



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral en los
colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado San
Martín, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rodríguez Flores, Mélanie (orcid.org/0000-0002-1418-204X)

ASESORES:

Dr. Ramirez Garcia, Gustavo (orcid.org/0000-0003-0035-7088)

Dr. Panduro Salas, Aladino (orcid.org/0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres Robin Alberto y Dulith por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se lodebo a ustedes, entre los que se incluye este. A mis hermanas Gloria, Gandy y Victoria, quienes son mi fuente de inspiración para seguir superándome cada día.

Mélani

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio de la maestría en Gestión Pública. A la Universidad César Vallejo, por darnos la oportunidad de seguir superándonos a lo largo de nuestra vida profesional; en especial a mi asesor metodológico Dr. Gustavo Ramírez García, por su tiempo y esfuerzo que dedicó a compartir sus conocimientos. A la Municipalidad Provincial de San José de Sisa, quienes contribuyeron con la presente investigación.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURA.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V.DISCUSIÓN	20
VI.CONCLUSIONES.....	24
VII.RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel del Gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martin-2023	15
Tabla 2 Nivel de Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martin-2023.....	16
Tabla 3 Prueba de normalidad	16
Tabla 4 Relación entre las dimensiones del Gestión del riesgo psicosocial con la Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martin-2023.....	17
Tabla 5 Relación entre Gestión del riesgo psicosocial y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martin-2023.....	18

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de dispersión entre las variables Gestión de riesgo psicosocial y Desempeño laboral	19
--	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del riesgo psicosocial con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martín 2023. El estudio fue tipo básico, diseño no experimental, cuya población y muestra fue de 100 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los principales hallazgos determinaron que el nivel de gestión de riesgo psicosocial tiene un nivel bajo en 8%, nivel medio en 92% y alto en 0%, rechazando la hipótesis específica 1, y el nivel de desempeño laboral tiene un nivel bajo en 2%, un nivel medio en 3% y un nivel alto en 95%, aceptando la hipótesis específica 2. Concluyendo que no existe relación significativa entre la gestión del riesgo psicosocial con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martín 2023. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se ha obtenido una correlación de $-.002$ (y un valor p -valor $0,988$ mayor que $0,01$ ($0,000 < 0,01$)). Lo que significa que no existe relación confiable ni correlación significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión, Psicosocial, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between psychosocial risk management and work performance in the collaborators of the Provincial Municipality of El Dorado, San Martin 2023. The study was a basic type, non-experimental design, whose population and sample was 100 collaborators, the data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The main findings determined that the level of psychosocial risk management has a low level in 8%, medium level in 92% and high level in 0%, rejecting specific hypothesis 1, and the level of work performance has a low level in 2%, a medium level in 3% and a high level in 95%, accepting specific hypothesis 2. By means of the Rho Spearman statistical analysis, a correlation of $-.002$ (and a p-value 0.988 greater than 0.01 ($0.000 < 0.01$)) was obtained. This means that there is no reliable relationship or significant correlation. Consequently, the alternative hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted.

Keywords: Management, psychosocial, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, El agotamiento laboral y los riesgos emocionales son dos de las dificultades mayormente apremiante en el tema de bienestar e integridad en las labores, afectando considerablemente la salud de los individuos, en las instituciones y en las finanzas de las empresas. (Sucursal europea de seguridad y de salud en el trabajo EU – O.S.H.A 2007). De igual forma, en el contexto nacional, las instituciones gubernamentales y privadas proporcionan poca atención a los determinantes del desequilibrio en lo psicosocial, ya que estos perturban negativamente el progreso del trabajo y al bienestar físico, psíquico y social del colaborador; con la consecuente tensión en las labores, síndrome de cansancio laboral, agresión laboral, mobbing o acoso laboral y otros. (Boletín de ESSALUD – CEPRIT centro de prevención de riesgos del trabajo JUN 2022).

Asimismo, La Norma N° 29783, Norma de Seguridad y Bienestar en el Centro laboral, y su ordenanza DS N°05-2012, facultan a toda la dirección en el marco del manejo de los problemas en las labores. 005-2012-TR, faculta a toda la gerencia indicando que las organizaciones empleadoras necesitan gestionar los riesgos corporales, artificiales, orgánico y de otra índole, requiriendo los peligros psicosociales igual atención que los riesgos ya mencionados a fin de que las actividades desarrolladas en las instituciones eviten daños a los colaboradores ya que se considera que el aspecto humano incrementa la producción o las nuevas acciones desarrolladas. (CRSST Lima Metropolitana, 2014).

Por otra parte, haciendo una reflexión mucho más humana, que de gestión o de administración, se debe tener claro hoy en día, con el devenir del tiempo y los cambios que se produjeron en los ámbitos sociales, económicos y laborales, más aún con las secuelas que dejaron los avatares de diversas enfermedades y plagas últimamente aparecidos en todo el mundo, es común ver con claridad un incremento sustancial, en los niveles de las enfermedades de tipo psicológicas, ya que no sólo la pandemia COVID 19, dejó grandes secuelas de nervios e inseguridades, sino también, el mismo estrés por las diversas preocupaciones, sobre todo de la recarga laboral, las dificultades económicas que padecen los

trabajadores en su seno familiar, el bullicio y caos de las grandes ciudades y la complejidad de las grandes fábricas, o por las carencias del campo; pero sobre todo, por la presencia de ejecutivos y jefes intolerantes, de mal carácter y con tratos en algunos casos abusivos, en contra de sus propios trabajadores; por lo que se hace imprescindible abordar el tema de una debida gestión del riesgo psicosocial, que garanticen, en que las instituciones sean públicas o privadas, se empiecen a preocupar seriamente, en un tema tan preocupante, como es la salud mental de los trabajadores.

Finalmente, en base a lo expresado en los párrafos anteriores, correspondiente a la realidad problemática en el ámbito mundial, nacional y local, se planteó el sucesivo problema principal: ¿Qué relación existe entre la gestión del riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023? Asimismo, se plantean los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de aplicación de la gestión del riesgo psicosocial? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores? ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la gestión del riesgo psicosocial y las dimensiones del desempeño laboral?

Por otra parte, la investigación es conveniente porque con la determinación de la relación existente de las variables estudiadas se pudo establecer, pautas y medidas pertinentes, a favor de los colaboradores. Tiene como relevancia social, porque con los resultados obtenidos permitió que los colaboradores del municipio accedan a programas e actividades que permitan la continuidad del desempeño laboral óptimo. Asimismo, tiene valor teórico porque el estudio de la relación entre las variables gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral permitió tener una mejor comprensión de las mismas en la muestra a estudiar. La implicancia práctica favoreció en la toma de decisiones de los servidores públicos con la implementación de estrategias a favor de los colaboradores respectivos. Por lo tanto, la utilidad metodológica obtuvimos los resultados demostrativos de las variables mencionadas en los colaboradores del municipio y servirá de bases para otras investigaciones. Así también, se utilizará instrumentos de medición válidos y confiables.

En consecuencia y habiendo descrito la toda la realidad problemática arriba mencionados, se estableció como objetivo general: Establecer la relación entre gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado – San Martín 2023. Asimismo, como objetivos específicos son los siguientes: 1). Identificar el nivel de gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado – 2023 2) Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado –2023. 3) Definir la relación entre las dimensiones de gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado –2023

Asimismo, de acuerdo a los objetivos descritos y para contrastar el tema a tratar, también se estableció como hipótesis general: Existe relación entre gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado – 2023. Asimismo, se plantean las siguientes hipótesis específicas: El nivel de gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado – 2023, es alto; El nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado – 2023, es alto; Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de la gestión del riesgo psicosocial con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio se basó en importantes investigaciones del mundo, como nacional y de la localidad, entre ellos señalamos. Herrera y León (2018), determinaron una semejanza altamente negativa que evidencia una tendencia a una disminución de la satisfacción laboral, a medida que incrementan los factores de riesgo. Asimismo, Saldaña (2017), demostró que no existe relación entre los elementos internos en las labores y la satisfacción de los colaboradores; considera que es probable que otro tipo de condiciones laborales como las externas a la oficina o las personales influyan en la satisfacción.

Seguidamente, mencionamos a Cardozo, Contreras y Navas (2016), determinaron que los aspectos cuantitativos y emocionales no son necesariamente un factor de riesgo psicosocial de peso, debido a la proporción de las tareas y a la dedicación con la respectiva implicancia del tiempo. Por otro lado, Carrillo (2015), considera que, gestionar los riesgos psicosociales y de manera especial el estrés laboral, afectan al colaborador y por ende a su desempeño. De igual forma, Pasquel (2014), considera que la existencia de riesgos psicosociales en los colaboradores, afecta sobre el respectivo desempeño laboral.

De igual manera, mencionamos a, Del Águila (2019), considera que la calidad, la estima, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo son determinantes relevantes en el riesgo psicosocial de los colaboradores y por lo tanto es necesario tener muy en cuenta los aspectos mencionados en el manejo respectivo. Mamani (2018), considera que, en el desempeño de las labores, debe atenderse el estrés, el cual puede afectar de sobremanera el ejercicio de las funciones de los colaboradores. Choquejahuá (2017), considera que en el desempeño laboral es importante prever condiciones diversas entre ellas el estrés laboral, para así asegurar un óptimo ejercicio de las funciones de los colaboradores de las distintas áreas una institución.

Asimismo, a Vargas (2017), manifiesta que no necesariamente los riesgos laborales son determinantes en el desempeño profesional; aún así no se debe

restar importancia a las implicancias propias de dichos riesgos. Huacasi y Ticona (2016), manifiestan que si no se establecen y ejecutan pautas de prevención y manejo en el riesgo psicosocial, las consecuencias pueden ser delicadas, conllevando a una disminución en el compromiso de los colaboradores. Quispez (2016), determinó que las condiciones que afectan el desempeño laboral son las excesivas demandas psicológicas, incertidumbre, colaboración social, nivel de liderazgo y autoestima a la inseguridad como segundo punto, también se suma a ello el mínimo apoyo social, la calidad de liderazgo, la doble presencia y por último la estima.

Por otra parte, Pimentel (2014), manifiesta que el rendimiento en las labores, tanto a nivel individual, profesional y operativo, corresponde con las remuneraciones; Por otro lado, solamente los profesionales denotan una relación con el grado académico alcanzado y la duración de servicio de la empresa. En el personal técnico y auxiliar, el desempeño de las funciones no corresponde con el nivel de estudios ni con el tiempo de la prestación de los servicios. Condori (2013), considera que, dentro de las competencias, la que corresponde a comunicación es la más importante; así también, debe tenerse muy en cuenta al indicador denominado fortaleza, debido a la importancia de la relación con el desempeño laboral.

Por otra parte, la variable concerniente al riesgo psicosocial, comprende características muy importantes para la investigación respectiva. Por ejemplo, trabajo, armonía, dificultades asociadas a las labores, entre otros. El riesgo psicosocial como concepto implica analizar los riesgos que un colaborador pueda parecer tanto en el ámbito físico como emocional. También es importante considerar la problemática en la adaptación a las funciones, puestos y otros aspectos relevantes (Fernández García, 2010). Jiménez & Báez, (2011), Manifiestan que existen variaciones de riesgos según las funciones de los colaboradores. Por otro lado, existe un gran nivel de afectación al bienestar del trabajador cuando experimenta eventos causados en su centro de trabajo, estos pueden ser de forma positiva o negativa.

De igual manera, para medir las dificultades laborales primero se debe identificar cuáles son los problemas que acontecen los colaboradores en su institución. Para realizar ese estudio se debe utilizar métodos confiables con el propósito de conseguir efectos óptimos para solucionar el problema. Una de las opciones para medir el problema de las dificultades asociadas a las labores es el cuestionario de ISTAS en adaptación breve ISTAS, 2002. Se consideran como la relación entre la proporción de las labores y la cantidad de tiempo que se cree que se dispone para completar la actividad. Si no hay tiempo suficiente, las exigencias se presentan con una frecuencia de labores ágiles y pocas posibilidades de ejecutar el trabajo cada día. También puede presentarse el caso contrario, en el que las exigencias son limitadas e incluso escasas, tienen un impacto global en el bienestar de los empleados, especialmente en el ámbito mental (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006).

Pero también, se enfoca en influir y generar el desempeño del trabajo, considerando la independencia de los trabajadores en la realización de algunas tareas, respetando cuando el trabajo impide a un trabajador aplicar conocimientos y habilidades, y adaptando nuestra agenda a las necesidades del ámbito personal y familiar. (Instituto de Seguridad Laboral, 2013). Espinoza & Giglio, (2006), con adaptación de Villanueva y Gonzáles (2005), Se hace hincapié en que las recompensas no sólo deben ser físicas, sino también motivadoras, ya que son más apreciadas por los colaboradores. Las recompensas se definen como todo tipo de premios, ya sean extrínsecas o intrínsecas, considerando o no el aspecto monetario. Las recompensas se dirigen al salario, los incentivos, las primas, la satisfacción laboral, el compromiso, la autonomía, el crecimiento y las oportunidades de aprendizaje.

El apoyo social se refiere a los medios para recepcionar la ayuda respectiva, e incluye tanto a los compañeros de labores como al personal administrativo y superior. Como resultado, el mínimo apoyo social contribuye a una mayor tensión, a la presencia de enfermedades continuas y a una mayor tasa de mortandad. (Dirección General de Relaciones Laborales, 2006). En definitiva, la doble permanencia supone doble peso de trabajo, lo que acaba

desarmonizando una de las áreas porque se puede estar pensando también en el trabajo familiar mientras se desarrolla el laboral. Es la que tiene en cuenta la presencia de la mayoría de las mujeres en las labores, que siempre se da en dos aspectos: el personal y el familiar. (Carrasquer, 2009).

Por otra parte, en esta sección se intentarán identificar las nociones asociadas a la variable mencionada, como el talento humano, el lugar de trabajo, la felicidad laboral, las labores en grupo y otros aspectos. El desarrollo y la realización de tareas, que se basan en las contribuciones de los empleados y se definen dependiendo de su repercusión en los efectos empresariales previstos, son algunos de los componentes que conforman el rendimiento laboral. (Chiavenato 2000) señalando al desempeño en las labores como: Las actitudes que pueden apreciarse en cada colaborador y que son relevantes para conseguir las metas de una institución. De hecho, se ha afirmado que el mayor activo de una organización es la capacidad de sus empleados para rendir bien en el trabajo.

Asimismo, la validez de una valoración dentro de las organizaciones es importante, ya que tienen que ver con las decisiones sobre el personal. En ese sentido presentamos ciertos enunciados de varios autores que se han acercado al tema presentado: Lo primero, respecto al desempeño en las labores Chiavenato (2002), menciona: Es la conducta del colaborador en la consecución de las metas trazadas, siendo la estrategia individual para lograr lo respectivo. En segundo lugar, Benavides (2002), considera que el desempeño laboral está relacionado con las virtudes de cada individuo, lo cual hará que su desempeño mejore a medida que las competencias del trabajador mejoren.

Por su parte, Lasio (2008), opina del desempeño como “el comportamiento y/o conducta asociada a las actividades que demanda en el trabajo. Posiblemente voluntario, pero impuesto por el trabajo o el puesto, y controlado por la persona que lo realiza. Por otro lado, Pérez, (2009) Considera que el rendimiento en las labores corresponde a aquellas actividades o conductas de los

trabajadores pertinentes a las metas de cada institución y se puedan evaluar en función a las habilidades de cada persona y del grado de apoyo a la institución. Utilizando estos criterios como guía, el rendimiento laboral es el conjunto de conductas que se observan en los colaboradores y que están diseñados para revelar las habilidades, conocimientos y talentos que un individuo utiliza y exhibe mientras realiza su trabajo, mejorando así la productividad de la organización.

También es importante mencionar a, Según Wed (2012), la relevancia en el desempeño de las labores consiste en los empleados que entienden sus diversas ocupaciones, tareas definidas, los pasos a seguir, las normas que se deben respetar y las metas por cumplir". El desempeño laboral también se puede mejorar motivando constantemente al personal, y para eso se debe manejar distintos métodos como: encargar algunas responsabilidades, reconocer los beneficios logrados y brindar un buen clima laboral. Asimismo, Quiroga (2014). Señala que si una organización quiere que sus empleados realicen una labor con grandes estándares de calidad y aumenten significativamente la productividad, es relevante que aprendan a gestionar los atributos que disponen; para ello, es necesario que cada colaborador tenga una inteligencia emocional adecuada, ya que ello repercute significativamente en la empresa, incluida la integridad y el bienestar en el trabajo; además, los colaboradores deben estar motivados para hacer las cosas de mejor manera, de lo contrario.

De igual forma, Benavides (2004), confirma que la toma de decisiones implica un abanico de posibles soluciones para los problemas, en relación de los momentos relevantes que se presenten en la empresa. Dado que un buen porcentaje de dificultades de las organizaciones son frecuentes, la determinación de decisiones en distintos rubros de la organización es mucho más eficaz y eficiente. Da silva, De Oliveira, Bedin & Robar (2011, cp. Rodriguez Y. 2014), Las personas "ejecutan una forma cuando se requiere una acción decisoria, y deben tener en cuenta la evaluación e interpretación de la diversa indagación, según una definición de la toma de decisiones, después

de la inserción del individuo en el ambiente”.

Sin embargo, desde este punto de vista, Rodríguez (2014) afirma que la toma de decisiones involucra fases creadas por personas o grupos para abordar problemas y aprovechar oportunidades; de igual manera, mencionamos a Tsoukas & Vladimirou (2001) El conocimiento puede definirse como la habilidad de un individuo a diferenciar o juzgar con respecto a una situación, una teoría o ambas. El conocimiento es definido por Drucker (1999, cp. Martínez, Prieto, Rincón & Garbonell) como información efectiva en acción, centrada en resultados externos al individuo, en la sociedad, la economía y/o en el propio proceso de aprendizaje.

También es bueno indicar, que hoy en día, el conocimiento se considera un componente crucial de la producción de las organizaciones, ya que añade valor a los bienes y servicios e impulsa la competitividad internacional, donde el conocimiento, más que el efectivo, la mano de obra o cualquiera de ellos, es el recurso fundamental. Por otro lado, según Segarra y Bou (2005), el conocimiento suele considerarse un activo intangible compuesto por varios procesos organizativos que pueden adoptar diversas formas. Este activo tiene potencial para ser gestionado de diversas formas debido a su flexibilidad, capacidad de conversión (mediante procesos de codificación), almacenamiento y aplicación, y potencial para convertirse en un activo estratégico para la empresa.

Finalmente, Chiavenato (2000) subraya la relevancia de la observación del rendimiento para las organizaciones, afirmando que es una praxis frecuente en el proceso de gestión que resulta indispensable en la actividad administrativa" Según Sherman, Bohlander y Snell (2001), la evaluación del rendimiento es un tema muy importante para la gestión de los colaboradores, sobre todo para fortalecer las decisiones que toma la institución. También ayudan a mejorar la conducta de los empleados, lo que aumenta la eficacia de la empresa. El valor de la evaluación, según Sherman et al. (2001), "reside en proporcionar una retroalimentación crucial que analiza los puntos firmes y

vulnerables de la institución y mejora el rendimiento de sus miembros”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

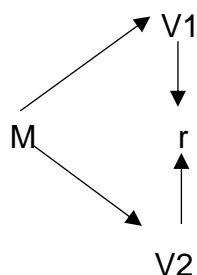
Tipo de investigación

La investigación fue de orientación cuantitativo, ya que en concordancia con Hernández & Mendoza (2018) una investigación con esta orientación se centra en contar toda la información seleccionada para su evaluación; respecto a lo mencionado en el presente estudio los datos obtenidos por los cuestionarios aplicados de las variables gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral a los colaboradores de la municipalidad serán procesados y simbolizados por medio de tablas y gráficos descriptivos.

El estudio fue de tipo básica; en concordancia con la contribución de Hernández & Mendoza (2018) este estudio se centró en adquirir datos para ser investigada y no cambiada las variables durante el proceso de dicho estudio; referente a lo mencionando este estudio de investigación solo se analizó las variables y se planteó una propuesta, pero esta no alteró las variables en el momento del procedimiento de dicha investigación.

Diseño de investigación:

La investigación fue de diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional con corte transversal de la siguiente manera:



Dónde:

M: muestra

V1: gestión del riesgo psicosocial

V2: desempeño laboral

R : relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Riesgo psicosocial

Variable 2: Desempeño laboral

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

Población

Población estuvo constituida por 100 servidores municipales de la Provincial de El Dorado - San Martín.

Criterios de exclusión: Se excluyó al alcalde.

Muestra

La muestra corresponde al total de la población, es decir los 100 colaboradores.

Unidad de análisis

Fue un servidor público del municipio Provincial de El Dorado – San José de Sisa – San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Hernández et al., (2014), recabar los datos involucra diseñar un plan de operaciones que conlleven a lo planteado.

Técnica

Según, Arias, (2006) la selección de información, implica las diversas formas de recabar la datos". Son modelos de técnicas, de observación directa, la encuesta; et. Para la investigación se empleó como método para la recopilación de información el cuestionario.

Instrumentos

El instrumento fue una adaptación del instrumento ISTAS de COPSOQ, contiene 20 ítems y 04 dimensiones, de escala tipo Likert.

Cuestionario N° 2: Desempeño laboral. Adaptado de Díaz 2016; contiene 20 ítems, con 03 dimensiones y de tipo Likert.

El actual cuestionario para la variable gestión del riesgo psicosocial contiene 20 enunciados, divididas en 4 dimensiones. La escala de medición fue: ordinal. 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre, facilitando el conteo por rangos: bajo (20 – 47), medio (48 - 74) y alto (75 – 100).

El instrumento para medir la variable desempeño laboral contiene de 20 enunciados, segmentado en 3 dimensiones. La escala de medición fue: ordinal. 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre, facilitando el conteo por rangos: Bajo (20 – 47), Medio (48 - 74) y Alto (75 – 100).

La validez de los instrumentos fue validado por la V de ayken, el instrumento gestión del riesgo psicosocial obtuvo 0.828 y el instrumento desempeño laboral obtuvo 0.901

Validez

Fue aceptado mediante la revisión de profesionales, se seleccionó a 5 expertos con juicio crítico.

Se estableció la calificación promedio de los expertos usando la V de Aiken. El primero de ellos mostró un promedio de 0.92 (92 %), el segundo con 0.99 (99 %) de aproximación entre los expertos; mostrando la presencia de una validez alta; avalando los juicios para su aplicación

Confiabilidad

Fué mediante el alfa de Cronbach.

Variable	Nº de ítems	Alpha de Cronbach
Gestión del riesgo psicosocial	20	0.828
Desempeño laboral	20	0.910

Fuente: Elaboración propia

Para gestión del riesgo psicosocial, manifestó 0,828, y la confiabilidad de Desempeño laboral fue 0,910 al simbolizarse como mayores a 0,61 estos resultan confiables; tienen magnitud alta.

3.5. Procedimientos

Se desarrolló el análisis estadístico que conllevó a conocer los resultados para posteriormente comparar y determinar las conclusiones y sugerencias consideradas.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis se realizó mediante el SPSS v.29 cuyo software accedió al ingreso de los datos recopilados en el desarrollo respectivo y la ilustración mediante tablas y figuras estadísticas, de igual forma, hacer posible el procesamiento de datos de la correlación mediante el coeficiente que permitió aceptar y rechazar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se ejecutó en el municipio de El Dorado, además cumplió con aspectos éticos de índole internacional, como el respeto a los participantes del estudio, asimismo se tomó en cuenta a **beneficencia**, se orientó hacia la búsqueda de bienestar de la entidad y para los gestores y colaboradores. **No maleficencia**, al momento del estudio no se generó disturbios internos que hayan retrasado sus actividades laborales. **Justicia** en todo momento, sin dañar o menospreciar tanto a la entidad como a todos los participantes. y sobre todo se conservó la **Autonomía**, de acuerdo al tema libre elegido por el investigador.

IV. RESULTADOS

4.1. **Objetivo específico 1: Identificar el nivel de Gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023.**

Tabla 1

Nivel de Gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martín 2023.

Nivel	Rango	f	%
Bajo	20-47	8	8%
Medio	48-74	92	92%
Alto	75-100	0	0%
	Total	100	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023.

Fuente: Elaborado por el SPSS 29

Interpretación:

La tabla 1, demuestra que el nivel de gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado 2023, tiene el nivel bajo en 8 % el nivel medio un 92 % y alto un 0 %, rechazando la hipótesis específica 1.

4.2. **Objetivo específico 2: Identificar el nivel del Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023.**

Tabla 2

Nivel del Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023.

Nivel	Rango	f	%
Bajo	20-47	2	2%
Medio	48-74	3	3%
Alto	75-100	95	95%
	Total	100	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023.

Fuente: Elaborado por el SPSS 29

Interpretación:

La tabla 2, demuestra que el nivel del Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado 2023, tiene el nivel bajo 2 %, nivel medio un 3 % y alto un 95 %, aceptando la hipótesis específica 2.

4.3. Objetivo específico 3: Definir la relación entre las dimensiones de Gestión del riesgo psicosocial y Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martín 2023

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del riesgo psicosocial	.081	100	,105
Desempeño laboral	.205	100	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Al trabajar con una muestra mayor a 50 colaboradores, se ejecutó el cálculo mediante Kolmogorov-Smirnov^a. Siendo $p = .105$ una de las variables que está lejana a 0.05, evidencia que los datos no tienen distribución normal, y $<.001$ siendo otra de las variables que está más cerca a 0.05, demuestra una repartición no normal; por lo tanto se trabajó con el coeficiente de Spearman.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martín 2023.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coeficiente de correlación	-,072
		Sig. (bilateral)	.477
		N	100
	Trabajo activo	Coeficiente de correlación	.051
		Sig. (bilateral)	.613
		N	100
	Compensaciones	Coeficiente de correlación	-.073
		Sig. (bilateral)	.469
		N	100
	Apoyo social	Coeficiente de correlación	.073
		Sig. (bilateral)	.470
		N	100

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

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.29

Interpretación:

La tabla 4, muestra que no existe ningún tipo de relación entre las dimensiones de la variable gestión del riesgo psicosocial con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023. Ya que el Rho Spearman fue -.072, 0.051, -.073 y .073 (correlación negativa muy baja) y un p-valor igual a 0,477, .613, .469 y .470 (p-valor ≤ 0.01), rechazando así la hipótesis de investigación.

4.4. Objetivo general: Establecer la relación entre Gestión del riesgo psicosocial con el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023.

Tabla 5

Relación entre Gestión del riesgo psicosocial con el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martín 2023.

			Gestión del riesgo psicosocial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-.002
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.002	1,000
		N	100	100

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

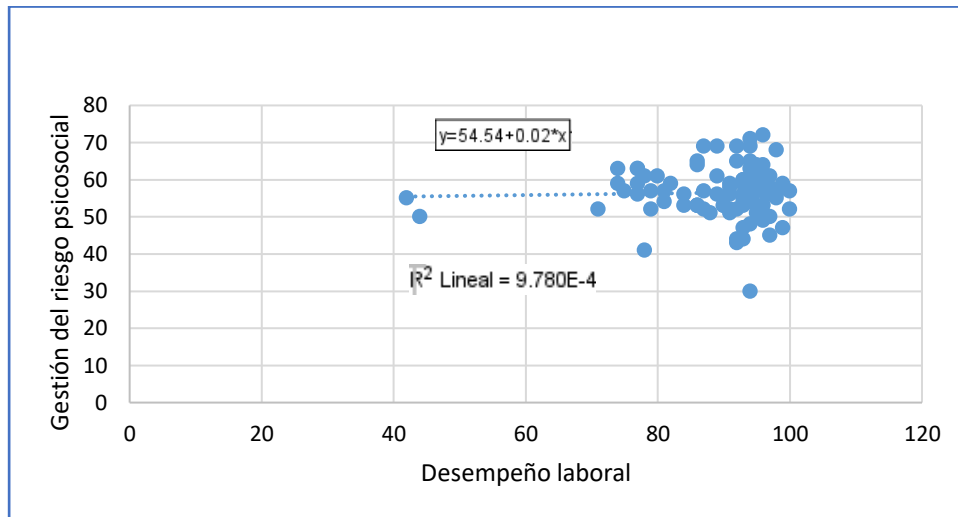
Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.29

Interpretación

No existe correlación significativa entre Gestión del riesgo psicosocial y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023, ya que un p-valor igual a 0,988 (p-valor (p-valor > 0.05), permitiendo rechazar la hipótesis alterna y se acepta la nula de la investigación.

Figura 1.

Gráfico de dispersión entre la gestión del riesgo psicosocial y el desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

Interpretación:

El coeficiente de determinación ($R^2 = 9.780$), representa que la gestión del riesgo psicosocial depende en 0.0 % del Desempeño laboral.

Dado que los datos están concentrados en el extremo del eje paralelo a Y. Por lo tanto, no existe relación entre los datos de las variables; en otra, según los resultados del estudio, la influencia de la variable 1. En otras palabras, la gestión del riesgo psicosocial, sería casi nula sobre la variable 2, desempeño laboral; vale decir, que el desempeño laboral no dependería en absoluto de una buena gestión de los riesgos psicosociales para los trabajadores de una institución.

V. DISCUSIÓN

En esta sección, se contrastó el análisis obtenido en el estudio científico y son los siguientes, el nivel del Gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado 2023, tiene nivel bajo en 8 % el nivel medio un 92 % y alto un 0 %, se rechaza la hipótesis específica 1; tal cual así lo afirmaron 92 de los colaboradores encuestados de la propia institución; es decir, la gran mayoría de los trabajadores percibe que en dicha institución la gestión para evitar el riesgo psicosocial en dicha institución, es medio, lo que significa que las autoridades electas y los funcionarios no le están dando aún la debida importancia esta problemática que hoy en día está muy presente en instituciones públicas y privadas. La actitud de estas autoridades y funcionarios en no valorar la en gran medida la gestión de los riesgos psicosociales, tienen similitud con lo encontrado por los investigadores Cardozo, Contreras y Navas (2016), cuando afirman que los aspectos cuantitativos y emocionales no son necesariamente un factor de riesgo psicosocial de peso, debido a la proporción de las tareas y a la dedicación con la respectiva implicancia del tiempo.

Por otro lado, se contrastó también los resultados correspondientes al objetivo específico 2; cuando dice nivel del Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martín 2023, tiene el nivel bajo un 2 %, nivel medio un 3 % y alto un 95 %, según lo expresado por 95 de los trabajadores de la propia institución, lo que significa que los trabajadores de esta institución tienen un mejor nivel de desempeño laboral, a pesar que la gestión del riesgo psicosocial no es necesariamente alto, lo que nos permite suponer que en esta institución, aún no existirían las condiciones de dificultades que generen los riesgos psicosociales, los cuales les permiten trabajar aun con naturalidad y tranquilidad. Estos resultados tienen similitud en gran medida con los encontrados por, Saldaña (2017), quien según sus investigaciones demostró que no existe relación entre los elementos internos en las labores y la satisfacción de los colaboradores; considera que es probable que otro tipo de condiciones laborales como las externas a la oficina o las personales influyan en la satisfacción; pero también estos resultados encontrados tienen mucha relación con lo afirmados por el

investigador Quiroga (2014), cuando luego de sus estudios señala que, si una organización quiere que sus empleados realicen una labor con grandes estándares de calidad y aumenten significativamente la productividad, es relevante que aprendan a gestionar los atributos que disponen; para ello, es necesario que cada colaborador tenga una inteligencia emocional adecuada, ya que ello repercute significativamente en la empresa, incluida la integridad y el bienestar en el trabajo; además, los colaboradores deben estar motivados para hacer las cosas de mejor manera, de lo contrario; sin embargo, los mismos resultados encuentran bastante divergencia con los resultados encontrados por, Vargas (2017), manifiesta que no necesariamente los riesgos laborales son determinantes en el desempeño profesional; aún así no se debe restar importancia a las implicancias propias de dichos riesgos, afirma.

De igual forma, se contrastó también los resultados correspondientes al objetivo específico 3, cuando se dice que: No existe ningún tipo de relación entre las dimensiones de las variables Gestión del riesgo psicosocial y Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023. Ya que el Rho Spearman fue $-.072$, 0.051 , $-.073$ y $.073$ (correlación negativa alta) y un p-valor igual a $0,477$, $.613$, $.469$ y $.470$ (p-valor ≤ 0.01), rechazando así la hipótesis de investigación; es decir, no necesariamente una gestión media en la prevención de riesgos psicosociales ha de afectar de manera significativa el rendimiento laboral de los colaboradores de cuya institución, sea ésta pública o privada; estos resultados encuentran similitud con los resultados encontrados por Wed (2012), cuando luego de importantes estudios, afirma, que la relevancia en el desempeño de las labores consiste en los empleados que entienden sus diversas ocupaciones, tareas definidas, los pasos a seguir, las normas que se deben respetar y las metas por cumplir". El desempeño laboral también se puede mejorar motivando constantemente al personal, y para eso se debe manejar distintos métodos como: encargar algunas responsabilidades, reconocer los beneficios logrados y brindar un buen clima laboral; pero también encuentran similitud con los resultados encontrados por Pérez, (2009), cuando este investigador considera que, el rendimiento en las labores corresponde a aquellas actividades o conductas de los trabajadores que son

pertinentes a las metas de cada institución y que puedan evaluarse en función de sus habilidades de las personas y de su nivel de apoyo en la organización. Utilizando estos criterios como guía, el rendimiento laboral es el conjunto de conductas que se observan en los colaboradores y que están diseñados para revelar las habilidades, conocimientos y talentos que un individuo utiliza y exhibe mientras realiza su trabajo, mejorando así la productividad de la organización; sin embargo estos resultados también encuentran divergencias con los estudios realizados por Carrasquer, (2009), cuando luego de importantes estudios realizados, en definitiva afirma que la doble permanencia, la sobrecarga laboral, supone doble peso de trabajo, lo que acaba desarmonizando una de las áreas porque se puede estar pensando también en el trabajo familiar mientras se desarrolla el laboral. Es la que tiene en cuenta la presencia de la mayoría de las mujeres en las labores, que siempre se da en dos aspectos: el personal y el familiar y que es sumamente importante preocuparse por la parte emocional de todos los trabajadores.

Por último, se contrastó los resultados encontrados en el presente estudio, en cuanto a lo relacionado con el objetivo general, el cual nos indica que No existe correlación entre Gestión del riesgo psicosocial y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martín 2023, ya que se encontró un p-valor igual a 0,988 y una significancia bilateral de ($p\text{-valor} > 0.05$), permitiendo rechazar la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación; estos resultados se contraponen con los resultados encontrados por, Del Águila (2019), cuando considera que la calidad, la estima, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, son determinantes relevantes en el riesgo psicosocial de los colaboradores y por lo tanto es necesario tener muy en cuenta los aspectos mencionados en el manejo respectivo. Mamani (2018), considera que, en el desempeño de las labores, debe atenderse el estrés, el cual puede afectar de sobremanera el ejercicio de las funciones de los colaboradores. Choquejahuá (2017), considera que en el desempeño laboral, es importante prever condiciones diversas entre ellas el estrés laboral, para así asegurar un óptimo ejercicio de las funciones de los colaboradores de las distintas áreas una institución. Sin embargo, los mismos resultados también tienen similitud con los

encontrados por, Cardozo, Contreras y Navas (2016), cuando determinaron que los aspectos cuantitativos y emocionales, no son necesariamente un factor de riesgo psicosocial de peso, debido a la proporción de las tareas y a la dedicación con la respectiva implicancia del tiempo. Por otro lado, Carrillo (2015), considera que no gestionar los riesgos psicosociales y de manera especial el estrés laboral, afectan al colaborador y por ende a su desempeño. De igual forma, Pasquel (2014), considera que la existencia de riesgos psicosociales en los colaboradores, afecta sobre el respectivo desempeño laboral; pero también los mismos resultados encuentran diferencias con los resultados encontrados por, Wed (2012), cuando afirma que, la relevancia en el desempeño de las labores consiste en los empleados que entienden sus diversas ocupaciones, tareas definidas, los pasos a seguir, las normas que se deben respetar y las metas por cumplir”.

Pero los resultados también encuentran similitud con lo indicado por, Wed (2012), quien afirma que, El desempeño laboral también se puede mejorar motivando constantemente al personal, y para eso se debe manejar distintos métodos como: encargar algunas responsabilidades, reconocer los beneficios logrados y brindar un buen clima laboral. Asimismo, Quiroga (2014). Señala que si una organización quiere que sus empleados realicen una labor con grandes estándares de calidad y aumenten significativamente la productividad, es relevante que aprendan a gestionar los atributos que disponen; para ello, es necesario que cada colaborador tenga una inteligencia emocional adecuada, ya que ello repercute significativamente en la empresa, incluida la integridad y el bienestar en el trabajo; además, los colaboradores deben estar motivados para hacer las cosas de mejor manera, de lo contrario.

Finalmente, quiero concluir con este apartado, indicando que al margen de los resultados encontrados por los diferentes investigadores, en las que algunos sí afirman, que es de gran importancia y preocupación el incremento sustancial de las enfermedades de tipo psicosociales o enfermedades de tipo mentales; mientras otros, casi afirman que ni siquiera existen tales enfermedades, como investigadora puedo afirmar que es de vital importancia el cuidado de la salud de todas las personas en general.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. No existe correlación entre Gestión del riesgo psicosocial y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, 2023, ya que un p-valor igual a 0,988 ($p\text{-valor} > 0.05$), permitiendo rechazar la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de la investigación.
- 6.2. El nivel del Gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado 2023, demuestra el nivel bajo un 8 %, el nivel medio un 92 % y alto un 0 %, se rechaza la hipótesis específica 1.
- 6.3. El nivel del Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado, San Martín 2023, tiene el nivel bajo un 2 %, nivel medio un 3 % y alto un 95 %, aceptando la hipótesis específica 2.
- 6.4. No existe ningún tipo de relación entre las dimensiones de la variable Gestión del riesgo psicosocial y el Desempeño laboral. Al respecto, la dimensión exigencias psicológicas tiene significancia bilateral de 0.477, $P > 0.05$. Asimismo, en la dimensión trabajo activo tiene una significancia bilateral de 0.613, $P > 0.05$, Por otro lado, en la dimensión compensaciones tiene una significancia bilateral de 0.469, $P > 0.05$, Finalmente, en la dimensión apoyo social tiene una significancia bilateral de 0.470, $P > 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al alcalde y cuerpo de regidores de la Municipalidad provincial de El Dorado, se sugiere facilitar actividades orientadas al trabajo activo en aras de mantener la sostenibilidad del desempeño laboral.

- 7.2.** Al encargado de la gerencia general de la Municipalidad provincial de El Dorado, se le recomienda implementar acciones que faciliten la mejora de la gestión del riesgo psicosocial de los colaboradores, como por ejemplo el apoyo social.

- 7.3.** Al gerente de desarrollo social la Municipalidad provincial de El Dorado, se le recomienda fomentar de actividades que permitan la continuidad del desempeño óptimo laboral en los colaboradores.

- 7.4.** Al gerente de recursos humanos de la Municipalidad provincial de El Dorado, le recomendamos realizar actividades orientadas a las compensaciones y estímulos a los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alfaro R., Leyton S., Meza A. y Sáenz I. (2012, julio) Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, Tesis de Maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaino, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M., & Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56.
- Arias, F. G. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la teoría científica (5th ed.).
- Cardozo, J., Contreras, R., & Navas, P. (2016). Riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa del sector automotriz ubicada en Valencia Estado Carabobo. Universidad de Carabobo.
- Carrillo, M. A. (2015). Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz. Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ambato.
- Carvajal Paz, M., & Ramírez Botero, V. A. (2011). Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación Sirviendo con Amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional.
- Cladellas Pros, R. (2008). La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165
- Chiavenato I. (2009) Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones (9na ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato I. (2011) Introducción a la Teoría General de la Administración (8va ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Choquejahuá, L. (2017). Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional

- del Altiplano - Puno 2016. Universidad Nacional del Altiplano.
- Condori, G. M. (2013). Las competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital "Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa" de Tacna, en el año 2011. Universidad Nacional Jorge Basaore Grdhrmann-Tacna.
- CONCYTEC (2016). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica Reglamento RENACYT.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. Lima, Perú. Recuperado a partir de http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.
- Del Águila, A. S. (2019). Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. julio – diciembre 2018. Universidad Nacional de San Martín.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación.
Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Herrera, C. J., & Leon, D. F. (2018). Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017. Universidad Católica San Pablo.
- Huacasi, Z. B., & Ticona, Y. Y. (2016). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín.
- Indacochea, B. Á., Porraspita, D. A., & Ganchozo, B. I. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 9(2), 147-158.

- Intriago Landazuri, J. N. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales a los trabajadores de la empresa Licoram S. A Quito-Ecuador 2019.
- Jaramillo, C. A. V., Velástegui, C. A. G., & Garcés, L. E. G. (2020). Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(10), 3-21.
- Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79.
- Macías, A. M., & Vidal, A. A. (2019). ¿Gestión de riesgos psicosociales? Un SOS en organizaciones cubanas. *Revista Psicología: Teoría e Práctica*, 21(2).
- Mamani, V. (2018). Estrés laboral en el desempeño de funciones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pucara de la Provincia de Lampa, en el año 2017. Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez."
- Mazariegos, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Mora, L. P. P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 26-26.
- Moreno, J. E. S. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173.
- Pasquel, L. V. (2014). Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral, en los trabajadores que laboran a turnos especiales del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito. Universidad Central del Ecuador.
- Patlán-Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicossomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de estudios en Contaduría, Administración e informática*, 8(21), 20-47.
- Perea, R. S. S., Hernández, L. D., & Hoz, G. P. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista cubana de educación medica superior*, 26(4), 604-617.
- Rojas, F. R., Vásquez, P. C., Barboza, V. V., López, A. L. S., & Zavala, M. O. Q. (2019). Riesgos psicosociales percibidos por trabajadores oncológicos asociados a su calidad de vida. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72, 854-860.
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y*

- ValoresPimentel, P. (2014). Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Quispez, M. C. (2016). Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016. Universidad de San Martín de Porres.
- Rivera-Porras, D. (2019). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1), 26-30.
- Saldaña, F. (2017). Actores psicosociales y la satisfacción de los empleados de Empocaldas S.A. E.S.P (Seccionales del Oriente de Caldas). Universidad de Manizales.
- Seijas-Solano, D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102-108.
- Soler, M. (2008). La Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Trabajo en el Sector Hortofrutícola: El Cuestionario FAPSIHOS. Universidad de Murcia. Recuperado a partir de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11033/SolerSanchez.pdf?sequence=1>
- Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación administrativa*, 49(125).
- Valencia-Contrera, M., Valenzuela-Suazo, S., Rodríguez-Campo, V., Valdebenito-Arandela, D., & Valderrama-Alarcon, M. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. *Sanus*, 7.
- Vargas, L. Y. (2017). Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Universidad César Vallejo.
- Vega-Gómez, N., Ceballos-Burgos, H., & Pardo-Carmona, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 5(1), 112-126.

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

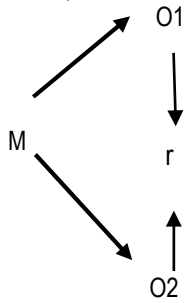
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del Riesgo psicosocial	El riesgo psicosocial como concepto constituye el riesgo para un trabajador de sufrir algún daño o desequilibrio en su salud física o psíquica producido por la inadaptación a los puestos de trabajo, debido a métodos y procedimientos aplicados por la organización como el clima organizacional, el entorno, entre otros (Fernández García, 2010)	La variable de estudio riesgo psicosocial encierra aspectos relevantes para su estudio y comprensión entre los cuales se señalarán indicadores tales como: trabajo, salud, factores de riesgo psicosocial, trastornos asociados al trabajo entre otros aspectos de suma importancia que contribuirán a la comprensión del tema de estudio	Exigencias psicológicas	Labores	Ordinal
				Cantidad de tiempo	
				Frecuencia	
				Ejecución de trabajo	
			Trabajo activo y desarrollo	Habilidades	
				Desarrollo de trabajo	
				Conocimiento	
			Compensaciones	Extrínsecas	
				Intrínsecas	
				Satisfacción Laboral	
			Apoyo social y calidad de liderazgo	Compañerismo	
				Tensión	
Apoyo					
Desempeño laboral	En esta parte se tratará de identificar los conceptos relacionados con la variable mencionada como son: talento humano, clima laboral, satisfacción en el trabajo, trabajo en equipo y demás aspectos que permitan el desarrollo de la investigación en curso.	El desempeño laboral abarca entonces un sinnúmero de elementos que tratan sobre el desarrollo y cumplimiento de tareas el mismo que se basa en la contribución de los trabajadores y se define según su impacto en los resultados corporativos esperados; al respecto contribuye (Chiavenato , 2000)	Calidad de Servicio	Funciones	Ordinal
				Comportamientos	
				Equilibrio del trabajo	
				Producto y servicio	
			Productividad	Trabajar con calidad	
				Efectos financieros	
				Relevancia de vida	
			Toma de decisiones	Soluciones de problemas	
				Desarrollo de la empresa	

Matriz de consistencia

Título: Gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, San Martín 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema general	Objetivo general:	Hipótesis general	V1.: Gestión del riesgo psicosocial	Unidad de Análisis Colaboradores ediles Población	Enfoque de investigación: Cuantitativo, este tipo de investigación esta encargado de recolectar datos, asi como también información relevante para comprobar lo que se planteó en la hipótesis; cabe mencionar que sus variables de estudio no se manipulan Diseño: no experimental de corte transversal correlacional.	Técnica: La encuesta Instrumento: cuestionarios Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva. Estadística inferencial
¿Cuál es la relación entre la Gestión del riesgo psicosocial y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023?	Determinar la relación entre La Gestión del riesgo psicosocial y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023.	La gestión del riesgo psicosocial se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023.				
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas:	V2.: Desempeño laboral	100 colaboradores que laboran en la Municipalidad Provincial de El Dorado- San Martín		
P.E.1: ¿Cuál es el nivel de la Gestión del riesgo Psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023?	O.G.1: Determinar el nivel de la Gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado- San Martín 2023.	La gestión del riesgo psicosocial en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023, es alta.				
P.E.2: ¿Cuál es el nivel de la Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023?	O.G.2 Determinar el nivel de la Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado- San Martín 2023.	El Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023, es alto.				
P.E.3: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la Gestión del riesgo Psicosocial con el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023?	O.G.3: Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la Gestión del riesgo psicosocial con el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado- San Martín 2023.	Las dimensiones de la Gestión del riesgo psicosocial se relacionan con el Desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado- San Martín 2023.				

No experimental



Donde:

M: Muestra

O1: Gestión del riesgo
psicosocial

O2: Desempeño laboral

R: Relación de las variables de
estudio

Población

La población estará conformada por 100 colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado- San Martín 2023.

Muestra

La muestra estará conformada por el total de la población, ya que es una muestra pequeña.

Variables	Dimensiones
Gestión del riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas
	Trabajo activo y desarrollo
	Inseguridad sobre el trabajo
Desempeño laboral	Apoyo social y calidad de liderazgo
	Calidad de Servicio
	Productividad
	Toma de decisiones

N° de cuestionario: 01

Fecha de recolección: 19/06/2023

Introducción:

Buenos días estimado trabajador, el presente instrumento tiene como finalidad recabar información acerca del riesgo psicosocial en los colaboradores de la institución Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 4, que corresponde a su respuesta. Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su criterio, agradeciendo su participación, así mismo los resultados de cada encuesta será reservada y se guardará confidencialidad.

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

V1	Ítems	Valoración				
D1	Exigencias psicológicas	5	4	3	2	1
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?					
D2	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	5	4	3	2	1
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)?					
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?					
D3	Compensaciones	5	4	3	2	1
11	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
12	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
13	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
14	Está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
15	Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
D4	Apoyo social e calidad de liderazgo	5	4	3	2	1
16	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
17	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
18	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
19	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?					
20	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?					

N° de cuestionario: 02

Fecha de recolección: 19/06/2023.

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información acerca del desempeño laboral en los colaboradores. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

V1	Ítems	Valoración				
		5	4	3	2	1
D1	Calidad de servicio					
1	Me siento motivado para hacer mi trabajo cada día					
2	Trabajo en un ambiente de cuidado y confianza.					
3	Recibo reconocimientos por las responsabilidades que asumo					
4	constantemente adquiriendo conocimientos académicos para dar un buen servicio en mi trabajo					
5	Siempre brindo un servicio confiable y accesible					
6	Me preocupo por las necesidades laborales de mi área de trabajo					
7	En mi área de trabajo estamos atentos y bien presentados.					
D2	Productividad laboral	5	4	3	2	1
8	Tengo una sensación de logro en mi trabajo					
9	Soy productivo casi todo el tiempo					
10	Siento que mi productividad crece día a día					
11	Ser organizado(a) me permite una mejor productividad en mi trabajo.					
12	Tengo un fuerte espíritu de grupo					
13	El incentivo en mi desempeño laboral ayuda a realizar mejor mi trabajo					
D3	Toma de decisiones	5	4	3	2	1
14	Tengo libertad para tomar decisiones y actuar sobre ellos					
15	Sé resolver los problemas muy bien					
16	Tengo confianza en mis habilidades					
17	Las decisiones tomadas me afectan de manera positiva					
18	Necesito opiniones de varias personas para tomar una mejor decisión.					
19	Las decisiones que se toman en mi área de trabajo resuelven las dificultades laborales					
20	Consecuencias de las decisiones tomadas han ayudado al buen desarrollo de la institución.					

Fuente: Huangal (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de los administrativos del área de recursos humanos de la Ugel 04 de Comas, 2017*

Consentimiento y/o informático



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: **Gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado 2023**

Investigador (a): **Mélani Rodríguez Flores, maestrante en Gestión Pública.**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado 2023”**, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado- San Martín 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de El Dorado

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación que se presentará, contribuirá con nuevos enfoques y perspectiva, para mejorar la gestión pública.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“Gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado 2023”**.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la Municipalidad Provincial de El Dorado Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

***Obligatorio a partir de 18 años**

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Rodríguez Flores Mélani, email: melroflo20@gmail.com y docente asesor Ramírez García Gustavo.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Karina Juanana Salcedo*

Fecha y hora: 19-06-2023 Firma: *[Firma]*

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

**Obligatorio a partir de 18 años*

Validación de los instrumentos de investigación

V-1

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Gestión del riesgo psicosocial													
01	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día				X				X				X	
02	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles				X				X				X	
03	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional				X				X				X	
04	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas				X				X				X	
05	Su trabajo requiere atención constante				X				X				X	
D-2	Trabajo activo y desarrollo													
01	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna			X					X				X	
02	Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)				X				X				X	
03	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas				X				X				X	
04	Las tareas que hace ¿le parecen importantes				X				X				X	
05	Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted				X				X				X	
D-3	Compensaciones													
01	Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato				X				X				X	
02	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad				X				X				X	
03	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				X				X				X	
04	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				X		X		X				X	
05	Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares				X				X				X	
D-3	Apoyo social e calidad de liderazgo													
07	Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad				X				X				X	
08	Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera				X				X				X	
09	Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)				X				X				X	
10	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo				X				X				X	
11	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos				X				X				X	


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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el estándar de investigación
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. GERSON AREVALO CASTRO. DNI: 41423077
 Especialidad del validador(a): Psicólogo Organizacional y Docente de Desarrollo organizacional

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 29 de mayo de 2023


Ps. Gerson Arevalo Castro
CPAP. 23524

V-2

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Calidad de servicio													
01	Me siento motivado para hacer mi trabajo cada día				X				X				X	
02	Trabajo en un ambiente de cuidado y confianza.				X				X				X	
03	Recibo reconocimientos por las responsabilidades que asumo				X				X				X	
04	Estoy constantemente adquiriendo conocimientos académicos para dar un buen servicio en mi trabajo				X				X				X	
05	Siempre brindo un servicio confiable y accesible				X				X				X	
06	Me preocupo por las necesidades laborales de mi área de trabajo				X				X				X	
07	En mi área de trabajo estamos atentos y bien presentados.				X				X				X	
D-2	Productividad													
08	Tengo una sensación de logro en mi trabajo				X				X				X	
09	Soy productivo casi todo el tiempo				X				X				X	
10	Siento que mi productividad crece día a día				X				X				X	
11	Ser organizado(a) me permite una mejor productividad en mi trabajo.				X				X				X	
12	Tengo un fuerte espíritu de grupo				X				X				X	
13	El incentivo en mi desempeño laboral ayuda a realizar mejor mi trabajo				X				X				X	
D-3	Toma de decisiones													
14	Tengo libertad para tomar decisiones y actuar sobre ellos				X				X				X	
15	Sé resolver los problemas muy bien				X				X				X	
16	Tengo confianza en mis habilidades				X				X				X	
17	Las decisiones tomadas me afectan de manera positiva				X				X				X	
18	Necesito opiniones de varias personas para tomar una mejor decisión.				X				X				X	
19	Las decisiones que se toman en mi área de trabajo resuelven las dificultades laborales				X				X				X	
20	Las consecuencias de las decisiones tomas han ayudado al buen desarrollo de la institución.				X				X				X	


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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el estándar de investigación
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. GERSON AREVALO CASTRO. DNI: 41423077
 Especialidad del validador(a): Psicólogo Organizacional y Docente de Desarrollo organizacional

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 29 de mayo de 2023


Ps. Gerson Arevalo Castro
CPAP. 23524

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Gestión del riesgo psicosocial													
01	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día				X				X				X	
02	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles				X				X				X	
03	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional				X				X				X	
04	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas				X				X				X	
05	Su trabajo requiere atención constante				X				X				X	
D-2	Trabajo activo y desarrollo													
01	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna				X				X				X	
02	Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)				X				X				X	
03	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas				X				X				X	
04	Las tareas que hace ¿le parecen importantes				X				X				X	
05	Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted				X				X				X	
D-3	Compensaciones													
01	Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato				X				X				X	
02	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad				X				X				X	
03	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				X				X				X	
04	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				X				X				X	
05	Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares				X				X				X	
D-3	Apoyo social e calidad de liderazgo													
07	Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad				X				X				X	
08	Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera				X				X				X	
09	Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)				X				X				X	
10	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo				X				X				X	
11	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Instrumento aplicable**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **C.P.C. WERLYNG TUESTA VIENA. DNI: 05356834**

Especialidad del validador(a): **Contador Público**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Mg. José Marco García Ojeda
 DNI N° 46147987
 CERSM - 255
 ORCID: 0000-0003-4703-135X

Tarapoto, 29 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Calidad de servicio													
01	Me siento motivado para hacer mi trabajo cada día				X				X				X	
02	Trabajo en un ambiente de cuidado y confianza.				X				X				X	
03	Recibo reconocimientos por las responsabilidades que asumo				X				X				X	
04	Estoy constantemente adquiriendo conocimientos académicos para dar un buen servicio en mi trabajo				X				X				X	
05	Siempre brindo un servicio confiable y accesible				X				X				X	
06	Me preocupo por las necesidades laborales de mi área de trabajo				X				X				X	
07	En mi área de trabajo estamos atentos y bien presentados.				X				X				X	
D-2	Productividad													
08	Tengo una sensación de logro en mi trabajo.				X				X				X	
09	Soy productivo casi todo el tiempo				X				X				X	
10	Siento que mi productividad crece día a día				X				X				X	
11	Ser organizado(a) me permite una mejor productividad en mi trabajo.				X				X				X	
12	Tengo un fuerte espíritu de grupo				X				X				X	
13	El incentivo en mi desempeño laboral ayuda a realizar mejor mi trabajo				X				X				X	
D-3	Toma de decisiones													
14	Tengo libertad para tomar decisiones y actuar sobre ellos				X				X				X	
15	Sé resolver los problemas muy bien				X				X				X	
16	Tengo confianza en mis habilidades				X				X				X	
17	Las decisiones tomadas me afectan de manera positiva				X				X				X	
18	Necesito opiniones de varias personas para tomar una mejor decisión.				X				X				X	
19	Las decisiones que se toman en mi área de trabajo resuelven las dificultades laborales				X				X				X	
20	Las consecuencias de las decisiones tomadas han ayudado al buen desarrollo de la institución.				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Instrumento aplicable**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **C.P.C. WERLYNG TUESTA VIENA. DNI: 05356834**

Especialidad del validador(a): **Contador Público**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Mg. José Marco García Ojeda
 DNI N° 46147987
 CERSM - 255

Tarapoto, 29 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Gestión del riesgo psicosocial													
01	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día				X				X					X
02	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles				X				X					X
03	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional				X				X					X
04	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas				X				X					X
05	Su trabajo requiere atención constante				X			X					X	
D-2	Trabajo activo y desarrollo													
01	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna				X				X					X
02	Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)				X			X					X	
03	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas				X				X					X
04	Las tareas que hace ¿le parecen importantes				X				X					X
05	Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted				X				X					X
D-3	Compensaciones													
01	Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato				X				X					X
02	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad				X				X					X
03	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				X				X					X
04	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				X				X				X	
05	Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares				X				X				X	
D-3	Apoyo social e calidad de liderazgo													
07	Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad				X				X					X
08	Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera				X				X					X
09	Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)				X				X					X
10	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo				X				X					X
11	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos				X				X					X

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. C.P.C. WERLYNG TUESTA VIENA. DNI: 05356834

Especialidad del validador(a): Contador Público

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Mg. Werlyng Tuesta Viena
DNI N° 05356834
Mat. CCPSM N° 19-2339
ORCID: 0000-0001-7563-6060
Firma del experto informante

Tarapoto, 29 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Calidad de servicio													
01	Me siento motivado para hacer mi trabajo cada día				X				X					X
02	Trabajo en un ambiente de cuidado y confianza.				X				X					X
03	Recibo reconocimientos por las responsabilidades que asumo				X				X					X
04	Estoy constantemente adquiriendo conocimientos académicos para dar un buen servicio en mi trabajo				X				X					X
05	Siempre brindo un servicio confiable y accesible				X				X					X
06	Me preocupo por las necesidades laborales de mi área de trabajo				X				X					X
07	En mi área de trabajo estamos atentos y bien presentados.				X				X					X
D-2	Productividad													
08	Tengo una sensación de logro en mi trabajo				X				X					X
09	Soy productivo casi todo el tiempo				X				X					X
10	Siento que mi productividad crece día a día				X				X					X
11	Ser organizado(a) me permite una mejor productividad en mi trabajo.				X				X					X
12	Tengo un fuerte espíritu de grupo				X			X				X		
13	El incentivo en mi desempeño laboral ayuda a realizar mejor mi trabajo				X				X					X
D-3	Toma de decisiones													
14	Tengo libertad para tomar decisiones y actuar sobre ellos				X				X					X
15	Sé resolver los problemas muy bien				X				X					X
16	Tengo confianza en mis habilidades				X				X					X
17	Las decisiones tomadas me afectan de manera positiva				X				X					X
18	Necesito opiniones de varias personas para tomar una mejor decisión.				X				X					X
19	Las decisiones que se toman en mi área de trabajo resuelven las dificultades laborales				X				X					X
20	Las consecuencias de las decisiones tomadas han ayudado al buen desarrollo de la institución.			X					X					X

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. C.P.C. WERLYNG TUESTA VIENA. DNI: 05356834

Especialidad del validador(a): Contador Público

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Mg. Werlyng Tuesta Viena
DNI N° 05356834
Mat. CCPSM N° 19-2339
ORCID: 0000-0001-7563-6060
Firma del experto informante

Tarapoto, 29 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Gestión del riesgo psicosocial													
01	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día			X				X				X		-
02	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles			X				X				X		-
03	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional			X				X				X		-
04	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas			X				X				X		-
05	Su trabajo requiere atención constante			X				X				X		-
D-2	Trabajo activo y desarrollo													
01	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna			X				X				X		Aclarar
02	Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)			X				X				X		-
03	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas			X				X				X		-
04	Las tareas que hace ¿le parecen importantes			X				X				X		-
05	Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted			X				X				X		-
D-3	Compensaciones													
01	Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato			X				X				X		-
02	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad			X				X				X		-
03	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			X				X				X		-
04	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			X			X			X				Moderado nivel de coherencia y relevancia
05	Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares			X				X				X		-
D-3	Apoyo social e calidad de liderazgo													
07	Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad			X				X				X		-
08	Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera			X				X				X		-
09	Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)			X				X				X		-
10	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo			X				X				X		-
11	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos			X				X				X		-

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento apto para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: HIPOLITO PERCY BARBARAN MOZO. DNI: 011100672

Especialidad del validador(a): Docente de matemática/ Posgrado en gestión, docencia educativa y ciencias de la educación

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo
CPPe-N° 357054

Tarapoto, 29 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Calidad de servicio													
01	Me siento motivado para hacer mi trabajo cada día			X				X				X		-
02	Trabajo en un ambiente de cuidado y confianza.			X				X				X		-
03	Recibo reconocimientos por las responsabilidades que asumo			X				X				X		-
04	Estoy constantemente adquiriendo conocimientos académicos para dar un buen servicio en mi trabajo			X				X				X		-
05	Siempre brindo un servicio confiable y accesible			X				X				X		-
06	Me preocupo por las necesidades laborales de mi área de trabajo			X				X				X		-
07	En mi área de trabajo estamos atentos y bien presentados.			X				X				X		-
D-2	Productividad													
08	Tengo una sensación de logro en mi trabajo			X				X				X		-
09	Soy productivo casi todo el tiempo			X				X				X		-
10	Siento que mi productividad crece día a día			X				X				X		-
11	Ser organizado(a) me permite una mejor productividad en mi trabajo.			X				X				X		-
12	Tengo un fuerte espíritu de grupo			X				X				X		-
13	El incentivo en mi desempeño laboral ayuda a realizar mejor mi trabajo			X				X				X		-
D-3	Toma de decisiones													
14	Tengo libertad para tomar decisiones y actuar sobre ellos			X				X				X		-
15	Sé resolver los problemas muy bien			X				X				X		-
16	Tengo confianza en mis habilidades			X				X				X		-
17	Las decisiones tomadas me afectan de manera positiva			X				X				X		-
18	Necesito opiniones de varias personas para tomar una mejor decisión.			X				X				X		-
19	Las decisiones que se toman en mi área de trabajo resuelven las dificultades laborales			X				X				X		-
20	Las consecuencias de las decisiones tomadas han ayudado al buen desarrollo de la institución.			X				X				X		-

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento apto para aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: HIPOLITO PERCY BARBARAN MOZO. DNI: 011100672

Especialidad del validador(a): Docente de matemática/ Posgrado en gestión, docencia educativa y ciencias de la educación

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo
CPPe-N° 357054

Tarapoto, 29 de mayo de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Gestión del riesgo psicosocial													
01	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día				X				X				X	
02	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles				X				X				X	
03	En general ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional				X				X				X	
04	En su trabajo ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas				X				X				X	
05	Su trabajo requiere atención constante				X				X				X	
D-2	Trabajo activo y desarrollo													
01	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna		X						X				X	
02	Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)				X				X				X	
03	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas				X				X				X	
04	Las tareas que hace ¿le parecen importantes				X				X				X	
05	Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted				X				X				X	
D-3	Compensaciones													
01	Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato				X				X				X	
02	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad				X				X				X	
03	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				X				X				X	
04	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				X		X				X			
05	Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares				X				X				X	
D-3	Apoyo social e calidad de liderazgo													
07	Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad				X				X				X	
08	Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera				X				X				X	
09	Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)				X				X				X	
10	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo				X				X				X	
11	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presentado esta apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. **RICHARD FOSTER HORNA RODRIGUEZ. DNI: 42445436**

Especialidad del validador(a): **Docente de Posgrado en gestión, Administrador**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Tarapoto, 29 de mayo de 2023

Richard Foster Horna Rodríguez
42445436

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D-1	Calidad de servicio													
01	Me siento motivado para hacer mi trabajo cada día				X				X				X	
02	Trabajo en un ambiente de cuidado y confianza.				X				X				X	
03	Recibo reconocimientos por las responsabilidades que asumo				X				X				X	
04	Estoy constantemente adquiriendo conocimientos académicos para dar un buen servicio en mi trabajo				X				X				X	
05	Siempre brindo un servicio confiable y accesible				X				X				X	
06	Me preocupo por las necesidades laborales de mi área de trabajo				X				X				X	
07	En mi área de trabajo estamos atentos y bien presentados.				X				X				X	
D-2	Productividad													
08	Tengo una sensación de logro en mi trabajo				X				X				X	
09	Soy productivo casi todo el tiempo				X				X				X	
10	Siento que mi productividad crece día a día				X				X				X	
11	Ser organizado(a) me permite una mejor productividad en mi trabajo.				X				X				X	
12	Tengo un fuerte espíritu de grupo				X				X				X	
13	El incentivo en mi desempeño laboral ayuda a realizar mejor mi trabajo				X				X				X	
D-3	Toma de decisiones													
14	Tengo libertad para tomar decisiones y actuar sobre ellos				X				X				X	
15	Sé resolver los problemas muy bien				X				X				X	
16	Tengo confianza en mis habilidades				X				X				X	
17	Las decisiones tomadas me afectan de manera positiva				X				X				X	
18	Necesito opiniones de varias personas para tomar una mejor decisión.				X				X				X	
19	Las decisiones que se toman en mi área de trabajo resuelven las dificultades laborales				X				X				X	
20	Las consecuencias de las decisiones tomas han ayudado al buen desarrollo de la institución.				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento presentado es apto para aplicar

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

Apellidos y nombres del juez validador. **RICHARD FOSTER HORNA RODRIGUEZ. DNI: 42445436**

Especialidad del validador(a): **Docente de Posgrado en gestión, Administrador**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Tarapoto, 29 de mayo de 2023

Richard Foster Horna Rodríguez
42445436

Índice de la V de Ayken

Variable 1: Gestión de riesgo psicosocial

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
D2	P6	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
D4	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.98

Variable 2: Desempeño laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P12	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken 0.99

índice de confiabilidad

VARIABLE 1: Gestión de riesgo psicosocial

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.628	20

VARIABLE 2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.910	20

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
EL DORADO**
¡Una Gestión de Cambio, para Todos!

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

San José de Sisa del 26 de Mayo de 2023.

CARTA N° 003-2023-MPD/GAYF.

Señor (A): Rosa Maribel Contreras Julian
Jefe De La Unidad De Posgrado UCV – Tarapoto.

Asunto: Autorización Para Realizar Investigación Para Tesis.

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, a nombre de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial De El Dorado, al mismo tiempo comunicarle que, OTORGO LA AUTORIZACION a: RODRIGUEZ FLORES MÉLANI para realizar investigación para tesis, GESTION DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO.

Sin otro particular de suscribo de usted.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL
DORADO
LIC. JUAN R. PINEDO FLORES
Gerente de Administración y Finanzas

Base de datos estadísticos

V1: Gestión de riesgo psicosocial

Gestión de riesgo psicosocial																						TOTAL		
Exigencias psicológicas						Trabajo activo y desarrollo						Compensaciones						Apoyo social e calidad de liderazgo						
1	2	3	4	5	D1V1	6	7	8	9	10	D2V1	11	12	13	14	15	D3V1	16	17	18	19		20	D4V1
4	1	1	3	4	13	1	3	4	4	4	16	3	1	4	3	1	12	2	2	4	4	4	16	57
4	1	1	3	4	13	1	3	4	4	4	16	3	1	4	3	1	12	2	2	4	4	4	16	57
4	1	1	3	4	13	1	3	4	4	4	16	3	1	4	3	1	12	2	2	4	4	4	16	57
3	2	1	2	1	9	1	2	4	4	2	13	2	2	2	3	2	11	4	2	4	4	4	18	51
4	1	1	3	4	13	1	3	4	4	4	16	3	1	4	3	1	12	4	2	4	4	4	18	59
4	3	1	4	4	16	1	3	4	4	4	16	4	1	1	1	3	10	4	1	4	4	4	17	59
4	3	1	4	4	16	1	3	4	4	4	16	4	1	1	4	3	13	4	1	4	4	4	17	62
4	3	1	4	4	16	1	3	4	4	4	16	4	1	1	1	3	10	4	1	4	4	4	17	59
4	3	1	4	4	16	1	3	4	4	4	16	4	1	1	1	3	10	4	1	4	4	4	17	59
3	2	1	2	1	9	1	2	4	4	2	13	2	2	3	3	3	13	4	2	4	4	4	18	53
4	3	1	2	3	13	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	4	19	68
4	2	1	4	2	13	1	2	4	4	4	15	4	2	1	1	1	9	4	1	4	4	4	17	54
4	2	1	4	2	13	1	2	4	4	4	15	4	2	1	1	1	9	4	1	4	4	4	17	54
3	1	1	3	4	12	1	1	4	4	4	14	3	1	1	4	1	10	4	1	4	4	4	17	53
4	1	1	3	4	13	1	3	4	4	4	16	3	1	4	3	1	12	2	2	4	4	4	16	57
4	2	1	1	2	10	2	1	4	4	4	15	4	1	4	1	1	11	4	3	4	4	4	19	55
2	3	3	3	4	15	3	3	4	4	3	17	2	2	2	1	2	9	4	2	3	3	3	15	56
4	2	1	1	4	12	1	1	4	4	4	14	2	1	4	1	1	9	4	2	1	1	1	9	44
2	3	3	4	3	15	2	2	4	2	4	14	1	1	2	2	2	8	4	2	2	3	3	14	51
4	3	1	2	3	13	3	2	4	4	4	17	3	3	4	1	1	12	3	3	3	4	4	17	59
4	3	4	3	4	18	3	2	3	4	4	16	1	1	3	2	2	9	4	2	2	3	4	15	58
4	3	1	1	2	11	2	2	4	4	4	16	2	1	3	2	1	9	4	2	2	2	2	12	48
3	3	1	1	4	12	4	1	4	4	4	17	1	1	3	3	2	10	4	1	4	4	4	17	56
3	1	2	1	4	11	1	2	4	4	4	15	2	2	3	1	2	10	4	1	4	3	4	16	52
4	2	1	2	4	13	1	2	4	4	4	15	1	1	3	1	2	8	4	1	4	3	4	16	52
2	3	2	4	4	15	2	2	4	4	3	15	1	1	2	3	2	9	4	1	4	4	4	17	56
4	2	3	4	4	17	4	4	2	4	4	18	2	2	1	4	3	12	4	3	2	2	1	12	59
4	3	1	1	2	11	3	3	4	4	4	18	2	1	4	1	1	9	4	3	4	4	3	18	56
4	4	4	4	1	17	3	3	4	4	4	18	1	1	3	1	1	7	4	1	4	4	4	17	59
4	1	1	3	4	13	3	2	4	4	4	17	4	1	4	4	4	17	4	2	4	4	4	18	65
4	1	1	3	4	13	3	2	4	4	4	17	4	1	4	4	4	17	4	2	4	4	4	18	65
4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18	71
4	2	1	1	3	11	2	2	3	4	4	15	2	1	3	1	1	8	4	2	4	4	4	18	52
4	1	2	1	1	9	1	1	4	4	4	14	1	2	4	4	2	13	4	1	4	4	4	17	53
3	4	2	1	4	14	3	3	4	4	3	17	1	1	3	1	3	9	4	1	4	4	4	17	57
3	2	1	1	3	10	3	2	3	3	3	14	1	1	1	1	1	5	4	2	3	3	2	14	43
3	3	1	1	4	12	3	1	4	4	4	16	4	3	4	1	3	15	4	2	4	4	4	18	61
3	2	1	2	3	11	2	1	3	2	3	11	1	1	3	1	1	7	3	1	2	3	3	12	41
4	4	2	1	3	14	2	4	4	3	1	14	1	3	2	3	3	12	2	2	3	3	2	12	52
3	2	1	2	1	9	3	2	4	4	4	17	2	1	4	1	1	9	3	2	4	4	3	16	51
4	2	1	1	4	12	4	2	4	4	4	18	1	1	1	4	1	8	4	1	4	4	4	17	55

2	2	2	3	4	13	3	4	4	4	2	17	3	3	1	4	3	14	3	4	4	4	4	19	63
2	1	2	4	4	13	3	2	3	4	1	13	4	1	2	2	4	13	3	4	3	4	4	18	57
4	2	1	1	2	10	2	2	3	4	4	15	2	1	2	1	4	10	2	4	4	4	3	17	52
4	1	2	2	2	11	4	4	4	4	4	20	1	1	4	1	3	10	3	2	4	4	4	17	58
4	1	2	2	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	4	3	3	12	4	3	4	4	4	19	50
4	2	2	4	3	15	4	2	4	4	4	18	3	2	4	1	1	11	4	3	4	4	4	19	63
2	4	1	1	4	12	4	2	4	4	4	18	1	3	2	1	1	8	4	2	4	4	3	17	55
4	2	1	3	3	13	3	3	4	4	4	18	1	1	3	2	1	8	4	2	4	4	4	18	57
2	2	2	4	3	13	2	3	4	4	2	15	1	2	1	1	4	9	2	4	3	3	3	15	52
4	3	1	4	2	14	4	4	4	4	3	19	1	2	2	1	4	10	4	4	4	4	4	20	63
4	2	2	1	4	13	4	3	4	4	4	19	4	3	3	2	3	15	3	4	3	3	4	17	64
4	1	1	1	3	10	3	2	4	4	2	15	1	4	1	2	4	12	4	1	4	3	4	16	53
3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	56
4	2	1	1	4	12	3	4	4	4	4	19	2	1	4	1	1	9	4	3	4	4	4	19	59
3	2	2	1	4	12	4	2	4	4	3	17	1	1	3	3	4	12	4	1	3	3	3	14	55
4	2	1	1	4	12	3	2	3	4	2	14	2	1	2	1	1	7	4	1	2	3	2	12	45
3	2	2	1	3	11	3	2	3	4	4	16	1	2	2	2	2	9	3	2	3	3	3	14	50
4	4	2	4	4	18	4	1	4	4	4	17	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	72
2	1	1	1	2	7	1	4	3	1	4	13	1	2	1	2	4	10	4	3	3	3	4	17	47
4	4	4	2	3	17	4	3	4	4	4	19	1	1	3	1	2	8	4	3	3	3	4	17	61
4	3	2	1	4	14	1	3	3	3	4	14	3	3	3	4	1	14	4	1	4	4	4	17	59
3	2	1	1	4	11	1	2	3	3	4	13	2	1	2	2	2	9	4	1	4	4	4	17	50
2	2	1	1	4	10	1	2	3	3	4	13	2	1	2	2	2	9	4	1	4	4	4	17	49
4	4	2	2	3	15	4	3	4	4	4	19	4	4	1	1	3	13	3	2	2	1	3	11	58
4	1	2	2	3	12	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	3	13	3	2	2	1	3	11	56
4	2	4	2	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	2	3	3	16	4	4	3	3	4	18	69
4	4	2	2	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	2	3	3	16	4	4	3	3	4	18	69
4	1	2	2	4	13	3	3	4	4	4	18	4	1	3	3	4	15	4	4	4	3	4	19	65
4	2	1	2	2	11	3	2	4	4	3	16	2	2	3	3	2	12	4	2	2	4	3	15	54
3	3	3	2	3	14	2	2	3	3	3	13	2	2	2	1	1	8	3	1	3	3	2	12	47
3	1	1	3	4	12	1	1	4	4	4	14	3	1	1	4	1	10	4	1	4	4	4	17	53
4	1	1	3	4	13	1	3	4	4	4	16	3	1	4	3	2	13	2	4	4	4	4	18	60
4	1	1	3	4	13	1	3	4	4	4	16	3	1	4	3	2	13	2	4	4	4	4	18	60
4	1	1	3	4	13	1	3	4	4	4	16	3	1	4	3	1	12	2	2	4	4	4	16	57
3	2	1	2	1	9	1	2	4	4	2	13	2	2	2	3	2	11	4	2	4	4	4	18	51
4	2	1	4	4	15	1	3	4	4	4	16	4	1	4	1	3	13	4	2	4	4	4	18	62
4	4	4	2	3	17	4	3	4	4	4	19	1	1	3	1	2	8	4	3	3	3	4	17	61
4	1	1	2	4	12	1	3	4	4	4	16	4	2	4	4	4	18	4	2	4	4	4	18	64
4	1	1	2	4	12	1	3	4	4	4	16	4	1	4	4	4	17	4	2	4	4	4	18	63
4	1	1	2	4	12	1	2	4	4	4	15	2	2	4	4	2	14	4	3	4	4	4	19	60
4	1	1	1	4	11	1	2	4	4	4	15	2	4	4	1	4	15	4	3	4	4	4	19	60
4	1	1	2	4	12	1	2	4	4	4	15	2	1	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	61
4	1	1	2	4	12	1	2	4	4	4	15	1	1	4	1	2	9	4	2	3	4	4	17	53
4	1	1	4	4	14	1	1	4	4	4	14	4	1	4	1	1	11	4	1	4	4	4	17	56
4	1	1	2	4	12	1	1	4	4	4	14	3	1	4	1	1	10	4	1	4	4	4	17	53
4	1	1	2	4	12	1	1	4	4	4	14	3	1	4	1	1	10	4	1	4	4	4	17	53
4	3	1	1	4	13	3	2	4	4	4	17	1	1	3	1	1	7	3	3	4	3	3	16	53
1	4	4	4	4	17	4	1	4	1	1	11	4	4	4	4	4	20	2	2	4	3	4	15	63

2	1	2	1	3	9	3	2	4	3	4	16	2	2	3	3	3	13	3	2	3	4	4	16	54
1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	2	2	2	3	3	12	1	2	1	1	2	7	30
4	4	3	2	4	17	4	2	4	4	4	18	1	1	3	2	3	10	3	3	3	3	2	14	59
4	4	2	2	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	2	3	3	16	4	4	3	3	4	18	69
4	1	2	2	4	13	3	3	4	4	4	18	1	3	3	4	4	15	4	4	3	3	4	18	64
4	4	2	2	3	15	4	3	4	4	4	19	4	4	1	1	3	13	3	2	2	1	3	11	58
4	1	2	2	3	12	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	3	13	3	2	2	1	3	11	56
4	2	4	2	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	2	3	3	16	4	4	3	3	4	18	69
4	3	2	1	4	14	1	3	3	3	4	14	3	3	3	4	1	14	4	1	4	4	4	17	59
3	2	1	1	3	10	1	2	3	3	1	10	1	3	1	1	4	10	2	3	3	3	3	14	44

V2: Desempeño laboral

Desempeño laboral																							
Calidad de servicio							Productividad laboral							Toma de decisiones									
1	2	3	4	5	6	7	D1V2	8	9	10	11	12	13	D2V2	14	15	16	17	18	19	20	D3V2	TV2
5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	34	96
5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	34	96
5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	5	34	95
5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	5	34	95
5	5	3	4	4	5	5	31	4	4	3	5	5	4	25	4	4	4	3	3	3	5	26	82
5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	34	96
5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	5	33	96
5	4	5	5	5	4	5	33	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	3	5	5	31	93
5	4	5	5	5	4	5	33	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	3	5	5	32	94
5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	5	33	96
5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	98
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	3	5	5	5	29	94
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	3	5	5	5	29	94
5	5	2	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	34	96
5	5	3	4	3	5	5	30	4	4	3	5	5	4	25	4	4	4	3	3	3	5	26	81
5	5	4	5	4	4	5	32	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	4	3	4	4	29	90
4	5	3	5	5	5	5	32	4	4	4	4	3	5	24	5	5	5	5	5	3	5	33	89
5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	5	4	4	5	27	4	3	5	4	5	5	5	31	92
4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	4	4	5	4	26	5	5	5	5	5	2	4	31	91
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	1	2	5	28	93
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	5	5	34	97
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	1	4	4	29	94
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	4	1	28	93
4	3	3	4	4	4	3	25	3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	3	3	4	3	24	71
4	5	5	5	5	4	4	32	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	4	5	3	5	31	91
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	2	5	5	32	97
5	4	3	3	4	4	3	26	3	4	3	4	4	5	23	3	4	4	3	3	4	4	25	74
5	5	3	5	4	3	2	27	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	3	5	3	5	29	84
3	3	4	5	4	3	2	24	3	4	3	5	5	4	24	4	5	5	4	5	3	3	29	77
5	4	5	5	5	5	4	33	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	3	4	5	5	30	92
5	4	4	4	5	4	3	29	4	5	4	4	4	5	26	4	5	4	5	4	5	4	31	86
5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	4	4	5	5	33	94
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
4	5	5	5	5	5	4	33	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	3	5	4	28	90
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27	79
5	5	4	5	5	3	4	31	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	3	5	5	4	31	92
4	4	3	4	4	4	5	28	4	4	4	5	4	3	24	4	4	5	4	3	3	3	26	78
4	3	2	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	5	2	4	4	28	78
4	4	3	4	5	5	4	29	4	5	4	4	4	3	24	3	4	5	4	3	3	4	26	79
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	4	5	34	96
5	5	3	5	5	5	5	33	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	5	5	5	5	33	93
5	2	2	1	2	4	5	21	5	2	4	4	5	5	25	5	5	3	5	3	5	5	31	77
5	5	3	5	5	5	5	33	5	4	5	5	4	5	28	3	4	4	4	3	4	4	26	87

4	5	5	4	5	4	4	31	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	4	5	4	31	91
2	4	3	4	4	5	4	26	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	4	5	5	5	34	87
5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	5	5	33	96
5	5	3	4	4	5	4	30	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	5	5	4	33	91
5	4	3	5	4	4	4	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	4	33	91
4	5	3	5	5	5	4	31	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	4	5	5	5	33	89
5	4	3	4	4	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	34	93
5	4	4	5	4	5	4	31	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	5	5	5	5	34	93

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20154547097
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
FRANCISCO SATALAYA CASTILLO	42419215


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DEL RIESGO PSICO SOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
MELANI RODRIGUEZ FLORES	41777291

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San José de los Rios, 19 de mayo del 2023.

Firma: 
Ing. FRANCISCO SATALAYA CASTILLO
ALCALDE PROVINCIAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALADINO PANDURO SALAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de El Dorado - San Martín 2023", cuyo autor es RODRÍGUEZ FLORES MÉLANI, 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.

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

TARAPOTO, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALADINO PANDURO SALAS DNI: 01128059 ORCID: 0000-0003-2467-2939	Firmado electrónicamente por: PSALASA10 el 06- 08-2023 21:49:46
GUSTAVO RAMIREZ GARCIA DNI: 01109463 ORCID: 0000-0003-0035-7088	Firmado electrónicamente por: RRAMIREZGA24 el 06-08-2023 18:03:53

Código documento Trilce: TRI - 0642509