y Ocupación*, 7(2). https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/COH/article/view/3906
- Moreno, M. (2022). *Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral en un Ministerio del Estado Peruano*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102139/Moreno_SMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nuruzzakiyah, M., Ezrin, S., & Hanida, A. (2020). The Correlation between Psychosocial risk factors and work performance in manufacturing Industry. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 23-29. <https://doi.org/10.37268/mjphm/vol.20/no.Special1/art.664>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cuanti.html?id=VzOjDwAAQBAJ&redir_esc=y

- Organización Internacional del Trabajo. (17 de septiembre de 2021). Salud y seguridad en el trabajo. *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Páez, R., Santamaría, H., Albán, M., Albán, G., & Landeta, L. (2021). Factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *UDA UKADEM*, 7, 8-27. <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/368>
- Pando, M., Gascón, S., & Varillas, W. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Ciencia UNEMI*, 12(29). <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/>
- Pujol, L., & Lazzaro, M. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: a comprehensive systematic review and research agenda. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622021000300004
- Ramírez, S., & Rincón, S. (2023). *Semejanzas de los Factores del Riesgo Psicosociales Laborales entre Colombia, Ecuador y Perú*. [Tesis de Posgrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17291>
- Rodríguez, M. (2023). *Gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado San Martín*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119817>
- Rodríguez, R., Escobar, C., Veliz, P., & Jara, R. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(2), 117-132. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/87>

- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3085-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel. *Temas*, 13, 39-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>
- Suárez, I., Varguillas, C., & Roncero, C. (2022). *Técnicas e Instrumentos de Investigación*. UPEL. <https://investigacion-upelipb.com/tecnicas-e-instrumentos-de-investigacion-diseno-y-validacion-desde-la-perspectiva-cuantitativa/>
- Vasquez, G. (2023). *Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2943/TL-Vasquez%20G-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Yactayo CC. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61489/Yactayo_VCCSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Factores de riesgo psicosocial	Los riesgos psicosociales se refieren a las demandas y presiones vinculadas a las responsabilidades laborales, que, cuando son excesivas o insuficientes, representan un peligro para el bienestar y la salud de los individuos desde Candia et. al, (2020).	Los factores de riesgo psicosocial de SUSESO/ISTAS 21, a través de un cuestionario para medir los riesgos psicosociales se evaluarán las exigencias psicológicas, el trabajo activo y la posibilidad de desarrollo, Apoyo social y calidad de liderazgo, social y calidad de liderazgo, comprensiones y la doble presencia.	Exigencias	Cuantitativas	Nunca (1)
			Psicológicas	Sensoriales	
				Emocionales	Alguna vez (2)
			Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Represión de emociones	
				Influencia	
				Control	A veces (3)
				Sentido	Muchas veces (4)
				Integración	Siempre (5)
			Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad del rol	
				Conflicto	
	Calidad de liderazgo				
	Calidad de la relación				
Compensaciones	Inseguridad hacia el contrato				
	Inseguridad hacia las características				
	Estima				
Doble presencia	Carga doméstica				
	Preocupación por actividades familiares				

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Desempeño laboral	El rendimiento laboral se refiere a las conductas o actuaciones que los empleados muestran de manera destacada en la consecución de los metas y objetivos de la empresa (Chiavenato, 2002).	La evaluación del rendimiento en el trabajo se llevará a cabo a través de un cuestionario específico compuesto por 20 preguntas que requieren respuestas en una escala tipo Likert, midiendo de este modo el rendimiento, la eficiencia, eficacia y efectividad de los trabajadores.	Rendimiento	Medición de los resultados, Evaluación de los objetivos	Nunca (1)
			Eficiencia	Costo Beneficios	Alguna vez (2)
			Eficacia	Bienes y servicios	A veces (3)
			Efectividad	Logro de resultados	Muchas veces (4)
					Siempre (5)

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21

En relación al siguiente instrumento marca con una X las características que describen las situaciones planteadas.

1 nunca	2 casi Nunca	3 a veces	4 casi siempre	5 siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿Tiene Ud. ¿Que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿Considera Ud. ¿Que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo ¿Tiene Ud. ¿Que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo ¿permite que aprendan cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer que Ud. Cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe o superior(a) inmediato?					
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos ¿Resuelven bien los conflictos?					
16	¿Está preocupado por si lo la despiden no le renueva el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿Se quedan si hacer?					
20	Cuando está en el trabajo ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Cuestionario de Desempeño Laboral

(Fuentes, 2018)

Escala Likert

1 nunca	2 casi Nunca	3 a veces	4 casi siempre	5 siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Realizo mi trabajo de acuerdo a las funciones del cargo asignado					
2	La división de las áreas de trabajo es adecuada para mejorar mi rendimiento laboral					
3	La tecnología ayuda a mejorar mi rendimiento laboral.					
4	La organización solicita ideas para mejorar mi trabajo					
5	Me identifico con la misión de mi organización					
6	Trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales.					
7	Muestro capacidad de gestión y habilidad en mis funciones					
8	Valoro mi labor desempeñada por la organización.					
9	En mi organización la comunicación es horizontal.					
10	Se practica una comunicación asertiva en mi organización					
11	En mi organización cumplo con las funciones otorgadas de acuerdo al cargo que desempeño.					
12	Cumplo el horario señalado por el reglamento de mi organización.					
13	Logro las metas propuestas por mi área.					
14	Cumplo eficazmente con los objetivos de mi organización.					
15	Mi organización premia el cumplimiento de los objetivos					
16	Los colaboradores están realmente comprometidos con el éxito del área de mi organización					
17	Los conflictos entre áreas son bastante frecuentes					
18	Tomo en cuenta la opinión de mis compañeros cuando se debe tomar una decisión					
19	Los objetivos de algunos miembros del área de mi organización entran en conflicto con los otros.					
20	Los resultados del trabajo de mi grupo dependen del esfuerzo conjunto de todos mis compañeros					

Anexo 3. Permiso para uso de instrumentos



Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>

Autorización de Uso de Validación de Instrumento Cuestionario SUSES0/Istas21

3 mensajes

Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>

12 de noviembre de 2023, 2:07 p.m.

Para: "vanessarosariop.18@gmail.com" <vanessarosariop.18@gmail.com>

CC: merlygp87@gmail.com

Estimada Laydy Rosario

Es grata dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a su vez presentarnos:

- Mattos Mc Bride, Samuel Sergé (ORCID: 0000-0001-6363-7453)

- Gonzales Palma, Merli Yasmina (ORCID: 0009-0002-5271-5940)

Quien le saluda, somos Bachilleres participantes del programa de Titulación de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, realizaremos la investigación titulada: "RELACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA EN 2023", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso proporcionando su autorización para el uso de la validación del instrumento:

CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS2.

Agradecemos su atención y respuesta.

Saludos cordiales

Samuel Mattos

LAYDY VANESSA ROSARIO PORTAL <vanessarosariop.18@gmail.com>

13 de noviembre de 2023, 12:45 a.m.

Para: Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>

Estimados Buen Día, les brindo la autorización para que utilicen el análisis de propiedades psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSES0 ISTAS 21.

Atte.

Vanessa Rosario

[Texto citado oculto]

Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>

13 de noviembre de 2023, 12:48 a.m.

Para: LAYDY VANESSA ROSARIO PORTAL <vanessarosariop.18@gmail.com>

Muchas gracias por tu pronta respuesta.

Saludos



Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>

Autorización de Uso de Instrumento Cuestionario SUSES0/Istas21

3 mensajes

Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com> 12 de noviembre de 2023, 2:16 p.m.
Para: "jdiosesr@yahoo.es" <jdiosesr@yahoo.es>, "jdiosesri@ucvvirtual.edu.pe" <jdiosesri@ucvvirtual.edu.pe>
CC: merlygp87@gmail.com

Estimada Dra. Juana Elisa Dioses Rizzi

Es grata dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a su vez presentarnos:

- Mattos Mc Bride, Samuel Sergé (ORCID: 0000-0001-6363-7453)

- Gonzales Palma, Merli Yasmina (ORCID: 0009-0002-5271-5940)

Quien le saluda, somos Bachilleres participantes del programa de Titulación de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, realizaremos la investigación titulada: "RELACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA EN 2023", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso proporcionando su autorización para el uso del instrumento:

Cuestionario SUSES0/Istas21.

Agradecemos su atención y respuesta.

Saludos cordiales

Samuel Mattos

Juana Dioses <jdiosesri@ucvvirtual.edu.pe> 13 de noviembre de 2023, 11:32 a.m.
Responder a: Juana Dioses <jdiosesri@ucvvirtual.edu.pe>
Para: smattosmc@gmail.com, "jdiosesr@yahoo.es" <jdiosesr@yahoo.es>
CC: merlygp87@gmail.com

Buenos días, estimados estudiantes el cuestionario en mención es de acceso libre, no necesitan solicitar el permiso, pero si respetar las debidas referencias. La versión Suseso Istas 21 ha sido adaptado por el gobierno de Chile.

En el enlace a continuación, les envío el enlace del Manual para su revisión.

https://istas.suseso.cl/Manual_del_metodo_del_cuestionario_SUSES0ISTAS21.pdf

Enviado desde Yahoo Mail para Android

El dom, 12 de nov de 2023 a la(s) 2:17 p. m., Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com> escribió:

[Texto citado oculto]

Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com> 13 de noviembre de 2023, 11:33 a.m.
Para: Juana Dioses <jdiosesri@ucvvirtual.edu.pe>
CC: jdiosesr@yahoo.es, merlygp87@gmail.com

Muchas gracias por su pronta respuesta

Saludos

Samuel

[Texto citado oculto]



Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>

Autorización de Uso de Instrumento Desempeño Laboral

3 mensajes

Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>
Para: "Kadhija143@hotmail.com" <Kadhija143@hotmail.com>
CC: merlygp87@gmail.com

12 de octubre de 2023, 10:31 a.m.

Estimada Mgtr. Katherine Julia Fuentes Torres

Es grata dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a su vez presentarnos:

- Mattos Mc Bride, Samuel Sergé (ORCID: 0000-0001-6363-7453)

- Gonzales Palma, Merli Yasmina (ORCID: 0009-0002-5271-5940)

Quien le saluda, somos Bachilleres participantes del programa de Titulación de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, realizaremos la investigación titulada: "RELACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA EN 2023", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso proporcionando su autorización para el uso del instrumento:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL (CDL).

Agradecemos su atención y respuesta.

Saludos cordiales
Samuel Mattos

katherine fuentes torres <kadhija143@hotmail.com>
Para: Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>

3 de noviembre de 2023, 1:27 p.m.

Estimados

Mattos Mc Bride, Samuel Sergé (ORCID: 0000-0001-6363-7453)

Gonzales Palma, Merli Yasmina (ORCID: 0009-0002-5271-5940)

Buenas Tardes,

Les saluda la Magister de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo Katherine Julia Fuentes Torres, de acuerdo a su solicitud para darles autorización para el uso del cuestionario, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "RELACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA EN 2023"

Cabe resaltar que he solicitado opinión a la Universidad al Área de PosGrado para poder dar autorización, la misma que no he obtenido respuesta alguna, pero como el cuestionario para medir el desempeño laboral en su investigación va a ser para fines académicos y no de lucro, no tengo ningún problema darles la autorización para que puedan hacer uso del cuestionario de mi tesis.

Asimismo, pido las disculpas del caso en responder recién.

Saludos Cordiales,

Katherine J. Fuentes Torres
Abogada en Derecho Penal

12/3/24, 17:18

Gmail - Autorización de Uso de Instrumento Desempeño Laboral

Magister en Gestión Pública
Estudiante de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

De: Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>
Enviado: jueves, 12 de octubre de 2023 10:31
Para: Kadhija143@hotmail.com <Kadhija143@hotmail.com>
Cc: merlygp87@gmail.com <merlygp87@gmail.com>
Asunto: Autorización de Uso de Instrumento Desempeño Laboral

[Texto citado oculto]

Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>
Para: [katherine fuentes torres](mailto:katherine.fuentes.torres@kadhija143@hotmail.com) <kadhija143@hotmail.com>

13 de noviembre de 2023, 12:49 a.m.

Muchas gracias por la autorización

Saludos
Samuel
[Texto citado oculto]

Anexo 4. Consentimiento informado

18/8/24, 14:58

Investigación: Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral

Investigación: Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral

Consentimiento Informado

Título de la investigación: RELACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA EN 2023

Investigadores: Merli Gonzales y Samuel Mattos

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “

RELACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA EN 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de lima metropolitana en el 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad de Jesus María.

En nuestra investigación queremos identificar la relación del riesgo psicosocial con el desempeño laboral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "RELACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA EN 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en la institución Municipalidad de Jesus María.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

<https://docs.google.com/forms/d/1U2cB2pFp58vhavMU7FeLJgOY9ZU9Yw6c9AeSt253izw/edit#response=ACYDBNgb7R70Yss2pBWu0RchKKh...> 1/9

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Merli Yasmine Gonzales Palma; email: megonzalespa@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Erica Rojana González Ponce De León; email: egonzalez@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Apellidos y Nombres *

Caro Ordinola Marisol

Fecha *

DD MM AAAA

28 / 11 / 2023

Instrumento

En relación al siguiente instrumento marca la respuesta que considere más conveniente

Área de trabajo *

Deportes

Edad *

18 a 30 años

30 a 40 años

41 a 50 años

50 a más años

Anexo 6. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Asunto: Solicitud de Autorización para Realizar una Investigación

Estimado Harry Mac Bride Navea,
Gerente Municipal
Municipalidad de Jesús María

Reciba un cordial saludo. Me dirijo a usted en calidad de estudiante del Programa de Titulación de la UCV, donde actualmente desarrollo mi proyecto de investigación como parte de los requisitos necesarios para obtener mi título de pregrado en Psicología.

El propósito de mi comunicación es solicitar su autorización para llevar a cabo una investigación en el ámbito de Relación del Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral de los Trabajadores en su organización Municipalidad de Jesús María. Mi investigación tiene como objetivo determinar la relación del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública y se llevará a cabo de acuerdo con los más altos estándares éticos y profesionales.

En este sentido, la colaboración de su organización sería de gran valor para mi proyecto, ya que queremos ejecutar la investigación en una entidad pública. Estoy comprometido a minimizar cualquier inconveniente y garantizar que la investigación no interfiera con las actividades regulares de su organización. Además, cualquier dato o información confidencial que pueda surgir durante la investigación será tratado con la debida confidencialidad y no será divulgado sin su consentimiento explícito.

Aprecio sinceramente su consideración de esta solicitud y estoy a su disposición para discutir cualquier aspecto de la investigación en detalle. Espero con interés la posibilidad de colaborar con su organización y de contribuir al avance del conocimiento científico en este campo.

Agradezco de antemano su atención y respuesta a esta solicitud.

Atentamente,



Merli Yasmina Gonzales Palma
6000149935



Samuel Mattos Mc Bride <smattosmc@gmail.com>

Estado de Solicitud

Merli Gonzales <merlygp87@gmail.com>
Para: Silvia Sara Ticona Yapu <sticona@munijesusmaria.gob.pe>
CCO: smattosmc@gmail.com

27 de noviembre de 2023, 12:15 p.m.

Estimada Sara,

Muchas gracias por su pronta respuesta.

Estamos realizando una investigación para determinar la relación del riesgo psicosocial y desempeño laboral.

Para analizar esta relación, necesitamos encuestar 260 trabajadores de su institución. Esta encuesta será virtual, pero nos gustaría estar presente para absolver dudas o consultas que se pueda presentar.

La encuesta se resuelve en 15 a 20 minutos como máximo.

Le comparto el link de la encuesta.

<https://forms.gle/h8Jzm6ZJLMgANstT8>

Saludos,

El lun, 27 de nov. de 2023 11:38 a. m., Silvia Sara Ticona Yapu <sticona@munijesusmaria.gob.pe> escribió:

Buenos días, Srta. Merli Gonzales

Con respecto a su solicitud, agradeceré nos pueda enviar información sobre el proceso de investigación y las acciones que realizará para su desarrollo de su trabajo.

Quedo atenta a sus comentarios. Gracias

Atte.

Sara Ticona Yapu

De: "Merli Gonzales" <merlygp87@gmail.com>
Para: "Fidel Bratzo Garcia Durante" <fgarcia@munijesusmaria.gob.pe>
CC: "sticona" <sticona@munijesusmaria.gob.pe>
Enviados: Lunes, 27 de Noviembre 2023 10:45:32
Asunto: Estado de Solicitud

Estimado Fidel García,

El día 21/11/2023 presentamos el documento N° 2023 -22558 para la Autorización en realizar una investigación.

Quisiera por favor saber el estado de esta solicitud.

Quedo atenta a su pronta respuesta.

Atentamente,

Merli Gonzales Palma
Correo: merlygp87@gmail.com
Número: 967706059

Anexo 7. Figuras del estudio

Figura 1 Niveles de riesgo psicosocial

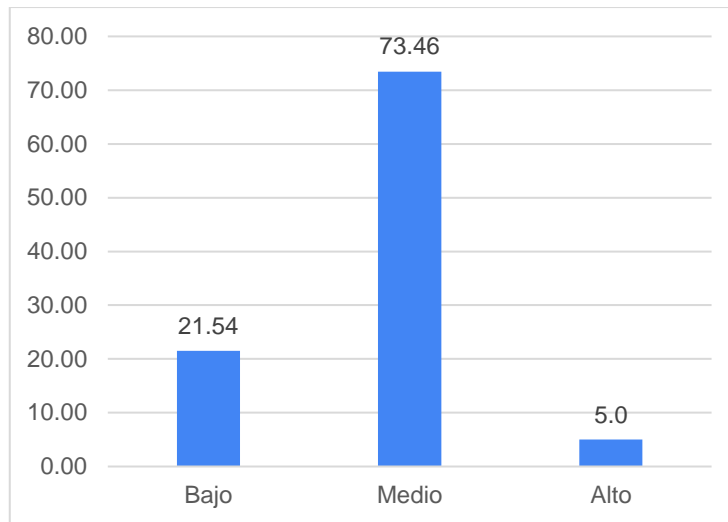


Figura 2 Niveles de exigencias psicológicas

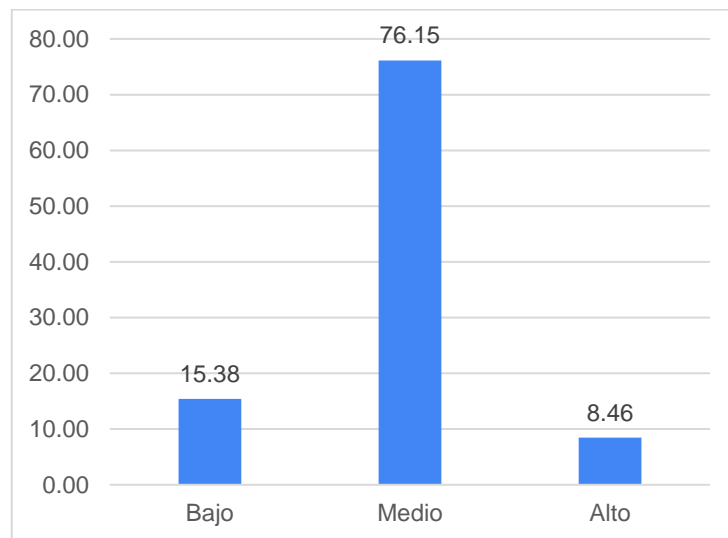


Figura 3 Niveles de trabajo activo y posibilidad de desarrollo

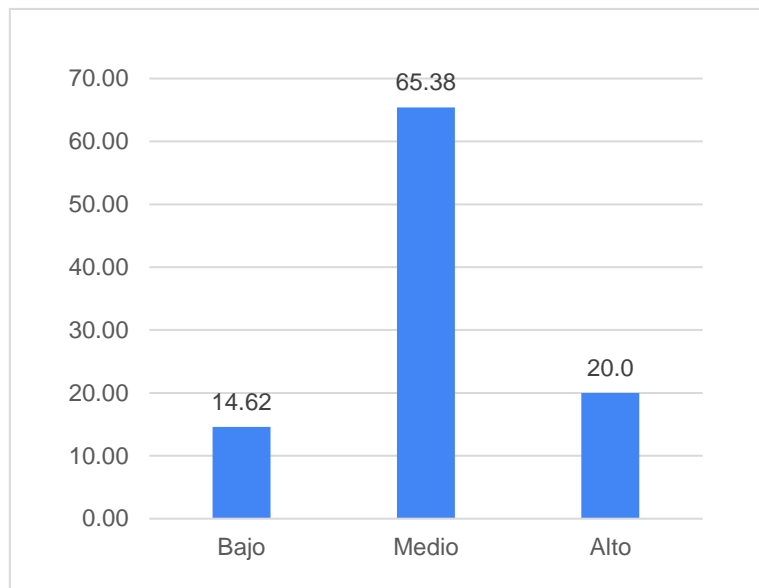


Figura 4 Niveles de apoyo social y calidad de liderazgo

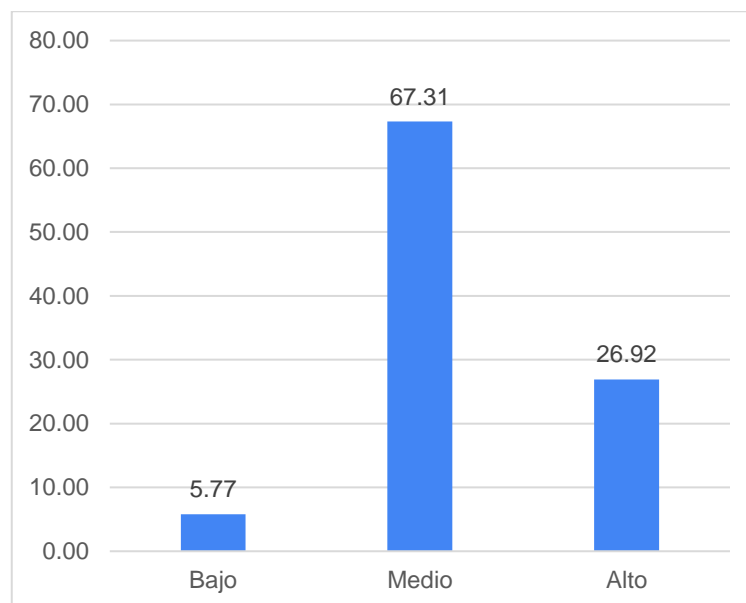


Figura 5 Niveles de compensaciones

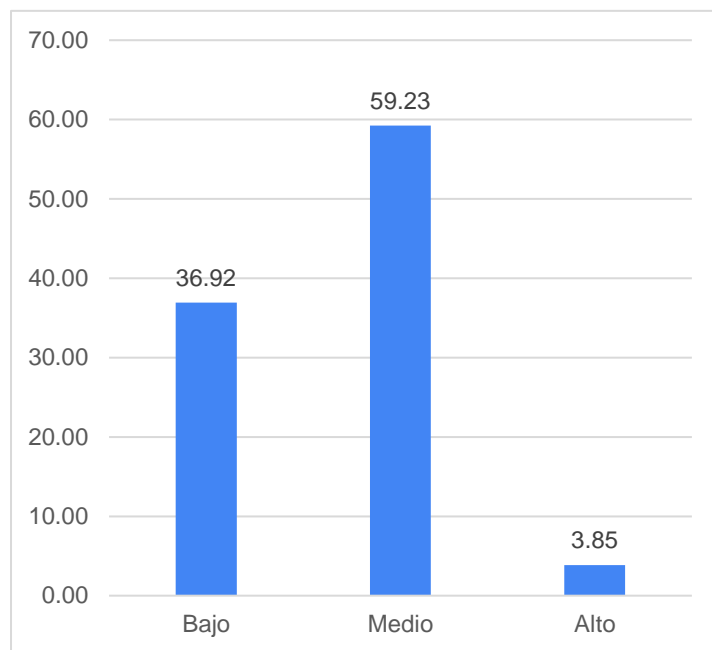


Figura 6 Niveles de doble presencia

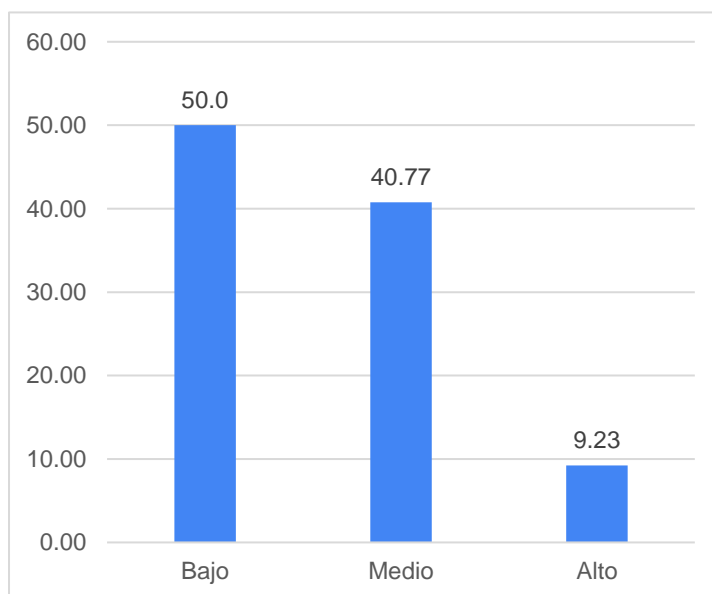


Figura 7 Niveles de desempeño laboral

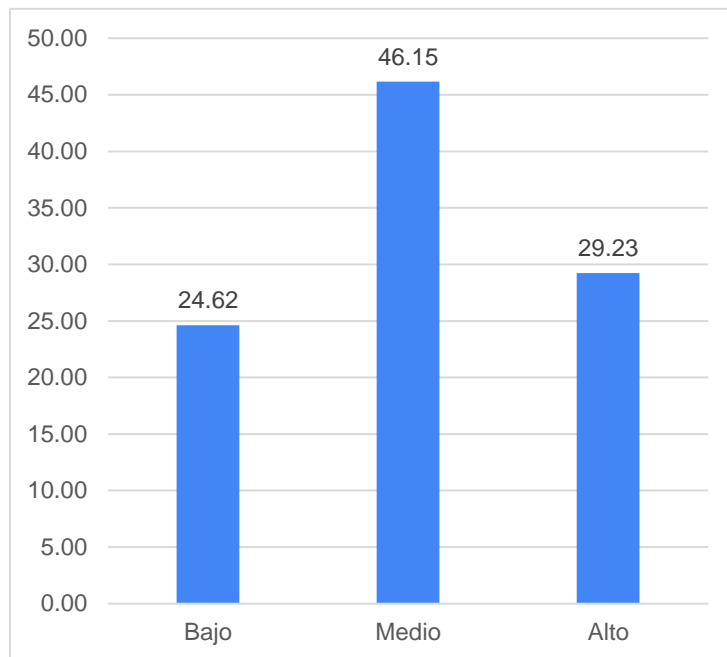


Figura 8 Niveles de rendimiento

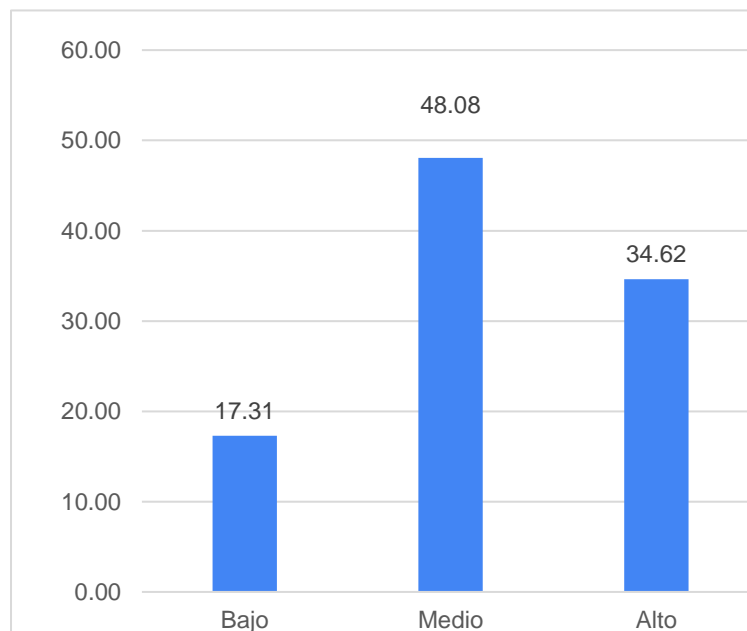


Figura 9 *Niveles de eficiencia*

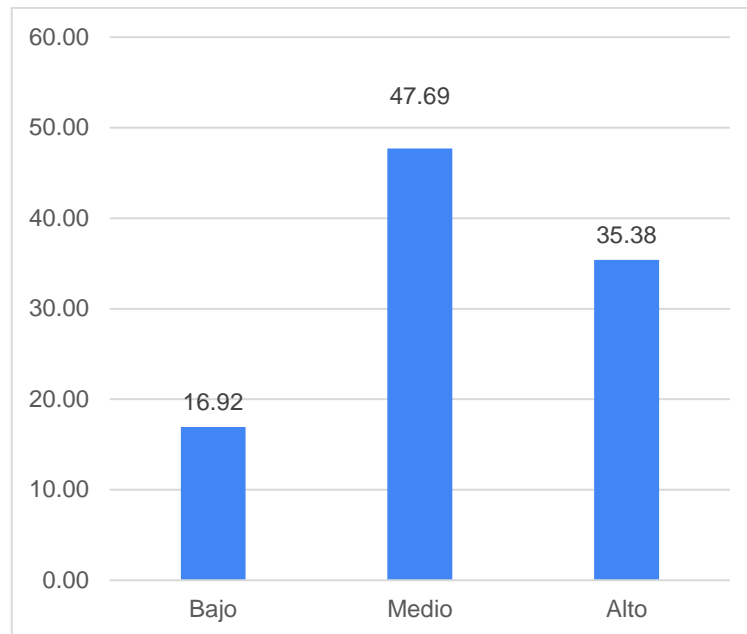


Figura 10 *Niveles de eficacia*

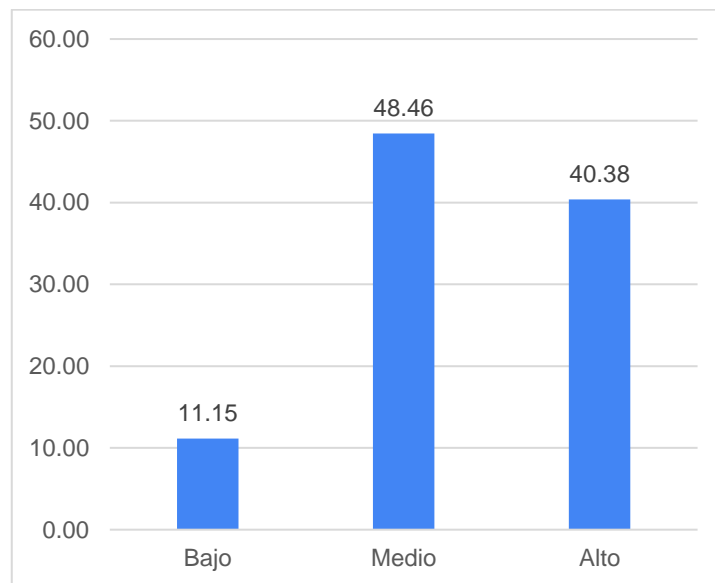


Figura 11 *Niveles de efectividad*

