



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Riesgo psicosocial y productividad laboral del personal asistencial del
C.S. San Fernando, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Aguirre Barrios, Loyer (orcid.org/0000-0002-9923-8304)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar , Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA-PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo a todos ellos dedico el presente trabajo. En especial al amor de mi vida quien amo con toda el alma porque ha fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida lo que ha contribuido a la consecuencia de este logro espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía durante toda mi vida y ser mi fortaleza para concluir mi maestría. Agradezco a mis padres por todo el sacrificio y esfuerzo que han realizado por darme una educación de calidad, a mis hermanos quienes estuvieron en todo momento, a una persona muy especial que esta junto a mí quien me brinda su apoyo incondicional en todo momento de mi vida. De igual manera agradezco a la Dra. Ilse Fernández a quien estimo mucho desde mi formación en la universidad.

índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Índice de anexos	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Variable y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos Éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1:	Distribución de Frecuencias y porcentajes del Riesgo psicosocial	17
Tabla 2:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de riesgo intralaboral	18
Tabla 3:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de riesgo extralaboral	19
Tabla 4:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de Productividad laboral	20
Tabla 5:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de eficiencia	21
Tabla 6:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de eficacia	22
Tabla 7:	Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo psicosocial y productividad laboral	23
Tabla 8:	Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo intralaboral y productividad	24
Tabla 9:	Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo extralaboral y productividad	25
Tabla 10:	Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov	26
Tabla 11:	Significancia y correlación entre el riesgo psicosocial y el nivel de productividad laboral.	27
Tabla 12:	Significancia y correlación entre el riesgo intralaboral y el nivel de productividad laboral	28
Tabla 13:	Significancia y correlación entre el riesgo extralaboral y el nivel de productividad laboral	29

Índice de figuras

Figura 1:	Distribución de Frecuencias y porcentajes del Riesgo psicosocial	17
Figura 2:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de riesgo intralaboral	18
Figura 3:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de riesgo extralaboral	19
Figura 4:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de Productividad laboral	20
Figura 5:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de eficiencia	21
Figura 6:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de eficacia	22
Figura 7:	Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo psicosocial y productividad laboral	23
Figura 8:	Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo intralaboral y productividad	24
Figura 9:	Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo extralaboral y productividad	25

Índice de anexos

Anexo 1: Declaratoria de autenticidad.....	52
Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor... ..	53
Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables.....	54
Anexo 4: Instrumento de recolección de Base de datos.....	55
Anexo 5: Operación de variables	57
Anexo 6: Ficha tecnica	59
Anexo 7: Analisis de Confiabilidad	65
Anexo 8: Carta de presentacion	66

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre el riesgo psicosocial y el nivel de productividad laboral del personal asistencial del C.S. San Fernando, 2020

El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo, diseño descriptivo correlacional y según su temporalidad fue transversal; tipo no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta ya validadas por otros autores, su muestra de 60 trabajadores del centro de salud, se utilizó el muestreo no probabilístico.

Para la confiabilidad se usó el alfa de Crombach, para riesgo psicosocial con un 0.82 y productividad laboral con 0.87, indicando que ambos cuestionarios son altamente confiables. Según la contratación de hipótesis general el rho de Spearman es $-.520$, negativa y moderada, lo que significa que hay una relación inversa entre el riesgo psicosocial y la productividad laboral del personal asistencial del C.S San Fernando, 2020

Palabras clave: riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral, productividad.

ABSTRACT

This research work aimed to determine what relationship exists between psychosocial risk and the level of labor productivity of the C.S. San Fernando, 2020

The approach was quantitative, with a hypothetical-deductive method, a correlational descriptive design, and according to its temporality it was transversal; non-experimental type, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The data collection techniques were the survey already validated by other authors, their sample of 60 health center workers, non-probability sampling was used.

Crombach's alpha was used for reliability, for psychosocial risk with 0.82 and labor productivity with 0.87, indicating that both questionnaires are highly reliable. According to the general hypothesis test, Spearman's rho is -, 520, negative and moderate, which means that there is an inverse relationship between the psychosocial risk and the labor productivity of the 'Service staff of C.S San Fernando, 2020

Keywords: risk, psychosocial, intralaboral, extralaboral, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, todo ha ido cambiando, la tecnología ha avanzado de una manera increíble, así como en el mundo laboral, las competencias empresariales solo buscan ganar y dejan del lado al empleado y muchas veces se olvidan de su bienestar. Debe existir cambios en las empresas, en su estructura de esta manera evitar o disminuir el riesgo psicosocial se da, debido a los factores de mala infraestructura en las organizaciones, así como las condiciones de trabajo que afectan de manera directa en el desempeño de los trabajadores. ¹

Existe riesgo psicosocial dentro y fuera de las empresas que tiene efectos en la salud del trabajador. ²

Las grandes empresas se han vuelto estrictas de una manera negativa provocando estrés y cansancio en los trabajadores, así como las condiciones laborales se han vuelto un riesgo para la salud del trabajador, ocasionando perjuicios en sus organismos, trayendo enfermedades y hasta accidente en sus labores. Los años han avanzado y las empresas evolucionan, pero el problema persiste acerca de las condiciones donde se labora. La OIT, considera que los empleados no deben sufrir ningún tipo de dolencia o accidente en el trabajo y aun que afecte sus salud, porque existe reglamento el cual debe cumplirse, las capacidades y competencias de los trabajadores están en riesgo si sufren alguna molestia. ³ el riesgo psicosocial son aspectos tipo negativo, afecta de manera directa la salud física, psicológica, moral, también afecta en las competencias del empleado. ⁴ Existen innumerables problemas que afectan la salud del trabajador al estar expuesto en contacto con otras personas, entre ellos es la fatiga provoca alteración en el equilibrio y las capacidades afectando en el trabajo, esto se da en ocasiones por exceso de tiempo en sus actividades laborales y el ritmo de trabajo intenso, horarios rotativos, no hay una adecuada comunicación, egoísmo, clima organizacional inadecuado ² Los empleados están sometidos a diferentes tipos de exigencias laboral, trabajar bajo presión, esto no solo afecta disturbios en su salud, sino también en su vida privada y profesional en algunas ocasiones no logra sus objetivos. ⁴ el autor afirma que un trabajo adecuado debe brindar bienestar, tranquilidad, mas no una sobrecarga, evitar ambiente negativo que obligue al trabajador a renunciar. ⁵

Por otro lado, manifestaron que el riesgo psicosocial es un agrupación de condiciones que recibe el trabajador con su ambiente laboral, estos factores psicosociales puede ser riesgoso y puede afectar su salud física y bienestar, esto se ve en cantidad por la Unión Europea.⁶ estudios indican que los riesgos psicosociales no solo daña el bienestar emocional, sino también en el desempeño de sus actividades, presentando ausencia en el trabajo, disminución de su desempeño y funciones, accidentalidad y el bajo rendimiento laboral.

En un estudio internacional en el país vecino (Ecuador, 2013), se registró que el 49 % de los trabajadores de una empresa sufren de un alto nivel de riesgo de factores psicosociales afectando en su producción laboral.⁷

A nivel nacional 2016 ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) hizo un reporte de factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de Lima y provincias que estaban relacionados a empresas adscritas al seguro complementario de trabajo de riesgo, encontraron como resultado preocupantes como estrés laboral leve a moderado ocasionado por la exposición a diferentes factores de riesgo como la sobre carga laboral, poca afrontación, y exigencias emocionales, conflicto de roles ,dificultades en llevar adecuados climas organizacionales con autoridades .⁸

A nivel local, se encontró estudio de un centro médico en lima, donde se halló que los factores económicos estaban disminuidos y esto afectaba en el rendimiento laboral. ⁹

El estudio en el centro de salud se da por los escasos recursos , ya que pertenece al estado, centro de Salud San Fernando, se observa que la gestión no cuenta con los recursos básicos y ahora en esta pandemia, estamos sufriendo las consecuencias, como podemos atender a los pacientes, si no contamos con insumos ni los espacios adecuados para poder brindar una adecuada atención en cambio todo lo ven productividad y es cierto el trabajo se ha incrementado y los pacientes se vienen contra nosotros y en muchas ocasiones nos faltan el respeto, los trabajadores se esfuerzan por su familia, dejan de lado su cansancio de esta manera poder recibir mayor bonificación. También carecen de un manual de funciones, en el cual establezcan las labores que deben desempeñar cada trabajador, el manual o guía no se encuentra bien claro. Es importante recalcar que

los trabajadores por el exceso de trabajo, descuidan a su familia, piden permisos consecutivamente por salud.

En tal sentido a partir de la realidad, se derivó en la propuesta, como problema General: ¿Cómo se relaciona el riesgo psicosocial y el nivel de productividad laboral del personal asistencial del C.S. San Fernando,2020 y de tal situación se ha identificado como Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona el riesgo intralaboral y el nivel de productividad laboral del personal asistencial del C.S. San Fernando,2020?,(1) ¿Cómo se relaciona el riesgo extralaboral y el nivel de productividad laboral del personal asistencial del C.S. San Fernando,2020?,(2)

En cuanto a la Justificación, la investigación, desde lo teórica se justifica porque de acuerdo al estudio realizado en el C. S San Fernando, existen riesgos psicosociales, como exigencias psicológicas, falta de motivación que influye en la productividad laboral. Tiene un sustento teórico de los autores, Candía et al. para riesgos psicosociales y productividad por Robbins y Judge.

De tal manera, también se derivó a proponer como objetivo general: Determinar qué relación existe entre el riesgo psicosocial y el nivel de productividad laboral del personal asistencial 2020. de tal propuesta se ha planteado como Objetivos específicos: (1) Determinar qué relación existe entre el riesgo intralaboral y el nivel de productividad laboral del personal asistencial,2020, (2) Determinar qué relación existe entre el riesgo intralaboral y el nivel de productividad laboral del personal asistencial,2020.

Finalmente, se llegó a plantear como Hipótesis general: Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y el nivel de productividad laboral del personal asistencial,2020. y derivado de tal planteamiento se plantearon como Hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre el riesgo intralaboral y el nivel de productividad,2020 (2) Existe relación significativa entre el riesgo intralaboral y el nivel de productividad laboral,2020

II. MARCO TEÓRICO

Estudios nacionales como: Matos (2019-Lima) Determino las causas de riesgo en el aspecto psicológico y social que afectan con las habilidades del equipo de gestión. La muestra por 126 personas que apoyaron para la investigación. Estudio tipo básica, no experimental, correlacional sus enfoques cuantitativos. su técnica encuestas. Entre sus resultados sobre los factores psicosociales que afecta al personal el 55,5 % medio, el 35,7 % alto y el 8,73% bajo. Sobre las habilidades el 58,73 % regular, el 23, 8 % malo, y solo el 17,5 % nivel bueno. Concluyendo que los factores psicosociales afectan negativamente a las habilidades gerenciales. Su aporte fue significativo ayudo a cambiar la gestión de esta manera ayudo en la producción de atenciones.⁸

Huanca (2019-Lima) identificar como las gestiones de capital influye en su producción del centro del trabajo. La muestra 80 personas, metodología, tiene diseño no experimental, nivel corresponde correlacional también es cuantitativo. Encuesta es su técnica con una muestra de 80 participantes. De acuerdo a la investigación del trabajador, su criterio es GCH negativa 40%, buena con 25 %, y el 35 % regular. En su productividad es baja con 30%, regular 57 % finalmente 12.5% favorable. Con todo esto, personal en cuanto a producción es regularmente. En lo que refiere a eficiencia su 65 % medio su nivel, 15 % bajamente el 20 % altamente en sus eficiencias. La productividad se ve afectada por una mala gestión del centro de salud.⁹

Mamani (2019-Lima) identificar como se relaciona la GTH y la producción de sus labores del personal del nosocomio, con muestra de 100 enfermeras. Investigación sustantiva, diseño no experimental y correlacional, técnica encuesta. Sus resultados muestran que la gestión tiene un 45 % de nivel regular, el 40 % bueno y el 15 % deficiente por su actitud ante el cargo. Sobre productividad el 55 % es de grado aceptable, el 30 % regular y el 15 % les falta por eso es bajo. Concluyendo si existió directa su relación contra las 2 variables.¹⁰

Huamani (2017-Lima) determino las causas el riesgo psicosocial con nivel de satisfacción laboralmente, estudio con enfoque cuantitativo, comparativo, no

experimental. Con muestra de ciento treinta y dos trabajadores. Se concluye que hay una correlación directa positiva de factor de riesgos con satisfacción laboral. Los resultados de su cuestionario indicaron que el riesgo es menor que la satisfacción. Concluyendo que los factores riesgos psicosocial disminuye la incentivación, satisfacción sube rendimientos laborales.¹¹

Lujan (2017- Lima) su objetivo identificar el riesgo psicosocial y habilidades de los jefes del gobierno de contraloría. Es un estudio básico, cuantitativo, no experimental, no existe alteraciones en el grupo de estudio, se describe todos los sucesos y luego se compara, para esto se realizó en una muestra de ciento noventa y seis trabajadores públicos. Entre los resultados se halló que una correlación directa. Recomendando formación de talleres para disminuir el stress de trabajo ¹²

Bonilla y Gafaro (2017) evaluaron las evidencias de riesgos psicosociales en los trabajadores transportistas, estudio descriptivo , retrospectivo , colección de estudios anteriores se puede ver que en la mayoría de estudios existe un riesgo que preocupa y esto es el riesgo directo de salud que influye afectando a los trabajadores en calidad vida, causada por las exigencias laborales , provocando alto nivel de estrés, trabajo de carga mental , despersonalización, provocando fatiga en el personal, concluyendo que los riesgo psicosociales son causada por la exigencias laborales, en el caso del sector salud afecta su desempeño en la atención de los pacientes y afecta las habilidades a trabajadores de salud y mejoría en su vida.¹³

Entre los antecedentes internacionales, tenemos Anugrah et al (2018- Indonesia) determino nivel de riesgo psicosociales que influyen en la rotación del personal de enfermeras en los nosocomios privados. Estudio correlacional, descriptivo. Muestra 60 enfermeras. El resultado mostró si hay positiva correlación. Las responsabilidades organizacionales tienen significativo efecto sobre rotación enfermeras, aunque existen factores psicosociales que le perturban su trabajo, su labor le agrada e inspira a seguir y le hace feliz. El aporte ayudo a la institución a cambiar el método de gestión en el hospital.¹⁴

Asimismo, Hurtado (2017- Barcelona) evaluó el nivel riesgos psicosociales - adecuada salud psicológico en maestros, estudio cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, muestra de 1500 docentes. Entre sus resultados más resaltantes de

los encuestados el sexo femenino con 79.1% manifestó tener relaciones sociales satisfactorias, existe una cantidad pequeña que consume antidepresivos de 13.3 % de la población, un 27 % presenta malestar psicológico. Concluyo que los riesgos psicosociales que perturban a al personal están expuestos a múltiples complicaciones de factores de riesgo psicosociales.¹⁵

Garcia et al (2016) su oobjetivo fue determinar las habilidades de los gerentes y el rendimiento de los trabajadores. Estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, con muestra de ochenta trabajadores, resultando un nivel regular de 67 % nivel bueno de 33 %. se concluye que las habilidades, el conocimiento, ayuda a que los gerentes realicen buen desempeño.¹⁶

Montgomery (2018) describió los factores riesgo psicosociales y como afecta en su profesión. Este problema se ve exacerbado aún más por la situación de que la profesión de enfermería se enfrenta a tasas de abandono por seguir estudiando. La muestra de 110 personas. Los resultados encontraron que las relaciones entre el estrés percibido y el bienestar psicológico; El estrés percibido y la inteligencia emocional fueron negativos y significativos. Además, existe relación significativa directa en la inteligencia emocional con bienestar psicológico.¹⁷

Bravo y Nazar (2015) Describieron el nivel de condiciones de trabajo y los riesgos laborales al que están expuestos a , estudio tipo cuantitativa, descriptiva correlacional se empleó una muestra de 234 colaboradores, se encontró que la cantidad de horas trabajadas , el tipo del contrato altera su salud de los empleados , provoca episodios de frustración, enojo e impotencia. Se recomienda que los colaboradores deben reunirse para poder establecer normativas de prevención contra cualquier riesgo que afecte las labores de los empleados, así como social y stres. ¹⁸

Teorías sobre el riesgo psicosocial, se encontró que son los resultados que van apareciendo a lo largo de la vida laboral, ya sea por el ritmo de trabajo, cambios administrativos, clima laboral, o factor socioeconómico.³

Es importante abordar los orígenes de estos factores, cuáles son las condiciones de trabajo que brindan las organizaciones a su personal, si son o no las adecuadas para el desempeño laboral, pueden producir en el trabajador un desgaste físico, mental, habilidades y pueden a conllevar a un mal desempeño en sus labores. ^{19,20}

Situaciones que se presentarían sobre todo campo de trabajo, direccionado y relacionado con la organización, funciones, puesto de trabajo y horas después del trabajo.²¹ son interacciones que se tiene entre el trabajo y el medio ambiente el cual los rodea, a esto suma la cultura de cada persona.³

El riesgo psicosocial intralaboral es aquellos que dan origen dentro de los establecimientos laborales y que afectan a nivel funcional del organismo, a su vez afecta en el estado emocional, cognitivo, esto es perjudicial en la concentración, comportamiento, y por ende tomar acciones llevándolos a contrarrestar su equilibrio mental, trayendo enfermedades de carácter psicológico.²²

El riesgo psicosocial, va estar relacionado con el ambiente de trabajo, clima laboral, manejo de funciones, motivación, comunicación asertiva, compañerismo, trabajos extras o turnos complementarios para generar más ingreso, repercutiendo y dañando su salud física, psicológica, o social del personal.²³

Los riesgos psicosociales provocados por acciones del trabajo, son riesgo intralaborales esto repercute directamente en la integridad de empleados.²⁴ concepto de riesgo psicosocial dice es fenómeno o cambio causante de alteración en la salud del empleado.²⁵

Estos riesgos se agruparon en: tipo de contratación, personal antiguo, jubilación, cansancio mental y emocional, carga intensa de trabajo y las exigencias emocionales.²⁶

La OIT consideran que el lugar de trabajo debe ser el lugar idóneo para trabajar y desenvolverse en sus capacidades, evitar que haya afectación psicológicos, se debe promover un buen clima organizacional. Esto es posible en el de los colaboradores con la comunidad entera para ayudar en mejoría de salud con satisfacción laboral de colaboradores.²⁷ sumamente importante las empresas realicen algunas acciones: ser flexibles con los horarios, permitir los ascensos, realizar capacitaciones, aumento salarial.²⁸

La mejora del entorno de trabajo es trabajo de todos, tanto como directivo y asistenciales, organizarse en la participación de los procesos de renovación como mejora laboral.²⁸ Fomentar actividades saludables, deportivas, musicales y hasta

gastronómicas. Fomentar el crecimiento profesional, realizar convenios con otras instituciones educativas para realizar sorteo de becas entre los trabajadores.²⁹

La Psicología en la salud ocupacional, es encargado de evaluar el comportamiento y desempeño de los trabajadores en sus diversas funciones que realiza dentro de la empresa, así como el desempeño y el liderazgo que puede tener entre sus compañeros³⁰. Fomentar tener una buena salud, es la mejor herramienta para que los trabajadores tengan un buen desempeño y tengan mejor producción esto es beneficioso para la organización ²⁷. Por otro lado, la OIT, se encarga de impulsar que las empresas cuenten con un personal de psicología, para que realice chequeo a sus colaboradores y contribuir de manera activa la salud mental, mejoría de vida de empleados, obteniendo como base las prioridades, debe fomentar involucración de todos los integrantes.²⁹

Según el autor lo dimensiona en dos: riesgo intralaboral y extralaboral

Dimensión 1: riesgo intralaboral son riesgos del trabajo dentro de la empresa, estas influyen directamente en la salud y bienestar del empleado durante su jornada laboral.²² Por otro lado, la actividad productiva del actual mundo laboral ha incrementado la carga mental y amenaza el bienestar psicológico del trabajador. ³¹ Es un nuevo tipo de riesgos psicosocial, son la inhibición de las emociones negativas y la expresión forzada, así como exigencia del trabajo.³² el riesgo intralaboral son aquellas que suceden dentro de su área que labora el cual trae consigo afectación en su salud y bienestar personal.³³

Dimensión 2: riesgo extra laboral. Son riesgos que se trae de afuera como carga familiar, problemas de convivencia y afecta su desempeño de sus labores. Los riesgos extralaborales son fuera de su lugar de trabajo, causadas por otros motivos ³⁴ el ser humano no puede dividirse en dos, porque no es un órgano fragmentado, así que todo lo que tenga que ver con él, le afecta directamente y en ocasiones, afecta las actividades que realiza.³⁵ Todos los problemas que el ser humano pueda adquirir afectan directamente en el desarrollo de sus actividades .³⁶

Las principales causas de problemas fuera del entorno laboral son las que ocurre en el hogar o en el factor económico. Indica sobre nivel personal y resultados

fueran fisiológicas, mentales y en las organizaciones haría faltantica laboral, disminución en entusiasmo y la rendición escasa³⁷

Segunda variable, es la productividad laboral, esto tiene que ver con muchos factores, como el número de atenciones realizadas en un determinado tiempo, productos obtenidos con un bien, cantidad de recursos utilizados para producir, así como el rendimiento del trabajador en las horas establecidas de sus funciones .³⁸

asimismo, la productividad indica el grado de eficiencia; porque ayuda a determinar cómo se utilizaron los recursos para obtener la producción. ³⁹

La productividad es un requisito indispensable en las empresas, son factores económicos, números, que la empresa necesita para seguir surgiendo ⁴⁰ para que se realice es importante la tarea humana, actividades, manejando adecuadamente el lado cultural entre las organizaciones así serían beneficiosas en el sostenimiento y mejorara la producción, es importante que empresas manejen la eficiencia y efectividad de sus productos. ⁴¹

Por otro lado, al referirnos de productividad de una empresa, tenemos que basarnos en los resultados producidos, tiempo de producción, cantidad, utilización de los implementos y equipamiento, así como tecnología del recurso humano que existe en una organización. ⁴²

En toda empresa privada o pública, hay un área que se encarga de la administración, ellos hacen los chequeos mensuales de la productividad, así como las gestiones de requerimientos, todo esto tiene que ver con el número de producción. ⁴²

La productividad es considerada como la cantidad de actividades que realiza en un tiempo determinado, también es importante la eficacia de los resultados ⁴³

En toda institución la productividad, es un factor primordial, que sirve para crecer y cumplir los objetivos establecidos; es fundamental para mantenerse en pie de las competencias entre otras organizaciones.⁴²

En una organización los procedimientos pueden clasificarse en individual y/ogrupal, de esto dependerá la cantidad de producción ⁴⁴

Para poder tener un alto porcentaje en producción es importante agrupar con un líder quien se encargue de verificar las actividades que realiza, así como también puede servir como guía y motivador para el crecimiento de la producción .⁴⁵

Se considera que la productividad es un resultado final, seguidamente aumentar sus cualidades, iniciativas con motivación los individuos.⁴⁶

La productividad se relaciona con la fuerza del trabajo que realiza los colaboradores, también con el material utilizado ⁴⁷

Existen factores que incrementan la productividad del personal, estas pueden ser motivación, liderazgo, cultura de la organización, capacitaciones planificadas y recompensas y /o bonos por cumplir un trabajo limpio, es importante que se establezcan pautas y una comunicación asertiva ⁴⁷

La productividad también es considerada como el resultado por el uso de una buena tecnología, eficiencia de los empleados, y condiciones donde se realizan las funciones de trabajo es importante resaltar la capacitación que se brinda al personal, por ende maneja habilidades, destrezas que dan un buen fruto de su trabajo. ⁴⁸

Es primordial que se maneje estrategias de conciliación para prevenir conflictos entre los trabajadores o entre los directivos afectando sus producciones de toda compañía ⁴⁹

un buen líder es aquel que impulsa a su personal a mejorar su rendimiento de producción y eficiencia, ser ejemplo a seguir en su conducta, ética, desempeño para esto el líder debe brindar confianza, tener comunicación abierta con los demás. ⁵⁰

Se basa el principio de Taylor al iniciar la productividad, con un sistema de números y gráficos para medir la cantidad. ⁵¹ Esto siguió después de la segunda guerra mundial. ⁵² Se basó en el pago de salario, cargo y /o funciones. ⁵³

La productividad se considera como un indicador en su desempeño y los factores de para generar dicha producción.⁵⁴ Los criterios que se usan en la productividad: es la eficiencia y efectividad .⁵⁵ la efectividad, es el resultado del logro alcanzado y

esperado; en seguidos las eficacias, indica al objetivo final deseado lograr, digamos del insumo o los servicios dedicados.⁵⁶

La productividad laboral, se entiende por cantidades de atenciones hechas con eficacia, eficiencia en organizaciones. Para la primera variable, consideramos productividad, su nivel de análisis más elevado en desenvolvimiento empresarial, por ende, evalúa tiempo tardado con costo que se utilizaron. El autor lo dimensiona en eficiencia y eficacia.⁵⁷

Dimensión 1: La eficacia, grado de satisfacción de los consumidores.⁵¹ es sus capacidades sobre elegir objetivos correctos.⁵⁰ noción para ganar resultado deseado o lo planiado.⁵⁸ Capacidades de las organizaciones sobre alcanzar metas, tomando su eficiencia con determinantes presentados.⁵⁹ La precisión efectiva de grupos es determinada por compartir sabidurías con identificación del equipo.⁶⁰ se presentan, iniciando de revisiones de lecturas, 10 factores mencionados como accionantes sobre efecto en su productividad del trabajo grupal con efectividad. Y fueron: las recompensas, los liderazgos, las formaciones con aprendizajes, metas, no igualdades salariales intragrupo, proporción de los equipos, incentivación, modelos de efectividad, tamaños de equipo y tecnologías para informaciones.⁶¹

Dimensión 2: La Eficiencia es considerada como grado con el que una organización llega obtener los objetivos a costo bajo. son capacidades realizadas adecuadamente las cosas.⁵⁰ inteligencia para disponer de algo o alguien así obtener efectos determinantes.⁵⁸ situación para medir las cualidades o capacidades de situación de sistemas o sujeto económico así alcanzar los objetivos determinantes, disminuyendo los empleos de sus recursos.⁵⁹ y eficiencia, es medios utilizados y logros adquiridos. Así misma eficiencia se podría decir que es analizadas desde el punto de producción, en tal situación, responderá las inquietudes como podríamos aumentar la producción, pero no manipular cantidades de insumos adecuados.⁶³

el nivel más alto de producción.⁶⁴ Se relaciona con el ingreso y egreso de un recurso y un producto.⁶⁵

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

Para sus bases metódicas he considerado realizarlo esta investigación de tipo básica, porque se ha enfocado determinar la relación existente entre el riesgo psicosocial y el nivel de productividad laboral, el cual ayudar generalizar la conclusión y aportar en la elaboración de supuestos. Autores mencionan que el tipo básica, tiene de objetivo mejorar o aumentar la teoría para comprender mejor.⁶⁵

En cuanto el presente Estudio tiene enfoque cuantitativo por realizar análisis estadísticos, le establecen pautas en el objeto de estudios y así probar también teorías.⁶⁶

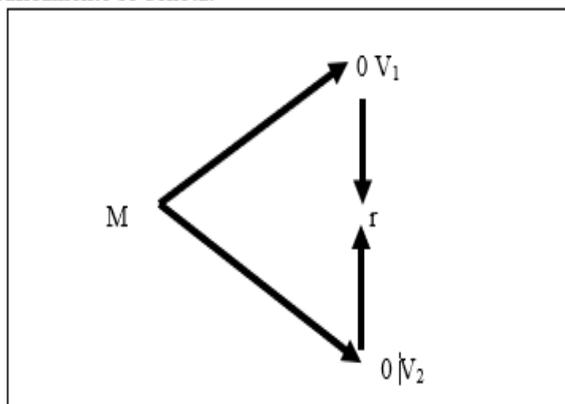
seguidamente, es de nivel correlacional así probar su grado de la correlación continuamente es de cortetransversal, su encuesta se da en un solo momento. ⁶⁷

3.1.2 Diseño de investigación

Respecto al diseño descriptivo no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variable ⁶⁸

el diseño no experimental es donde no existen estímulos o condición de experimento a las que son sometidas las variables, siendo la muestra valorada en su ambiente natural sin necesidad de alterar ninguna variable

Graficamente se denota:



M: Trabajadores

V1: riesgo psicosocial V2: productividad laboral

R: indicar su conexión

3.2 Variables Operacionalización

variable 1: Riesgo psicosocial

Definición conceptual: son aquellas respuestas en el aspecto fisiológico, emocional, cognitivo, esto puede intervenir negativo la concentración para tomar decisiones de trabajadores (Candía, et al, 2016)

Definición operacional. El riesgo psicosocial. Consta de 2 dimensiones y 6 indicadores, con 20 preguntas. (anexo 4)

Indicadores: En cuanto a la dimensión contiene 6 indicadores.

variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: Es totalidad de las atenciones atendidas con eficacia y eficiencia en una empresa. (Robbins y Judge,2013)

Definición operacional. Consta de 2 dimensiones, 6 indicadores y 23 preguntas, con una escala tipo likert. (anexo 5)

Indicadores: En cuanto a la dimensión son 3 y 9 indicadores

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población.

La población es el lugar donde se lleva a cabo la investigación.⁽⁶⁸⁾

Su población consta de 70 trabajadores. Se utilizó los criterios de inclusión para obtener la muestra:

Criterios de inclusión: se incluyeron Todos los trabajadores que laboran durante la investigación.

Criterios de exclusión: se excluyó a personal que esta con descanso médico, personal de vacaciones y personal administrativo.

3.3.2: Muestra considerada y seleccionada de la población que tienen iguales en sus características del que vamos investigando.⁽⁶⁹⁾

3.5. Procedimientos

Al empezar la recolección de los datos se siguió las normas éticas de las instituciones, tanto como la casa de estudio como en el lugar de la recolección. Se presentó la solicitud enviada por la universidad Cesar Vallejo al centro de salud y luego se prosiguió con la recolección del cuestionario, se explicó a los participantes el objetivo de la investigación. (anexo 8)

3.6. Métodos de análisis de datos

Después lo realizado recogida lo llenamos en base de datos de Excel y SPSS v25, verificando cada cuestionario con las respuestas emitidas por los colaboradores del centro de salud, asimismo se siguió a realizar los gráficos y tablas en porcentajes, para después realizar la prueba de normalidad que por dicha muestra se escogió la prueba de kolmogorov, que dio como resultado ser no paramétrica usando el estadístico, Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación hemos tenido en cuenta las normativas de la universidad de estudio, así como los reglamentos que indica el centro de salud, asimismo se reserva en anonimato las respuestas de los participantes.

IV. RESULTADOS

Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 1: *Distribución de Frecuencias y porcentajes del Riesgo psicosocial*

		Fr.	%	% válido
Válido	bajo	6	10	10
	medio	33	55	55
	alto	21	35	35
	Total	60	100	100

Nota: datos SPSS

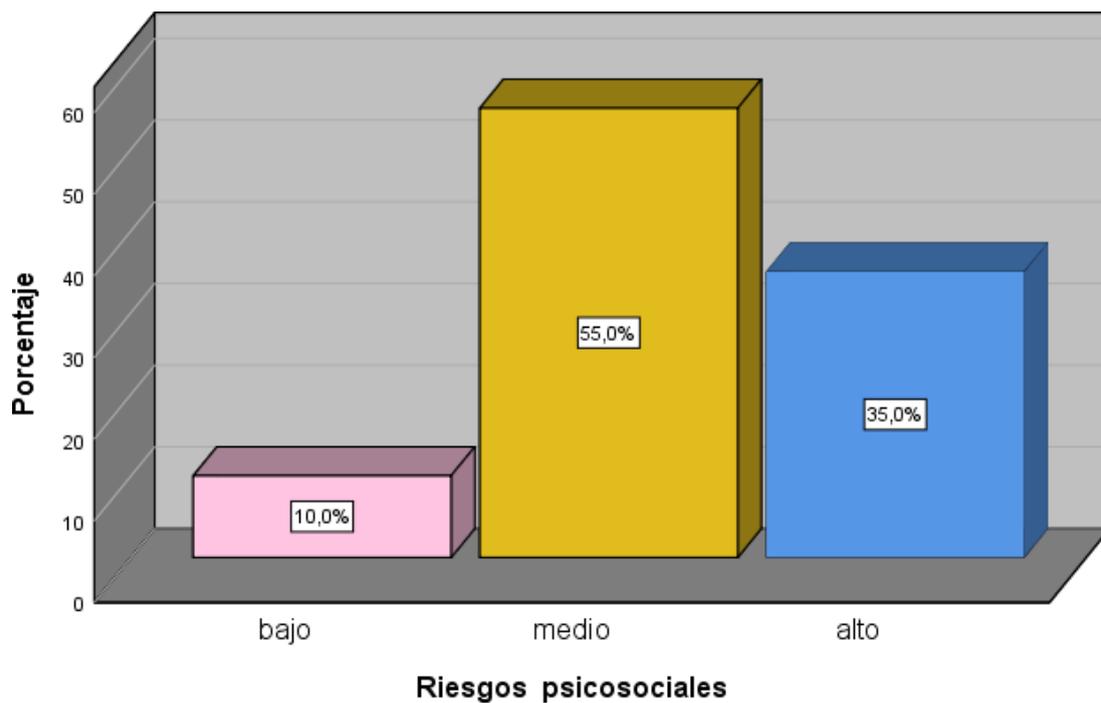


Figura 1: *Distribución porcentual de Frecuencias y porcentajes del Riesgo psicosocial*

De acuerdo a encuestados del C.S. San Fernando, sobre el riesgo psicosocial, se obtuvo un alto porcentaje en medio nivel es 55 %, continuando 35 % nivel alto

finalmente 10 % bajo es su nivel. es resultado, de acuerdo a alta exigencia psicológica que recibe el personal.

Tabla 2: *Distribución de Frecuencias y porcentajes de riesgo intralaboral*

		Fr.	%	% válido
Válido	bajo	6	10	10
	regular	18	30	30
	alto	36	60	60
	Total	60	100	100

Nota: datos SPSS

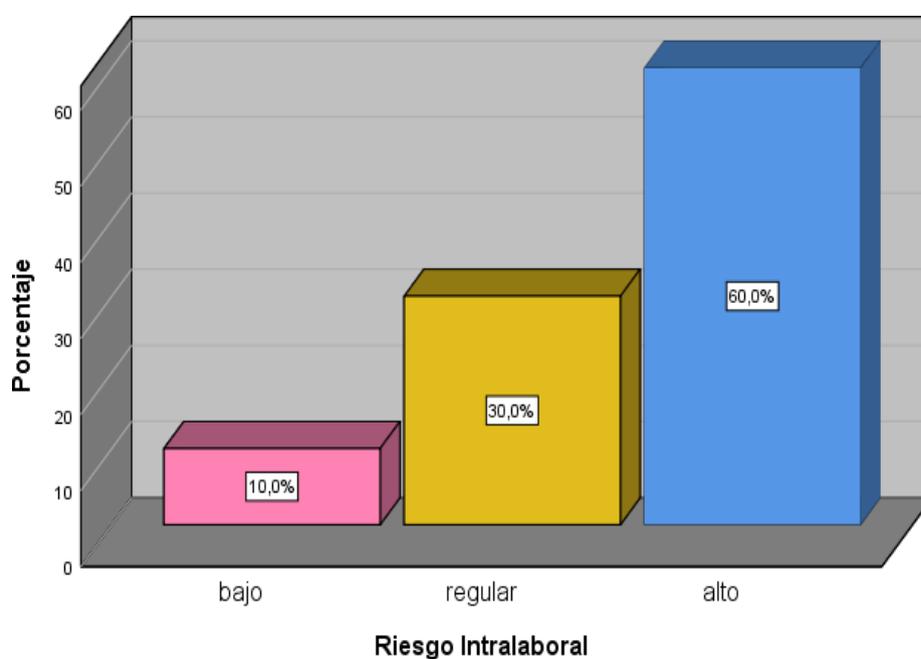


Figura 2: Distribución porcentual de frecuencias y porcentajes de riesgo intralaboral
 Según los encuestados en el C.S. San Fernando, sobre el riesgo intralaboral, se obtuvo un alto porcentaje de alto riesgo es 60 %, seguidamente el 30 % nivel regular finalmente 10 % es bajo nivel . Es resultado de acuerdo a alta exigencia y trabajo activo

Tabla 3: *Distribución de Frecuencias y porcentajes de riesgo extralaboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	bajo	18	30,0	30,0
	regular	27	45,0	45,0
	alto	15	25,0	25,0
	Total	60	100	100

Nota: datos SPSS

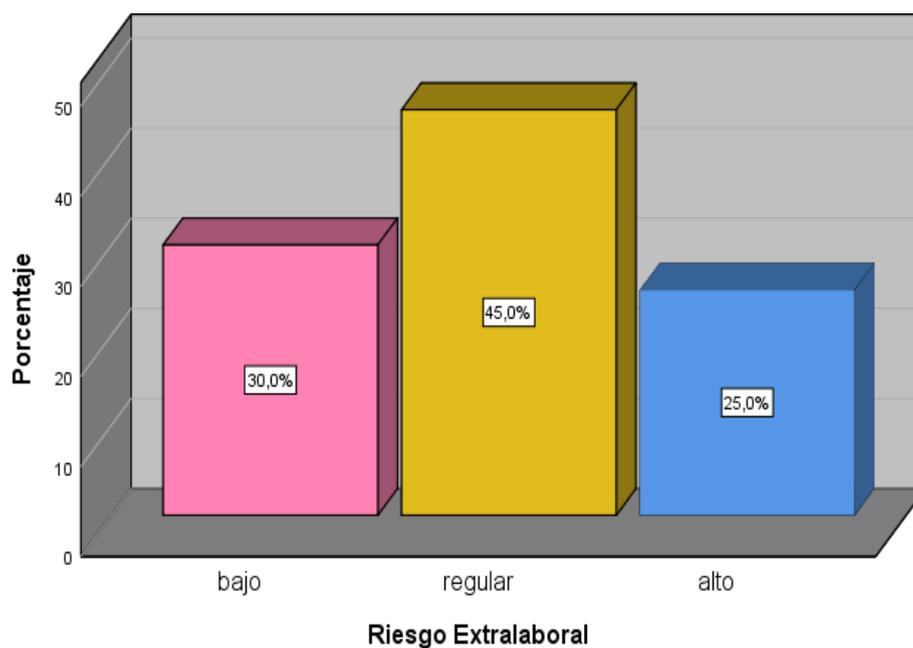


Figura 3: Distribución porcentual de Frecuencias y porcentajes de riesgo extralaboral

Según los encuestados del C.S. San Fernando, sobre el riesgo extralaboral, se obtuvo un alto porcentaje en nivel medio obtenido 45 %, seguido de 30 % nivel bajo

ultimo 25 % de nivel alto. resultado por la falta del apoyo de su institución y de los pagos no adecuados por las labores que se realiza.

Tabla 4: *Distribución de Frecuencias y porcentajes de Productividad laboral*

		Fr.	%	% válido
Válido	mala	42	70,0	70,0
	regular	15	25,0	25,0
	buena	3	5,0	5,0
	Total	60	100,0	100,0

Nota: datos SPSS

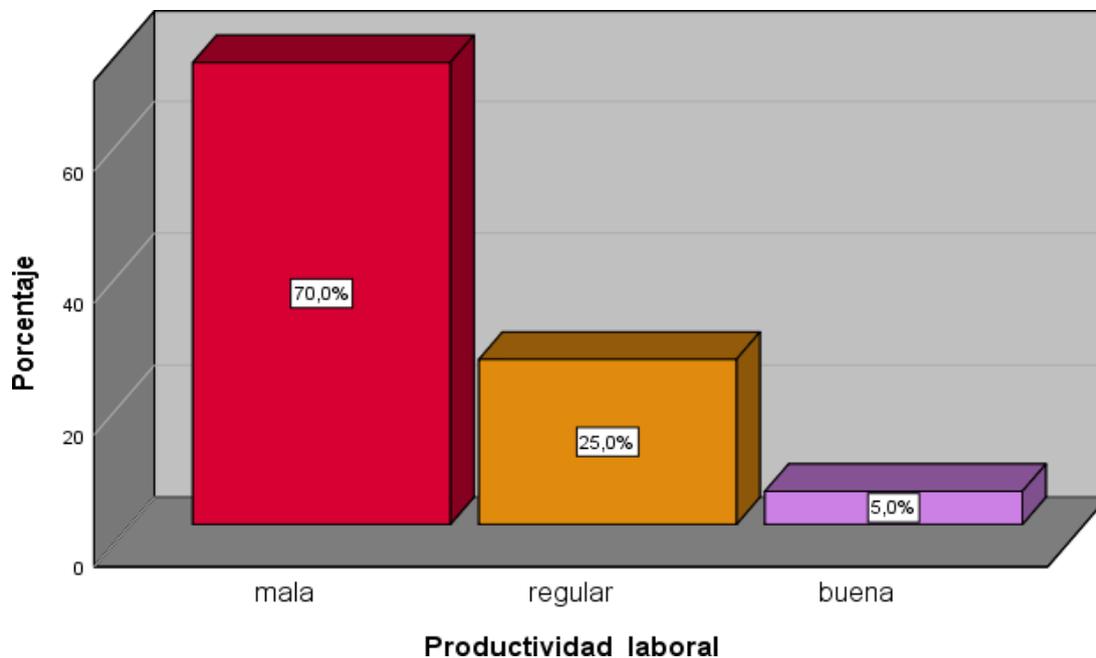


Figura 4: *Distribución de Frecuencias y porcentajes de productividad laboral*

De acuerdo a los investigados del C.S. San Fernando, sobre la productividad laboral, se obtuvo un alto porcentaje en el nivel malo de 70 %, seguido de 25 % nivel regular y un 10 % de nivel bueno. Esto es resultado de la eficiencia y eficacia.

Tabla 5: *Distribución de Frecuencias y porcentajes de eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	mala	27	45,0	45,0
	regular	21	35,0	35,0
	bueno	12	20,0	20,0
	Total	60	100,0	100,0

Nota: datos SPSS

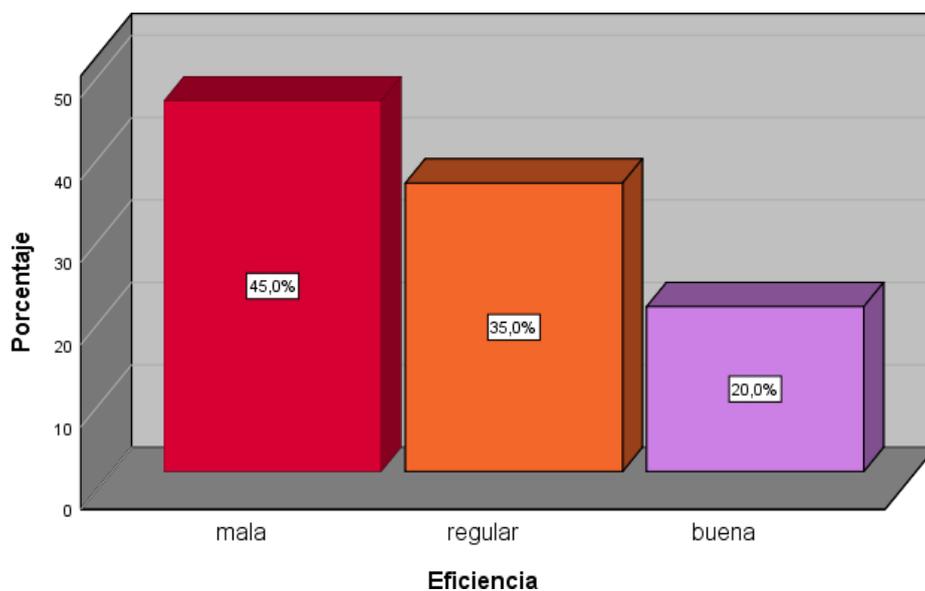


Figura 5: *Distribución porcentual de eficiencia*

De acuerdo a encuestados de C.S. San Fernando, sobre eficiencia se obtuvo un alto porcentaje es nivel malo con un 45 %, segundo con 35 % nivel regular ultimo 20 % es bueno. Existe falta de rentabilidad originada por la falta de implementación en los servicios.

Tabla 6: *Distribución de Frecuencias y porcentajes de eficacia*

		Fr.	%	% válido
Válido	mala	24	40,0	40,0
	regular	21	35,0	35,0
	bueno	15	25,0	25,0
	Total	60	100,0	100,0

Nota: datos SPSS

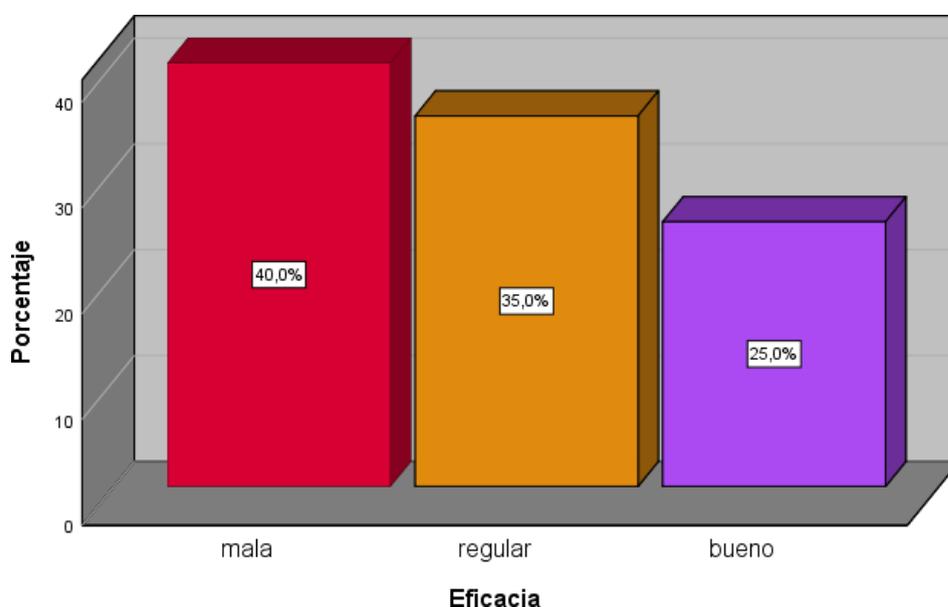


Figura 6: *Distribución porcentual de eficacia*

Según los encuestados del C.S. San Fernando, sobre la eficacia se obtuvo un alto porcentaje su nivel malo es 40 %, continuando 35 % nivel regular final 25 % es nivel bueno. Existe reclamos diarios por los pacientes, ya es debido a las citas o falta de exámenes que no realizan allí o a la implementación, ahora con más razón por la pandemia.

Tabla 7: *Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo psicosocial y productividad laboral*

		Productividad			Total	
		mala	regular	bueno		
Riesgo psicosocial	bajo	Recuento	3	3	0	6
		% del total	5,0%	5,0%	0,0%	10,0%
	medio	Recuento	24	6	3	33
		% del total	40,0%	10,0%	5,0%	55,0%
	alto	Recuento	15	6	0	21
		% del total	25,0%	10,0%	0,0%	35,0%
Total		Recuento	42	15	3	60
		% del total	70,0%	25,0%	5,0%	100,0%

Nota: datos SPSS

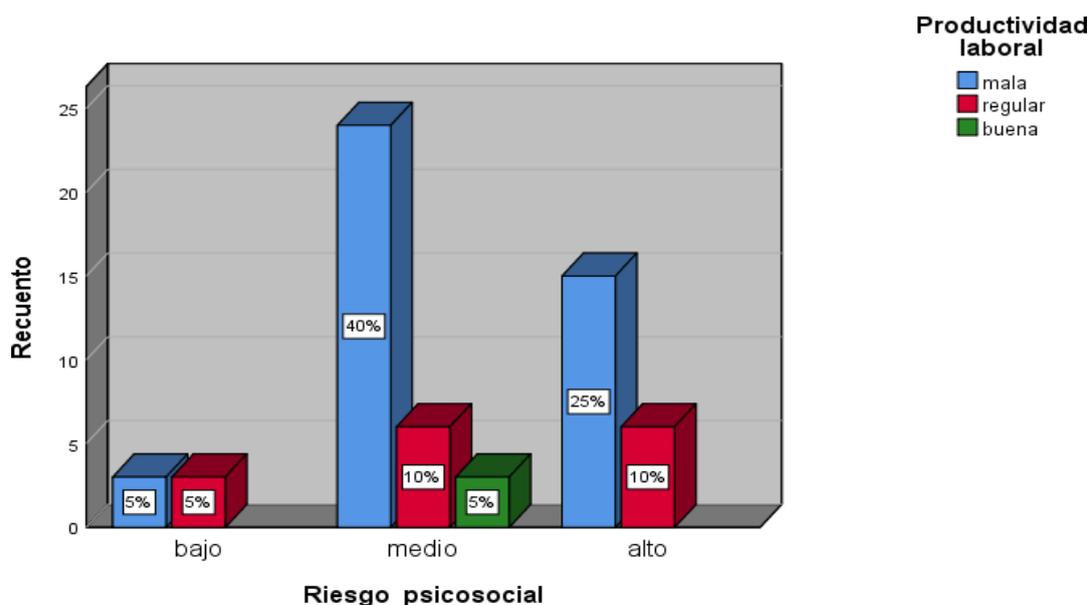


Figura 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo psicosocial y productividad laboral

De acuerdo a tabla cruzada con las 2 variables obtuvimos, si el riesgo psicosocial es bajo hay mala productividad en igual porcentaje, cuando el nivel de riesgo es medio hay 40% de mala, 10 % de regular y 5 % de buena y cuando hay un alto riesgo psicosocial el 23% es malo y 10% regular de productividad.

Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo intralaboral y productividad

			Productividad laboral			Total
			mala	regular	buena	
Riesgo Intra laboral	bajo	Recuento	3	3	0	6
		% del total	5,0%	5,0%	0,0%	10,0%
	regular	Recuento	9	6	3	18
		% del total	15,0%	10,0%	5,0%	30,0%
	alto	Recuento	30	6	0	36
		% del total	50,0%	10,0%	0,0%	60,0%
Total		Recuento	42	15	3	60
		% del total	70,0%	25,0%	5,0%	100,0%

Nota: datos SPSS

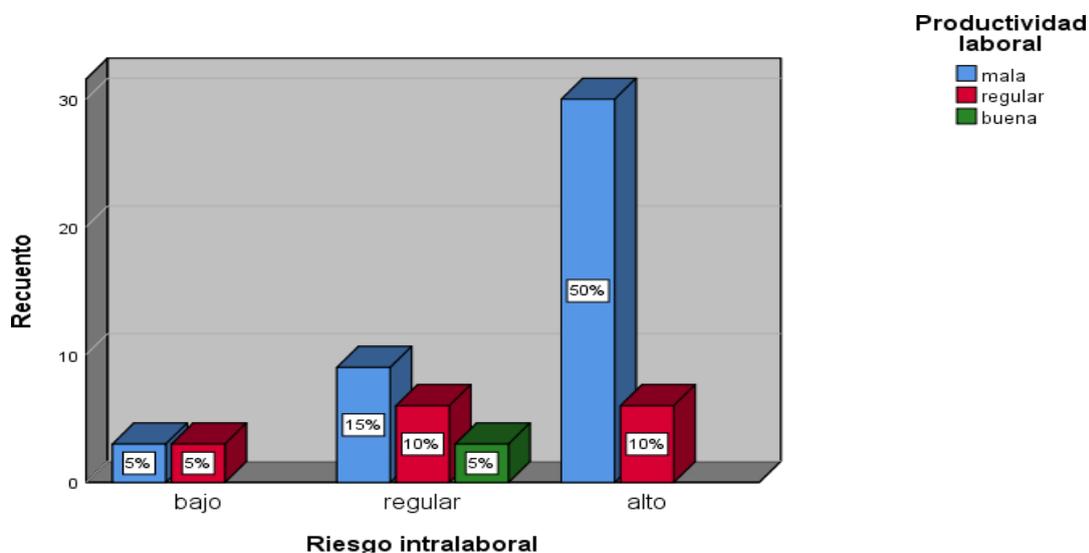


Figura 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de R. intralaboral y productividad laboral

Se observa que entre el riesgo intralaboral y la productividad es bajo y malo en igual porcentaje, cuando el riesgo es regular existe 15 % malo, 10% regular y 5 % bueno y cuando el nivel de riesgo es alto hay 50% de mala, 10 % regular en su productividad.

Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de riesgo extralaboral y productividad

			Productividad laboral			Total
			mala	regular	bueno	
Riesgo Extralaboral	bajo	Recuento	12	3	3	18
		% del total	20,0%	5,0%	5,0%	30,0%
	regular	Recuento	18	9	0	27
		% del total	30,0%	15,0%	0,0%	45,0%
	alto	Recuento	12	3	0	15
		% del total	20,0%	5,0%	0,0%	25,0%
Total		Recuento	42	15	3	60
		% del total	70,0%	25,0%	5,0%	100,0%

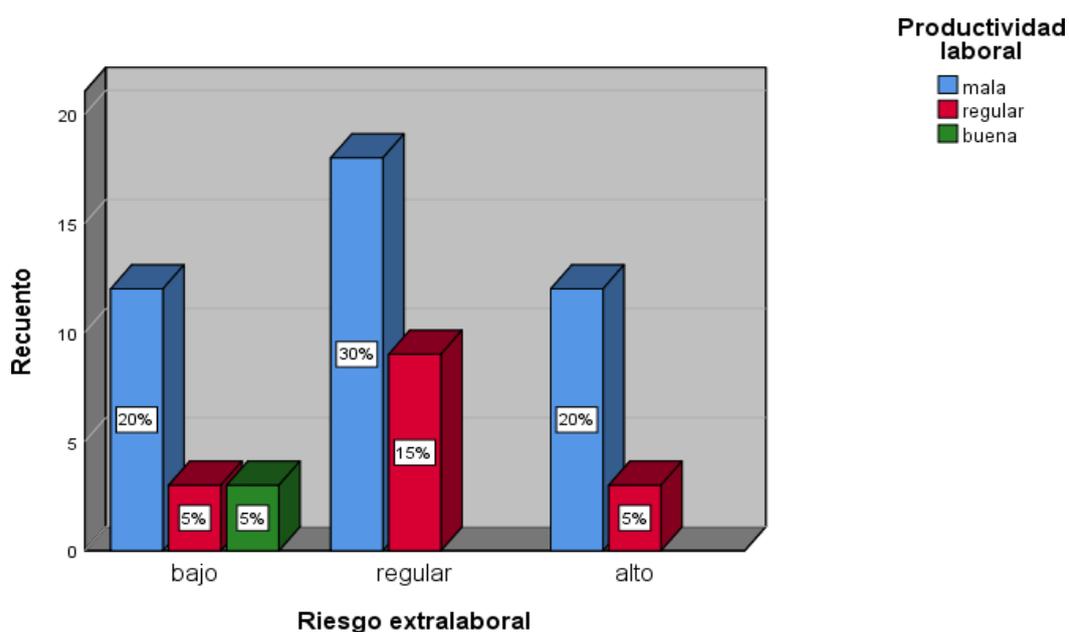


Figura 9: Distribución de frecuencias y porcentaje de riesgo extralaboral y productividad laboral

Se observa que cuando el riesgo extralaboral es bajo, la productividad es 20% malo, seguido de 5% regular y bueno. Cuando el riesgo es regular, la productividades 30% malo con un 15% regular. Por ultimo cuando el riesgo es alto, se da un 20% malo y 5 % alto en la productividad laboral.

Tabla 10: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

DIMENSIONES	Parámetros normales(a,b)		Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral) Absoluta
	Media	Desviación típica		
Riesgo psicosocial	1,99	,634	,302	,000
Riesgo intralaboral	1,65	,725	,374	,000
Riesgo extralaboral	1,90	,745	,205	,000
Productividad laboral	1,79	,786	,156	,000
Eficiencia	1,97	,818	,591	,000
Eficacia	1,84	,595	,078	,000

Para el análisis de normalidad se realizó el Test de Kolmogorov, según como indica el autor a una cantidad mayor de 50 se le hace con dicho estadístico

La muestra de estudio es de 60 personas

Por otro lado, la prueba normalidad de ajuste Kolmogorov, en su mayoría siguen un modelo distribucional no normal, ($p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$). Es prueba no paramétrica.

Resultados Inferenciales

Contrastación de Hipótesis

Para constatación de estas hipótesis de la investigación lo resume cálculo de correlación no paramétrica de Spearman.

Hipótesis general

H₀= No existe relación significativa en el riesgo psicosocial con nivel de productividad laboral

H₁= Existe relación significativa en el riesgo psicosocial con nivel de productividad laboral.

Tabla 11: Significancia y correlación entre el riesgo psicosocial y el nivel de productividad laboral.

			Productividad laboral.
Rho de Sperman	Riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	-,520**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

observamos que su valor de p es igual a $0.000 < 0.05$. por lo siguiente, se aprueba H₁: que si Existe relación significativamente entre el riesgo psicosocial con nivel de productividad laboral. Por otro lado, la rho de Spearman es -,520** es negativa y correlación moderado. Indicando cuando si riesgo psicosocial aumenta, la productividad disminuye.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis:

H₀= No existe relación significativa entre el riesgo intralaboral y el nivel de productividad laboral

H₁= Existe relación significativa entre el riesgo intralaboral y el nivel de productividad laboral

Tabla 12: Significancia y correlación entre el riesgo intralaboral y el nivel de productividad laboral

			Productividad laboral.
Rho de Spearman	Riesgo intralaboral	Coefficiente de correlación	-,415**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

legamos observar que valor de p es igual a $0.000 < 0.05$. Por lo consiguiente, si aprueba la H₁: hay significativamente relación entre el riesgo intralaboral con nivel de productividad laboral. seguidamente, el rho de Spearman es -,415** es negativa y moderado su correlación. Indicando cuando el riesgo intralaboral aumenta, la productividad disminuye.

Segunda hipótesis

H₀= No existe relación significativa entre el riesgo extralaboral y el nivel de productividad laboral

H₁= Existe relación significativa entre el riesgo extralaboral y el nivel de productividad laboral

Tabla 13: Significancia y correlación entre el riesgo extralaboral y el nivel de productividad laboral

			Productividad laboral.
Rho de Sperman	Riesgo extralaboral	Coefficiente de correlación	-,380**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

observamos que su valor de p es igual a 0.000 < 0.05. Por consiguiente, se aprueba la H1: si hay relación significativa entre el riesgo extralaboral con nivel de productividad laboral. Por otro lado, el rho de Spearman es -,380** es negativa y de correlación débil. Indicando cuando el riesgo extralaboral aumenta, la productividad disminuye.

V.DISCUSIÓN

Entre los resultados obtenidos en el estudio se encontraron fueron 1ra. hipótesis obtuvimos: si hay relación significativa la variable riesgo psicosocial con nivel de productividad laboral. Así mismo, el rho de Spearman es $-,520^{**}$ negativa con correlación moderado. Así como los resultados del riesgo psicosocial nivel medio de 55% , y alto de 35 %, en productividad nivel malo de 42%, regular 15 % y solo bueno de 3 %

Asimismo, tenemos Anugrah en su estudio sobre los factores psicosociales afectan su productividad y ocasiona estrés. Asimismo, Hurtado entre los estudios de niveles de exposición de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico, sus resultados indicaron que los riesgos psicosociales que perturban a al personal están expuestos a múltiples complicaciones de factores de riesgo psicosociales. Montgomery (2018) describió los factores riesgo psicosociales y como afecta en su profesión. Los resultados encontraron que el estrés ocasiona daños en su productividad.

Según el objetivo uno: en determinar el nivel del riesgo intralaboral y la productividad se encontró que cuando el riesgo intralaboral es alto existe un nivel malo de 50% en la productividad así lo afirma la H1: si hay relación significativamente entre las variables estudiadas en la presente investigación así dando mayor sustento técnico, entre riesgo intralaboral con nivel productividad laboral. Con un rho de Spearman es $-,415^{**}$ Indicando que si en una institución, grupo, empresa, etc,nos dice si el riesgo intralaboral aumenta, por consiguiente la productividad va disminuyendo del trabajador.

Bravo y Nazar (2015) en su estudio realizado de cómo afecta el riesgo psicosocial en los trabajadores, encontró que los riesgos tienen un nivel alto y afecta en su desempeño. Matos Determino que los factores de riesgo psicosociales que si relacionan con las habilidades gerenciales. los factores psicosociales si afectan al personal que labora en las instituciones con el 55,5 % medio, el 35,7 % alto y el 8,73% bajo. Sobre las habilidades se han obtenido el 58,73 % regular, el 23, 8 % malo, y solo el 17,5 % nivel bueno. Concluyendo que si hay relación

significativamente inversa y negativa entre los factores estudiados que fueron psicosociales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de salud de Lima-Sur. Su aporte fue significativo ayudo a cambiar la gestión de esta manera ayudo en la producción de atenciones. Huanca (2019-Lima) concluyo que su productividad es baja con 30%, media con 57 % y solo 12.5% alto. Con todo los problemas, el personal trabajador tiene un nivel regular producción en su centro de trabajo . En lo que refiere a eficiencia un 65 % de nivel medio, 15 % bajo y un 20 % alta en su eficiencia. La productividad se ve afectada por una mala gestión del centro de salud.¹⁴

Garcia et al (2016) en su trabajo que realice su investigación y como objetivo fue determinar que las habilidades de los jefes (gerentes) de una compañía con el rendimiento de todos los colaboradores. Cuyo estudio de investigación fue con enfoque cuantitativo, así mismo fue descriptivo, y no experimental, teniendo como muestra de ochenta colaboradores, logrando a tener sus resultados un nivel regular de 67 % nivel bueno de 33 %. Luego se concluyó afirmativamente que las habilidades, el conocimiento, ayuda positivamente a que los gerentes realicen un magnifico desempeño esto da sustento a nuestra investigación realizada porque vemos que una variable afecta directamente a la otra.¹⁶

Logramos observar que el valor dado de p es igual a $0.000 < 0.05$. Por lo consiguiente, se aprueba la H_1 : si hay relación significativamente entre las variables estudiadas y son el riesgo extralaboral con nivel de productividad laboral. Así mismo decimos que, el rho de Spearman es -0.380^{**} es negativa y de correlación débil. Indicando así que cuando el riesgo extralaboral aumenta, la productividad disminuye de los trabajadores de las instituciones. Garcia et al (2016) logro ha identificar las habilidades humanas que son directivas muy importantes en estos tiempos para el buen desempeño laboral de los colaboradores y de los gerentes de operación en un empresa aduanal. el buen desempeño de los gerentes es regulara representado con un 67 % y tan solo 33 % muestra un buen desempeño, así mismo el estudio de investigación llego a la siguiente conclusión, que las habilidades humanas, el conocimiento son estrictamente muy importantes para realizar una buena función de gerencial en toda institución.

Mamani (2019-Lima) ha realizado una investigación cuyo título que busca Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital Minsa 2019, con muestra de 100 enfermeras. Investigación sustantiva, diseño no experimental y correlacional, técnica encuesta. Sus resultados muestran que la gestión tiene un 45 % de nivel regular, el 40 % bueno y el 15 % deficiente por su actitud ante el cargo. Sobre productividad el 55 % tienen nivel regular, el 30 % regular y el 15 % les falta por eso es bajo. Concluyendo que existe relación directa y significativa entre ambas variables.¹⁵

Anugrah (2018- Indonesia) aporato mencionando que en su estudio cuyo factor su determinar nivel de riesgo psicosociales y teniendo como influyen con rotación del personal de enfermería en los nosocomios privados. Cuyo resultado ha mostrado que hay positivamente correlación. Las responsabilidades organizacionales tienen significativo efecto sobre rotación enfermeras, que cuando hay factores psicosociales que influyen en su trabajo, su labor le agrada e inspira a seguir hacer feliz. Esto concuerda con la investigación que ha realizado Huamani que cuando hay factores psicosociales afecta directamente en la satisfacción y su rendimiento laboral, ambos autores dan sustento a mi presente investigación.¹⁴

Huamani (2017-Lima) en su estudio que busca fue determinar si existe relación la variable estudiada riesgo psicosociales con la otra variable que fue satisfacción laboral en el los colaboradores de una organización. En su proceso de investigación tubo como, En conclusión, que si hay mayor presencia de factores de riesgo psicosocial por consiguiente será menor motivación, satisfacción y por ende rendimiento laboral laboral se vería directamente afectado es así que nos demuestras ciertos hechos reales.

Lujan (2017- Lima) en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue identificar que las variables estudiadas en su trabajo de investigación y fueron riesgos psicosociales entre dos gerencias de la contraloría general. Luego de un proceso de investigación logro encontrar entre sus resultados de su investigación fue que si existe una diferencia significativa en el rendimiento, esto nos da mayor sustento a nuestra presente investigación que si hay relación significativamente entre variables.¹

Bonilla y Gafaro (2017) en sus estudios de investigación cuya finalidad fue evaluar evidencias entre la identificación y verificación que si hay presencia de factores riesgos psicosociales con sus implicancias entre ellos sus efectos directos en la salud y por consiguiente relación directa a la calidad de vida del personal que se dedica a la conducción de servicio y transporte público, y fue con metodología de estudio de investigación de campo, se ha realizado con múltiples búsquedas de diferentes autores y referencia bibliográficas de artículos y trabajos de investigación de autores anteriores ,cuyos resultados al que han podido llegar a encontrar mediante la revisión de revistas y bibliografías, se podido identificar que las variables estudiadas por el investigador que fueron factores de riesgo sobre la calidad de vida, entre las exigencias, los síntomas del área psicológica mencionamos a continuación entre ellos el estrés, la carga mental que podria tener el trabajador o colaborador, están presentes como parte de los factores de riesgo psicológicos, en el artículo y investigación se ha llegado a la conclusión que herméticamente los factores de riesgo psicosociales están marcadamente relacionados como con las exigencias laborales, así mismo con el desempeño y con las habilidades de los de los profesionales y colaboradores de la salud, finalmente en la presente investigación de estudio se puedo llegar a concluir que las variables o factores psicosociales generan consecuencias marcadamente y significativamente en la calidad de vida y salud de los colaboradores .¹⁸

VI. CONCLUSIONES

Con la recolección de los datos, Las conclusiones más resaltantes en la investigación, muestran lo siguiente:

Primera

Logramos observar que efectivamente valor de p es igual a $0.000 < 0.05$. Por consiguiente, si aprueban la H_1 : si muestra que hay relación significativa entre la variable riesgo psicosocial con el nivel de productividad laboral. Así mismo, la rho de Spearman es $-,520^{**}$ lo es negativa y de correlación moderado. Indicando cuando el riesgo psicosocial aumenta, la productividad disminuye.

Segunda:

logramos observar efectivamente el valor de p es igual a $0.000 < 0.05$. Por consiguiente, si aprueban la H_1 : Existe relación significativa entre el riesgo intralaboral y el nivel de productividad laboral. seguidamente, la rho de Spearman es $-,415^{**}$ es negativa y de correlación moderado. Indicando cuando el riesgo intralaboral aumenta, la productividad disminuye.

Tercera:

podemos observar que el valor de p es igual a $0.000 < 0.05$. Por consiguiente, se aprueba la H_1 : si hay efectivamente relación significativa entre la variable riesgo extralaboral con nivel de productividad laboral. Así mismo, el rho de Spearman es $-,380^{**}$ es negativa y de correlación débil. Indicando cuando el riesgo extralaboral aumenta, la productividad disminuye.

VII. RECOMENDACIONES

Después de realizar el estudio sobre los riesgos psicosociales y como afecta en la productividad, se recomienda lo siguiente:

Primera

Se recomienda ampliar el estudio en una población más grande, ideal en un hospital de Minsa que realiza pacientes Covid.

Segunda:

Si recomendamos a tomadores de decisiones director del centro de salud, ampliar con capacitaciones para su personal y así disminuir los riesgos psicosociales en los colaboradores que trabajan en el centro de salud

Tercera.

Es recomendable que el apoyo de gestión, tramite bonos de compensación para los trabajadores, estos bonos podrían ser de alimentos y otros. También que se regularice el contrato de personal por terceros, ya que por la pandemia todos están expuestos a contraer la enfermedad.

REFERENCIAS

1. Dávalos, H. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital Nacional De Emergencias José Casimiro Ulloa 20005. Recuperado desde URL: <https://n9.cl/bmwz>
2. Cárdenas, L. (1999). Consecuencias biopsicosociales que afectan los operarios que han sufrido un accidente laboral pertenecientes a una empresa del sector siderúrgico de la ciudad de Cali. Tesis de Grado. Cali: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Recuperado desde URL: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67916259001.pdf>
3. Organización Internacional de Trabajo (2016). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Suiza: OIT.
4. J. Houdmont, S. Leka, C.A. Impacto en la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Recuperado de URL: <https://scholar.google.com/citations?user=5F-DxY0AAAAJ&hl=es&oi=sra>
5. Blanch, Josep M. et al. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Rev. psicol. trab. organ.*, Ago 2010, vol.26, no.2, p.157-170. ISSN 1576-5962
6. Paspuel, E. (2013) *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A* Recuperado de URL: <https://acortar.link/1bli>
7. Romero, M. (2009). Implicaciones de la respuesta de estrés sobre el proceso de estudio en estudiantes de ciencias de la salud. Recuperado desde <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/1074/RomeroMartin.pdf>; [jsessionid=6B2B65709EC46E39A7E2E01BECC1895D?sequence=1](http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/1074/RomeroMartin.pdf)
8. Matos, S.A. *Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019*. Tesis de maestría <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39759>
9. Huanca, Ñ.G. *Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019* Tesis de maestría <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/41079>

10. Mamani, M.S. Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019. Tesis de maestría <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/41079>
11. Huamani, H.S. Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017. Tesis de maestría <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/41079>
12. Lujan, R. (2017). Riesgos psicosociales en el trabajo de los servidores públicos de la Contraloría (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6541/Lujan>
13. Bonilla, L., y Gafaro, A. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores. Revista Cubana de Salud y Trabajo. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst172h.pdf>
14. Anugrah B., Björk, J., y Persson, R. (2018). Burnout among Swedish school teachers – a cross-sectional analysis. BMC Public Health, 16(1),823. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3498-7>
15. Hurtado (2017- Barcelona Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitario de Enfermería de Cataluña
16. García Dávalos, C. J., Quiroz González, M. E. N., & Yaya Espinoza, A. L. (2018, December 1). La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una entidad financiera peruana. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. doi: <https://doi.org/10.19083/tesis/624879> Montgomery (2018)
17. Bravo, C., & Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Salud de Los Trabajo, 23(2), 105–114. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v23n2/art04.pdf>
18. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2014). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo - Salud y seguridad en el

- trabajo - EUOSHA. Recuperado de:
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risksand-stress>
19. Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional psicosocial. (Rev Salud Publica), Lima, Perú. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n>
 20. El Peruano. Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, Pub. L. No. 384261, 2 (2008). Lima.
 21. Candia, M., Perez, J., & Gonzales, D. (2016). Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social. Recuperado de: http://www.suseso.cl/612/articles-7681_archivo_05.pdf
 22. Instituto Nacional de salud y trabajo: Factores psicosociales: fases para su evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado desde URL: <http://es.osha.eu.int>
 23. European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2007.
 24. Department of Health and Human Services, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Worker Health Chartbook, 2004. Cincinnati, OH: NIOSH; 2004.
 25. Melamed S, Shirom A, Toker S, Berliner S, Shapira I. Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. Psychol Bull. 2006;132(3):327-53.
 26. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Promoción de la salud en el trabajo para los trabajadores [Internet]. Bilbao: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; 2010 [citado el 1 de mayo de 2012]. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/94>

27. Raymond JS, Wood DW, Patrick WK. Psychology doctoral training in work and health. *Am Psychol.* 1990;45(10):1159- 61.
28. Quick JC. Occupational health psychology: historical roots and future directions. *Health Psychol.* 1999;18(1):82-8.
29. Quick JC. Occupational health psychology: the convergence of health and clinical psychology with public health and preventive medicine in an organizational context. *Professional Psychology: Research and Practice.* 1999;30(2):123-28.
30. OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT;1986.
31. Hochschild, A. R. *The managed heart: Commercialization of human feeling.* Berkeley, CA: University of California Press. Wiley; 1983.
32. Ministerio de la Protección Social, MPS. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, Resolución 2646 de 2008. Recuperado desde URL: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
33. Cuenca, R. (2002). Concepto de riesgos psicosociales. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de los Riesgos Psicosociales y su Prevención: Mobbing, Estrés y Otros Problemas. Madrid, España 10 de diciembre de 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado 30/08/2011 de: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/doc-pdf/web/web-0009.pdf>
34. Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n31/1409-4568-enfermeria-31-00001.pdf>

35. Mamani, A., Obando, R., Uribe, A. y Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Rev. Per Obst. Enf*, 3(1), 50-57.
36. Fernández, B. (2012). Factores de Riesgo Psicosocial – Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicada (tesis de posgrados) Universidad Internacional de la Rioja, Madrid, España.
37. Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Tesis maestría, Escuela de Posgrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala, Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
38. Nash, M. (1989) Como incrementa la productividad del Recurso humano. Editorial Norma. Colombia
39. Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69.
40. Tolentino, A. (2004). New Concepts of Productivity and its Improvement. European Productivity Network Seminar, Budapest, 13-14 May 2004.
41. Rincón, E (2006) La relación del sector productivo. Recuperado desde URL: <https://es.workmeter.com/blog/bid/172634/indicadores-de-productividad-queson-y-como-analizarlos>
42. Robbins, S.; Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
43. Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM*, 9(1): 109-122.
44. Delgadillo, L. (2003). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. 27º Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa. Universidad de Guadalajara.
45. Cequea, M.; Rodríguez-Monroy, C.; Núñez, M. (2010a). La productividad desde una perspectiva humana. Congreso Internacional de Estrategias

- Empresariales 2010. Costa Rica.
46. Piñones, A., Calderon, C., y Urbina, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud Y Sociedad*, 7, 99–110.
 47. Marx, C. *El capital*. La Habana: Ed. Venceremos, 1965. Tomo I, Sección Quinta, Capítulo XIV, “Plusvalía absoluta y relativa”, p. 456-465
 48. Drucker, P. La productividad del trabajador del conocimiento: máximo desafío. *Harvard Deusto Business Review*, Bilbao: Ed. Deusto, n. 98, p. 4-16, Sept./Oct. 2000.
 49. Robbins, S. y Judge, T. *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación. (2012).
 50. Cuesta, A. *Tecnología de gestión de recursos humanos y del conocimiento*. Cali, Colombia: Ed. Universidad Libre de Cali, 2008. DRUCKER, Peter. La productividad del trabajador del conocimiento: máximo desafío. *Harvard Deusto Business Review*, Bilbao: Ed. Deusto, n. 98, p. 4-16, Sept./Oct. 2000. Loreto (2001)
 51. Valencia, M. Proyecto de investigación sobre gestión del conocimiento centrado en indicadores de desempeño y formación, en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Técnicas de la CUJAE. La Habana: Ed. CUJAE, 2008. VALENCIA, Marino; VARGAS, Ornella.
 52. Carro, R. Gonzales, D. *Productividad y Competitividad*, Vol. 2 Facultad de Ciencias económicas y sociales. Recuperado desde URL: http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
 53. Castillo Martínez, A., Fernández Pujazón, R., y López Jiménez, P. (2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Revista Enfermería del Trabajo*, 4(2), 55–62
 54. Battese, G. & Coelli, T. J. (1992). Funciones de Producción de Frontera. eficiencia técnica y datos de panel: Con aplicación en producción de arroz en agricultores en la India. *Journal of Productivity Analysis*. No. 3. Pp. 53-169.
 55. Bravo Ureta, Boris. (2008). *Globalización y desarrollo económico: algunas*

- consideraciones sobre la incidencia en el sector agrícola. Agrosur. No.38. pp4-5.
56. Leyva, M., Hernández, L., & Ortega, M. (2011). *Programa de formación para el emprendimiento y la incubación*. Mexico. Retrieved from <http://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/Manual de Habilidades Gerenciales.pdf>
 57. Bayona, J., y Cruz, H., (2012). El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo. *Estudios Gerenciales*, vol. 28, no. 123, pp. 121–132.
 58. Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J., (1997) *Eficacia Organizacional*. Madrid. Recuperado desde URL: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
 59. Chieh-Peng, L., (2011). Modeling job effectiveness and its antecedents from a social capital perspective: A survey of virtual teams within business organizations. *Computers in Human Behavior.*, vol. 27, no. 2, pp. 915–923.
 60. Tohidi, H., (2011). Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement and information technology. *Procedia Computer Science*, vol. 3, pp. 1137–1146.
 61. Raffo, E. y Ruiz, E. (2005). *Fronteras de eficiencia para operadores de decisiones*. Perú: Revista Industrial Data. Vol. 8. N° 002. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=816 80212>
 62. Perdomo, J. y Mendieta, J. (2007). Factores que afectan la eficiencia técnica y asignativa en el sector cafetero colombiano: una aplicación con análisis envolvente de datos. *Revista Desarrollo y Sociedad*. Segundo semestre.
 63. Lorino, Philippe, 1995. *El control de gestión estratégico: la gestión por actividades*. Alfaomega. Barcelona.
 64. Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (5a ed.). México: Mc. Graw-Hill. Interamericana.
 65. Bernal, .C. *E Metodología de la investigación*. Tercera edición. Pearson educación, Colombia 2010. Recuperado desde URL: <https://acortar.link/1d1b>

66. Valderrama, S.M. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 1era edición, Editorial san Marcos 2002
67. Tamayo, L. (2006). Metodología de la investigación científica. Argentina: Editorial Limusa. Recuperado desde URL: <https://acortar.link/1d1b>
68. Martín, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. En Matronas Profesión.
69. Sanchez, H. y Reyes, C. (2015) Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Editorial Business Suport Aneth SRL Quinta Edición. Lima Perú
70. Tafur, Raúl. (2008). Tesis Universitaria. Editorial Montero. Tercera Edición. Lima Per

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de la variable *Riesgo psicosocial*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Riesgo psicosocial	Son aquellas respuestas en el aspecto fisiológico, emocional, cognitivo, esto puede afectar la concentración y la toma de las decisiones de los trabajadores. (Candía, et al, 2016)	Este compuesto por dos dimensiones y 6 indicadores	Riesgo intralaboral	-Exigencia psicológica -Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Ordinal Tipo Likert 1=Nunca 2=casi nunca 3: a veces 4: casi siempre 5: siempre
			Riesgo extralaboral	Falta de apoyo social de la institución Falta de motivación Compensaciones no adecuadas Doble presencia	

ANEXO 2 Operacionalización de la variable Productividad laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Productividad laboral	Es la cantidad de atenciones realizadas con eficacia y eficiencia en la organización. (Robbins y Judge, 2013)	Este compuesto por tres dimensiones y 10 indicadores	Eficiencia	Tiempo de producción Rentabilidad Equidad	Ordinal Tipo Likert 1=Nunca 2=casi nunca 3: a veces 4:casi siempre 5: siempre
			Eficacia	Satisfacción del usuario Producto resultado	
			Habilidades	Empuje Perseverancia Capacidad para trabajar arduo y continuo	

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE RIESGOS PSICOSOCIALES

Este instrumento tiene por finalidad obtener información del riesgo psicosocial, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa(x). Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

#	Riesgo psicosocial	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Riesgo psicosocial intralaboral					
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 aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
	Riesgo psicosocial extralaboral					
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
16	Tu jefe inmediato te anima a seguir capacitándote					
17	Después de tu turno te obligan a quedarte apoyar, hasta que venga tu relevo.					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Este instrumento tiene por finalidad obtener información de la productividad laboral en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad. ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
DIMENSIÓN: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
1	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido					
2	Es puntual para la entrega de trabajos que se asignan en el centro de salud					
3	En su servicio, cuenta con los materiales para su producción laboral					
4	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos su centro de salud					
5	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.					
6	Cumple con el número de atenciones diarias según designado a su servicio sin vulnerar la atención					
7	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en su centro de salud					
08	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad para la productividad					
09	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su centro de salud					
10	En su centro de salud, reconoce cuando los trabajadores son productivos					
11	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
12	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en su centro de salud					
DIMENSIÓN: EFICACIA		1	2	3	4	5
13	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta					
14	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado					
15	Realiza usted algún tipo de ayuda grafica para orientar al usuario sobre su salud o resultado de la atención.					
16	A percibido reclamos después de la atención por parte del usuario					
17	Realiza usted la atención según el horario publicado en su centro de salud					
18	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente					
19	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.					
20	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
21	Hace buen uso de equipo e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente					
22	Resuelve con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.					
23	Brinda su servicio en el menor tiempo posible al usuario.					

Anexo 5 base de datos

FACTORES PSICOSOCIALES																			
Riesgo psicosocial intralaboral											Riesgo psicosocial extralaboral								
Q1	Q2		Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3
2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4
5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
10	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3

16	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
21	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3
22	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
23	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
24	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4
25	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
30	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4
31	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3
36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
37	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
40	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
41	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3
42	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
43	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
44	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4
45	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
46	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	4
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	3	2	5	5	3	4	5
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	3	5	5
21	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4
22	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3
34	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	4
37	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	3	2	5	5	3	4	5
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	3	5	5
41	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4

42	3	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3
54	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	4
57	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	3	2	5	5	3	4	5	
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	3	5	5

Anexo 7: Análisis de Confiabilidad

Estadística de fiabilidad de riesgo laboral y productividad

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Riesgo laboral	0.820	20
Productividad laboral	0.870	23

Según el estudio, tomada en una muestra de 20 personas se obtuvo un resultado de alto confiabilidad en las dos variables

Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°354 2020-UCV – LE – EPG

Lima-San Juan de Lurigancho, 19 DE JULIO 20

VISTO:

El expediente presentado por AGUIRRE BARRIOS, LOYER solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: RIESGO PSICOSOCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SAN FERNANDO, 2020 y

CONSIDERANDO:

Que el (la) bachiller AGUIRRE BARRIOS, LOYER ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro(a) está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: “Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de Campus Lima Este en coordinación con el Jefe de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: RIESGO PSICOSOCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SAN FERNANDO, 2020 presentada por AGUIRRE BARRIOS, LOYER .

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
Presidente : DRA. GARRO ABURTO LUZMILA
Secretario : MGTR. CARDENAS CANALES DANIEL ARMANDO
Vocal (Asesor) : DRA. NARVAEZ ARANIBAR TERESA

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
Lugar : AULA VIRTUAL
Día : 07 DE AGOSTO DEL 2020
Hora : 8.00AM

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Jurados, Interesado, Archivo.

Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, Narvaez Aranibar Teresa, docente de la Escuela de posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este SJL, asesora del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: “ Riesgo psicosocial y productividad laboral del personal asistencial del C.S. San Fernando, 2020” del autor Aguirre Barrios Loyer constato que la investigación. Tiene un índice de similitud de 19% 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 el trabajo de investigación / 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 18 de abril, 2022

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa	
DNI:10122038	
(ORCID: 0000-0002-4906-895X)	