



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Factores de Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en
colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

De Los Santos Moquillaza, Milagros Eliana (ORCID: 0000-0002-6772-165X)

Espinoza Salon, Norma Estefany (ORCID: 0000-0003-4560-1793)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por sus infinitas bendiciones, a mis queridos padres por sus valores, enseñanzas, apoyo incondicional y ser el pilar fundamental en mi vida.

Milagros de los Santos Moquillaza

Dedico la culminación del presente trabajo a Dios por su fidelidad y gracia todo el tiempo en mi vida.

A mi madre, por su soporte incondicional, gran ejemplo de resiliencia y rectitud.

A mi novio, por su amor servicial, motivación y paciencia.

Norma Espinoza Salon

Agradecimiento

A la presente casa de estudios por abrirnos las puertas para poder cumplir nuestros objetivos.

A nuestro asesor por impartirnos sus conocimientos, por su disposición y paciencia para lograr la culminación de nuestra investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	13
3.2 Operacionalización de las variables	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	42

Índice de Tablas

Tabla 1.	<i>Características sociodemográficas en la muestra de estudio</i>	16
Tabla 2.	<i>Análisis de consistencia interna de los instrumentos en la muestra total</i>	19
Tabla 3.	<i>Correlación entre las variables factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.</i>	21
Tabla 4.	<i>Factor de riesgo psicosocial predominante en función al sexo en la muestra de estudio.</i>	23
Tabla 5.	<i>Nivel de desempeño laboral en función al sexo en la muestra de estudio</i>	24
Tabla 6.	<i>Correlación entre factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de desempeño laboral.</i>	25
Tabla 7.	<i>Prueba de normalidad de las variables factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.</i>	45
.		
Tabla 8.	<i>Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's de la variable Factores de Riesgo Psicosocial</i>	46
.		
Tabla 9.	<i>Evidencias de consistencia interna con Alfa de Cronbach's de la variable desempeño laboral.</i>	46
.		

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021. El tipo de la investigación es correlacional descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal y la muestra fue de 203 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico.

Los instrumentos empleados fueron el “Cuestionario Psicosocial de Copenhague” (COPSOQ) para medir los factores de riesgo psicosocial y el “Cuestionario de Desempeño Laboral” (CDL). Se recabaron como principales resultados una correlación inversa y significativa entre la variable desempeño laboral con el factor exigencias psicológicas ($r_s = -.43$; $p = .000$) y el factor inseguridad ($r_s = -.18$; $p = .009$). Asimismo, se encontró una correlación directa y significativa entre la variable desempeño laboral y los cuatro factores restantes. Seguidamente, se identificaron los niveles de desempeño laboral según sexo demostrando un nivel eficiente en el 43.4% y el 37.9% de los participantes varones y mujeres respectivamente. Asimismo, se identificó que el factor de riesgo psicosocial predominante en varones y mujeres fueron es apoyo social y calidad de liderazgo con una media de 29.10 y 29.7 respectivamente.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, desempeño laboral, trabajadores, Lima, empresa.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between psychosocial risk factors and job performance in employees of industrial companies in the metropolitan area of Lima, 2021. The type of research is descriptive correlational and non-experimental design, cross-sectional and the sample of 203 collaborators was obtained through a non-probabilistic sampling.

The instruments used were the "Copenhagen Psychosocial Questionnaire" (COPSOQ) to measure psychosocial risk factors and the "Work Performance Questionnaire" (CDL - in Spanish). The main results were an inverse and significant correlation between the job performance variable with the psychological demands factor ($r_s = -.43$; $p = .000$) and the insecurity factor ($r_s = -.18$; $p = .009$). Likewise, a direct and significant correlation was found between the job performance variable with the four remaining factors. Then, the levels of job performance were identified according to sex, demonstrating an efficient level in 43.4% and 37.9% of the male and female participants, respectively. Likewise, it was identified that the predominant factor in men and women in relation to psychosocial risk is social support and quality of leadership with a mean of 29.10 and 29.7 respectively.

Keywords: Psychosocial risk, job performance, workers, Lima, company.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se ha introducido en América Latina una serie de reformas en el sector privado, en las que las condiciones de trabajo no fueron agregadas como una prioridad (Ayala, 2018). Trabajar en la sociedad es una actividad general y universal, pues es un deber y derecho de todo ciudadano; ya que representa la herramienta principal para que las familias puedan sustentarse; en este aspecto, las exigencias laborales al ser altas y este nuevo milenio competitivo han llevado a que los colaboradores de áreas en particular, trabajen durante jornadas altas, expuestos a numerosas situaciones estresantes, como la presión de la tarea, el ruido, los horarios rotativos, etc. De esta manera, en los últimos años han ocurrido cambios en cuanto a los procesos laborales y el diseño del trabajo son de modo político, sociodemográfico, tecnológico y económico. Los cambios originaron riesgos psicosociales nuevos en el entorno laboral que perjudican la calidad de vida laboral y la salud, incrementando los niveles de estrés de los colaboradores (Gil-Monte y Manzano-García, 2015).

Los factores laborales, en las organizaciones como en el ambiente de trabajo, son percibidos como una amenaza para el colaborador denominado factores de riesgo psicosocial, los cuales impulsado principalmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS) se han estudiado a profundidad, mediante la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). Según la OIT, informo que en el año 2020 en el mundo se registró casi 2 millones de muertes por enfermedades o accidentes laborales y 160 millones con padecimientos vinculados al trabajo relacionado directamente a los factores de riesgo psicosocial. Este impacto financiero fue equivalente al 4% del Producto bruto interno (PBI) del mundo, valor 20 veces mayor al de los recursos que se dedican para la prevención de riesgos.

Asimismo, se informa que en América Latina y el Caribe diariamente mueren 6300 trabajadores por motivos de accidentes o patologías relacionadas con el trabajo haciendo referencia a los factores de riesgo psicosocial, mencionando que anualmente se origina 317 millones de lesiones en el trabajo y más de 2,3 millones de fallecimientos que influencia de manera negativa a la calidad de vida de la persona (OMS, 2017). La Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

(2018) en el año 2018 indico que a nivel mundial el 5% y el 10% de la fuerza laboral sufrieron de estrés laboral en los países desarrollados y en los países industrializados el 20% y el 50% perjudico la fuerza laboral.

En Latinoamérica la mayor epidemia laboralmente se identificó al estrés laboral, reportándose que entre el 12% y el 33 % de la población de 15 años a más está siendo afectada por esta enfermedad, es la octava causa de muerte en individuos entre los 45 y 59 años y la quinta en mayores de 60 años (OIT, 2019). A la fecha, en el Perú no se han desarrollado investigaciones referentes a los factores de riesgo psicosocial en colaboradores de empresas nacionales.

Ante tal situación resulta de vital importancia los conocimientos en relación a la manera en que es percibida los riesgos psicosociales; saber si se da en los colaboradores y como está relacionado con el desempeño laboral. De esta manera se podrá elaborar planes de intervenciones más eficaces y útiles lo que conllevará a reducir los factores de riesgo psicosocial con el fin de optimizar las condiciones laborales y el desempeño en el trabajo. Por lo descrito, en el presente estudio se enuncia la pregunta: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021?

El actual estudio se fundamenta a nivel teórico, dado que los resultados hallados permitirán el desarrollo de futuros trabajos, contribuyendo de esta manera al desarrollo estudios de tipo correlacional. A su vez, el desarrollo del presente trabajo favorecerá a contrastar la teoría que sustenta este análisis de estudio. A nivel aplicativo, las conclusiones del estudio contribuirán a la formulación de programas promocionales a favor de los colaboradores de empresas industriales. A nivel social, contribuirá con información sobre los factores de riesgo psicosocial, de esta manera se podrá desarrollar proyectos sociales para que estas conductas eviten practicarse dentro del contexto organizacional y de alguna manera promover el desempeño laboral, así como, disminuir los indicadores de salud mental que trae consigo el tema tratado. A nivel metodológico, se tomaron pruebas de medición con evidencias psicométricas rigurosas como la confiabilidad y validez, los cuales pueden ser utilizadas en investigaciones en contexto

nacional. Asimismo, los resultados del estudio, servirán de apoyo a nuevos estudios de la misma línea de investigación.

En relación a lo descrito, se establece el objetivo principal, determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021. Donde los objetivos específicos son a) identificar el factor de riesgo psicosocial predominante en la muestra según sexo, b) identificar el nivel de desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales, según sexo; c) determinar la relación entre la variable factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de desempeño laboral (rendimiento, eficacia, eficiencia y efectividad). Por esa razón, se desprende la siguiente hipótesis general: existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales. Y como hipótesis específica se tiene: existe relación entre la variable factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de desempeño laboral (rendimiento, eficacia, eficiencia y efectividad).

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se analizaron los precedentes y la teoría de los autores de las variables. Dentro de las investigaciones internacionales se halla el trabajo desarrollado por Aluisa (2021) de tipo descriptivo con el objetivo de conocer la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en una muestra de 100 operarios de una empresa comercial en Ecuador. Entre los instrumentos de aplicación se aplicó el “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial COPSOQ” (ISTAS-21) y el “Cuestionario de Desempeño Laboral”. Los resultados mostraron la existencia de dimensiones que requieren intervención inmediata en cuanto a los factores de riesgo psicosocial, entre ellas están ritmo de trabajo ($M=97$), apoyo social de superiores ($M=56$) y exigencias cuantitativas ($M=54$). Asimismo, se determinó la existencia de tres factores que están relacionado directamente con el desempeño laboral de los agentes comerciales, ya que el porcentaje de asociación es superior o igual a 0.5; estos factores son ritmo de trabajo ($r=0.8$), claridad de rol y apoyo social ($r=0.6$) y doble presencia ($r=0.5$).

Páez, Santamaría, Albán, Albán y Landeta (2021) efectuaron una investigación de alcance descriptivo-correlacional con el objetivo de relacionar el riesgo psicosocial predominante y desempeño laboral en una muestra de 40 trabajadores administrativos de un museo de la ciudad de Ecuador. Los instrumentos utilizados fueron el “Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial” (F Psico 3-0) y la Escala de “Evaluación del Desempeño Laboral por Competencias” (EDLC). Se evidencian en relación a la variable desempeño laboral, que el 32.5% corresponde al nivel eficiente nivel de muy bueno con el 67.5%. Sobre los riesgos psicosociales, se obtiene el 47,5% siendo el nivel de riesgo muy elevado, en el nivel de riesgo elevado se obtiene el 30% y el 22.5% siendo un nivel adecuado. En el análisis exhaustivo se encontró que el 40.5% corresponde al nivel eficiente de desempeño laboral y un nivel de riesgo muy elevado en riesgos psicosociales.

Luna-Chávez, Anaya-Velasco y Ramírez-Lira (2019) desarrollaron un estudio descriptivo con la finalidad de evaluar la percepción de los trabajadores sobre los factores psicosociales. Estuvo conformada por una muestra de 199 trabajadores de una industria manufacturera de México. Para la recolección de datos se

empleo la “Batería para el estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial” (CTCPS-MAC). Los resultados muestran que el personal manifestó factores individuales con 84,9% con una percepción de bueno y muy bueno que probablemente los hace protectores de desgaste psíquico, mientras que para el factor contenido de trabajo fue de 55.2% y para contexto de trabajo es de 40.2%, teniendo como diferencia 44.8% y 59.8% respectivamente, una percepción de normal, regular y nocivo, convirtiéndose en posibles factores de riesgo psicosocial de desgaste psíquico, mostrando la necesidad de realizar acciones de mejora.

Tocto (2018) llevó a cabo un trabajo de investigación de alcance correlacional, cuyo objetivo fue relacionar los riesgos psicosociales y desempeño laboral en 170 colaboradores (administrativo y operarios) de la gerencia de salud de Ecuador. Entre los instrumentos de aplicación se empleó el Cuestionario adaptado CopsoQ-Istas 21 y el “Cuestionario Adaptado de Evaluación del Desempeño”. Los resultados muestran que las dimensiones con máximo afectación fueron: exigencias psicológicas (62%), calidad de liderazgo e influencia social (59.80%); compensación laboral (62.80%); y en relación al desempeño laboral fue capital social (63.50%) y control sobre el deber (51.60%). Asimismo, se halló que los riesgos psicosociales explican el 60% de la varianza de desempeño laboral ($R^2 = .598$).

Velásquez (2015) investigó en un estudio de tipo correlacional la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en 61 colaboradores (administrativo y operarios) en una empresa de la ciudad de Ecuador. El instrumento utilizado en el estudio fue un Cuestionario ad hoc desarrollado y creado por el investigador. Los resultados indicaron el 77.05% de los trabajadores afirmaron que su trabajo le genera un deterioro emocional, asimismo el 78.69% indicó haber trabajado fuera del horario definido sin recibir la compensación por las horas adicionales, en esa medida el 67.21% de colaboradores señalaron que no pudieron proceder con los objetivos de trabajo. Asimismo, se halló que los factores de riesgo psicosocial sí afectan el desempeño laboral de los trabajadores encuestado (nivel de significación de 0.05, X^2_t de 7,8147 y $X^2_c = 40.08$)

A nivel nacional, Quintana (2020) investigó en un estudio de tipo correlacional los factores de riesgo psicosocial y la relación entre desempeño laboral en una muestra de 60 personas del área asistencial y administrativo del Centro de Salud del Callao. Entre los instrumentos empleados estuvo el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo” (ISTAS 21) y la Escala de Desempeño Laboral (EDL). Los resultados muestran el 51.7% de los encuestados en un nivel promedio en relación a la variable factores de riesgo psicosocial y un nivel promedio de desempeño laboral en el 58.3% de los participantes. Asimismo, se halló una correlación inversa y significativa entre las variables ($Rho = -.59$; $p < .05$), concluyéndose que a superior punto de riesgo psicosocial menor desempeño laboral.

Quispe y Quico (2019) desarrollaron un estudio de alcance descriptivo con el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial que influirían en el desempeño laboral en una muestra de 100 colaboradores administrativos de la gerencia regional de salud de la ciudad de Arequipa. Para el levantamiento de la información se utilizó el “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial (ISTAS-21) y la “Escala de Desempeño Laboral” (EDL). Entre los principales resultados indican que los trabajadores evaluados manifestaron que los tres factores de riesgos psicosociales más importantes fueron violencia para el 44%, acoso laboral para el 36% y burnout para el 32% de los participantes. Además, en relación a los factores que han influido en el desempeño laboral, el 35% del personal administrativos encuestado eligió la opción de todas las anteriores, el 21% refiere que es la motivación, el 12% señala que es la comunicación entre compañeros, el 8% indica que es el entorno o ambiente de trabajo, el 6% que es la claridad del puesto, el 5% cree que es la habilidad del empleo y el desarrollo profesional, el 4% que son las condiciones sociales, económicas, legales y políticas y el 2% señala que es la satisfacción en su puesto.

Huarac (2017) desarrollo un estudio de tipo correlacional planteando determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en una muestra de 123 colaboradores administrativos y operarios de la Red de Salud del distrito de San Juan de Lurigancho. Los instrumentos de medición utilizados son el “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial” y la “Escala de Desempeño Laboral”. Se

encontró resultados sobre la relación inversa y significativa entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral ($Rho = -.58$; $p < .05$). Se determinó un nivel medio de desempeño laboral para el 47.2% encuestados y el riesgo psicosocial obtuvo un nivel medio en un 55.3%.

Quispez (2016) planteó un trabajo de alcance descriptivo-correlacional, en el cual analizaron la asociación de los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral a partir de las percepciones en 68 profesionales de la salud y personal administrativo de un Hospital de la ciudad de Lima. Los instrumentos utilizados para recolectar datos fueron la versión corta del “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo ISTAS 21” (CoPsoQ) y la Escala de Desempeño Laboral. En los resultados se obtuvo una relación estadísticamente significativa entre la variable desempeño laboral y riesgo psicosocial, de esta manera se concluyeron que los factores de riesgo psicosocial afectan el desempeño laboral.

Huacasi y Ticona (2016) desarrollaron una investigación de tipo correlacional entre los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional en 289 colaboradores de la Municipalidad provincial de la ciudad de Arequipa. Utilizaron para recoger los datos el “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial” y la “Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen”. Los resultados mostraron que el 57.8% de los participantes presentan un riesgo muy alto de riesgo psicosocial y el 8.7% no presenta riesgo. Asimismo, se halló una correlación inversa y significativa de las variables ($r = -.251$; $p = .000$).

En referencia a los estudios descritos párrafos anteriores, se evidencia que en los entornos laborales se vienen describiendo los factores de riesgo psicosocial que pueden repercutir el desenvolvimiento del trabajador. De esta manera, resulta complejo definir los factores psicosociales en lugar de trabajo, pues está integrado por percepciones y experiencias del colaborador y comprenden varios aspectos. La Organización Internacional del Trabajo (2019) precisa que los factores psicosociales como la interrelación que ocurre en la organización, el contenido, gestión laboral y las condiciones del entorno laboral. Influyendo nocivamente en la salud y bienestar del personal. Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad y

Salud en el Trabajo (INSST, 2020), determina los factores de riesgo psicosocial como las situaciones que se presenta en el ámbito laboral, el contenido del trabajo, la organización y la ejecución de las funciones, están relacionadas, porque presentan una potencia para causar daño la salud completa y desarrollo del trabajo. Por su parte, Vicente, Puerta y Martínez (2016), establecen la posibilidad que presentan los factores psicosociales de riesgo de afectar negativamente en el bienestar y salud de los trabajadores, teniendo como factores desencadenantes el estrés laboral, la tensión que puede afectar la salud física y psicológica.

Seguidamente, Vicente, Puerta y Martínez (2016) señalan que los factores negativos que podemos hallar en una situación laboral son aquellos que están vinculados con la desarrollo del trabajo, con el objetivo y responsabilidades del puesto laboral, con realizar una tarea específica o con el entorno de trabajo, la cantidad de horas y la magnitud del ritmo de trabajo, cambios de horarios e inesperado, equivoco o sobrecarga de rol, etc. La exposición a este tipo de riesgos no siempre tiene que terminar afectando a la salud del colaborador, aunque son una fuente de riesgo y, esto depende del método de afrontamiento funcional que utilice el colaborador para conducir la situación laboral y de esa manera quitar el riesgo, ya sea acoplándose a la situación, cambiando su comportamiento, emociones y conocimientos (OIT, 2019).

En virtud a las diferentes definiciones revisadas, se plantean los modelos teóricos necesarios que permitan la explicación de los factores de riesgo psicosocial. Uno de los Modelos de Demanda/Control Apoyo propuesto por Karasek (1979). Este modelo toma en cuenta lo que sucede entre la organización, las funciones a desempeñar, las exigencias de tipo psicológico y el control o autonomía de la persona. El nivel de las demandas laborales hace mención a exigencias psicológicas del trabajo (exceso de labores, tiempo escaso, cantidad de trabajo, dependencia del ritmo de los demás, e intensidad del trabajo), el nivel de control se refiere a los recursos, capacidades (determinado por su grado de formación, autonomía e inclusión en la toma de decisiones) que tiene el colaborador a su disposición para hacer frente a las exigencias. Se debe de tener en cuenta que este nivel sirve de modulador para hacer frente al estrés. En las últimas

investigaciones se le añadió la escala apoyo social (Johnson y Hall, 1988), puesto que los estudios realizados refieren que los colaboradores que están comprometidos a altas demandas, bajo control y poco apoyo social manifiestan un peligro doblemente de presentar síndromes clínicos. Esta dimensión hace alusión a los vínculos laborales.

El Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa propuesto por Siegrist (1996) estudia la relación de los factores de riesgo psicosocial y el bienestar físico, por medio del canje que se produce entre la empresa y el trabajador (desequilibrio entre el esfuerzo que el personal realiza “costes” y los beneficios que este obtiene “ganancias”). Al continuar con las investigaciones, se dieron cuenta que el papel laboral en la vida del ser humano es importante en cuanto el desarrollo del trabajador, relacionándolo con las situaciones que pueden experimentar dentro del entorno, actuando como un autorregulador del individuo en mejorar su autoestima, desarrollar habilidades, se debe de tener en cuenta que si se presenta un desajuste entre costes y ganancias, perjudicará en la autorregulación desencadenando sentimientos de ira, desmoralización, depresión, etc. Como ya se mencionó este modelo estudio dos factores, esfuerzo y recompensa los cuales hacen referencia al esfuerzo extrínseco, que nos hablan de las demandas laborales, y el esfuerzo personal, que viene a ser el estímulo motivacional de cada trabajador en relacionado a dichas peticiones. La recompensa que recibe el trabajador se brinda por medio de tres fuentes (dinero, seguridad laboral y estima).

A continuación, se describirá las dimensiones de los factores riesgos psicosocial que son seis y están incluidas en el método CoPsoQ-istas21 (Candia y Pérez, 2020). Las dimensiones son: a) exigencias psicológicas, el cual tiene relación con la carga de trabajo y la disponibilidad de tiempo de trabajo, aludido a la distribución y cantidad. La falta de personal, los salarios inferiores y la falta de tecnología que provocaron exigencias de cumplimiento y exigencias emocionales; b) trabajo activo y la posibilidad de desarrollo, el cual se refiere a la libertad del trabajador; c) inseguridad, habla de la permanencia laboral que esperan la mayoría de trabajadores y la existencia de aplicar a empleos en otras empresas. d) apoyo social y la calidad de liderazgo, es concomitante al apoyo que requiere y

lo que su jefe puede aportarle. La calidad del liderazgo hace referencia a la cualidad y trato del equipo de gerentes; e) doble presencia, permite medir el desasosiego por cumplir con las actividades del hogar, más las actividades laborales; y f) la estima, alude al apoyo por parte de los superiores y compañeros y el reconocimiento por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo. Esto incluye admitir un trato imparcial y justo.

La segunda variable objeto de estudio es el desempeño laboral, representando un constructo que ha producido gran interés por diferentes investigadores en los últimos años, esto debido a que trasciende en la salud psíquica y el bienestar de los colaboradores, así como en el logro de los objetivos en las organizaciones (Tirado, Llorente-Alonso y Topa, 2019). En este sentido Stoner (1994) afirma que el desempeño laboral está vinculado al proceso de ejecución de funciones de los miembros que integran una organización y al cómo éstos cumplen sus funciones cumpliendo instrucciones pre establecidas para el éxito de los objetivos en común. Asimismo, Robbins y Coulter (2005) lo define como un procedimiento que permite valorar el éxito de una organización (un sujeto, un conjunto de personas o un proceso) en el cumplimiento de sus actividades y metas laborales. En un ámbito organizacional holístico, la evaluación del desempeño laboral permite realizar una valoración sobre el cumplimiento de las metas desde un plano individual. Según Robbins y Judge (2013) sostienen que en las organizaciones más tradicionales realizan evaluaciones que a partir de la descripción de puestos, por ello la medición incluye las actividades que realizan los trabajadores; por otro lado, las compañías más modernas, de un contexto horizontal y más orientadas al servicio, requieren información más enfocada hacia las conductas que instituyen el desempeño laboral de sus colaboradores.

Por su parte, Davis y Newtrons (2000) refieren que el desempeño laboral son el conjunto de actividades que son realizadas por los colaboradores, las mismas que fueron establecidas por la organización y se encuentran orientadas al cumplimiento de los objetivos de esta. Posteriormente, Chiavenato (2011) define el desempeño laboral como la conducta del individuo con el propósito de lograr los fines dispuestos por la organización; ésta representa una metodología o estrategia individual para el logro de sus fines, esto hace presumir que está

basada en la caracteres del individuo entre los cuales se puede mencionar: las aptitudes, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, éstas características se relacionan con la constitución misma del trabajo y el de la organización a la cual pertenece, en consecuencia se producen comportamientos que repercuten en los resultados. En la actualidad las organizaciones consideran otros componentes de mayor importancia tales como la percepción del colaborador sobre el trabajo, éstas se manifiestan en actitudes y opiniones las cuales pueden ser modificadas o alteradas en búsqueda de mejorar el desempeño.

Las teorías relacionadas al desempeño laboral, giran en torno a la consideración de que el desempeño del colaborador es producto de los siguientes tres factores: la motivación que los gestores de la organización efectúan sobre los trabajadores, la capacidad del colaborador para para desempeñarse óptimamente en el puesto designado y finalmente, el espacio o entorno donde se desarrolla el trabajo (Griffin y Moorhead (2010). En búsqueda de lograr desempeños altamente competentes y eficaces el trabajador debe estar motivado, es decir desarrollar la potencialidad de realizar su trabajo de manera eficaz además de disponer de todos los recursos necesarios para realizar su trabajo de la mejor manera posible (Griffin y Moorhead, 2010). En el presente estudio se considerará el Modelo Teórico de Herzberg (1954), quien estima el desempeño como las condiciones extrínsecas o externas a las motivaciones del trabajador, como la compensación o remuneración, la estructura y valores de la organización, las condiciones de trabajo, etc. Además de ello, toma en cuenta las condiciones intrínsecas o propias del sujeto, tales como la seguridad laboral y las expectativas de línea de carrera. En consecuencia, un óptimo equilibrio entre estas condiciones generará una adecuada satisfacción en la organización. Además, cabe mencionar que diversos estudios (Navarro et al., 2015; Carmona-Halty et al., 2019) toman en cuenta a la satisfacción intrínseca como el factor principal capaz de generar respuestas positivas y placenteras a nivel emocional lo cual se manifiesta en un mayor dinamismo en la ejecución de sus actividades laborales, esto implica la posibilidad de evidenciar entusiasmo y un nivel adecuado de compromiso organizacional (Boluarte y Merino, 2015).

En relación a la estructura del constructo desempeño laboral, Chiavenato (2011) afirma que existen cuatro dimensiones, las cuales son: (a) rendimiento, el cual es considerado como una valoración de datos e interpretación de los resultados obtenidos los mismos que son contrastados frente a los indicadores instaurados por la organización. (b) eficiencia, la cual es definida como la correlación entre los valores y las ganancias, es decir, la adecuada ejecución de las tareas designadas realizando un adecuado uso o aplicación de los recursos que otorga la organización; c) eficacia, es definida como la capacidad de alcanzar los objetivos organizacionales a priori; y d) efectividad, comprende una correlación entre la eficiencia y eficacia, lo cual significa que existe un equilibrio entre los resultados obtenidos, los mismos que son dispuestos en un plazo determinado por la organización, por otro lado, se considera los valores o ganancias más provechosas, para ello se le otorga importancia a la precisión y valora la ausencia de pérdidas en estima del tiempo empleado así como de los materiales o inversión realizadas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es una investigación básica, dado que buscó ampliar la información sobre determinadas variables de estudio; en este sentido, se busca generar conocimiento sobre un tema concreto (CONCYTEC, 2018).

Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental - transversal dado a que el conocimiento adquirido se recauda y se examina en una muestra específica, en un espacio de tiempo específico, en el cual no se realiza manipulación de las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo es correlacional, ya que concede evaluar estadísticamente la vinculación de las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual:

Es definida como las condiciones presentes en el ámbito ocupacional y en el contexto de la ejecución de las labores, mantienen relación entre sí y representan una posibilidad latente de afectar la salud integral del colaborador, tanto física, psíquica o social, así como el cumplimiento de las tareas designadas (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Definición operacional:

Los Factores de Riesgo Psicosocial fueron medidos por medio del "Cuestionario de Riesgo Psicosocial de Copenhague (COPSOQ). El cuestionario en mención contempla 6 factores y está constituido por 38 ítems con cinco opciones de respuesta de tipo Likert.

Indicadores

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo
- Inseguridad
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Estima
- Doble presencia

Escala de medición:

La escala de medición con la cual se trabajó es de tipo ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Es definido como las conductas o acciones que se pueden observar en los colaboradores y están orientadas al logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2011).

Definición operacional:

La variable de desempeño laboral fue valorada con el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL). Este cuestionario tiene una estructura interna de cuatro dimensiones y se encuentra compuesto por 20 ítems cuyas respuestas tienen cinco alternativas.

Indicadores:

- Rendimiento
- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad

Escala de medición:

La escala de medición con la cual se realizó se trabajó es de tipo ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

La población es la totalidad de los casos, los cuales armonizan con una serie de características (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para el desarrollo del estudio, la población estuvo conformada por colaboradores pertenecientes a empresas industriales de Lima Metropolitana, de los cuales no se obtuvo un número exacto de miembros debido a la ausencia de datos formales en el medio.

Muestra:

La muestra estuvo conformada por 203 colaboradores pertenecientes a empresas industriales de Lima Metropolitana. Para el presente trabajo de investigación se considerarán al personal administrativo y operarios de las diferentes áreas o funciones.

Muestreo:

El tipo de muestreo usado para esta investigación fue el no probabilístico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), teniendo en cuenta que los datos escogidos fueron tratados en un proceso en el cual no se ha brindado a todos los individuos de la población la igualdad de oportunidades de ser seleccionados. Por otro lado, es de categoría intencional o de conveniencia (Bernal, 2010), de manera que se seleccionó de manera directa e intencional a los individuos de la población.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que laboraron en el año 2021.
- Colaboradores que trabajaron en una empresa del rubro industrial.
- Ser peruano(a) de nacimiento.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que invalidaron los cuestionarios respondiendo al azar o respuestas sin marcar.

- Colaboradores que no completaron ambas pruebas.

Tabla 1.

Características sociodemográficas en la muestra de estudio (n= 203)

Variables sociodemográficas	f	%
Sexo		
Varón	104	51.2
Mujer	99	48.8
Total	203	100%

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, esta fue usada para recoger datos por medio de preguntas a los sujetos con el fin de obtener datos ordenados sobre conceptos de una problemática (López-Roldán y Fachelli, 2015). Asimismo, la recopilación de información se realizó a través de instrumentos con el anonimato de los participantes.

Instrumentos:

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Se empleó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) el cual fue creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca, adaptado a nuestro contexto por Ayala (2020) en una muestra de 225 colaboradores de una empresa de supermercados, cuya finalidad fue valorar los factores que representen riesgo psicosocial en empresas con más de 30 trabajadores. Este instrumento consta de 38 ítems con una escala tipo Likert de cinco alternativas que se califican desde el 0 (nunca) al 4 (siempre).

Validez

El análisis de la prueba en la adaptación española (Moncada, 2008, citado en Mollo, 2015) reveló un análisis de correlación ítem-test, lo cual evidencia que los ítems están midiendo un mismo constructo. El análisis de la validez del constructo realizado mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), revela una estructura de seis dimensiones las cuales son: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo

social y calidad de liderazgo, estima y doble presencia. Asimismo, se presenta el análisis de consistencia interna de la versión media del ISTAS efectuado para una muestra de 7.612 trabajadores de nacionalidad española, además se aportan las recientes cifras de la validación del instrumento.

Confiabilidad

La consistencia interna de la adaptación española mediante el alfa de Cronbach varía entre los valores del 0.69 y 0.91 (Moncada, 2008, citado en Mollo, 2015).

Propiedades psicométricas peruanas

En el contexto peruano, Ayala (2020), llevó a cabo la validación del cuestionario fue por medio de la validez de contenido (V de Aiken), obteniendo datos significativos para cada uno de los ítems. Asimismo, se puntuó una consistencia interna de 0.90 valorada mediante del coeficiente alfa de Cronbach, el cual es considerado como una confiabilidad alta (Muñiz, 2019).

Variable 2: Desempeño laboral

El Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL) creado por autor (año), fue desarrollado y validado por Fuentes (2018) en una muestra de 60 trabajadores pertenecientes al área de recursos humanos de una empresa en la ciudad de Lima, con la finalidad de medir y evaluar el desempeño laboral en trabajadores. Este cuestionario consta de 20 ítems con una escala tipo Likert de cinco alternativas que va desde 1 (nunca) a 5 (siempre).

Validez

En relación a la validación del cuestionario, esta fue llevada a cabo por medio de la validez de contenido (V de Aiken), realizando el procedimiento de juicio de jueces expertos, los que se encargaron de la revisión de los ítems del instrumento de medición y evaluar si cumplían con los criterios requeridos tales como pertinencia, relevancia y claridad, obteniendo datos significativos para cada uno de los ítems.

Confiabilidad

En relación a la consistencia interna del CDL, se obtuvo la confiabilidad del instrumento con el índice estadístico alfa de Cronbach, obteniendo una consistencia interna de 0.979 el cual es considerado como una confiabilidad alta (Muñiz, 2019).

Propiedades psicométricas del piloto

Para la prueba piloto se contó con la participación de 31 colaboradores de una empresa industrial donde se analizó la consistencia interna de los instrumentos utilizados en el presente estudio. En tal sentido, se obtuvo una consistencia de 0.87 para el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) de 38 ítems, el cual fue obtenido por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Asimismo, se obtuvo una consistencia de 0.87 para el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL) de 20 ítems, el cual fue obtenido mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Ambas puntuaciones de consistencia interna fueron superiores a .70, lo cual evidencia su elevada confiabilidad (Muñiz, 2019)

3.5 Procedimientos

Para la investigación, primero se recopiló los datos a través de los instrumentos previamente ya validados, los mismos que fueron aplicados de forma virtual. Segundo se elaboró los cuestionarios de forma virtual en un Formulario de Google. Tercero, se coordinó con los responsables del área de recursos humanos y el de prevención de salud y seguridad en el trabajo para poder socializar el link del cuestionario previo consentimiento. Cuarto, se examinó las respuestas de los formularios virtuales con el fin de ajustarlos a los criterios de inclusión y depurar aquellos que no cumplían con dichos parámetros. Luego se preparó una base en el microsoft Excel con los datos organizados, para seguidamente procesarlos por medio del programa estadístico SPSS 26.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para la obtención de los resultados procedentes de la aplicación de los instrumentos, se creó una base de datos en Excel la cual viabilizó el análisis de

datos estadísticos por medio del programa SPSS 26. Se evaluó la normalidad de datos usando la prueba de Kolgomorov - Smirnov, el cual es utilizado para muestras con más de 50 participantes. Por otra parte, se utilizó el Rho de Spearman para valorar la correlación de las variables (Giorgio, 2014). Para la contrastación de hipótesis se utilizará la significancia estadística, de esta manera, una $p < 0.05$ significa que la hipótesis nula es falsa, es decir, se rechaza la hipótesis nula; y una $p > 0.05$ que la hipótesis nula es verdadera, es decir, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 2.

Análisis de consistencia interna de los instrumentos en la muestra total (n= 203).

	Estadísticos de fiabilidad	
	α	ω
Cuestionario de Riesgo Psicosocial de Copenhague	.589	.710
Exigencias psicológicas	.750	.759
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	.684	.733
Inseguridad	.642	.658
Apoyo social y calidad de liderazgo	.795	.826
Doble presencia	.423	.648
Estima	.313	.629
Cuestionario de Desempeño Laboral	.812	.864
Rendimiento	.750	.765
Eficiencia	.492	.598
Eficacia	.677	.776
Efectividad	.629	.783

Nota: α = Coeficiente alfa de Cronbach; ω = Coeficiente omega de McDonald's

3.7 Aspectos éticos

Los profesionales del área de psicología se encuentran en el deber de proteger la información confidencial obtenida de diversos medios, a través de las medidas necesarias que salvaguarden este fin. Esto está regulado por la ley y determinado por normas institucionales o por relaciones científicas o profesionales (González y Salomone, 2016). El presente estudio, se enmarca en concordancia a los Principios Éticos de la American Psychological Association (2020) por lo cual se brindó conocimiento a los participantes sobre el objeto de estudio, se indicó los procedimientos, la facultad de rehusarse a participar (norma 8.5).

Por otro lado, se le brindó la relevancia debida al Código de Ética presentada por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), siendo respetuosos de la normatividad nacional e internacional que regula las investigaciones en seres humanos (art. 22º). Por ello, para conseguir la información y los datos, se formuló el consentimiento informado direccionado a los participantes (art. 24º), así también se presentó los resultados sin incurrir a falsificación o plagio de la información (art. 26º).

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

Correlación entre las variables factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.

Factores de riesgo psicosocial	Desempeño laboral		
	r_s	p	r^2
Exigencias psicológicas	-.433	.000	.19
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	.481	.000	.23
Inseguridad	-.184	.009	.03
Apoyo social y calidad de liderazgo	.637	.000	.41
Doble presencia	.387	.000	.15
Estima	.054	.524	.003

Nota: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman; p = significancia estadística; r^2 = Tamaño del efecto.

En la tabla 3, se evidencia, la existencia de una correlación inversa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre el factor exigencias psicológicas y el desempeño laboral ($r_s = -.43$; $p = .000$), siendo el tamaño del efecto ($r^2 = .19$) mediano (Cohen, 1998). Así también, se encontró una correlación directa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre la variable desempeño laboral y el factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r_s = .48$; $p = .000$), siendo el tamaño del efecto ($r^2 = .23$) mediano (Cohen, 1998). Por otra parte, se halló que existe una correlación inversa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre el factor inseguridad y el desempeño laboral ($r_s = -.18$; $p = .009$) con la variable desempeño laboral, siendo el tamaño del efecto ($r^2 = .13$) pequeño (Cohen, 1998).

Asimismo, se encontró una correlación directa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre la variable desempeño y apoyo social y calidad de liderazgo ($r_s = .64$; $p = .000$), siendo el tamaño del efecto ($r^2 = .41$) mediano (Cohen, 1998). Seguidamente, se halló una correlación directa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre la variable desempeño laboral y doble presencia ($r_s = .39$; $p = .000$), siendo el tamaño del efecto ($r^2 = .15$) mediano (Cohen, 1998).

Finalmente, se evidencia que no existe una relación estadísticamente significativa entre el factor estima y la variable desempeño laboral ($r_s = .05$; $p = .524$), siendo el tamaño del efecto ($r^2 = .003$) pequeño (Cohen, 1998).

Tabla 4.

Factor de riesgo psicosocial predominante en función al sexo en la muestra de estudio (n= 203)

Factores de riesgo psicosocial	Varones (n= 104)		Mujeres (n= 99)	
	M	D.E.	M	D.E.
Exigencias psicológicas	9.88	4.838	10.29	4.298
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	27.83	5.705	26.23	5.105
Inseguridad	7.11	3.780	8.03	3.710
Apoyo social y calidad de liderazgo	29.10	7.006	29.70	5.504
Doble presencia	8.85	2.20	8.56	2.02
Estima	8.85	2.198	8.56	2.021

Nota: M= Media; D.E= Desviación Estándar.

La tabla 4, revela que el factor predominante en varones y mujeres en relación al riesgo psicosocial es la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con una media de 29.10 y 29.7 respectivamente. Seguida de trabajo activo y posibilidades de desarrollo con una media de 27.83 y 26.23 tanto para varones como para mujeres.

Tabla 5.

Nivel de desempeño laboral en función al sexo en la muestra de estudio (n= 203)

Desempeño laboral	Varones (n= 104)		Mujeres (n= 99)	
	f	%	f	%
Deficiente	2	1	0	0
Moderado	14	6.9	22	10.8
Eficiente	88	43.4	77	37.9

Nota: f= Frecuencia; %= Porcentaje.

En la tabla 5, se observa que el 43.4% y el 37.9% de los participantes varones y mujeres respectivamente presentan un nivel eficiente de desempeño laboral. Asimismo el 17.7% de los participantes entre varones y mujeres manifiestan un nivel moderado de desempeño laboral.

Tabla 6.

Correlación entre factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de desempeño laboral.

Factores de riesgo psicosocial	Rendimiento			Eficiencia			Eficacia			Efectividad		
	Rho	<i>p</i>	<i>r</i> ²	Rho	<i>p</i>	<i>r</i> ²	Rho	<i>p</i>	<i>r</i> ²	Rho	<i>p</i>	<i>r</i> ²
Exigencias psicológicas	-.422	.000	.18	-.405	.000	.16	-.414	.000	.17	.100	.155	.01
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	.445	.000	.20	.488	.000	.24	.357	.000	.13	.003	.964	.0009
Inseguridad	-.227	.001	.05	-.202	.004	.04	-.095	.179	.009	.058	.412	.003
Apoyo social y calidad de liderazgo	.608	.000	.37	.593	.000	.35	.488	.000	.24	.059	.403	.003
Doble presencia	.400	.000	.16	.259	.000	.07	.369	.000	.37	.017	.807	.0002
Estima	.025	.724	.52	.016	.824	.0002	.046	.512	.002	.019	.787	.0003

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; *p*: Significancia estadística; *r*²= Tamaño del efecto.

En la Tabla 6, se puede evidenciar que existe relación inversa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre el factor exigencias psicológicas con la dimensión rendimiento ($r_s = -.42$; $p = .000$), eficiencia ($r_s = -.41$; $p = .000$) y eficacia ($r_s = -.41$; $p = .000$), siendo el tamaño del efecto (r^2) mediano (Cohen, 1998). Asimismo, se encontró que existe relación directa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre el factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo con la dimensión rendimiento ($r_s = .46$; $p = .000$), eficiencia ($r_s = .49$; $p = .000$) y eficacia ($r_s = .36$; $p = .000$), siendo el tamaño del efecto (r^2) mediano (Cohen, 1998).

Así también, se halló que existe relación inversa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre el factor inseguridad con la dimensión rendimiento ($r_s = -.23$; $p = .001$) y eficiencia ($r_s = -.20$; $p = .004$), siendo el tamaño del efecto (r^2) mediano (Cohen, 1998). Asimismo, se pudo evidenciar que existe relación directa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre el factor apoyo social y calidad de liderazgo con la dimensión rendimiento ($r_s = .61$; $p = .000$), eficiencia ($r_s = .59$; $p = .000$) y eficacia ($r_s = .49$; $p = .000$), siendo el tamaño del efecto (r^2) mediano (Cohen, 1998). Seguidamente, se halló que existe relación directa con intensidad media (Mondragón, 2014) y estadísticamente significativa entre el factor doble presencia con la dimensión rendimiento ($r_s = .40$; $p = .000$), eficiencia ($r_s = .26$; $p = .000$) y

eficacia ($r_s = .37$; $p = .000$), siendo el tamaño del efecto (r^2) mediano (Cohen, 1998).

Seguidamente, sé que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el factor estima con la dimensión rendimiento ($r_s = .03$; $p = .724$), eficiencia ($r_s = .02$; $p = .824$), eficacia ($r_s = .05$; $p = .512$) y efectividad ($r_s = .02$; $p = .787$), siendo el tamaño del efecto (r^2) pequeño (Cohen, 1998).

Asimismo, se halló que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el factor inseguridad y la dimensión eficacia ($r_s = -.10$; $p = .179$), siendo el tamaño del efecto (r^2) pequeño (Cohen, 1998).

Finalmente, se demuestra que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión efectividad y con el factor exigencias psicológicas ($r_s = .10$; $p = .16$), el factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r_s = .003$; $p = .96$), el factor inseguridad ($r_s = .06$; $p = .412$), el factor apoyo social y calidad de liderazgo ($r_s = .06$; $p = .403$), el factor doble presencia ($r_s = .02$; $p = .807$) y el factor estima ($r_s = .02$; $p = .787$), siendo el tamaño del efecto (r^2) pequeño (Cohen, 1998).

V. DISCUSIÓN

A nivel internacional son escasos los estudios en que se plantea investigar la relación de los factores de riesgo psicosocial con diferentes variables, como el desempeño laboral en el contexto de empresas de diferentes rubros (Aluisa, 2021; Páez, Santamaría, Albán, Albán y Landeta, 2021; Velásquez, 2015) y específicamente en el rubro de la industria (Luna-Chávez, Anaya-Velasco y Ramírez-Lira, 2019). En el Perú, el escenario es más específico, por motivo que los estudios entorno a los riesgos psicosociales se han desarrollado con mayor amplitud en el sector salud, teniendo como participantes funcionarios públicos, personal administrativo y profesionales sanitarios (Quispez, 2016; Quispe y Quico, 2019; Quintana, 2020; Quispe y Quico, 2019) a diferencia del estudio de Huacasi y Ticona (2016), el cual se realizó con una muestra de operarios de una municipalidad de la ciudad de Arequipa.

El objetivo general plantea la existencia de relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Los resultados hallados revelan una correlación inversa y significativa entre el desempeño laboral y los factores exigencias psicológicas ($r_s = -.43$; $p = .000$) e inseguridad ($r_s = -.18$; $p = .009$). Este hallazgo es parecido a lo reportado en estudios a nivel internacional (Velásquez, 2015) y nacional (Huarac, 2017; Huacasi y Ticona, 2016; Quintana, 2020), donde se encontró que los factores de riesgo psicosocial se relacionan de manera inversa con el desempeño laboral. De esta manera, los trabajadores que experimentan y perciben sobrecarga laboral, escaso tiempo disponible, bajos salarios e insuficiente tecnología, así como, una carente estabilidad laboral y limitado desarrollo en la organización, van a presentar un nivel bajo en la búsqueda de la mejora continua, escasa motivación en las funciones laborales y un desenvolvimiento desfavorable en las actividades del trabajo.

Este escenario, exhibe la existencia de una influencia perjudicial en el bienestar y la salud de los trabajadores (OIT, 2019). Asimismo, Velásquez (2015) halló que los factores de riesgo psicosocial repercuten en el desempeño laboral del personal. De esta forma, Vicente, Puerta y Martínez (2016), indican que la presencia de los factores psicosociales de riesgo representan una posibilidad de influir negativamente en la salud de los colaboradores, interviniendo como

factores desencadenantes de tensión y demás afecciones, pudiendo aquejar tanto a la salud física como psicológica.

Además, los resultados hallaron una correlación directa y significativa entre la variable desempeño laboral y los factores trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r_s = .48$; $p = .000$), apoyo social y calidad de liderazgo ($r_s = .64$; $p = .000$) y doble presencia ($r_s = .39$; $p = .000$). Este hallazgo es similar con lo registrado por Aluisa (2021), donde se encontró una correlación directa entre el desempeño laboral con los factores claridad de rol y apoyo social, ritmo de trabajo y doble presencia. Estos resultados reflejan la idea que los trabajadores que obtienen ayuda y apoyo por parte de sus compañeros y perciben una buena calidad en el liderazgo por parte de los gerentes, así como, poseer la autonomía para poder decidir sobre horarios, ritmo e iniciativa en el trabajo tienden a presentar mejores resultados en sus actividades laborales, siendo más eficientes y eficaces, en búsqueda de lograr los objetivos comunes, los cuales están establecidos con previamente, teniendo la flexibilidad para cumplir con sus tareas familiares (ejemplo: tareas domésticas), además de las propias actividades del trabajo. De esta manera el buen desempeño laboral y la gratificación en la realización de las funciones trasciende en la salud mental y el bienestar de los colaboradores, así como el logro de los objetivos en las organizaciones (Tirado, Llorente-Alonso y Topa, 2019).

Así también, se halló que no se halló una correlación significativa entre el factor estima y la variable desempeño laboral ($r_s = .05$; $p = .524$). En este sentido, en la muestra de estudio, se evidencia que no existe una relación determinante sobre el desempeño laboral manifestada en el reconocimiento, valoración y trato justo que se pueda recibir en el entorno laboral. Este hallazgo se sustenta en el Modelo Teórico De Herzberg (1954), en donde se indica que los trabajadores que presentan eficiencia y eficacia en sus labores cotidianas, se encuentran movilizadas por factores internos de motivación, como el amor propio, pasión por lo que hace, satisfacción personal, fuerza interior y la confianza. En este sentido, los colaboradores que cuenten con motivación intrínseca, se desempeñarían de la mejor manera, mostrando un buen rendimiento y desarrollando sus actividades con efectividad, sin considerar taxativos los estímulos externos, como las

recompensas, teniendo efecto directo en sus funciones de manera favorable (Griffin y Moorhead, 2010).

Con respecto a los objetivos específicos, el primero fue identificar el factor de riesgo psicosocial predominante en la muestra según sexo. En este sentido se encontró que el factor predominante en varones y mujeres fue la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con una media de 29.10 y 29.7 respectivamente, seguida de trabajo activo y posibilidades de desarrollo con una media de 27.83 y 26.23 tanto para varones como para mujeres. Este hallazgo es parecido a lo reportado en la investigación de Aluisa (2021), donde se observó que entre los factores predominantes se encontraban el ritmo de trabajo ($M= 97$) y el apoyo social de superiores ($M= 56$). Estos resultados se interpretan a razón que tanto varones como mujeres obtienen el respaldo que necesitan de parte de su equipo de trabajo y la que su superior inmediato les puede proporcionar. La ausencia de apoyo de los jefes inmediatos está relacionada con la falta de principios además de procedimientos adecuados para la gestión de personal. La calidad del liderazgo hace mención a la aptitud e idoneidad del equipo de los jefes o gerentes (Candia y Pérez, 2020). En el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa propuesto por Siegrist (1996), se evidencia que entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar, es importante la interacción saludable entre el canje que se produce entre la empresa y el trabajador (desequilibrio entre el esfuerzo que el personal realiza “costes” y los beneficios que este obtiene “ganancias”). De esta manera, el papel laboral en la vida del ser humano es importante en cuanto el desarrollo del trabajador, relacionándolo con las situaciones que pueden experimentar dentro del entorno, teniendo en el individuo efectos en mejorar su autoestima y desarrollar habilidades, se debe de tener en cuenta que si se presenta un desajuste entre costes y ganancias, perjudicará en la autorregulación desencadenando sentimientos de ira, desmoralización, depresión, etc.

Respecto al segundo objetivo específico, fue identificar el nivel de desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales, según sexo. El resultado indica que el 43.4% y el 37.9% de los participantes varones y mujeres respectivamente presentan un nivel eficiente de desempeño laboral. Este hallazgo es similar a lo encontrado en el estudio de Páez, Santamaría, Albán, Albán y

Landeta (2020), quienes encontraron un nivel eficiente en el 67.5% de los trabajadores del área administrativa de un museo de Ecuador. Así también, Quintana (2020), indicó un nivel promedio de desempeño laboral en el 58.3% de los encuestados del área asistencial y administrativo de un Centro de Salud del Callao y el trabajo de investigación de Huarac (2017), donde se identificó un nivel promedio de desempeño laboral en el 47.2% de los trabajadores. A nivel teórico, el Modelo explicativo del desempeño laboral de Herzberg (1954), indican que los trabajadores al sentirse motivados para poder hacer las cosas bien, tendrían efectos directos en sus funciones de manera favorable (Griffin y Moorhead, 2010). Asimismo, toman la satisfacción intrínseca relacionado con el buen desempeño en el trabajo, los cuales representarían el principal impulsor de emociones positivas, de disfrute y energía para llevar a cabo las actividades en contexto laboral, lo cual conlleva a un mayor compromiso y motivación organizacional (Boluarte y Merino, 2015).

Respecto al último objetivo específico, fue determinar la relación entre la variable factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de desempeño laboral (rendimiento, eficacia, eficiencia y efectividad), teniendo como resultado que existe relación inversa y significativa entre el factor exigencias psicológicas con la dimensión rendimiento ($r_s = -.42$; $p = .000$), eficiencia ($r_s = -.41$; $p = .000$) y eficacia ($r_s = -.41$; $p = .000$). En este sentido, los trabajadores que tengan sobrecarga laboral, limitado tiempo de trabajo, escasez de personal, bajos salarios y déficit de herramientas tecnológicas, así como demás materiales para el desarrollo de sus labores en malas condiciones, provocarían exigencias de cumplimiento y exigencias emocionales, las que afectarían su salud mental, y repercutirían en su rendimiento laboral, su eficacia y su efectividad. En este sentido, Candia y Pérez (2020) refieren que estas exigencias a nivel psicológico configuran como estresores que se generan en la organización, al demandar el cumplimiento de una jornada laboral extenuante que se orientada a la obtención de producto o a los resultado de ésta, eludiendo la salud de sus colaboradores.

Seguidamente, se halló la existencia de una relación directa y significativa entre el factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo con la dimensión rendimiento ($r_s = .46$; $p = .000$), eficiencia ($r_s = .49$; $p = .000$) y eficacia ($r_s = .36$; $p =$

.000). Estos hallazgos indican que los trabajadores que cuentan con autonomía (capacidad de decidir sobre horarios, ritmo, orden, método, variedad, iniciativa, calidad) y contemplan cierto control en sus actividades, tienden a cumplir con sus funciones en un corto espacio de tiempo, pudiendo minimizar los recursos de la empresa y optimizando su rendimiento (Candia y Pérez, 2020).

Así también, se encontró que existe relación inversa y significativa entre el factor inseguridad con la dimensión rendimiento ($r_s = -.23$; $p = .001$) y eficiencia ($r_s = -.20$; $p = .004$). En este sentido, los trabajadores que perciban inestabilidad en el trabajo y una escasa posibilidad de desarrollo en la organización, lo manifestarían con respuestas ansiosas a posteriori relacionadas a inesperados cambios en los ambientes de trabajo. Cabe resaltar, que en los últimos años los índices de inseguridad laboral han aumentado a un ritmo alarmante debido a que el sector laboralmente activo se encuentra alarmado ante la posibilidad de quedar fuera de la organización y deber conseguir otro empleo con inmediatez, lo que a su vez producirá indicadores negativos y nocivos para la salud (Candia y Pérez, 2020) los mismos que tendrían efecto directo en la productividad de los colaboradores y el logro de los objetivos en sus labores diarias.

Asimismo, se puede evidenciar la existencia de una relación directa y significativa entre el factor apoyo social y calidad de liderazgo con la dimensión rendimiento ($r_s = .61$; $p = .000$), eficiencia ($r_s = .59$; $p = .000$) y eficacia ($r_s = .49$; $p = .000$). Estos hallazgos refuerzan la hipótesis que a mayores oportunidades de ayuda por parte del equipo de trabajo y del jefe inmediato mayor será la posibilidad de advertir un rendimiento óptimo por parte del trabajador. El déficit de apoyo de los jefes inmediatos está enlazada con la ausencia de principios y procedimientos específicos para llevar a cabo una adecuada administración de personal (Siegrist, 1996). La calidad del liderazgo apunta directamente a la competencia del equipo de gerentes o jefes, de esta manera, un liderazgo de calidad y apoyo mutuo entre los miembros del trabajo, repercutiría en un mejor desenvolvimiento en el trabajo, aumento de esta manera la eficacia en la realización de funciones y en la eficiencia, al momento de cumplir con nuestras actividades, con el menor número de recursos posibles, trayendo como consecuencia un mejor ambiente laboral (Chiavenato, 2011).

Seguidamente se halló que existe relación directa y significativa entre el factor doble presencia con la dimensión rendimiento ($r_s = .40$; $p = .000$), eficiencia ($r_s = .26$; $p = .000$) y eficacia ($r_s = .37$; $p = .000$). En este sentido, los trabajadores con que además de la carga laboral manifiesten una carga familiar en la muestra de estudio, tienden a presentar un buen rendimiento en el trabajo, así como, una buena eficiencia y eficacia en sus labores diarias en el centro laboral. Sin embargo, como refieren Candia y Pérez (2020), este rendimiento positivo en el trabajo pudiere estar provocando en el hogar tensiones muy altas, por lo cual se puede inferir que la demanda laboral represente mayor exigencia, afectando la armonía familiar y social.

De otro lado, entre los resultados del presente trabajo, se encontró no se halló una correlación significativa entre la dimensión efectividad y los factores de riesgo psicosocial. Ello se puede interpretar a medida que los trabajadores suelen llegar a los objetivos de sus labores en un tiempo determinado, es decir, tienen un equilibrio entre la eficiencia y eficacia en tus funciones. La efectividad en las actividades laborales no estaría relacionado directamente con la existencia de factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, los cuales están configurados por un conjunto de aprehensiones y experiencias del colaborador (INSST, 2020).

Por otra parte, no se encontró relación significativa entre el factor estima con las dimensiones de desempeño laboral, como rendimiento ($r_s = .03$; $p = .724$), eficiencia ($r_s = .02$; $p = .824$), eficacia ($r_s = .05$; $p = .512$) y efectividad ($r_s = .02$; $p = .787$). Este resultado responde, a que en los trabajadores encuestados, tenderían a presentar una satisfacción intrínseca relacionada con el buen desempeño en el trabajo. Esta premisa, sería porque se establecen vinculaciones positivas o disfrute a nivel emocional y sinergia en la realización de las actividades en el trabajo, lo cual conlleva a la propagación de un mayor entusiasmo y compromiso laboral (Boluarte y Merino, 2015). De esta manera, los trabajadores que tengan motivos internos como el compromiso, la autodeterminación y la confianza, tenderían a presentar un mejor rendimiento en el trabajo, mostrando eficiencia y eficacia en sus labores, sin estar vigilantes de los reforzadores externos y sociales, como los premios y distinciones que puedan recibir.

Así también, se observó que no existe una relación significativa entre el factor inseguridad y la dimensión eficacia ($r_s = -.10$; $p = .179$). Este resultado indicaría que los trabajadores de la muestra, orientan su trabajo con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidas en sus actividades laborales (eficacia laboral), independientemente de la seguridad laboral que le pueda dar la empresa que los contrata; es decir, los colaboradores que cuentan con la capacidad de poder cumplir con los objetivos predeterminados en sus funciones, lo realizan sin importar las condiciones laborales (alteraciones de la jornada y horario de trabajo, bajo salario, despidos fortuitos). Esta realidad se puede explicar en relación al abordaje de las condiciones laborales que ha establecido el gobierno peruano frente a la pandemia y a la COVID-19, causal de la crisis económica de las empresas peruanas en diferentes rubros, las cuales se vieron en la necesidad de despedir a sus trabajadores por motivos económicos, llevado a algunas a desaparecer y otras que optaron por ceñirse al mecanismo de la suspensión perfecta de labores. Este escenario, trajo consigo que muchos empleados se queden sin trabajo por varios meses, motivo por el cual, empleados que cuentan con un contrato vigente, se vieron en la necesidad de poder ajustarse a los cambios, como disminución del salario, cumplimiento de horarios extensos y atípicos y la exposición a contagiarse. A pesar de la inseguridad laboral, muchos trabajadores optaron por seguir laborando y continuar cumpliendo con sus actividades en las organizaciones.

Finalmente, el presente estudio ha dilucidado una de las vías por las cuales los trabajadores llegan a experimentar un bajo desempeño laboral, estando relacionado con indicadores de riesgo psicosocial. En específico, el presente estudio ha demostrado que los colaboradores que perciben y son afectados por los factores de riesgos psicosociales, tienden a desarrollar un nivel bajo en la realización de sus funciones. De esta manera, se visualiza que los trabajadores con niveles bajos de desempeño laboral, estarían siendo afectado por los riesgos psicosociales de la empresa, pudiendo presentar problemas emocionales y llegar a psicopatizar, pudiendo afectar negativamente al rendimiento del trabajador (OIT, 2019)

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación inversa entre el factor exigencias psicológicas ($r_s = -.43$) e inseguridad ($r_s = -.18$) con la variable desempeño laboral, siendo esta correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Asimismo, el tamaño del efecto es mediano ($r^2 = .19$) y pequeño ($r^2 = .03$) respectivamente (Cohen, 1998). Por otro lado, se encontró la existencia de una relación directa entre el factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r_s = .48$), factor apoyo social y calidad de liderazgo ($r_s = .64$) y factor doble presencia ($r_s = .39$) con la variable desempeño laboral. Asimismo, el tamaño del efecto es mediano respectivamente ($r^2 = .23$; $r^2 = .41$; $r^2 = .15$) (Cohen, 1998).

Segunda: El factor de riesgo predominante en función al sexo, son los factores apoyo social y calidad de liderazgo con una media de 29.10 para varones y una media de 29.7 para mujeres.

Tercera: Respecto a los niveles de desempeño laboral según el sexo, el 43.4% y el 37.9% de los participantes varones y mujeres respectivamente presentan un nivel eficiente de desempeño laboral.

Cuarto: Se determinó que entre el factor exigencias psicológicas y las dimensiones rendimiento ($r_s = -.42$) eficiencia ($r_s = -.41$) y eficacia ($r_s = -.41$), se da una correlación inversa y significativa ($p < .05$). Asimismo, se encontró que entre el factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo y las dimensiones rendimiento ($r_s = .45$) eficiencia ($r_s = .49$) y eficacia ($r_s = .36$), se da una correlación directa y significativa ($p < .05$). Así también, se halló que entre el factor inseguridad y las dimensiones rendimiento ($r_s = -.23$) y eficiencia ($r_s = -.20$), se da una correlación inversa y significativa ($p < .05$). Seguidamente, se determinó que entre el factor apoyo social y calidad de liderazgo y las dimensiones rendimiento ($r_s = .61$) eficiencia ($r_s = .59$) y eficacia ($r_s = .49$), se da una correlación directa y significativa ($p < .05$). Asimismo, se halló que entre el factor doble presencia y las dimensiones rendimiento ($r_s = .40$) eficiencia ($r_s = .26$) y eficacia ($r_s = .37$), se da una correlación directa y significativa ($p < .05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Realizar trabajos de investigación adicionales en relación a los riesgos psicosociales, y las variables de desempeño laboral, el estrés y la personalidad, con la finalidad de esclarecer aspectos que ayuden a fortalecer y desarrollar conductas adaptativas, entre ellas un desempeño laboral eficiente. Ello traerá como consecuencia un mejor conocimiento acerca de los estilos de personalidad y la dinámica organizacional, que permitan vincular un nivel alto de desempeño.

Segunda: Se recomienda a las empresas, desarrollar programas de integración entre los miembros de la organización, charlas que promuevan la comunicación de tareas claras, trabajo en equipo, empatía y conciliación laboral para concientizar a los colaboradores de la importancia de desarrollar conductas saludables y adaptativas en el contexto organizacional.

Tercera: En consecuencia a los resultados obtenidos, se enfatiza la importancia de brindar capacitaciones que refuercen los procedimientos para la ejecución de las funciones y que, permitan aumentar los conocimientos y el perfeccionamiento de habilidades de los colaboradores.

Cuarta: Se sugiere mantener una adecuada comunicación con los trabajadores a partir de la escucha de sus necesidades e inquietudes, esto permitirá ampliar las posibilidades de apoyo y mejora del bienestar psicológico de los mismos.

Finalmente, se debe mantener el proceso de línea de carrera como una estrategia para la fidelización y retención del talento, así como la mejora de las condiciones en torno a la estabilidad laboral del trabajador para generar una mejor perspectiva sobre el crecimiento profesional dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Aluisa, D. (2021). *Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Asertia Comercial S.A. durante el último periodo del 2019*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18943>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Ayala, J. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en colaboradores con alto y bajo nivel de estrés laboral en supermercados de Lima*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/777>
- Bernal, C (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Boluarte, A. & Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: Evaluación estructural y distribuciones de sus puntajes. *Revista LIBERABIT*, 21 (2), 235-243. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a06v21n2.pdf>
- Candia, M. & Pérez, J. (2020). *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Versiones completa y breve*. España: Superintendencia de Seguridad Social. Obtenido de http://200.73.92.130/Manual_del_metodo_del_cuestionario_SUSESOISTA_S21.pdf
- Carmona-Halty, M. Schaufeli, W. & Salanova, M. (2019). The Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES–9S): Factorial Validity, Reliability, and Measurement Invariance in a Chilean Sample of Undergraduate University Students. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-5. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01017/full>

- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (2018). *Tipos de investigación*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cohen, J. (1998). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Second Edition*. Hillsdale, NJ: LEA.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano* (5ª. ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Davis, k. & Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (10a ed.) México: Edición McGraw – Hill.
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4thed.)*. Boston: Allyn & Bacon
- Gil-Monte, P. R., & Manzano-García, G. (2015). Psychometric properties of the Spanish Burnout Inventory among staff nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 22, 756-763. doi: 10.1111/jpm.12255
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- González, F. & Salome, G. (2016). El consentimiento informado en el campo de la salud mental. De la pauta deontológica-jurídica a la dimensión clínica. *Anuario de Investigaciones*, 13, 219-225.
<https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696063.pdf>

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Herzberg, F. (1954). *Work of the nature of man. The world of publishing Company*. http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Huarac, S. (2017). *Riesgo psicosocial y desempeño laboral en la Red de Salud San Juan de Lurigancho, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_f5a029df135d60cf8381d0b16ab467eb
- Huacasi, Z. & Ticona, Y. (2016). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la municipalidad provincial de Arequipa*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3528>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020). *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuarios*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%B1as+empresas/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2>
- Johnson, J. & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78 (10), 1336-1342.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction Of Working Life*. New York: USA: basic books.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Luna-Chávez, E., Anaya-Velasco, A. & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnosis of the perceptions of psychosocial risk factors in the work of the personnel of a manufacturing industry. *Revista Estudios de Psicología*, 38, 1-10. DOI: 10.1590/1982-0275201936e180148
- Mollo, M. (2015). *Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de Lima de una compañía de seguros del Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4537>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8 (1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Muñoz, C (2015). *Metodología de la investigación*. México: Oxford University Press México. ISBN: 6074265429.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo. ISBN 978-92-2-133151-3
- Organización Mundial de la Salud (2017). *Protecting workers' health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Páez, R., Santamaría, H., Albán, M., Albán, G. & Landeta, L. (2021). Psychosocial Risk Factor and Job Performance of City Museum Administrative Staff. *Revista UDA AKADEM – Pensamiento empresarial*, 7, 9-27. <http://udaakadem.uazuay.edu.ec/article/view/368/551>
- Quintana, R. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020*.

- (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47941>
- Quispe, E. & Quico, E. (2019). *Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud de Arequipa, 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9884>
- Quispez, C. (2016). *Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2594#:~:text=La%20conclusi%C3%B3n%20fue%20que%20los,liderazgo%2C%20doble%20presencia%20y%20estima>.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Robbins, S. & Coulter, M., (2005). *Administración*. México: Pearson Education.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41. doi: 10.1037//1076-8998.1.1.27
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente (2018). *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*.
https://www.ugt.es/sites/default/files/anuario_2018_web.pdf
- Stoner, J. (1994). *Administración* (5a ed.). México: Editorial Prentice – Hall.
- Tirado, Llorente-Alonso y Topa, (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *Revista Europea de Investigación en Salud, Psicología y Educación*, 9 (2), 59-70.
https://www.researchgate.net/publication/332808053_Desequilibrio_esfuerzo-

recompensa_y_quejas_subjetivas_de_salud_Estudio_exploratorio_entre_m
edicos_en_Espana

Tocto, B. (2018). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28275>

Velásquez, A. (2015). *Factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal en la empresa Imporcalza S.A.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13031>

Vicente, M., Puerta, I., & Martínez, A. (2016). *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario*. España: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, SL.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021?	General	General	Variable 1: Factores de Riesgos Psicosociales		Diseño: No experimental y transversal
		Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en una muestra de colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021	Dimensiones	Ítems	
	Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en trabajadores de empresas industriales.		Exigencias psicológicas. Trabajo activo y posibilidad de desarrollo. Inseguridad. Apoyo social. Estima.	1 al 38	Nivel: Descriptivo-correlacional.
	Específicos	Específicos	Doble presencia.		
			Variable 2: Desempeño Laboral		POBLACIÓN-MUESTRA
		a) Identificar el factor de riesgo psicosocial predominante en la muestra según sexo b) identificar el nivel de desempeño laboral en trabajadores de empresas industriales, según sexo c) determinar la relación entre la variable factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de desempeño laboral (rendimiento, eficacia, eficiencia y efectividad).	Dimensiones	Ítems	N= 30 n= 60
	a) Existe relación significativa entre la variable factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de desempeño laboral (rendimiento, eficacia, eficiencia y efectividad).		Rendimiento Eficiencia Eficacia Efectividad	1 al 20	Instrumentos COPSOQ Cuestionario de Desempeño Laboral -CDL

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Factores de riesgos psicosociales	Es definida como las condiciones que están y que se presentan en el contexto laboral y en la ejecución de las labores, se encuentran relacionadas entre sí, porque presentan un potencial para causar daño al desarrollo del trabajo y la salud completa del trabajador, como la física, psíquica o social (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2014).	Los factores de riesgos psicosociales se medirá mediante el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Constituida por 38 ítems con respuestas de tipo Likert.	Exigencias psicológicas	Características del trabajo: cantidad y distribución del trabajo, tiempo requerido, y distribución	1,2,3,4,5,6	Ordinal
			Trabajo activo y posibilidad de desarrollo.	Autonomía	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	
			Inseguridad	Estabilidad laboral y posibilidad en otras organizaciones.	17,18,19,20	
			Apoyo social y calidad de Liderazgo.	Calidad de liderazgo de sus jefes inmediatos.	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	
			Estima	Trato justo y reconocimiento por el trabajo realizado	31,32,33,34	
			Doble presencia	Preocupación por cumplir las tareas domésticas.	35, 36, 37, 38	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	VALOR FINAL
Desempeño Laboral	El desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son notables al logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2011)	El desempeño laboral se medirá mediante el Cuestionario de Desempeño Laboral, constituida por 20 ítems, con respuesta tipo Likert.	Rendimiento	Medición de los resultados. Evaluación de los objetivos.	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal	Nunca [1; 5] Casi nunca [6; 10] A veces [11; 15] Casi siempre [16;20] Siempre [21; 25]
			Eficiencia	Costos. Beneficios.	6, 7, 8, 9, 10		Nunca [1; 5] Casi nunca [6; 10] A veces [11; 15] Casi siempre [16;20] Siempre [21; 25]
			Eficacia	Bienes y Servicios.	11, 12, 13, 14, 15		Nunca [1; 5] Casi nunca [6; 10] A veces [11; 15] Casi siempre [16;20] Siempre [21; 25]
			Efectividad	Logro de resultados	16, 17, 18, 19, 20		Nunca [1; 5] Casi nunca [6; 10] A veces [11; 15] Casi siempre [16;20] Siempre [21; 25]

Anexo 3: Prueba de Normalidad de las Variables

Tabla 7.

Prueba de normalidad de las variables factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.

Variables	K-S	gl	P
Exigencias psicológicas	.076	203	.006
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	.088	203	.001
Inseguridad	.079	203	.004
Apoyo social y calidad de liderazgo	.064	203	.040
Estima	.108	203	.000
Doble presencia	.130	203	.000
Rendimiento	.103	203	.000
Eficiencia	.117	203	.000
Eficacia	.133	203	.000
Efectividad	.154	203	.000
Desempeño laboral	.071	203	.014

Nota: gl= Grados de libertad; K-S= Kolmogorov-Smirnov; *p*= Significancia estadística.

En la tabla 7, se identifica que la variable factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, poseen una distribución no normal, debido a que el valor *p* fue menor a .05; por ende, se hará uso de estadísticos no paramétricos para el análisis inferencial de los datos. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov al ser la muestra mayor a 50 participantes.

Anexo 4: Resultados del piloto

Tabla 8

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's de la variable Factores de Riesgo Psicosocial

	# Elementos	Cronbach's α
Factores de Riesgos Psicosociales	38	0.870

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach en los 38 ítems de la variable Factores de Riesgos Psicosociales con un valor de .870, lo cual evidencia su elevada confiabilidad (Muñiz, 2019)

Tabla 9

Evidencias de consistencia interna con Alfa de Cronbach's de la variable desempeño laboral.

	# Elementos	Cronbach's α
Desempeño Laboral	20	0.871

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach en los 20 ítems de la variable Desempeño Laboral con un valor de .871, lo cual evidencia su elevada confiabilidad (Muñiz, 2019)

Anexo 5: Instrumentos

Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ).

Versión Mollo (2015)

Marque con un aspa (X) sólo una de las alternativas, según la frecuencia con la que más se identifique.

	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2	¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?					
3	¿Tienes tiempo de tener tu trabajo al día?					
4	¿Te cuesta olvidar tus problemas del trabajo?					
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el realizas las tareas?					
10	¿Puedes decidir cuando haces un descanso?					
11	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15	¿Tienen sentidos tus tareas?					
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
17	En estos momentos ¿estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo?					
18	Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
19	Por si te varían el salario (que te lo bajen, que te paguen en especie)?					

20	Por si te cambian el horario (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
21	¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22	¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad?					
23	¿En tu empresa se te informa con suficiente anticipación de los cambios que puedan afectar tu futuro?					
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
25	5 ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeras?					
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato superior?					
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					
31	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
38	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
33	En mi trabajo me tratan injustamente					
34	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					
35	Si faltas algún día a tu casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
36	Cuando estas en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
37	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
38	A continuación marque con una X sólo una de las alternativas: ¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces tú?					
	Soy la /el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domesticas					
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.					
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.					
	Solo hago las tareas muy puntuales.					
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Fuentes (2018)

Tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el desempeño laboral en el lugar donde trabajas. La presente encuesta es anónima, por favor elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X), de antemano agradezco su colaboración.

ESCALA DE VALORES

- Nunca (1)
- Casi Nunca (2)
- A veces (3)
- Casi Siempre (4)
- Siempre (5)

DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO		Marca con una X				
		1	2	3	4	5
1	Realizo mi trabajo de acuerdo a las funciones del cargo asignado.					
2	La división de las áreas de trabajo es adecuada para mejorar mi rendimiento laboral.					
3	La tecnología ayuda a mejorar mi rendimiento laboral.					
4	La organización solicita ideas para mejorar mi trabajo.					
5	Me identifico con la misión de mi organización.					
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA						
6	Trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales.					
7	Muestro capacidad de gestión y habilidad en mis funciones					
8	Valoro mi labor desempeñada por la organización.					
9	En mi organización la comunicación es horizontal.					
10	Se practica una comunicación asertiva en mi organización					

DIMENSIÓN 3: EFICACIA						
11	En mi organización cumplo con las funciones otorgadas de acuerdo al cargo que desempeño.					
12	Cumplo el horario señalado por el reglamento de mi organización.					
13	Logro las metas propuestas por mi área.					
14	Cumplo eficazmente con los objetivos de mi organización.					
15	Mi organización premia el cumplimiento de los objetivos					
DIMENSIÓN 4: EFECTIVIDAD						
16	Los colaboradores están realmente comprometidos con el éxito del área de mi organización.					
17	Los conflictos entre áreas son bastante frecuentes.					
18	Tomo en cuenta la opinión de mis compañeros cuando se debe tomar una decisión.					
19	Los objetivos de algunos miembros del área de mi organización entran en conflicto con los otros.					
20	Los resultados del trabajo de mi grupo dependen del esfuerzo conjunto de todos mis compañeros.					

Formulario virtual para la recolección de datos



Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en colaboradores de empresas Industriales en Lima Metropolitana, 2021.

Estimado(a) participante:

Usted ha sido invitado(a) a colaborar en la siguiente investigación desarrollada por Milagros de los Santos y Norma Espinoza, la cual tiene por objetivo relacionar los Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en colaboradores de empresas Industriales en Lima Metropolitana, 2021.

Su participación es estrictamente voluntaria, donde sus respuestas son de carácter confidencial y los datos obtenidos solo serán utilizados para el objetivo de este estudio.

Agradecemos su colaboración, interés y participación.

 milagrosdelossantosm@gmail.com (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**

¿Acepta participar? *

Sí

No

[Siguiete](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Enlace del formulario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSchAaJdIDnjCj2gNnm2dKQbY7DKuXthpp43C5SCFE_eCqEI4g/viewform?usp=sf_link

Factores de riesgos psicosociales



Aparecerán unas frases cotidianas o que en algún momento han pasado por tu mente, marca con total sinceridad a lo que mas se asemeje a ti.

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido? *

- Siempre/En gran medida
- Muchas veces/En buena medida
- A veces/En cierta medida
- Solo alguna vez/En alguna medida
- Nunca/En ningún caso

Desempeño Laboral



Elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X).

1. Realizo mi trabajo de acuerdo a las funciones del cargo asignado. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Anexo 6: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.



San Juan de Lurigancho, 16 de agosto de 2021.

CARTA N° 039-2021-UCV-CCP/PSI

Señora:

Dra. Marybel Mollo Flores

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas:

Norma Stefany Espinoza Salon Código: 7002704224

Milagros Eliana De los Santos Moquillaza Código: 7002480569

Bachilleres del Programa de Titulación de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación titulado: *“Riesgos psicosociales y desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021”*, el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una Carta de Autorización para el uso del instrumento:

Questionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer nuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

San Juan de Lurigancho, 01 de octubre de 2021.

CARTA N° 050-2021-UCV-CCP/PSI

Señora:
Mgtr. Katherine Julia Fuentes Torres

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Bachilleres:

Milagros Eliana Moquillaza De los Santos Código: 7002702586

Norma Estefany Espinoza Salon Código: 7002704224

Participantes del Programa de Titulación de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: “Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021”, el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

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

“Cuestionario de Desempeño Laboral” (CDL)

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Anexo 7: Autorización de uso del instrumento COPSQQ



Ps. Norma Espinoza Salon. <steff.618@gmail.com>

ENVÍO DE CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE PRUEBAS ADAPTADAS.

Marybel Mollo Flores <mmolloflores@gmail.com>

14 de septiembre de 2021, 17:28

Para: Stephanie Espinoza <steff.618@gmail.com>

Estimada Norma:

Doy mi autorización para que usen mis instrumentos de investigación proporcionados en mi tesis de maestría.

Por favor, no olviden citarme en la investigación.


SlDs,
Marybel Esther Mollo Flores

[El texto citado está oculto]

Autorización de uso del instrumento CDL

✕

Gmail - CARTA USO DE INSTRUM...

Milagros de los Santos <milagrosdelossantosm@gmail.com>

CARTA USO DE INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

katherine fuentes torres <kadhija143@hotmail.com>5 de octubre de 2021, 21:22

Para: Milagros de los Santos <milagrosdelossantosm@gmail.com>

Estimadas
Milagros de los Santos Moquillaza
Norma Espinoza Salon

Buenas Noches

Les saluda la Magister de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo Katherine Julia Fuentes Torres, de acuerdo a su solicitud para darles autorización para el uso del cuestionario para medir el desempeño laboral en la investigación que está realizando con tu compañera la Srta. Norma Espinoza Salon, sobre "Factores de Riesgos Psicosociales y desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales de Lima Metropolitana 2021" para obtener el grado de Licenciadas en Psicología por la Universidad Cesar Vallejo.

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

Saludos Cordiales,

Katherine J. Fuentes Torres
Abogada en Derecho Penal
Magister en Gestión Pública