



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores
atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano,
2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Aguilar Velásquez, Andrés ([ORCID: 0000-0002-7541-2013](https://orcid.org/0000-0002-7541-2013))

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda ([ORCID: 0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgos en salud

Trujillo – Perú

2022

Dedicatoria

A Dios:

Por su infinita misericordia y porque la fe en él me ha permitido superar todo dolor en la vida y sobre todo la esperanza para seguir avanzando con su bondad.

A mi madre en la tierra y a mi padre en el cielo, que partió a causa de la pandemia:

Por los principios inculcados, por su amor, lucha y coherencia, por ser ejemplos de vida y por permitirme sentirme siempre orgulloso por ellos.

A mi Esposa:

Por ser mi apoyo, mi fuerza y darme la tranquilidad que mi espíritu requería para seguir luchando tomados de la mano, creciendo juntos.

A mis Hijas:

A mi Daniela y mi Gabriela, por enseñarme el camino del amor más puro, por arroparme en su inocencia para ver de forma simple lo complejo de la vida y apreciar lo que es más importante.

Agradecimiento

A mi asesora Dra. Miryam Griselda Lora Loza

Por su preocupación y soporte constante durante la elaboración de este trabajo, demostrando su profesionalismo y calidad como docente y ser humano. Sin duda alguna alcanzar éste objetivo no hubiera sido posible sin ella.

A los docentes de Postgrado

Por guiarnos y facilitarnos el camino hacia la construcción del conocimiento que nos permite llegar a una nueva meta académica. Mi afecto y admiración siempre con cada uno de ellos.

A la empresa Century Mining Perú

Por el apoyo brindado para la realización de la presente investigación, en especial al Ing. Fernando Aliaga quien mostrara plena disposición para alcanzar los objetivos trazados, como su preocupación por los resultados que pudieran proporcionarse a través de las conclusiones y que servirían para asumir acciones en favor del colectivo al interno de la empresa minera.

A los trabajadores mineros de la empresa Century Mining

Por su desinteresada colaboración, la transparencia en sus respuestas y compromiso para cumplir lo solicitado, estoy seguro que los resultados de la presente investigación servirán para comprender y mejorar mucho de los procesos que se involucran en sus labores diarias.

M.C. Andrés Aguilar Velásquez.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	07
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Operacionalización de variables	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 01. Distribución de trabajadores atendidos en policlínico de una empresa minera del sur peruano, según factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, Arequipa, 2021.	28
Tabla 02. Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “exigencias psicosociales” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano	29
Tabla 03. Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano.	30
Tabla 04. Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Apoyo social en la empresa” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano.	31
Tabla 05. Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Compensaciones” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano	32
Tabla 06. Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Doble presencia” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano	33

Resumen

Las labores que se realizan en el interior de una mina implican peligros a los cuales están expuestos diariamente muchas personas, los riesgos podrían amplificarse si los factores psicosociales bajo los cuales interactúan los trabajadores no son contemplados con rigurosidad y verdadero tino tanto por la organización como por el empleado. El presente estudio nace de la inquietud de conocer cuáles son los factores de riesgo que determinan el desempeño laboral de los trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa. Considerando como Objetivo de esta investigación el determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera en mención. La Metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, No experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal. Se aplicó en una población muestral de 240 trabajadores con un muestreo probabilístico; el instrumento utilizado fue el cuestionario sobre Factores de riesgo psicosociales y el otro sobre el desempeño laboral y se recogió los datos bajo la técnica de la encuesta. Los resultados con un 81.3% de trabajadores evidenciando factores de riesgo alto y de éstos el desempeño laboral ubicado en un nivel bajo con 52.1% nos permite concluir que el factor de riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el desempeño laboral según la correlación de Spearman ($Rho = -0,886$). Lo que significa que cuando se incrementa el riesgo psicosocial, los niveles de desempeño laboral disminuyen. De la misma manera se encuentra correlación estadística entre el riesgo psicosocial en sus diferentes dimensiones con el desempeño laboral.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosociales, desempeño laboral, empresa minera, trabajador, policlínico, Arequipa.

Abstract

The work carried out inside a mine involves dangers to which many people are exposed daily, the risks could be amplified if the psychosocial factors under which the workers interact are not rigorously and accurately considered by both the organization and the employee. This study arises from the concern to know what are the risk factors that determine the job performance of workers treated at the Polyclinic of the mining company Century Mining in San Juan de Chorunga, Arequipa. Considering as the objective of this research to determine the relationship between psychosocial risk factors and job performance in workers treated at the Polyclinic of the mining company in question. The Methodology used had a quantitative, applicative, non-experimental, descriptive correlational approach with a cross-sectional design. It was applied to a sample population of 240 workers with probabilistic sampling; the instrument used was the questionnaire about psychosocial risk factors and the other about the job performance and the data was collected under the survey technique. Results with 81.3% of workers evidencing high risk factors and of these the work performance located at a low level with 52.1% allows us to conclude that the psychosocial risk factor is significantly related to work performance according to Spearman's correlation ($Rho=-0.886$). Which means that when psychosocial risk increases, job performance levels decrease. In the same way, statistical correlation is found between psychosocial risk in its different dimensions with the job performance.

Keywords: Psychosocial risk factors, job performance, mining company, employee, polyclinic Arequipa.

I. INTRODUCCIÓN

En la última década, en países de latinoamérica y el caribe se impulsaron un sinnúmero de reformas en el cuidado de la salud, pero no han priorizado las condiciones laborales del trabajador. Como se ha podido apreciar en países de la región, cuyo modelo de desarrollo del mercado laboral se ha orientado hacia la flexibilización, se han redefinido los procesos, aumentando la inestabilidad laboral, en la búsqueda de la rentabilidad que procure la maximización de ganancias en una continua competencia, reduciendo la posibilidad de una compensación económica justa hacia muchos empleados por el trabajo realizado, que en si implica inversión del tiempo de un ser humano, con la exigencia respectiva tanto de esfuerzo físico como mental, según requiera el rubro en cada campo de la actividad humana y que directa o indirectamente afecta también el entorno familiar.

Todo ello ha sufrido un mayor impacto durante la pandemia, sin que el sector salud sea ajeno a ésta realidad, obligando a muchos profesionales a trabajar adicionalmente en dos y hasta tres espacios laborales para lograr la ansiada estabilidad económica en pro de mejorar la calidad personal de vida como también la familiar, según se amolden sus necesidades, y sin considerar que de por si la labor de un gran número de médicos y demás personal de salud ha sido puesta al extremo frente a la sobredemanda hospitalaria y los casos dramáticos vividos los últimos casi dos años, que se sumaban a una crítica constante de décadas atrás por parte de los pacientes sobre un déficit en la atención, donde las horas determinadas por el sistema no cubrían la demanda laboral, teniendo menos empleados y más restricciones a equipos y servicios en los centros de trabajo. (Organización Panamericana de la Salud y la OMS, 2000)

El trabajo es, para la Organización Mundial de la Salud (OMS), una acción favorable que beneficia a la salud mental; sin embargo, si el ambiente laboral tiene una atmosfera negativa, llevando al trabajador a riesgos propios del contenido de la labor, tales como: los que se podrían producir por la clase de actividad en la que se desenvuelve, el poco poder de decisión y/o control del área de trabajo, los rígidos

horarios, el exceso de carga laboral permanente, como se ha venido dando en tiempos de pandemia, etc., generarán como respuesta problemas físicos y psíquicos. Establecido éstos se pueden comprender: la depresión, ansiedad, estrés y el desgaste relacionado a lo profesional que origina la insatisfacción laboral. (Moreno, 2018)

Esto puede considerarse como un problema que afecta socialmente a los Estados y sus sucesivos gobiernos que no han logrado reducir las brechas existentes en los últimos años, como lo demuestra la institución Eurofound en su Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, realizada en el 2015, y que concluye, de forma comparativa con la quinta edición, que desigualdades y diferencias estructurales en lo que respecta a roles entre hombres y mujeres, como condiciones en el empleo y la ocupación siguen siendo significativas. (EWCS, 2015)

En los últimos diez años, algunos pasos adelante respecto a la calidad del empleo han sido limitados, siendo latentes hasta el momento cifras proyectadas hasta inicios de la segunda década del nuevo milenio, donde se mostraba que el 60% de los que participaron en la encuesta referían problemas que se relacionaban al exceso de trabajo, 19% consideraban que existía falta de apoyo en la comprensión de lo social desde el trabajo y el 14% refirieron haber vivido por lo menos un incidente de violencia laboral. En algunos sectores ocupacionales, como salud, promedio cercano al 40% de trabajadores evidenciaron problemas relacionados con trabajo que los afectaba emocionalmente. A razón de ésta exposición y otros riesgos, un 20% de encuestados en 27 países de la Unión Europea, destacaron que condiciones en sus centros de labores establecían un riesgo para la salud mental. (EWCS, 2015)

Tal es así que; La Agencia Europea encargada de mantener la Seguridad y la Salud en el Trabajo afirma que los riesgos psicológicos y sociales se derivan de las deficiencias en cuanto al diseño de la organización y el entorno laboral, así como del entorno social y el contenido laboral que se plantean deficientes, pudiendo provocar reacciones de mala adaptación y estrés. Como consecuencia de ello, la reacción al estrés psicológico se convierte en un aspecto riesgo psicológico, que

repercutirá negativamente en la salud de los colaboradores (EU-OSHA, 2018). Además, se sabe que la carencia en la gestión de seguridad y salud en el trabajo puede dar lugar a evidentes errores, que establecen reclamos legales por descuido, o se presenta problemas de incompetencia de los trabajadores (OPS, 2017).

En virtud de lo planteado, diferentes formas de trabajo en la habitual modificación del entorno laboral han favorecido la evolución de factores psicosociales que han ido redefiniendo y consolidando la intervención negativa de los mismos en el trabajo afectando bienestar individual y colectivo, seguridad y salud del trabajador. Todo ello genera elevado ausentismo como resultado, estableciendo pésimas relaciones en ambiente laboral, con presencia de un alto estrés, que desmotiva y permite la presencia de una marcada insatisfacción laboral, algo que influye objetivamente en el desempeño, la capacidad productiva y el dinamismo de la organización. Es muy importante, como se puede apreciar, considerar la intervención de factores psicosociales en el nivel de satisfacción laboral, para implementar planes preventivos de riesgos, disminuyendo su exposición. (Chambi, P. y Tito, N., 2020)

No se debe soslayar lo expresado por la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), que considera que aproximadamente más dos millones de personas mueren por algún tipo de accidente laboral o alguna enfermedad profesional y 374 millones de personas padecen accidentes no mortales asociados con el trabajo. Esto afecta en diversos niveles, tal es así que desde el Programa de Trabajo Seguro de la OIT se indicó que: "En muchos países, la totalidad del costo de accidentes y enfermedades asociadas con el trabajo es demasiado alto por cuestiones relacionadas a los acuerdos de la seguridad". (Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo OIT, 2019).

En países de América Latina, las regulaciones exigen que todas las empresas e instituciones gestionen los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, donde se presentan muchos problemas de salud mental de origen aparentemente ocupacional. En el campo de la salud, el desempeño laboral se ha constituido como una variable que puede advertirse como un signo relacionado con el ausentismo laboral, la rotación del personal, el síndrome de burnout y la intención de renunciar

a su trabajo. Es así que en el campo de la enfermería la satisfacción laboral es vista como un desafío dentro de muchas instituciones de salud, donde es usual el déficit de profesionales, sumado a altos costos laborales. (Villarroel et al., 2018)

Investigaciones sobre el desempeño laboral aplicados a enfermeras de Estados Unidos, desde los años treinta, han subrayado algunos factores psicosociales que promueven la satisfacción laboral, algunos de estos son: posibilidades de mejoras en el puesto laboral con un mejor cargo a través de ascensos, mejor salario, con horas de trabajo que se ajustan a sus necesidades, continua motivación y relaciones asertivas con superiores. Los estudios en España concuerdan en que la poca promoción y tecnificación profesional, sueldos bajos y falta de autonomía son factores que producen insatisfacción laboral en el campo de la enfermera. (Jaén, 2010)

Según la OIT y la OMS, la presencia de factores psicosociales laborales no solo afectará la salud de las personas, sino también el desempeño y la productividad institucional, estos factores podrían ser entre muchos otros, la organización del trabajo, el contexto laboral, las características del trabajador y el departamento de producción donde se ubica el trabajo que produce bienes o servicios (Villarroel et al., 2018).

En nuestra realidad peruana, la “Ley de Seguridad y la Salud Ocupacional” (Ley No. 29783) promulgada en el Art. 17 del 2011, estableció que “los empleadores deben de tener un enfoque de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los estándares internacionales y las leyes actuales. Este sistema constituye uno de los principios con el que se evalúa los principales riesgos que ocasionan un gran daño a la seguridad y salud ocupacional la cual afecta a los empleadores y otras personas, lo que trae como consecuencia una baja en la productividad laboral (CEP, 2002)

Reforzando lo expresado con anterioridad, en Perú, una publicación realizada por el Instituto de Estudios Integrales confirmó que las responsabilidades de los centros de aprendizaje, como los lugares de trabajo y/o las familias tienen gran influencia, como para no quedarse atrás, en la presencia de trastornos por estrés. Esta

problemática se profundiza en muchos centros de trabajo donde el estrés hará que se presente una disminución de la productividad, por lo que todo irá cuesta abajo. Por lo tanto, se deben abordar los principales orígenes de estrés en el Perú, pues como se aprecia esto afecta la salud y la economía, desde lo individual hasta lo colectivo, donde los diferentes actores son importantes, determinando que el Estado intervenga a fin de poder tomar medidas que permitan mejorar la vida de los individuos y las familias. (Integración, 2015)

Es en este sentido que la intervención de organismos públicos, privados y centros de salud sobre los factores psicológicos y sociales constituyen una expectativa, debido a que "la identificación, evaluación, control y planificación de los precedentes de riesgo de origen psicológico y social" son una estrategia de prevención de importancia. Las medidas de prevención asociadas conducen a una gestión eficaz de individuos y organizaciones. Por lo tanto, se debe estar mejor adaptado a las labores a realizar; en el medio ambiente, tanto para la organización y la eficacia de la misma: lo que hace que se alcance un mejor desempeño laboral, menor ausentismo y mayor satisfacción (MTPE, 2014).

Así, con base en lo anteriormente mencionado, se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación de los factores de riesgo psicosociales con el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de una empresa minera del sur peruano en 2021?, en cuanto a la justificación teórica, se tienen en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo, que demuestra que el trabajo también es garantía de vida y salud de los trabajadores, permitiéndoles tener tiempo libre para descansar y relajarse. El entretenimiento también les permite dar servicio a la comunidad y lograr este objetivo desarrollando sus habilidades como personas. (Uribe y Martínez, 2014)

Por su justificación práctica, ayuda a mejorar la gestión de la salud, debido a que el desempeño en el trabajo no solo representa un elemento clave en la producción de la organización, sino que también mejora el bienestar laboral y la calidad de vida en el trabajo. En este sentido, abordar los riesgos sociales y psicológicos en el centro de trabajo puede promover una cultura de prevención que beneficie a los

trabajadores y sea una forma de fortalecer un ambiente laboral saludable, que a su vez puede tener un referente significativo en la producción de la empresa. (ISTAS 2010)

Respecto a sus razones metodológicas, se tiene en cuenta métodos, técnicas y uso de herramientas de medición, que son utilizadas para evaluar directamente las opiniones de los trabajadores que son atendidos en el policlínico de una empresa minera en el sur del Perú. Por lo tanto, los hallazgos de este estudio nos dan un indicador estadístico como base para futuras investigaciones. Es así que el objetivo general propone determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa durante el 2021.

En relación a los objetivos específicos se pretende: a). Identificar los factores de riesgo psicosociales en trabajadores atendidos en el Policlinico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021. b). Identificar el nivel de desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlinico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021. c). Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales intralaborales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021 y d). Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales extralaborales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021.

Finalmente, la hipótesis formula que los Factores de riesgo psicosociales se relacionan de manera directa y estadísticamente de forma significativa con el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para fines de contrastar los resultados de la investigación, se ha considerado realizar la búsqueda de antecedentes, los cuales contengan las variables de estudio de la presente investigación, considerando para tal caso los internacionales, nacionales y locales.

Es así que a nivel internacional Martínez, A. (Colombia, 2017) realiza un estudio titulado: “Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en una Institución de Nivel I de Atención en Salud de Arauca”. Que tuvo como finalidad analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que podrían estar condicionados los profesionales de la salud como el personal administrativo en un centro de salud de nivel I de atención en la región de Arauca. Los resultados destacaron el riesgo muy alto sobre las demandas emocionales e influencia en la carga laboral del entorno extralaboral. En el ámbito del Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, evidenció un nivel de riesgo alto 55,6%, con un riesgo bajo 33,3% y riesgo muy alto 11,1%, en lo que corresponde Control sobre el trabajo, se encuentra que el 33,3% presentan un nivel de riesgo alto y el mismo porcentaje un nivel de riesgo medio, un 22,2% presenta un riesgo muy alto y el 11,1% un riesgo bajo, para dominio de demandas de Jornada de Trabajo, se encuentra un porcentaje de riesgo muy alto con 44,4%, riesgo alto con 22,2% y nivel de riesgo bajo, medio y sin riesgo o riesgo despreciable con 11,1% respectivamente, finalmente, en el dominio de recompensas con nivel muy alto 55,6%, sin riesgo o riesgo despreciable 22,2% y riesgo alto y medio 11,1%.

De igual forma, Gómez M, Rodríguez F., Johana K., Montero O., Cecilia M., López R. (Colombia, 2016). En su investigación “Riesgos en una clínica de tercer nivel del equipo de atención de la ciudad de Cartagena de Indias”, buscaron determinar riesgos psicosociales en el personal de salud de clínica privada de nivel III. Siendo descriptivo de corte transversal, utilizaron instrumentos diseñados por el Ministerio de Protección Social de Colombia, que se enfocan en factores de riesgo psicosocial. Resultando en datos: 61% percibían que no tenían control sobre su tiempo y cantidad de trabajo que realizaban. Su salario no era abonado de forma puntual y

los empleados tenían muy pocas oportunidades para ascender, no obstante sentían que la organización muy pocas veces velaba por su bienestar. La incidencia del más alto nivel de riesgo estableció un 76% por mayor carga laboral, por elevada exigencia de esfuerzo mental un 75% y está íntimamente integrado al poco control sobre el trabajo en 57%. Los trabajadores se exponen a horarios laborales extendidos, más allá de lo reglamentado, con escaso tiempo para descansar, presentándose estados usuales de cansancio y fatiga, sobre todo ante la exposición a jornadas nocturnas, lo que limita su interacción con la familia, sin considerar que persiste una continua relación con situaciones de dolor y sufrimiento extremo.

También, Flores D, Vega V, Del Rio C, Zavala D. (Chile, 2014) En su análisis titulado “Ocuparse del Bienestar de los Profesionales de la Salud: Desafío Pendiente” plantea como las condiciones laborales están relacionadas a factores psicosociales, al síndrome de Burnout y la carga mental, en personal del servicio de oncología de un establecimiento de salud al norte del país. Utilizaron instrumentos como Maslach Burnout Inventory (MBI), NASA-TLX e ISTAS-21, considerando componentes personales de cada individuo y la relación con sus respectivos pacientes. Participaron seis médicos, cuatro enfermeras y dos técnicos de enfermería. Los resultados: los participantes en su totalidad presentan Síndrome de Burnout o son propensos a padecerlo, siendo las principales fuentes de carga mental sus propias exigencias mentales y temporales, y los principales factores de riesgo psicosociales se condicionaban a las exigencias psicológicas y la doble presencia. La conclusión permitió definir que no sólo debe abordarse a los pacientes oncológicos es necesario también considerar que los equipos de salud relacionados se ven afectados en el día a día, por la exposición a exigentes demandas que afectan en la vida laboral como en lo personal a los colaboradores.

A nivel nacional, Chambi y Tito (2020), en su trabajo sobre el riesgo psicosocial vinculados con el desempeño en el trabajo del personal del área de enfermería en Arequipa, tuvo como objetivo evaluar la relación entre los que originan el riesgo psicológico junto al desempeño en el trabajo del Hospital Honorio Delgado de Arequipa. Se consideró una investigación descriptiva y cuantitativa y transversal. La

población de estudio tuvo en cuenta a 120 enfermeras que trabajan en los servicios de internación. Se utilizaron dos cuestionarios para la toma de datos, una versión corta de Sucesos Ictas-XXI con las variables de riesgo psicológico y social y el uso de un cuestionario de desempeño en el trabajo, utilizándose encuestas como métodos y entrevistas como técnicas. Los hallazgos encontraron que el 96,1% de la población era femenina y la mayor proporción de enfermeras alcanzó más de 51 años, el 67% enfermeras tienen un grado moderado de riesgo psicológico y social y 64.1% tienen un desempeño promedio. En cuanto a las pruebas estadísticas, se encontró relación estadística significativa entre los elementos de riesgo psicológico y social y el desempeño en el trabajo, concluyendo, que a mayor riesgo psicológico y social, menor es el desempeño en el trabajo.

De la misma manera, Vargas (2017) desde su trabajo sobre riesgo ocupacional y desempeño ocupacional del enfermero, con el objetivo de identificar la relación entre el riesgo ocupacional y el desempeño ocupacional del enfermero, con un diseño descriptivo relevante de una muestra de 26 enfermeros, concluyéndose que no se encuentra relación estadística significativa entre el desempeño profesional, de igual manera entre el riesgo ocupacional ergonómico y desempeño ocupacional, encontrándose que no existe relación significativa entre el nivel de riesgos biológicos ocupacionales y desempeño ocupacional.

Así mismo, López (2017) realizó una investigación titulada Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho con el objetivo de determinar el nivel de riesgos psicosociales, con una investigación descriptiva con enfermeras de cuidados intensivos. Se realizó un estudio de 43 enfermeras de UCI sobre riesgo psicosocial y concluyó que el equipo de salud alcanzó nivel moderado a alto (47.5%), enfrentando riesgos sociales y psicológicos, la mayoría de las características del servicio del equipo de enfermería son de riesgo en el nivel alto y nivel medio, y las demás de las personas son del nivel medio a bajo.

Por su parte, Solís (2016) realizó una investigación de factores psicológicos y sociales en el desempeño en el trabajo de las enfermeras especialistas en el área

de neonatología en una clínica limeña, con el objetivo de determinar la relación entre los factores psicológicos y sociales y el desempeño laboral en un estudio de correlación con una muestra de 36 enfermeros. La conclusión es que los factores psicológicos y sociales se relacionan con el desempeño en el trabajo de los especialistas de enfermería, teniendo en cuenta los mayores porcentajes de factores de satisfacción y relaciones interpersonales en el trabajo.

Quispe (2016) en su investigación Factores de Riesgo Psicosocial que Afectan al Desempeño Laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara. Lima: USMP, con el objetivo de evaluar los factores que afectan del desempeño laboral, concluyó en un estudio de factores de riesgo psicológico que afectan la labor del personal del Departamento de Obstetricia y Ginecología del Hospital Nacional de Lima en un estudio con un diseño descriptivo relevante y una muestra de 45 obstetricas, reportándose que existe relación estadística significativa con las variables evaluadas y los factores de riesgo psicológicos y sociales. Se debe de mencionar que existen factores de riesgo social y psicológico que afectan el desempeño laboral son: El deseo psicológico representa el 67,6%. La inseguridad en un 55,9%; apoyo social y características del liderazgo en un 44,5% y asistencia dual, 47,1%.

A nivel local, Guanilo y Tello (2019) en un trabajo titulado "Factores psicosociales en el centro laboral y la satisfacción en el trabajo del enfermero en la sala de emergencia del Hospital Pacasmayo". Se desarrolló una investigación cuantitativo descriptivo de correlación y transversal para evaluar la relación con los factores psicosociales en el centro de trabajo y la satisfacción laboral de enfermería. La muestra estuvo conformada por 20 enfermeras que utilizaron dos herramientas para recolectar datos. La investigación muestra que las enfermeras consideran principalmente los factores sociales y psicológicos en términos de su salud: demanda laboral, apoyo en la organización, control y recompensas. En términos de satisfacción en el trabajo, el 45% mencionó que estaba satisfecho, el 30% dijo que no importaba y el 25% dijo que estaba insatisfecho. En la aplicación de la prueba de Kendall Tau-c, se detectó un coeficiente correlacional de 0.82 y el nivel de

significancia alcanzó $p = 0.000$, lo que muestra una relación directa y con valor altamente significativo entre las variables de investigación ($p < 0.01$).

Podemos asumir en base a lo construido en las diversas investigaciones y publicaciones, lo detallado con anterioridad por la Organización internacional del trabajo y Organización mundial de la salud (OIT/OMS) quienes en la cumbre sobre Medicina del Trabajo realizada en 1984 en Ginebra, concordaron que “los factores psicosociales en entorno laboral consisten en interacciones entre trabajo, su ambiente, la satisfacción en el trabajo, condiciones de su organización y capacidades del trabajador. Además, también toma en cuenta las necesidades y la cultura de los trabajadores, y las consideraciones como persona fuera del trabajo, que pueden afectar la salud, el desenvolvimiento laboral y la satisfacción en el trabajo según la percepción y la experiencia (Boletín de Investigación de la Alianza Internacional, 2016), (OIT, 2013)

Beltrán (Colombia 2014), determina que los factores de riesgo psicosociales, son propias de las personas, organizaciones y/o de situaciones, que pueden cautelar, aminorar, equilibrar, modificar y/o modular la respuesta ante estímulos nocivos o ambientales que podrían atentar contra la salud física o mental de los trabajadores. Por tal motivo, dichos factores contemplan capacidades beneficiosas o protectoras para con el estado de salud, promoviendo la adaptación del individuo al entorno social y físico, mitigando así, la posibilidad de sufrir alguna enfermedad, estableciendo patrones saludables en pro del bienestar de quien ejerce una labor en particular, como también fortaleciendo a la compañía que aprovecha la productividad individual como colectiva.

Para SOPESO (Asociación Peruana de Salud Ocupacional), los riesgos psicosociales provienen de todos los aspectos de las condiciones y organizaciones laborales. Cuando se presentan, afectan la salud del individuo a través de aspectos psicológicos y fisiológicos. Los riesgos psicológicos y sociales en el centro de trabajo no solo afectarán la salud de los colaboradores, sino que también afectarán el desenvolvimiento laboral. (Gill, 2017). Otro aspecto importante, es la presencia de daños psicosociales que perjudican la salud de los colaboradores de las

organizaciones, provocando estrés y enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, cutáneas, musculoesqueléticas y mentales a largo plazo, así como una mala organización en determinadas circunstancias. (ISTAS, 2019)

Por su parte Melia y col. (2006, p. 17) indican que existen factores psicosociales que pueden exagerar el valor, que por defecto, o por configuración pobre o desfavorable, tendrá un impacto negativo en la salud y seguridad laboral y el trabajo de desarrollo. Comprender los factores psicológicos y sociales dentro de una empresa significa que cuando estos se deterioran afectarán otras variables que están asociados a la productividad en la empresa. Por tanto, la evaluación de los riesgos psicológicos y sociales corresponde evaluar los factores psicológicos y sociales en el medio laboral, que pueden requerir entornos negativos o desfavorables en la salud y seguridad de los colaboradores y además del entorno en el centro de trabajo. El valor o configuración debe evaluarse en función de las configuraciones específicas de la organización y la vulnerabilidad de los trabajadores.

Por otro lado, para el Instituto de Seguridad Laboral, el riesgo psicosocial considera cinco dimensiones principales: En las necesidades psicológicas del lugar de labores: En Factores de riesgo psicosociales intralaborales, contiene una amplia gama de deseos, que se pueden dividir en necesidades cuantitativas, deseos emocionales y ocultos. Los requisitos de cantidad se definen principalmente como la relación que se da en la carga laboral y el tiempo que se dispone. Si no hay suficiente tiempo, existen altos requisitos como la aceleración del trabajo y la acumulación laboral, que también pueden estar relacionados con la asignación irregular del tiempo de las tareas. Los deseos emocionales implican aspectos que afectan nuestras emociones, en especial cuando necesitan nuestra capacidad para entender los sentimientos de los demás, así como sentimientos y emociones que se nos pueden transmitir y que comprendemos y simpatizamos. Este puede referirse a un equilibrio especial, entre los profesionales que atienden a los individuos, porque los profesionales deben intentar no relacionarse en la situación y no confundir las emociones.

En lo que corresponde a los factores de riesgo psicosociales extralaborales, implica el apoyo social que la empresa brinda al trabajador, es así, que cuando ocultan las emociones afectan a los temperamentos que incomodan la labor del trabajador sin embargo, en la práctica, son estos aspectos y opiniones negativas las que los colaboradores de las organizaciones ocultan a sus clientes, superiores, compañeros, usuarios por motivos propios del trabajo (Valencia, 2019).

Además, en lo que corresponde al trabajo activo y la formación de habilidades: Cuando consideramos el control como un determinante de riesgo, se distingue entre dos sub-dimensiones: oportunidad para conseguir trabajo y el desarrollo de capacidades y conocimiento (trabajo creativo y múltiple), e influir o contribuir a la toma de decisiones. El "control" de la obra refleja sus aspectos positivos, y su falta o defecto es un factor de riesgo. Desde esta perspectiva, el ámbito de influencia también es importante para todas las condiciones laborales (la organización de una jornada, la movilidad entre funciones y departamentos) y el significado del entorno laboral. Para Moncada et al., los indicadores que componen la dimensión extra laboral son: a) Impacto en el centro de trabajo: el colaborador asume que no sabía e interfiere con la decisión que toma. b) Posibilidad de desarrollo: el trabajador cree que por el tipo de trabajo que realiza, la posibilidad de su avance profesional o tecnológico es nula. c) Conciencia laboral: hasta cierto punto, el personal no comprende el trabajo pasado, ni comprende parte del proceso de prestación del servicio o la forma en que funciona el servicio prestado al final (Tapia, 2017)

La interacción entre trabajadores afecta la salud de diferentes maneras. La relación entre los empleados es la base del apoyo social y la empresa debe brindarles un espacio de interacción. Es vital que el empleado sienta que está recibiendo ayuda de sus colegas y superiores. Cuando esto es suficiente, crea un sentido de colectividad, que es el componente emocional de esta dimensión. Además, el trabajo implica asumir roles específicos que pueden o no estar claramente definidos. Estos crean interacciones, que a su vez promueven intercambios emocionales y de herramientas entre los miembros de la organización. (ISTAS, 2010).

Consideraremos la “compensación”, que se presenta como factor extralaboral, y que para Moncada, se considera la relación que existe entre el proporcionar un gran desempeño y la compensación recibida como recompensa. Según este factor, el entendimiento se vuelve importante para el trabajador y es la permanencia en el trabajo y el reconocimiento organizacional por los esfuerzos realizados por su bien. Hasta cierto punto, indican seguridad en el lugar de trabajo. Además, la compensación laboral incluye control de estatus, respeto y derechos. El control de estado se refiere a la estabilidad laboral. Sin embargo, también se ha demostrado que la fragilidad de las condiciones laborales afecta la salud. El respeto debe ejercerse con aprecio, apoyo adecuado y trato justo (ISTAS, 2010).

La doble presencia: La necesidad de realizar los requerimientos del trabajo remunerado y la carga familiar suele ser perjudicial para la salud, al responder a ambos lo que requiere más esfuerzo y tiempo (doble trabajo). Por lo tanto, la necesidad de alcanzar un equilibrio entre los dos trabajos genera problemas de tiempo, ya que ambos forman parte de una realidad social, especialmente para las mujeres, por lo que interfiere si se cumplen las demandas de una de las partes. (ISTAS, 2010)

Las mujeres continúan haciendo y asumiendo gran parte de las tareas del hogar. Si comparamos este trabajo con el de los hombres, la carga de trabajo se duplica. Además, las tareas domésticas y familiares requieren que las mujeres trabajen al mismo tiempo que los trabajos monetarios que su organización puede permitir o no. Así también se debe considerar la percepción propia de no cumplimiento con deberes o presencia en el hogar, esto desde la actividad que abordaremos en el estudio, que involucra en su mayoría a hombres que por las condiciones y geografía del trabajo deben permanecer a grandes distancias de casa. La presencia dual está asociada con la salud mental, sus fortalezas, los síntomas del estrés y los síntomas generados por la conducta del estrés. (EWCS, 2015)

En lo que corresponde a las variables de desempeño laboral, un individuo juega un rol en su trabajo como un conjunto de conocimientos, habilidades, experiencia, actitudes, conductas, entorno personal y valores en sus capacidades integradas de

trabajo. De acuerdo con la tecnología de la empresa, requisito de producción y servicio para lograr los mismos resultados que los esperados. (Dolan, 2017)

El desempeño de los trabajadores es considerado como un factor clave para alcanzar el éxito y las mejores oportunidades dentro de la organización, por lo que los gerentes de recursos humanos están muy interesados en mejorar la medición y evaluación del desempeño. En este sentido, el desempeño laboral son las acciones o comportamientos que se observan en los trabajadores y contribuyen con el logro de las metas organizacionales, pudiendo medirse de acuerdo a las habilidades requeridas para cada situación y su nivel de participación. (Pedraza, Amaya y Conde, 2016)

Por otro lado, Palacio (como lo describen Pedraza, Amaya y Conde, 2010) señaló que el desempeño en el trabajo es el valor esperado derivado del desempeño conductual de un empleado durante un período de tiempo. Para Robbins el desempeño laboral representa el establecimiento de metas que impulsa el comportamiento y mejora el desempeño, por lo que los empleados se enfocan en metas desafiantes cuando son fáciles de lograr cuando esto no sucede.

A lo largo de la historia de la psicología ocupacional, el enfoque en medir y generar un buen desempeño en los trabajadores se ha mantenido constante. De hecho, la mayoría de las actividades de los profesionales, psicólogos o no profesionales que se ocupan del entorno laboral están diseñadas para tener una influencia positiva en el esfuerzo de los trabajadores. (Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez 2004, p. 261)

Los psicólogos creen que las habilidades cognitivas e intelectuales son sinónimo de buen desempeño laboral, si una persona es más inteligente puede que le vaya bien, pero esto es solo una parte de la historia, porque hoy se enfocan en otros factores de personalidad relacionados con esto. Para el desempeño laboral, estos pueden ser creatividad, liderazgo, honestidad, amabilidad, colaboración y gusto por el trabajo que realiza. (Quispe, 2016)

Además, existen varios aspectos que inciden directamente en el desempeño del trabajo, los cuales pueden ser internos y externos y se reflejan en el desempeño o trabajo que una persona realiza en su lugar de trabajo mientras realiza las tareas o tareas asignadas. Sí, estos casos son positivos o negativo. (Carrillo, 2015) Asimismo, se considera que la gestión del talento humano ayuda a lograr las metas y objetivos marcados mediante el desarrollo de la productividad en las empresas, lo cual se puede lograr a través de cómo liberalizar, desarrollar y motivar las capacidades y habilidades de su personal., dirigido a mejoras.

La gestión humana en las organizaciones es el punto principal que fomenta el desarrollo de competencias específicas a través de estrategias de coordinación laboral y programa de formación dinámico, interactivo e integral para mejorar el conocimiento y la capacidad de utilizarlo en su más alto nivel en la realización de la gestión (Carillo, 2015)

Por otro lado, cuando Moreno (2018) mencionó los aspectos que identifican el desempeño laboral, incluye a los conocimientos, habilidades y destrezas que las personas utilizan y demuestran en el desarrollo del trabajo. a) Comunicación: Se considera a la posibilidad de expresar las ideas de forma eficaz como grupo o individual. Capaz de hacer coincidir el idioma y los modismos con los requerimientos del destinatario, b) Iniciativa: Otra característica considera el deseo de manejar de manera activa en los eventos para conseguir las metas, c) Conocimientos: Se refiere al nivel de información técnica de los profesionales que son adquiridos con el entorno de trabajo. Es el deseo para realizar un seguimiento de los desarrollos y tendencias actuales en el ámbito profesional, d) Labor en equipo: considera a la capacidad para laborar de manera eficaz en equipos y grupos laborales para alcanzar las metas organizacionales y desarrollar un ambiente armonioso, e) Desarrollo del talento: considera la capacidad para cultivar las competencias y habilidades de los integrantes del equipo y planificar actividades de desarrollo efectivas relacionadas con las condiciones actuales y futuras.

Por su parte, Chiavenato (2000) confirma que los individuos son evaluados con base en factores predeterminados al momento de evaluar el desempeño laboral, estos

factores son los siguientes. Factores relacionados con la actitud: la disciplina, actitud participativa, iniciativa, responsabilidad, seguridad, autoridad, desempeño de la persona, creatividad y el deseo de triunfar. Aspectos operativos: habilidades laborales, trabajo en grupo y liderazgo.

En la evaluación del desempeño, se requiere utilizar métodos, técnicas y conocimiento que puedan proporcionar información efectiva sobre el desempeño laboral en términos de concientización, promoción y voluntariado. Por lo tanto, la evaluación es una combinación de su capacidad y desempeño en el trabajo (Osorio, 2015)

El método para considerar las actividades que desarrolla el profesional de enfermería mediante el desempeño en el trabajo, que incluye aspectos que se enmarcan en las habilidades personales que desarrollan la actividad en la organización. En este sentido, para dominar sus capacidades, se debe "medir la eficiencia y la eficacia" (Williams, 2016)

En Martínez (2015) considera cómo el esfuerzo se ve afectado por cuatro aspectos: como la motivación, capacidades y características personales, en cuanto sea claro y cómo acepte el papel. La oportunidad de darse cuenta de la importancia de este enfoque es que el desempeño de los trabajadores está relacionado con sus actitudes y talentos de acuerdo con las metas establecidas, seguidas de las políticas, estándares, como la visión, sin dejar de lado la misión de la empresa.

Robbins (2004) reconoce que otra forma de tener en cuenta y analizar la labor realizada por los directivos es apreciar las competencias y habilidades que se necesitan para alcanzar las metas establecidas.

Contextualizando nuestra investigación, no podemos dejar de orientarnos a la labor del trabajador minero, su propia organización sindical, la interacción con los procesos administrativos y con el propio centro de salud puesto a su servicio, subvencionado por la empresa, que busca mantener el resguardo de su salud frente a alguna eventualidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

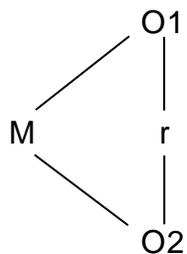
Tipo de investigación:

La investigación es aplicada de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, descriptiva correlacional donde no se manipulan las variables si no se procura describirlas a través de razones cruzadas para explicar correlaciones entre ellas de acuerdo a requerimientos de los objetivos del estudio (Hernández-Sampieri, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Se tuvo en cuenta una evaluación donde no interviene la experimentación, ya que no cambia de manera intencional los datos que se recolectan aplicando instrumentos, lo que quiere decir que, el investigador se limita a seleccionar la información para luego analizarlos. De la misma manera, el estudio considerado presenta el diseño descriptivo correlacional de corte transversal debido a que la información se recolectó en un tiempo determinado, es decir en un tiempo único (Hernández- Sampieri, Mendoza, 2018).

El diseño que se tiene en cuenta es el siguiente:



Explicado de la siguiente manera:

M = Corresponde a la muestra

O₁ = Factores de riesgo psicosociales

O₂ = Desempeño laboral

r = Para la relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Factores de riesgo psicosociales

Dimensiones

Factores de riesgo psicosociales intralaborales

Factores de riesgo psicosociales extralaborales

3.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

Grado percibido de desempeño laboral a nivel General

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población se conformó por 640 trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa.

TRABAJADORES CENTURY MINING	Nº
INGENIERO	16
GERENTE DE MINA	01
JEFE MANTENIMIENTO MINA	01
JEFATURAS ADMINISTRATIVAS	22
JEFE DE GUARDIA MINA	01
ABOGADO	01
MAESTRO MINERO	45
PERFORISTA	175
DIVERSOS CARGOS DE APOYO EN INTERIOR MINA	154
AYUDANTE OPERACIÓN MINA	168
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	15
ASISTENTA SOCIAL	03
ASESORES	05
MÉDICO CIRUJANO	02
LIC. EN ENFERMERÍA	01
TÉCNICO EN ENFERMERÍA	04
TECNÓLOGO MÉDICO EN RAYOS X	01
TECNÓLOGO MÉDICO EN LABORATORIO	01
TÉCNICO EN FARMACIA	01
ODONTOLOGO	01
PRACTICANTE	15
CHOFER DE AMBULANCIA	02
LIMPIEZA	05
TOTAL	640

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que se encuentren laborando para la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, con un tiempo de trabajo no menor de un año.
- Trabajadores que laboran en interior mina.
- Trabajadores que tienen historia clínica en el policlínico Century Mining Perú S.A.C
- Trabajadores que deseen participar en el estudio sin ser obligados a hacerlo.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores con un contrato laboral menor de un año.
- Trabajadores que laboran en superficie y/o administrativos.
- Trabajadores que no cuentan con registro en policlínico. Century mining Perú S.A.C.
- Trabajadores contratados bajo modalidad de terceros.
- Trabajadores que están como visitantes en el campamento.
- Trabajadores que no deseen participar en el estudio

3.3.2. Muestra

La muestra es considerada como probabilística, debido a que se utilizó el muestreo denominado aleatorio simple, como se detalla a continuación:

Considerando los siguientes indicadores estadísticos:

Precisión 5% ($d = 0.05$)²

Confianza 95% ($Z = 1.96$)

Variabilidad

0.5 por ciento (p) de trabajadores con desempeño laboral alto

0.5 por ciento ($1-p$) de trabajadores con desempeño laboral medio y bajo

no : Se refiere al tamaño antes de calcular la muestra

Z : Coeficiente relacionado al nivel de confianza.

p.q: Desviación estándar de referencia

d : Error para el muestreo.

n : Tamaño final muestral.

N : Tamaño poblacional.

$$n_o = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2} = 384.16$$

Tamaño de muestra reajustada:

$$n = \frac{384.16}{1 + \frac{384.16}{640}} = 240.06 \quad \text{aprox. 240 trabajadores}$$

El tamaño de muestra considerada fue de 240 trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa Minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa.

3.3.3. Muestreo:

Se consideró en el estudio un muestreo aleatorio simple, donde se optó por el uso de la fórmula del muestreo aleatorio.

3.3.4. Unidad de análisis

Trabajador minero atendido regularmente en el policlínico de la empresa “Century Mining”, 2021

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se utilizó como técnica a un procedimiento conocido como encuesta que fue medida teniendo en cuenta la escala de Likert, que viene a ser una

técnica que indaga, explora y recolecta datos, considerando ítems formulados de manera directa o indirecta a los individuos que representan la unidad de análisis. (Carrasco, 2013)

3.4.2. Instrumentos para recolección de datos

Cuestionario de factores de riesgos psicosociales. Instrumento que tuvo como fuente el manual de la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (SUSESO – ISTAS21, 2016), de donde se tomó la versión corta, adecuada y validada en Chile, como también en España y Alemania, siendo aplicado en base a la guía de la Unidad de Prevención y Vigilancia de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Chile. Está integrada por 20 ítems y 5 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple. La categorización de los criterios de la Variable de riesgos psicosociales se pueden establecer de manera ordinal de la siguiente forma:

Dimensión	Nivel de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0 – 8	9- 11	12 – 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 – 5	6 – 8	9 – 20
Apoyo social en la empresa	0 – 3	4 – 6	7 – 20
Compensaciones	0 – 2	3 – 5	6 – 12
Doble presencia	0 – 1	2 – 3	4 – 8
TOTAL	0 - 19	24 - 33	38 - 80

El desempeño laboral se evalúa bajo un cuestionario que está integrado por 21 ítems, dicho instrumento fue modificado inicialmente por Muñoz y Lora, 2020, y luego adaptado para los fines prácticos.

Tiene 5 opciones en respuesta tipo Likert que se representa en nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. La categorización se establece así:

	Alto	Medio	Bajo
Desempeño laboral a nivel general	71 - 105 pts.	50- 70 pts.	21 - 49 pts.

3.4.3 Validación y confiabilidad

Nombre:	Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales
Autoras:	Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2016
Contexto	Trabajadores mineros atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021
Validez	<p>Validez interna</p> <p>Elaborada por la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, (SUSESO – ISTAS21, 2016) expresando la necesidad de medir y modificar los factores psicosociales que poseen potencial para generar daño físico como psicológico en los trabajadores y va esto en concordancia con las acciones que producen estrés laboral</p> <p>Para la investigación la encuesta fue sometida a evaluación con la opinión de 5 Jueces Expertos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mg. Salinas Ramirez, Alan - Mg. Deza Lossio, Erika - Mg. Castillo Aguilera, Juan - Mg. Horna Alva, Diego - Mg. Mantilla Gil, Jessica <p>El nivel del coeficiente de concordancia de jueces expertos a través del formato Aiken fue mayor de 90%, siendo los criterios utilizados en la evaluación la objetividad, pertinencia, relevancia y claridad.</p>
Confiabilidad	Sometida a prueba piloto con 20 trabajadores que fueron atendidos en Policlínico de la minera Century Mining, obteniéndose un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,935
Conclusión	Estando a lo concordado por los Jueces Expertos y a lo encontrado como resultado de la prueba piloto de confiabilidad se acepta la prueba para su aplicación en el presente estudio.

Nombre:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autoras:	Muñoz y Lora, 2020
Contexto	Trabajadores mineros atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021
Validez	<p>Validez interna</p> <p>Construida sobre teoría administrativa de Stone y Freeman (1994) quien define el desempeño laboral como un constructo observable desde aquello que suele hacerse en comparación con lo que se debe hacer de acuerdo al rol que le corresponde desarrollar al individuo dentro de la organización de una institución donde se desempeñan labores de trabajo. Esto expresado en eficiencia o ineficiencia.</p> <p>Para la investigación la encuesta fue sometida a evaluación con la opinión de 5 Jueces Expertos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mg. Salinas Ramirez, Alan - Mg. Deza Lossio, Erika - Mg. Castillo Aguilera, Juan - Mg. Horna Alva, Diego - Mg. Mantilla Gil, Jessica <p>El nivel del coeficiente de concordancia de jueces expertos a través del formato Aiken fue mayor de 90%, siendo los criterios utilizados en la evaluación la objetividad, pertinencia, relevancia y claridad.</p>
Confiabilidad	Sometida a prueba piloto con 20 trabajadores que fueron atendidos en Policlínico de la minera Century Mining, obteniéndose un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,946
Conclusión	Estando a lo concordado por los Jueces Expertos y a lo encontrado como resultado de la prueba piloto de confiabilidad, se acepta la prueba para su aplicación en el presente estudio.

3.5. Procedimientos

Se coordinó previamente con el Jefe de operaciones de la empresa Minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, quien dió su autorización para aplicar los dos instrumentos, seleccionados para la presente investigación, a los trabajadores de la empresa Minera que a su vez son pacientes del Policlínico de dicha empresa. Para la recopilación de los datos, se informó a los participantes sobre los objetivos del estudio y de que su colaboración es voluntaria, proporcionando la orientación debida en caso de problemas o guía para responder, recolectando finalmente la data en un archivo de Excel tan pronto como se recopiló.

Los trabajadores participantes no rechazaron en absoluto el apoyo al presente estudio, tomándose en promedio unos 20 minutos para contestar las encuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de acopiar los datos en el instrumento, se realizó la evaluación estadística, utilizando el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 25.

Se empleó en la estadística descriptiva tablas de doble entrada con frecuencias simples y porcentajes y para la estadística diferencial se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y la prueba de correlación mediante el Rho de Spearman que permite relacionar las dos variables.

3.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo se tomará en cuenta los principios éticos y/o bioéticos estipulados en el acuerdo de CIOMS (2016) y concordado entre CIOMS y la UNMSM (2019), para la realización de investigaciones con la

participación de seres humanos en el Perú. Estos principios de autonomía, justicia, beneficencia, credibilidad y el principio de Aplicabilidad. Además, la investigación se someterá a los requerimientos éticos de la UCV y la prueba de no copia bajo el formato del paquete informático Estadístico-tipográfico Turnitin

IV. RESULTADOS

Tabla 01

Distribución de trabajadores atendidos en policlínico de una empresa minera del sur peruano, según factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, Arequipa, 2021.

Factores de Riesgo Psicosociales		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Nro.	32	0	0	32
	%	13.3%	0.0%	0.0%	13.3%
Medio	Nro.	13	0	0	13
	%	5.4%	0.0%	0.0%	5.4%
Alto	Nro.	125	30	40	195
	%	52.1%	12.5%	16.7%	81.3%
Total	Nro.	170	30	40	240
	%	70.8%	12.5%	16.7%	100.0%

Correlaciones

		FACTOR DE RIESGO		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTOR DE RIESGO	Coeficiente de correlación	1,000	-,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240

Fuente: Cuestionarios sobre factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral

Se aprecia que en el 81.3% de trabajadores que presentan factores de riesgos altos y de éstos el desempeño laboral se ubica en un nivel bajo con 52.1%. Al realizar la prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman se obtiene un p-valor = 0,000 siendo menor que el nivel de significancia 0,05 por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa y afirmamos que sí existe relación altamente significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación indirecta alta (-0.886).

Tabla 02

Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “exigencias psicosociales” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano

Exigencias Psicológicas		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Nro.	67	1	0	68
	%	27.9%	0.4%	0.0%	28.3%
Medio	Nro.	24	0	0	24
	%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%
Alto	Nro.	79	29	40	148
	%	32.9%	12.1%	16.7%	61.7%
Total	Nro.	170	30	40	240
	%	70.8%	12.5%	16.7%	100.0%

Correlaciones

		EXIGENCIAS PSICOSOCIAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	EXIGENCIAS PSICOSOCIALES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	240
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	-,768**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	240

Fuente: Cuestionarios sobre factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral

Nota: En la Tabla 2, Según la correlación de Spearman (Rho=-0,768) representa una correlación inversa de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “exigencias psicosociales” y el desempeño laboral. Lo que significa que cuando se incrementa las exigencias psicosociales, los niveles de desempeño laboral disminuyen.

Tabla 03

Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Nro.	40	0	0	40
	%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%
Medio	Nro.	33	1	1	35
	%	13.8%	0.4%	0.4%	14.6%
Alto	Nro.	97	29	39	165
	%	40.4%	12.1%	16.3%	68.8%
Total	Nro.	170	30	40	240
	%	70.8%	12.5%	16.7%	100.0%

Correlaciones

			TRABAJO ACTIVO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO ACTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

Nota: Cuestionarios sobre factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral

Nota: En la Tabla 3, se presenta la correlación de Spearman (Rho=-0,885) representa una alta relación de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” y el desempeño laboral. Lo que significa que cuando se incrementan los efectos que afectan el trabajo activo, los niveles de desempeño laboral disminuyen.

Tabla 04

Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Apoyo social en la empresa” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano.

Apoyo Social en la Empresa		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Nro.	15	0	0	15
	%	6.3%	0.0%	0.0%	6.3%
Medio	Nro.	31	0	0	31
	%	12.9%	0.0%	0.0%	12.9%
Alto	Nro.	124	30	40	194
	%	51.7%	12.5%	16.7%	80.8%
Total	Nro.	170	30	40	240
	%	70.8%	12.5%	16.7%	100.0%

Correlaciones

		APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

Nota: Cuestionarios sobre factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral

Nota: En la Tabla 4, según la correlación de Spearman (Rho=0,870) representa una alta relación de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Apoyo social en la empresa” y el desempeño laboral. Lo que significa que cuando se disminuye el apoyo social en la empresa, los niveles de desempeño laboral se disminuyen.

Tabla 05

Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Compensaciones” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano

Compensaciones		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Nro.	27	0	0	27
	%	11.3%	0.0%	0.0%	11.3%
Medio	Nro.	34	0	0	34
	%	14.2%	0.0%	0.0%	14.2%
Alto	Nro.	109	30	40	179
	%	45.4%	12.5%	16.7%	74.6%
Total	Nro.	170	30	40	240
	%	70.8%	12.5%	16.7%	100.0%

Correlaciones

		COMPENSACIONES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPENSACIONES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	240
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,865**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	240

Nota: Cuestionarios sobre factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral

Nota: En la Tabla 5, Según la correlación de Spearman (Rho=0,865) representa una alta relación de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Compensaciones” y el desempeño laboral, es decir, que conforme se incrementa las compensaciones mayor será el desempeño laboral.

Tabla 06

Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Doble presencia” y el desempeño laboral. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano

Doble Presencia		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Nro.	29	0	0	29
	%	12.1%	0.0%	0.0%	12.1%
Medio	Nro.	37	0	0	37
	%	15.4%	0.0%	0.0%	15.4%
Alto	Nro.	104	30	40	174
	%	43.3%	12.5%	16.7%	72.5%
Total	Nro.	170	30	40	240
	%	70.8%	12.5%	16.7%	100.0%

Correlaciones

			DOBLE PRESENCIA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	DOBLE PRESENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

Nota : Cuestionarios sobre factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral

Nota: En la Tabla 6, Según la correlación de Spearman ($Rho=0,847$) representa una alta relación de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Doble presencia” y el desempeño laboral

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se pretende demostrar el impacto que tiene el Riesgo psicosocial y la relación que este tiene en el desempeño laboral con los trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa. En este sentido, los resultados obtenidos dentro del objetivo general nos arrojan que el 81.3% de trabajadores que presentan factores de riesgos altos, presentan respecto a su desempeño laboral en la mayoría un nivel bajo, con 52.1% de trabajadores comprometidos. La Prueba de correlación entre el factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano, según la correlación de Spearman ($Rho = -0,886$) representa una correlación de las variables el factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Lo que nos lleva a afirmar que sí existe relación altamente significativa y que a medida que los factores de riesgo psicosociales son más altos, el desempeño laboral tiende a mostrarse en declive. En consideración de los cuadros de ansiedad y otros patrones que se manifiestan en diversas atenciones en el policlínico de la empresa, se puede percibir también la falta de apego por cumplir con el trabajo con entusiasmo, siendo muy común que los trabajadores que acuden en condición de pacientes emitan opiniones en contra de la organización, presenten desanimo y/o desconfianza, y hasta estén renuentes en mucho de los casos a asumir de buena forma los tratamientos prescritos.

Badillo y Jumbo (2015), detallaban que el establecer los factores de riesgo preponderantes ayudaba a mitigar condicionamientos físicos, mentales, psicoafectivos que soportan algunos trabajadores, empatizando sobre actitudes y/o comportamientos a nivel laboral y/o personal, haciendo frente a dichas condiciones en momentos oportunos. En lo que corresponde a la variable de desempeño laboral, Jaén (2010) en su estudio sobre indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales relacionados al desempeño laboral; establece que en el entorno laboral donde los individuos son los únicos que pueden brindar una oportunidad de competitividad a las organizaciones, conocer cabalmente los

diversos factores que impactan (positiva o negativamente) el rendimiento laboral resulta más que provechoso.

Vale incidir que en la investigación acerca de los riesgos psicosociales en una plana de trabajadores de salud, de Acevedo (2016), concluyeron que la mayor prevalencia se mostró en favor de la categoría doble presencia (64%), siendo seguida por la exigencia psicológica (57,7%) así como el apoyo social y la calidad de liderazgo (56,2%).

En la dimensión Factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Exigencias psicosociales” en el Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano, nos indica los resultados encontrados que las exigencias psicosociales alcanzan valores altos, es decir según los valores porcentuales el 10.0% lo considera en el nivel medio, el 61,7% en el nivel alto y el 28,3% en el nivel bajo. Es así, que los porcentajes nos indican que tenemos trabajadores emocionalmente condicionados a no expresar lo que sienten, impotentes de tener iniciativa para la toma de decisiones, no pudiendo tomar diversas responsabilidades en su puesto laboral. Ya nos expresaban otros estudios otras realidades, como por ejemplo el autor Córdova (2015) que identificó en las exigencias psicológicas, según la exposición, un nivel medio en contraste con los demás riesgos psicosociales, siendo así, hallamos presencia destacada de dicho factor de riesgo pero no una similitud consistente. No obstante vale acentuar que la investigación estuvo orientada a una empresa de menor envergadura, dejando en claro que la incidencia de riesgos es menor como consecuencia de la poca burocracia estructurada en las que se ven involucradas organizaciones de este tipo.

En el Factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano, los resultados indican que el Trabajo activo y desarrollo de habilidades alcanzó niveles altos, es así que en función a los resultados, el 68.8% de los trabajadores lo considera en el nivel alto, el 14,6% en el nivel medio y el 16,7% en el nivel bajo. Se puede inferir que se presenta un alto nivel de expresión de trabajo activo y desarrollo de

habilidades lo que determina que existen colaboradores que no están conformes con la carga de trabajo que les es asignada, esto podría conjugar con un sentimiento de opresión como resultado de no disponer de tiempo para estrechar vínculos virtuosos entre empleados, además como es comprensible su trabajo parece contemplar acciones mecanizadas y reiterativas en la gran mayoría, que no les permite un aprendizaje nuevo, podrían los empleados en este contexto considerar que las labores desempeñadas carecen de importancia. Si comparamos los resultados con la investigación de Córdova (2015) que arroja un 26% en el nivel bajo, un 13 % un nivel muy alto, 48% un nivel medio, 14 nivel bajo y finalmente un 6% un nivel muy bajo, apreciamos en contraste a nuestra investigación una marcada diferencia respecto al factor psicosocial en específico, pero si nos atrevemos a ver la totalidad de los resultados en el marco general del conjunto de factores psicosociales con un 15% de trabajadores que presentan un nivel medio de destaque frente al 85% restante que incide en un nivel alto de exposición, podemos afirmar que hay una conclusión aparente donde siguen teniendo los factores psicosociales influencia en el desempeño laboral, salvo variación del factor predominante en particular, que podrá estar en función del entorno, la organización y las labores a desarrollar.

Factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Apoyo social en la empresa”. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano, en función a los resultados el 80,8% de los trabajadores lo considera en el nivel alto, el 12.9% en el nivel medio y el 6.3% en el nivel bajo. Esto puede entenderse en el contexto donde la empresa minera agrupa a los dos de los sindicatos más longevos de la región, quienes tienen, pese al cambio de directorios, fuertes acuerdos que favorecen muchas contemplaciones en favor del trabajador, contemplaciones que se han visto melladas por algunos escenarios tanto de crisis económicas en el interior como en cambios estructurales de la compañía que ha sido percibido por muchos como una reducción en la cobertura de beneficios que antes muchos contemplaban, aun cuando esto no sea del todo cierto. Córdova (2015) luego de realizar un estudio, evidenció que de la población que abordó, el 11% se ubicaba en un nivel muy bajo, 14% de nivel bajo, 51% en el nivel medio, 19% alto y por último 11% en nivel muy

alto de exposición estableciendo una enorme diferencia con los resultados de la presente investigación. Podemos acotar que según estudio de Córdoba el 50% presenta un nivel muy alto de exposición a factores psicosociales, detallando que más del 51.25%% presenta serios problemas de riesgos psicosociales.

El Factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Compensaciones”. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano. En la que corresponde a la dimensión compensaciones los resultados alcanzaron el nivel alto en el 74.6% de los trabajadores, el 14,2% en el nivel medio y el 11,3% en el nivel bajo. Entendible el resultado en el momento de la aplicación de la encuesta, ya que el directorio había tomado la decisión de cambiar de razón social, lo que ha llevado a que muchos crean que se pone en riesgo su estabilidad laboral o que por lo menos se presente una reducción en sueldo y beneficios, como se reporta en el manual del método cuestionario SUSEO/ISTAS21, esto puede estar influenciado por la geografía, así como las condiciones laborales que terminan por influir en todo lo que pueda significar el acuerdo contractual entre las partes.

Respecto al factor de riesgo psicosocial que comprende la dimensión “Doble presencia”. Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano. Los resultados mostrados indican que el 72,5% de los trabajadores lo considera en el nivel alto, el 15.4% en el nivel medio y el 12.1% en el nivel bajo. Es claro que pueden presentarse en los trabajadores mineros patrones muy comunes de ansiedad y preocupación por los peligros que acarrea su labor, pero también por el tiempo de ausencia en el hogar al que están expuestos, que ha llevado a conflictos familiares como también a entornos desconfianza y/o inseguridades expresadas por los mismos trabajadores en diversas atenciones en policlínico.

En lo que corresponde a la otra variable de estudio que refiere al desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano, los resultados mostraron el 16.7% de los trabajadores considerados en el nivel alto, el 12.5% en nivel medio y el 70.8% en el nivel bajo. Lo que puede explicar una proyección en la productividad de la empresa que a razón de la directiva sigue

siendo deficiente respecto del número de trabajadores y los beneficios que éstos pueden obtener.

Existe un estudio realizado por Gutiérrez R., Salazar F. (2018), donde concluyen que el personal de salud evaluado percibe las demandas de los trabajadores en el ambiente de forma continua, así mismo interpreta que los puestos de trabajo resultan muy estresantes. Si bien es cierto el estudio estaba dirigido hacia enfermeras, las actividades laborales que están en constante contacto con los riesgos o situaciones de mucho estrés, arrojan datos muy similares como los entregados en el presente estudio, es así que hay muchas coincidencias con lo hallado por Gutiérrez y Salazar, considerando establecimientos donde las emergencias fuerzan a los profesionales a lidiar con efectos inesperados como el de una reacción adversa a un medicamento, como también el no contar con los recursos materiales para atender o tener que enfrentar a pacientes con personalidades conflictivas, y en el caso del policlínico, pacientes que siendo trabajadores revelan constantemente una alta presencia de factores de riesgo psicosociales.

Podemos indicar también un estudio realizado por Sopla Alvarado donde el desempeño laboral de los trabajadores de los hospitales del departamento de Amazonas Perú 2017 concluyó que el personal que trabaja en el Hospital de Bagua, muestra regular desempeño laboral con 77.8% y en Hospital de Utcubamba tienen regular desempeño laboral de 91.0%. Lo que podría no estar en concordancia con los resultados expuestos en nuestro estudio.

Continuando, podemos decir que se presentan factores de riesgo psicosocial de acuerdo al desarrollo de tareas, tipo de empleos, según las relaciones que se establece entre conjunto de trabajadores, etc., que consecutivamente pueden definir un adecuado desempeño laboral. Las conclusiones que nos permite Briones (2014) sobre los riesgos psicosociales van desde la relevancia en el rendimiento del personal donde se involucra la capacidad cognoscitiva, aptitudes espaciales, precisión, conducta, como riesgos que intervienen negativamente en el

desenvolvimiento al operar maquinaria pesada, y que podría también haberse considerado en el presente estudio a partir de algunas labores que se realizan en mina. Hay que manifestar que Barrios (2014) describe que cuando los empleados sienten el desgaste que impacta en el estado de ánimo deprimiéndolo, tiende a decaer la productividad, coincidiendo con que los riesgos psicosociales promovidos por el desgaste laboral impactan negativamente en la productividad.

Si bien lo argumentado y citado con anterioridad nos permite evidenciar que muchos estudios coinciden con lo hallado en la presente investigación, no debemos soslayar que muchas empresas y/o organizaciones pasan por alto la importancia de los riesgos psicosociales y como estos se relacionan o influyen en el desempeño laboral. Como hemos podido apreciar las dimensiones son holísticas y pueden trascender al propio entorno laboral, comprendiendo la complejidad del ser humano, por lo que es necesario considerar este aspecto, porque hablamos de efectos que podrían afectar no sólo en lo laboral, organizativo y en lo económico, también indudablemente en lo familiar y social en general.

Por lo tanto, debemos entender que si las organizaciones son disfuncionales van a originar ansiedad, estrés y problemas para adaptarse que a futuro podrían poner en riesgo a mayor escala la salud del colaborador, empezando por alterar el desempeño en el centro laboral. Lo que confirma nuestra afirmación de dar importancia a esta problemática en el personal en los trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa en el cual se encontró que el 16.7% de la población de estudio tiene un alto desempeño laboral y la diferencia con menor desempeño en el trabajo que sobrepasa de forma preocupante el 70.8%.

Finalmente, en lo que respecta a la evaluación del desempeño laboral en profesionales de la salud se debe comprender los conocimientos para el desarrollo de sus actividades que se suman a las habilidades y actitudes soportadas en valores, y que en conjunto con una adecuada organización deben brindar la plataforma correcta para el buen desenvolvimiento de planes y estrategias, donde

una de ellas, de acuerdo al sector y geografía, sea la identificación de problemas presentes en el entorno laboral y procurar darle solución, comprendiendo la significancia de esto en la prevención de la salud integral de los colaboradores. Estimular el trabajo en equipo es esencial, así como el conseguir identificación con objetivos trazados por la empresa, ello con la finalidad de concertar un canal de escucha y abordaje a tiempo. Así puede establecerse un instrumento para mantener una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores (Pérez, 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación altamente significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación indirecta alta, según la correlación de Spearman ($Rho=-0,886$). Lo que significa que cuando se incrementa el riesgo psicosocial, los niveles de desempeño laboral disminuyen.
2. Según la correlación de Spearman ($Rho=-0,768$) representa una correlación inversa de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “exigencias psicosociales” y el desempeño laboral. Lo que significa que cuando se incrementa las exigencias psicosociales, los niveles de desempeño laboral disminuyen.
3. En la correlación de Spearman ($Rho=-0,885$) se presenta una alta relación de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” y el desempeño laboral. Lo que significa que cuando se incrementa el trabajo activo, los niveles de desempeño laboral aumentan.
4. En la correlación de Spearman ($Rho=0,870$) representa una alta relación de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Apoyo social en la empresa” y el desempeño laboral. Lo que significa que cuando se incrementa el apoyo social en la empresa, los niveles de desempeño laboral se incrementan.
5. Según la correlación de Spearman ($Rho=0,865$) representa una alta relación de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Compensaciones” y el desempeño laboral, es decir, que conforme se incrementa las compensaciones, mayor será el desempeño laboral.
6. En la correlación de Spearman ($Rho=0,847$) se muestra una alta relación de las variables el factor de riesgo psicosocial en la dimensión “Doble presencia” y el desempeño laboral

VII. RECOMENDACIONES

1. Gestionar la mejora de condiciones de trabajo, definiendo reconocimientos, así como considerar evaluaciones laborales estandarizadas según edad y salud implementándose a las labores y horarios de los trabajadores atendidos en el Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano.
2. Elaborar y/o plantear estrategias de mejora que promuevan un mejor desempeño laboral de los trabajadores, tanto en lo que respecta a una sana competencia como motivando el desarrollo personal de cada colaborador, esto implementando charlas y/o talleres continuos con todo el personal atendido en el Policlínico de una Empresa Minera del Sur Peruano.
3. Estimular la mejora de las relaciones interpersonales y evitando también la sobrecarga laboral, que se manifiesta en los trabajadores al encontrarse una notoria brecha entre el personal necesario y el existente actualmente.
4. Considerar procesos sistematizados que fortalezcan papel del trabajador, permitiendo acceder a mayor libertad y liderazgo con objetivos dirigidos hacia el desarrollo técnico y/o profesional, de modo que se haga prevalecer la importancia de la labor que realizan

REFERENCIAS

Acevedo, G. (2016). *Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina*. *Ciencia & trabajo*, 15 (48), 140-147. Recuperado de

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300006&lng=es&tlng=es.10.4067/S0718-24492013000300006

Agencia de la Unión Europea (2018). *Construcción de una cultura de prevención de materia SST*. [Online].; 2018. Available from: https://www.ilo.org/legacy/english/osh/es/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_es.pdf

Alcover, C., Iñigo, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a La Psicología del Trabajo*. Sevilla: Mc Graw Hill. pp. 261-264.

Badillo, G. y Jumbo, L. (2015). *Valoración de la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de agentes de seguridad de entidades financieras del sector la Villaflora en el Sur del distrito Metropolitano de Quito*. (Tesis). Universidad Politécnica Salesiana sede Quito, Ecuador.

Boletín internacional de Investigación Sindical (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. 812th ed. Ginebra, Suiza.

Briones, B. 2014). *Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino* (Tesis de magíster). Recuperada de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0NnbK4F96e8J:rpositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%2520BRIONES%2520TEODORO%2520IVAN.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Carrillo, M. (2015). *Relación entre el riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz*. Ambato: Escuela de Psicología PUCE.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1271/1/75874.pdf>

Chambi, P. y Tito, N. (2020). *Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería*. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Facultad de Enfermería.

Colegio de enfermeros del Perú (CEP, 2002). *Ley del trabajo del enfermero(a)*, cap 3 art. 9. [Online].; 2002. Available from: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf.

Crespo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Pambaflor S.A.* Universidad técnica de Ambato. Ecuador. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Dolan, V. (2017). *Desempeño laboral*. España: Mc Graw-Hill/Interamericana.

EU-OSHA (2018). Agencia de la Unión Europea. *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. [Online]; 2018. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

Gil M (2017). *Riesgos psicosociales en el trabajo*. Perú Medicina Experimental Salud Pública. 29(2):237-41.

Guanilo, I. y Tello, L. (2019). *Factores Psicosociales En El Trabajo Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral De La Enfermera En El Servicio De Emergencia Del Hospital Pacasmayo*. Pacasmayo, 2019. Universidad Privada Antenor Orrego. Facultad de Ciencias de la Salud. Trujillo.

Gutierrez, S. y Carruitero, N. (2021). *Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad*. Universidad César Vallejo. Trujillo.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2019). *Riesgos Psicosociales*. [Online]. [cited 2019 Julio. Available from: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>].

ISTAS (2010). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales (1.a ed.)*. ISTAS. http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf

Integración (2015). *Los porqués del estrés*. Instituto de analisis y comunicacion; 2015.

Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Disertación doctoral). Escuela de Post Grado Universidad Complutense de Madrid, España.

López, S., Santos, C., Saraiva, A. y Tenente, M. (2018). *Psychosocial risks evaluation factors: study with higher education teachers*. Revista Portuguesa de Investigaçao Comportamental e Social, Vol. 4, pág. 22-33.

López W. (2017). *Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería decuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho*. Lima.

Martínez, M. (2015). *Salud y seguridad en el trabajo Nancy DC*, editor. La Habana: Ciencias médicas.

Meliá, J. et al. (2006). *Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Barcelona: Ed. Foment del Treball Nacional (pp. 13 – 36).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*.

Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana.
Perú.

Moreno, B. (2018). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* Madrid: Universidad Autonoma de Madrid; 2010.

OPS (2017). *Organización Panamericana de la Salud. Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud*. Washington, D.C.

OPS/OMS (2000). *Programa de Desarrollo de Recursos Humanos de Salud*. Observatorio de los Recursos de Salud Granda E, Brito P, editors. Quito. Ecuador.; 2000.

Ortiz, S. (2017). *Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A.* Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador

Osorio, E. (2016). *Factores presentes del clima organizacional que afectan el desempeño de conductores, Tranportes Flores de Higo SAC*, Trujillo.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (RCS), 16 (3), 493-505. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2016). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administratibo de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Maracaibo: Ciencias Spciales. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Pérez Montejo, A. (2019). *Evaluación del Desempeño Laboral. UPIICSA XVII, VII,50-51 2009. [Artículo]*. Disponible en: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/>

- Pullupaxi, P. (2018). *Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del sector público*. Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Quispez, C. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial que Afectan al Desempeño Laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara*. Lima: USMP. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2594/QUISPEZ_CM.pdf;jsessionid=EEB8A826238E1800AFA74061C76D5915?sequence=1
- Solis N. (2016). *Relación entre los factores psicosociales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de neonatología de la clínica Ricardo Palma*. Tesis magistral. Lima: 2016.
- Tapia S. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017*. Tesis magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado; 2017.
- Valenciana, E. (2019). *Exigencias psicológicas*. [Online]. [cited 2019. Available from: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/552-exigencias-psicologicas.html>.
- Vargas L. (2017). *Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal*. Tesis magistral. Lima.
- Villarroel C, Busco C, Neira B, Ensignia A, Durán P, (2018). *Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud*. *Cienc Trab*. May-Ago; 20 [62]: 76-79).
- Williams, E. (2016). *Motivational predictors of weight loss and weight-loss maintenance*.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores de riesgo psicosociales	Son las situaciones y condiciones del trabajo que están relacionadas con el Tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los que pueden afectar en forma positiva o negativa el bienestar y la salud en un entorno intralaboral o extralaboral (Gil, 2017).	Se evalúa mediante la aplicación de un instrumento en el cual se evalúa los factores de riesgo psicosocial mediante las dimensiones intralaborales y extralaborales.	Factores de riesgo psicosociales intralaborales	- Exigencias psicológicas	Escala ordinal Alto (12-20) Medio (09-11) Bajo (0-08)
				- Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Escala ordinal Alto (09-20) Medio (06-08) Bajo (0-5)
			Factores de riesgo psicosociales extralaborales	- Apoyo social en la empresa	Escala ordinal Alto (07-20) Medio (04-06) Bajo (0-03)
				- Compensaciones	Escala ordinal Alto (06-12) Medio (03-05) Bajo (0-02)

				- Doble presencia	Escala ordinal Alto (04-08) Medio (02-03) Bajo (04-08)
Desempeño laboral	Nivel de ejecución del trabajador alcanzado en la consecución de sus objetivos en la organización (Bohórquez, 2007).	Se evalúa mediante la aplicación de un instrumento en el cual se evalúa el Grado percibido de desempeño laboral a nivel General	Grado percibido de desempeño laboral a nivel General	-Disponibilidad -Optimización de Recursos -Cumplimiento de tareas -Planeamiento -Recursos -Cumplimiento de objetivos -Alcanzar metas -Productividad -Cumplimiento de normas -Valor Agregado	Escala ordinal Alto (71-105) Medio (50-70) Bajo (21-49)

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

COPSOQ -ISTAS (2014), SUSES0-ISTAS21 (2016) validado en España, Alemania y Chile

Área:.....Edad:.....Ocupación:.....Grado de instrucción:.....Cargo:

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un cuestionario con 20 preguntas divididas en 5 dimensiones, cada uno tiene 5 alternativas de respuestas, lea detenidamente y marque con X las respuestas a su criterio, eligiendo solo una respuesta. Consultar con el miembro del equipo alguna duda que permanece en ese instante.

Nº	PREGUNTAS POR DIMENSIONES	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
EXIGENCIAS PSICOLOGICAS						
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES		SIEMPRE	LA MAYORÍA DE VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					

APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO		SIEMPRE	LA MAYORÍA DE VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
COMPENSACIONES		SIEMPRE	LA MAYORIA DE VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
16	¿Está preocupado (a) por si le despiden o no le renuevan contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
DOBLE PRESENCIA		SIEMPRE	LA MAYORIA DE VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Dimensión	Nivel de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0 – 8	9- 11	12 – 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 – 5	6 – 8	9 – 20
Apoyo social en la empresa	0 – 3	4 – 6	7 – 20
Compensaciones	0 – 2	3 – 5	6 – 12
Doble presencia	0 – 1	2 – 3	4 – 8
TOTAL	0 - 19	24 - 33	38 - 80

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

(Muñoz y Lora, 2020)

Área:Edad: Ocupación: Grado de instrucción:

Cargo:

INSTRUCCIONES: Las preguntas a continuación abordan la valoración de la labor en la institución. Exhortamos leer con atención las preguntas y marcar X ó aspa en la respuesta que se ajuste mejor a su persona, teniendo en cuenta la escala de respuesta siguiente (de 1 a 5):

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4

		0	1	2	3	4
1	¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?					
2	¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?					
3	¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de los equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?					
4	¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?					
5	¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para el cumplimiento de las tareas establecidas?					
6	¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?					
7	¿El área de bienestar personal ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?					
8	¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?					
9	¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?					
10	¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
11	¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?					
12	¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?					
13	¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?					
14	¿La oficina de administración implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?					

15	¿Los jefes promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en las áreas administrativas?					
16	¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de las áreas administrativas?					
17	¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas administrativas en la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?					
18	¿Recurso humano cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?					
19	¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, contemplando que se cumplen labores de riesgo?					
20	¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?					
21	¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?					

	Alto	Medio	Bajo
Desempeño laboral a nivel general	71 - 105 pts.	50- 70 pts.	21 - 49 pts.

ANEXO 3: CÁLCULO DEL TAMAÑO MUESTRAL

La muestra es considerada como probabilística, debido a que se utilizó el muestreo denominado aleatorio simple, como se detalla a continuación:

Considerando los siguientes indicadores estadísticos:

Precisión 5% ($d = 0.05$)²

Confianza 95% ($Z = 1.96$)

Variabilidad

0.5 por ciento (p) de trabajadores con desempeño laboral alto

0.5 por ciento ($1-p$) de trabajadores con desempeño laboral medio y bajo

n_0 : Se refiere al tamaño antes de calcular la muestra

Z : Coeficiente relacionado al nivel de confianza.

$p.q$: Desviación estándar de referencia

d : Error para el muestreo.

n : Tamaño final muestral.

N : Tamaño poblacional.

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2} = 384.16$$

Tamaño de muestra reajustada:

$$n = \frac{384.16}{1 + \frac{384.16}{640}} = 240.06 \quad \text{aprox. 240 trabajadores}$$

El tamaño de muestra considerada es 240 trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa Minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa.

ANEXO 4: SOLICITUD PARA PERMITIR RECOLECCIÓN DE DATOS Y AUTORIZACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ing.
Fernando Luis Aliaga Carrión
Gerente General de operaciones
Century Mining S.A.C. Perú

Yo, Andrés Aguilar Velásquez, identificado con DNI N° 42683276, médico cirujano con CMP: 090868, que actualmente labora en Policlínico de la empresa donde usted dirige operaciones, me presento en calidad de estudiante de la maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Privada César Vallejo, y expongo lo siguiente:

Que, teniendo como requisito presentar tesis de investigación para obtener el grado de magister, he decidido realizar un estudio dirigido a los trabajadores que laboran en el centro minero ubicado en San Juan de Chorunga, dicho estudio lleva por título:

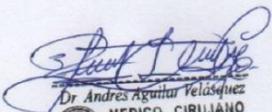
"Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021"

En tal sentido, solicito la autorización para ejecución del trabajo de investigación en las instalaciones y con la voluntaria colaboración de los trabajadores. Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los comités revisores y los cronogramas acordados para dicha ejecución, sin que esto altere las labores en mina.

Se adjunta:

1. Documento 1: Carta de Presentación
2. Documento 2: Matriz de Investigación
3. Documento 3: Matriz de Operacionalización de Variables
4. Documento 4: Instrumento de las variables en estudio
5. Documento 5: Consentimiento informado

San Juan de Chorunga, 15 de noviembre de 2021


Dr. Andrés Aguilar Velásquez
MEDICO CIRUJANO
C.M.P. 090868
Firma: 
Nombre: Andrés Aguilar Velásquez
DNI: 42683276



CENTURY MINING PERU S.A.C.
Ing. Fernando Aliaga Carrión,
SUPERINTENDENTE DE MINA

San Juan de Chorunga, 18 de noviembre de 2021

AUTORIZACIÓN

A través del presente documento autorizo al *M.C. Andrés Aguilar Velásquez*, médico asistencial destacado en el centro de salud de la empresa, realizar las actividades que correspondan para la recolección de datos con el fin de cumplir los objetivos de su investigación titulada: *“Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021”*. De mutuo acuerdo se decidió realizar dicha recolección de datos en las instalaciones del Policlínico de la empresa, con el expreso consentimiento de los trabajadores involucrados.

Es todo por cuanto tengo que informar en atención a lo solicitado por el interesado.

CENTURY MINING PERU S.A.C.

Ing. Fernando Ahaga Carrión
SUPERINTENDENTE DE MINA

ANEXO 5: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: HORNA ALVA, DIEGO ROBERTO
- 1.2. Institución donde Labora: "Respond" Instituto de Consejería Psicológica
- 1.3. Título de la Investigación:
"Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
"Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral"
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Factores de riesgo psicosociales	1. Factores de riesgos psicosociales intralaborales.	1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		X		
		2. En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		X		
		3. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	X		X		X		X		
		4. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		X		
		5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		X		
		6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		X		
		7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		X		
		8. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		X		
		9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		X		

	2. Factores de riesgos psicosociales extralaboral.	10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		X		
		11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		X		
		12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		X		
		13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	X		X		X		X		
		14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		X		
		15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		X		
		16. ¿Está preocupado (a) por si le despiden o no le renuevan contrato?	X		X		X		X		
		17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		X		
		18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	X		X		X		X		
		19. Si está un día fuera de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		X		
Variable N° 02: Desempeño Laboral	Grado percibido de desempeño laboral a nivel General	20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		X		
		21. ¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		X		
		22. ¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?	X		X		X		X		
		23. ¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?	X		X		X		X		
		24. ¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?	X		X		X		X		
		25. ¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para cumplimiento de las labores establecidas?	X		X		X		X		
		26. ¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?	X		X		X		X		
		27. ¿El área de bienestar social ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?	X		X		X		X		

28. ¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?	X	X	X	X		
29. ¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?	X	X	X	X		
30. ¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X	X	X	X		
31. ¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?	X	X	X	X		
32. ¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?	X	X	X	X		
33. ¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?	X	X	X	X		
34. ¿El área administrativa implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?	X	X	X	X		
35. ¿Los superiores promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en el interior de mina?	X	X	X	X		
36. ¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de la empresa en general?	X	X	X	X		
37. ¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas involucradas en la extracción de mineral en la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?	X	X	X	X		
38. ¿Recursos humanos cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?	X	X	X	X		
39. ¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, contemplando que se cumplen labores de riesgo?	X	X	X	X		
40. ¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?	X	X	X	X		
41. ¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?	X	X	X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores mineros atendidos regularmente en policlínico de la empresa "Century Mining", San Juan de Chorunga – Arequipa, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador:
Horna Alva Diego Roberto

Grado académico del evaluador:
Psicólogo - Magister en Administración de Negocios

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

Sugerencia: Aunque los ítems son objetivos y claros, sería recomendable acortarlos. Es decir, intentar sintetizar la pregunta de forma que, aunque siga igualmente de comprensible, tome menos tiempo para el evaluado su lectura.

.....
Diego R. Horna Alva
DNI: 45 32533

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Deza Lossio, Erika Melissa
- 1.2. Institución donde Labora: Independiente
- 1.3. Título de la Investigación:
"Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
"Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral"
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Factores de riesgo psicosociales	1. Factores de riesgos psicosociales intralaborales.	1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		X		
		2. En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		X		
		3. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	X		X		X		X		
		4. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		X		
		5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		X		
		6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		X		
		7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		X		
		8. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		X		
		9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		X		

Variable N° 02: Desempeño Laboral	2. Factores de riesgos psicosociales extralaboral.	10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		X		
		11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		X		
		12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		X		
		13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	X		X		X		X		
		14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		X		
		15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		X		
		16. ¿Está preocupado (a) por si le despiden o no le renuevan contrato?	X		X		X		X		
		17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		X		
		18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	X		X		X		X		
		19. Si está un día fuera de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		X		
	20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		X			
	Grado percibido de desempeño laboral a nivel General	21. ¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		X		
		22. ¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?	X		X		X		X		
		23. ¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?	X		X		X		X		
		24. ¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?	X		X		X		X		
		25. ¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para cumplimiento de las labores establecidas?	X		X		X		X		
		26. ¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?	X		X		X		X		
		27. ¿El área de bienestar social ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?	X		X		X		X		

28. ¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?	X	X	X	X		
29. ¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?	X	X	X	X		
30. ¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X	X	X	X		
31. ¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?	X	X	X	X		
32. ¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?	X	X	X	X		
33. ¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?	X	X	X	X		
34. ¿El área administrativa implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?	X	X	X	X		
35. ¿Los superiores promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en el interior de mina?	X	X	X	X		
36. ¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de la empresa en general?	X	X	X	X		
37. ¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas involucradas en la extracción de mineral en la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?	X	X	X	X		
38. ¿Recursos humanos cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?	X	X	X	X		
39. ¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, contemplando que se cumplen labores de riesgo?	X	X	X	X		
40. ¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?	X	X	X	X		
41. ¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?	X	X	X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores mineros atendidos regularmente en policlínico de la empresa "Century Mining", San Juan de Chorunga – Arequipa, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador:
Deza Lossio, Erika Melissa

Grado académico del evaluador:
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X


Erika M. Deza Lossio
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 33078
 Deza Lossio Erika Melissa
 DNI: 42909589

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mantilla Gil, Jessica Gabriela
- 1.2. Institución donde Labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Título de la Investigación:
"Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
"Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral"
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Factores de riesgo psicosociales	1. Factores de riesgos psicosociales intralaborales.	1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		X		
		2. En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		X		
		3. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	X		X		X		X		
		4. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		X		
		5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		X		
		6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		X		
		7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		X		
		8. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		X		
		9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		X		

Variable N° 02: Desempeño Laboral	2. Factores de riesgos psicosociales extralaboral.	10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		X		
		11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		X		
		12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		X		
		13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	X		X		X		X		
		14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		X		
		15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		X		
		16. ¿Está preocupado (a) por si le despiden o no le renuevan contrato?	X		X		X		X		
		17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		X		
		18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	X		X		X		X		
		19. Si está un día fuera de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		X		
	20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		X			
	Grado percibido de desempeño laboral a nivel General	21. ¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		X		
		22. ¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?	X		X		X		X		
		23. ¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?	X		X		X		X		
		24. ¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?	X		X		X		X		
		25. ¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para cumplimiento de las labores establecidas?	X		X		X		X		
		26. ¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?	X		X		X		X		
		27. ¿El área de bienestar social ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?	X		X		X		X		

28. ¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?	X	X	X	X		
29. ¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?	X	X	X	X		
30. ¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X	X	X	X		
31. ¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?	X	X	X	X		
32. ¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?	X	X	X	X		
33. ¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?	X	X	X	X		
34. ¿El área administrativa implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?	X	X	X	X		
35. ¿Los superiores promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en el interior de mina?	X	X	X	X		
36. ¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de la empresa en general?	X	X	X	X		
37. ¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas involucradas en la extracción de mineral en la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?	X	X	X	X		
38. ¿Recursos humanos cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?	X	X	X	X		
39. ¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, contemplando que se cumplen labores de riesgo?	X	X	X	X		
40. ¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?	X	X	X	X		
41. ¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?	X	X	X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores mineros atendidos regularmente en policlínico de la empresa "Century Mining", San Juan de Chorunga – Arequipa, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador:

Mantilla Gil, Jessica Gabriela

Grado académico del evaluador:

MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X


Jessica G. Mantilla Gil
 PSICOLOGA
 C.P.L.P. 39075
 Jessica G. Mantilla Gil
 DNI: 72327321

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N°.....

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Salinas Ramírez, Alan Gabriel
- 1.2. Institución donde Labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- 1.3. Título de la Investigación:
"Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
"Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral"
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Factores de riesgo psicosociales	1. Factores de riesgos psicosociales intralaborales.	1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	x		x		x		x		
		2. En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	x		x		x		x		
		3. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	x		x		x		x		
		4. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	x		x		x		x		
		5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	x		x		x		x		
		6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	x		x		x		x		
		7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	x		x		x		x		
		8. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	x		x		x		x		

		9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	x		x		x		x		
		10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	x		x		x		x		
		11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	x		x		x		x		
		12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	x		x		x		x		
		13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	x		x		x		x		
		14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	x		x		x		x		
		15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	x		x		x		x		
		16. ¿Está preocupado (a) por si le despiden o no le renuevan contrato?	x		x		x		x		
		17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	x		x		x		x		
		18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	x		x		x		x		
Variable N° 02: Desempeño Laboral	Grado percibido de desempeño laboral a nivel General	19. Si está un día fuera de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	x		x		x		x		
		20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	x		x		x		x		
		21. ¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		x		
		22. ¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?	x		x		x		x		
		23. ¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?	x		x		x		x		
		24. ¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?	x		x		x		x		
		25. ¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para cumplimiento de las labores establecidas?	x		x		x		x		
		26. ¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?	x		x		x		x		

27. ¿El área de bienestar social ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?	x		x		x		x		
28. ¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?	x		x		x		x		
29. ¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?	x		x		x		x		
30. ¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	x		x		x		x		
31. ¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?	x		x		x		x		
32. ¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?	x		x		x		x		
33. ¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?	x		x		x		x		
34. ¿El área administrativa implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?	x		x		x		x		
35. ¿Los superiores promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en el interior de mina?	x		x		x		x		
36. ¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de la empresa en general?	x		x		x		x		
37. ¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas involucradas en la extracción de mineral en la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?	x		x		x		x		
38. ¿Recursos humanos cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?	x		x		x		x		
39. ¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, contemplando que se cumplen labores de riesgo?	x		x		x		x		
40. ¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?	x		x		x		x		
41. ¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?	x		x		x		x		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores mineros atendidos regularmente en policlínico de la empresa "Century Mining", San Juan de Chorunga – Arequipa, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador:

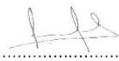
Salinas Ramírez, Alan Gabriel

Grado académico del evaluador:

Magister en Ciencia Política

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				x



 Salinas Ramírez, Alan Gabriel
 DNI: 42258145

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N°.....

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Castillo Aguilera Juan
- 1.2. Institución donde Labora: CENTURY MINING PERU SAC
- 1.3. Título de la Investigación:
"Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
"Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral"
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Factores de riesgo psicosociales	1. Factores de riesgos psicosociales intralaborales.	1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		X		
		2. En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?		X	X		X		X		
		3. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	X		X		X		X		
		4. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?		X	X		X		X		
		5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		X		
		6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		X		
		7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		X		
		8. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?		X		X	X		X		

		9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		X		
		10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		X		
		11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		X		
		12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		X		
		13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	X		X		X		X		
		14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		X		
		15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		X		
		16. ¿Está preocupado (a) por si le despiden o no le renuevan contrato?	X			X	X		X		
		17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		X		
		18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	X		X		X		X		
Variable N° 02: Desempeño Laboral	Grado percibido de desempeño laboral a nivel General	19. Si está un día fuera de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		X		
		20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		X		
		21. ¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		X		
		22. ¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorusanga?	X		X		X		X		
		23. ¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?	X		X		X		X		
		24. ¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?	X		X		X		X		
		25. ¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para cumplimiento de las labores establecidas?	X		X		X		X		
		26. ¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?	X		X		X		X		

27. ¿El área de bienestar social ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?		X	X	X	X		
28. ¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?	X		X	X	X		
29. ¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?	X		X	X	X		
30. ¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X	X	X		
31. ¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?	X		X	X	X		
32. ¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?	X		X	X	X		
33. ¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?	X		X	X	X		
34. ¿El área administrativa implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?	X		X	X	X		
35. ¿Los superiores promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en el interior de mina?	X		X	X	X		
36. ¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de la empresa en general?	X		X	X	X		
37. ¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas involucradas en la extracción de mineral en la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga?	X		X	X	X		
38. ¿Recursos humanos cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?	X		X	X	X		
39. ¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, contemplando que se cumplen labores de riesgo?	X		X	X	X		
40. ¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?	X		X	X	X		
41. ¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?	X		X	X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores mineros atendidos regularmente en policlínico de la empresa "Century Mining", San Juan de Chorunga – Arequipa, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador:

CASTILLO AGUILERA JUAN

Grado académico del evaluador:

Magister en Administración de Recursos humanos / Magister en Educación

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	


 CENTURY MINING PERU SAC
 Juan Castillo Aguilera
 Gerente de Recursos Humanos
 DNI: 43071386

Fiabilidad Encuesta Factores de Riesgo Psicosociales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.935	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
61.4500	310.892	17.63213	20

Fiabilidad Encuesta Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.946	21

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
39.3000	599.379	24.48222	21

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yohan Hacia Huanca, trabajador de la minera "Century Mining Perú S.A.C.", en la región Arequipa, identificado con número de DNI: 47634714, domiciliado en Calle San Juan de los Rios N° 15 distrito/región de A.Q.P., a través del presente documento, declaro que he sido informado sobre los fines y objetivos del trabajo de investigación titulado: "**Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021**", que desarrolla el **M.C. Andrés Aguilar Velásquez**, siendo consciente de que los resultados serán integrados a los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad, así mismo se respetará mi decisión de aceptar o declinar a colaborar de forma voluntaria con la investigación como informante, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales y/o judiciales, sólo en áreas académicas profesionales relacionadas con la investigación mencionada, según conforme a ley.

San Juan de Chorunga, 28 de Marzo del 2021


Firma del participante

*En caso de dudas e inquietudes referentes a la investigación, puede escribir al correo electrónico del investigador: andres.2709@hotmail.com

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Walter Quispe Huaman, trabajador de la minera "Century Mining Perú S.A.C.", en la región Arequipa, identificado con número de DNI: 29486551 domiciliado en Casera Colorado N-9 distrito/región de Rio Grande-AAP, a través del presente documento, declaro que he sido informado sobre los fines y objetivos del trabajo de investigación titulado: "**Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021**", que desarrolla el **M.C. Andrés Aguilar Velásquez**, siendo consciente de que los resultados serán integrados a los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad, así mismo se respetará mi decisión de aceptar o declinar a colaborar de forma voluntaria con la investigación como informante, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales y/o judiciales, sólo en áreas académicas profesionales relacionadas con la investigación mencionada, según conforme a ley.

San Juan de Chorunga, 30 de Noviembre del 2021


Firma del participante

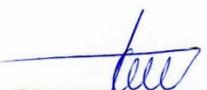
*En caso de dudas e inquietudes referentes a la investigación, puede escribir al correo electrónico del investigador: andres2709@hotmail.com

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Francisco Joaquín Benavides M, trabajador de la minera "Century Mining Perú S.A.C.", en la región Arequipa, identificado con número de DNI: 29456640, domiciliado en Arequipa - M.O. - Lt. - 7 - C/20 distrito/región de Yura, a través del presente documento, declaro que he sido informado sobre los fines y objetivos del trabajo de investigación titulado: "**Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021**", que desarrolla el **M.C. Andrés Aguilar Velásquez**, siendo consciente de que los resultados serán integrados a los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad, así mismo se respetará mi decisión de aceptar o declinar a colaborar de forma voluntaria con la investigación como informante, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales y/o judiciales, sólo en áreas académicas profesionales relacionadas con la investigación mencionada, según conforme a ley.

San Juan de Chorunga, 29 de Noviembre del 2021


Firma del participante

*En caso de dudas e inquietudes referentes a la investigación, puede escribir al correo electrónico del investigador: andres2709@hotmail.com

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Efraín Vera Navarrete, trabajador de la minera "Century Mining Perú S.A.C.", en la región Arequipa, identificado con número de DNI: 80263632, domiciliado en Cuadro Miguel Grau N.º 10 distrito/región de Rio Grande, a través del presente documento, declaro que he sido informado sobre los fines y objetivos del trabajo de investigación titulado: "**Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021**", que desarrolla el **M.C. Andrés Aguilar Velásquez**, siendo consciente de que los resultados serán integrados a los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad, así mismo se respetará mi decisión de aceptar o declinar a colaborar de forma voluntaria con la investigación como informante, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales y/o judiciales, sólo en áreas académicas profesionales relacionadas con la investigación mencionada, según conforme a ley.

San Juan de Chorunga, 29 de noviembre del 2021



Firma del participante

*En caso de dudas e inquietudes referentes a la investigación, puede escribir al correo electrónico del investigador: andres2709@hotmail.com

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Edgar Jorge Melo Quispe, trabajador de la minera "Century Mining Perú S.A.C.", en la región Arequipa, identificado con número de DNI: 45951717, domiciliado en Cuadra Villa Cariño N.º 24 distrito/región de Arequipa, a través del presente documento, declaro que he sido informado sobre los fines y objetivos del trabajo de investigación titulado: "**Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021**", que desarrolla el **M.C. Andrés Aguilar Velásquez**, siendo consciente de que los resultados serán integrados a los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad, así mismo se respetará mi decisión de aceptar o declinar a colaborar de forma voluntaria con la investigación como informante, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales y/o judiciales, sólo en áreas académicas profesionales relacionadas con la investigación mencionada, según conforme a ley.

San Juan de Chorunga, 28 de Noviembre del 2021



Firma del participante

*En caso de dudas e inquietudes referentes a la investigación, puede escribir al correo electrónico del investigador: andres2709@hotmail.com

ANEXO 7: BASE DE DATOS

PRUEBA PILOTO

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS					TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES					APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA					COMPENSACIONES			DOBLE PRESENCIA	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	0	4	3	4	4	4
2	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4
3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4
5	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
6	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	0	1	0	3	3	3	3	0	3	3	0	0	2	3	0	3	0	0	3	0
8	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0
9	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
10	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
11	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4
12	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	2	0	0	4	0	2	0	0	4
13	1	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	2	3	4	4	4	1
14	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
16	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
17	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	4
19	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	0	3	2	4	3	3
20	1	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	0	4	3	4	4	3

DESEMPEÑO LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4
2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	3	1	1	4	1
3	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	3	1	0	1	2
4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	3
5	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	0	4
6	3	1	4	4	1	2	1	1	1	1	3	4	2	1	0	3	4	2	1	1	0
7	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
8	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
9	0	0	2	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	1
10	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	0	2
11	1	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2
12	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3
13	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4
15	0	0	2	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	1
16	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	3	0	4	0	0
17	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4
18	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	2	2	2	5	5	3	5	7
20	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	3	1	0	1	2

DATOS DE APLICACIÓN A LA POBLACIÓN

FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES

	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS					TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES					APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA					COMPENSACIONES			DOBLE PRESENCIA	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	2	0	2	0	0	2	2	1
2	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
3	0	0	4	0	1	0	0	3	0	3	0	3	0	0	0	4	0	0	0	0
4	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	2
6	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2
7	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0
8	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
9	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0
12	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0
14	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	2	0	2	0	2	0	0	1
15	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
16	0	0	4	0	1	0	0	3	0	3	0	3	0	0	0	4	0	0	0	0
17	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	2	2	2
19	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2
20	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0
21	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
22	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
23	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
24	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
25	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
26	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0
27	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0

28	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
29	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
30	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0
31	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
32	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0
33	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	2	0	2	0	2	0	0	1
34	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
35	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
36	0	4	0	0	4	0	0	4	0	1	0	4	4	0	3	4	0	4	4	0
37	0	4	0	0	4	0	0	4	0	1	0	4	4	0	3	4	0	4	4	0
38	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	2	0	0	4	0	2	0	0	4
39	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	3	0	4	0
40	0	4	2	0	4	4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	0	3	0	4	0
41	0	0	3	4	0	0	0	4	0	4	0	3	4	0	4	4	0	4	4	0
42	0	4	0	4	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	3	0	0	0	0	0
43	0	0	0	0	4	0	4	0	4	4	0	4	4	0	0	4	4	0	4	0
44	0	1	0	3	3	3	3	0	3	3	0	0	2	3	0	3	0	0	3	0
45	2	2	4	4	2	2	1	1	2	0	4	4	0	2	4	0	4	3	2	0
46	3	2	4	4	0	2	4	0	4	3	0	3	0	2	4	4	0	3	2	4
47	0	2	0	4	0	0	4	0	4	0	4	0	4	0	3	4	0	4	2	0
48	0	2	4	0	3	0	3	0	2	0	4	3	0	4	0	4	3	2	0	4
49	3	0	2	0	4	0	3	0	3	0	4	2	0	3	0	4	0	4	3	0
50	0	2	4	2	3	2	0	2	2	0	2	3	2	4	2	3	2	3	0	2
51	1	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1
52	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	2	4	1	4	1	1	4	1
53	1	1	3	1	1	1	4	4	2	4	0	3	4	0	4	4	2	4	1	1
54	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1
55	1	4	1	4	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
56	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	1
57	1	4	1	3	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1
58	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1
59	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	3	1	1	4
60	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1

61	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	4	1	4	4	1
62	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1
63	1	1	2	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4
64	3	1	4	4	1	2	1	1	1	1	3	4	2	1	0	3	4	2	1	1
65	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	0	4	4	3	2	0
66	3	2	4	4	1	2	4	1	1	3	4	1	3	1	0	1	3	1	2	1
67	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1
68	3	2	1	1	3	1	1	4	1	4	1	3	2	1	0	1	3	2	1	2
69	3	4	2	4	4	1	1	4	3	1	1	2	1	1	0	1	2	1	3	1
70	1	4	4	4	3	1	3	1	3	2	1	2	1	2	0	2	2	1	4	0
71	1	3	4	1	1	3	1	3	1	3	4	1	4	1	1	4	1	4	3	1
72	0	4	0	0	4	0	0	4	0	1	0	4	4	0	3	4	0	4	4	0
73	0	4	0	0	4	0	0	4	0	1	0	4	4	0	3	4	0	4	4	0
74	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	2	0	0	4	0	2	0	0	4
75	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	3	0	4	0
76	0	4	2	0	4	4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	0	3	0	4	0
77	0	0	3	4	0	0	0	4	0	4	0	3	4	0	4	4	0	4	4	0
78	0	4	0	4	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	3	0	0	0	0	0
79	0	0	0	0	4	0	4	0	4	4	0	4	4	0	0	4	4	0	4	0
80	0	1	0	3	3	3	3	0	3	3	0	0	2	3	0	3	0	0	3	0
81	2	2	4	4	2	2	1	1	2	0	4	4	0	2	4	0	4	3	2	0
82	3	2	4	4	0	2	4	0	4	3	0	3	0	2	4	4	0	3	2	4
83	0	2	0	4	0	0	4	0	4	0	4	0	4	0	3	4	0	4	2	0
84	0	2	4	0	3	0	3	0	2	0	4	3	0	4	0	4	3	2	0	4
85	3	0	2	0	4	0	3	0	3	0	4	2	0	3	0	4	0	4	3	0
86	0	2	4	2	3	2	0	2	2	0	2	3	2	4	2	3	2	3	0	2
87	1	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1
88	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	2	4	1	4	1	1	4	1
89	1	1	3	1	1	1	4	4	2	4	0	3	4	0	4	4	2	4	1	1
90	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1
91	1	4	1	4	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
92	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	1
93	1	4	1	3	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1

94	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1
95	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	3	1	1	4
96	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1
97	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	4	1	4	4	1
98	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1
99	1	1	2	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4
100	3	1	4	4	1	2	1	1	1	1	3	4	2	1	0	3	4	2	1	1
101	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	0	4	4	3	2	0
102	3	2	4	4	1	2	4	1	1	3	4	1	3	1	0	1	3	1	2	1
103	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1
104	3	2	1	1	3	1	1	4	1	4	1	3	2	1	0	1	3	2	1	2
105	3	4	2	4	4	1	1	4	3	1	1	2	1	1	0	1	2	1	3	1
106	1	4	4	4	3	1	3	1	3	2	1	2	1	2	0	2	2	1	4	0
107	1	3	4	1	1	3	1	3	1	3	4	1	4	1	1	4	1	4	3	1
108	0	2	4	0	3	0	3	0	2	0	4	3	0	4	0	4	3	2	0	4
109	3	0	2	0	4	0	3	0	3	0	4	2	0	3	0	4	0	4	3	0
110	0	2	4	2	3	2	0	2	2	0	2	3	2	4	2	3	2	3	0	2
111	1	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1
112	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	2	4	1	4	1	1	4	1
113	1	1	3	1	1	1	4	4	2	4	0	3	4	0	4	4	2	4	1	1
114	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1
115	1	4	1	4	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
116	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	1
117	1	4	1	3	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1
118	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1
119	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	2	4	1	4	1	1	4	1
120	1	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2
121	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	0	3	2	4	3	3
122	1	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	0	4	3	4	4	3
123	1	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	4	0
124	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	0	3	4	4	4	2
125	1	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	0	4	4	2	4	2
126	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	0	4	2	4	4	3

127	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	0
128	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	4
129	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	0	4	3	4	4	4
130	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4
131	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	0
132	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4
133	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4
134	3	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	0	4	3	3	2	4
135	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0
136	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	0	4	3	2	4	4
137	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4
138	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
139	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	1
140	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
141	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4
142	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
143	1	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	2	3	4	4	4	1
144	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
145	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
146	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	1
147	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
148	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
149	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
150	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4
151	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
152	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
153	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
154	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	1	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2
156	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	0	3	2	4	3	3
157	1	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	0	4	3	4	4	3
158	1	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	4	0
159	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	0	3	4	4	4	2

160	1	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	0	4	4	2	4	2
161	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	0	4	2	4	4	3
162	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	0
163	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	4
164	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	0	4	3	4	4	4
165	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4
166	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	0
167	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4
168	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4
169	3	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	0	4	3	3	2	4
170	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0
171	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	0	4	3	2	4	4
172	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4
173	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
174	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	1
175	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
176	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4
177	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
178	1	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	2	3	4	4	4	1
179	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
180	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
181	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	1
182	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
183	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
184	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
185	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4
186	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
187	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
188	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
189	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
190	1	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2
191	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	0	3	2	4	3	3
192	1	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	0	4	3	4	4	3

193	1	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	4	0
194	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	0	3	4	4	4	2
195	1	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	0	4	4	2	4	2
196	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	0	4	2	4	4	3
197	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	0
198	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	4
199	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	0	4	3	4	4	4
200	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4
201	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	0
202	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4
203	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4
204	3	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	0	4	3	3	2	4
205	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0
206	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	0	4	3	2	4	4
207	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4
208	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
209	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	1
210	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
211	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4
213	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
213	1	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	2	3	4	4	4	1
214	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
215	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
216	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	1
217	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
218	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3
219	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
220	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4
221	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
222	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
223	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
224	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	0
225	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	4

226	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	0	4	3	4	4	4
227	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4
228	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	0
229	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4
230	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4
231	3	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	0	4	3	3	2	4
232	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0
233	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	0	4	3	2	4	4
234	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4
235	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
236	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	0
237	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	4
238	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	0	4	3	4	4	4
239	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4
240	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4

DESEMPEÑO
LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	4
2	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
3	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0	4
5	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	3	1	0	1	1	1	1	1	1
6	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	2	0
8	0	0	2	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	1
9	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	3	1	0	1	2
10	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
11	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
12	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
13	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
14	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	2
15	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0	4
16	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	2	0	2	0	2	0	0	1	2
17	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
18	0	0	4	0	1	0	0	3	0	3	0	3	0	0	0	4	0	0	0	0	0
19	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	2	0
21	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0
22	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0
23	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
24	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
25	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	4
26	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
27	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0	4
29	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	3	1	0	1	1	1	1	1	1
30	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1

31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	2	0
32	0	0	2	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	1
33	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	3	1	0	1	2
34	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
35	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
36	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
37	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
38	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	2
39	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0	4
40	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	2	0	2	0	2	0	0	1	2
41	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
42	0	0	4	0	1	0	0	3	0	3	0	3	0	0	0	4	0	0	0	0	0
43	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	2	0
45	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0
46	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0
47	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
48	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
49	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
50	0	0	4	0	1	0	0	3	0	3	0	3	0	0	0	4	0	0	0	0	0
51	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	2	0
53	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0
54	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0
55	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
56	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
57	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	4
58	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
59	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0	4
61	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	3	1	0	1	1	1	1	1	1
62	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1
63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	2	0

64	0	0	2	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	1
65	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	3	1	0	1	2
66	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
67	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
68	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
69	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
70	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	2
71	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0	4
72	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	2	0	2	0	2	0	0	1	2
73	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0
74	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0
75	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
76	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
77	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
78	0	0	4	0	1	0	0	3	0	3	0	3	0	0	0	4	0	0	0	0	0
79	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	2	0
81	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0
82	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0
83	0	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
84	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
85	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	4
86	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0
87	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
88	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0	4
89	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	3	1	0	1	1	1	1	1	1
90	0	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1
91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	2	0
92	0	0	2	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	1
93	3	0	0	0	3	3	3	2	0	3	2	0	3	2	2	2	2	2	0	2	2
94	3	0	3	3	0	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	0	1	0
95	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	2	0	0	4	0	2	0	0	4	4
96	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	3	0	4	0	0

97	0	4	2	0	4	4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	0	3	0	4	0	0
98	0	0	3	4	0	0	0	4	0	4	0	3	4	0	4	4	1	4	1	1	4
99	0	4	0	4	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	3	0	0	0	0	0	3
100	0	0	0	0	4	0	4	0	4	4	0	4	4	1	1	4	1	0	4	0	0
101	0	1	0	3	3	3	3	0	3	3	0	0	1	3	0	3	0	0	3	0	0
102	2	2	4	4	2	2	1	1	2	0	4	4	0	2	4	0	4	3	2	0	4
103	3	2	4	4	0	2	4	0	4	3	1	3	1	2	1	4	0	1	1	4	4
104	0	2	0	4	0	0	4	0	4	1	2	2	1	2	3	3	0	3	3	4	3
105	0	2	4	0	3	0	3	0	2	0	4	3	0	4	0	4	3	2	2	3	0
106	3	0	2	0	4	0	3	0	3	0	4	2	0	3	0	4	0	4	3	0	0
107	0	2	4	2	3	2	0	2	2	0	2	3	2	4	2	3	2	2	0	2	2
108	1	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2
109	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	1
110	1	1	3	1	1	1	4	2	2	4	0	3	4	0	4	4	2	4	1	1	4
111	1	4	1	4	1	1	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1
112	1	4	1	4	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	2	4	1	4
113	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	2	4	1	1
114	1	4	1	3	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	2	4	1	1
115	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	2	1	1	1
116	1	4	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	1
117	1	1	2	1	1	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1
118	1	4	1	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	4	1	1
119	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	3	1	22	1	4	1	3
120	1	1	2	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	22	2
121	3	1	4	4	1	2	1	1	1	1	3	4	2	1	0	3	4	2	1	1	0
122	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	0	4	4	3	2	0	0
123	3	2	4	4	1	2	4	1	1	3	4	1	3	1	0	1	3	1	2	1	0
124	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1
125	3	2	1	1	3	1	1	4	1	4	1	3	2	1	0	1	3	2	1	2	0
126	3	4	2	4	4	1	1	4	3	1	1	2	1	1	0	1	2	1	3	1	0
127	1	4	4	4	3	1	3	1	3	2	1	2	1	2	0	2	2	1	4	0	0
128	1	3	4	1	1	3	1	3	1	3	4	1	4	1	1	4	1	4	3	1	1
129	0	4	0	0	4	0	0	4	0	1	0	4	4	0	3	4	0	4	4	0	3

130	0	4	0	0	4	0	0	4	0	1	0	4	4	0	3	4	0	4	4	0	3
131	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	2	0	0	4	0	2	0	0	4	4
132	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	3	0	4	0	0
133	0	4	2	0	4	4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	0	3	0	4	0	0
134	0	0	3	4	0	0	0	4	0	4	0	3	4	0	4	4	0	4	4	0	4
135	0	4	0	4	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	3	0	0	0	0	0	3
136	0	0	0	0	4	0	4	0	4	4	0	4	4	0	0	4	4	0	4	0	0
137	0	1	0	3	3	3	3	0	3	3	0	0	2	3	0	3	0	0	3	0	0
138	2	2	4	4	2	2	1	1	2	0	4	4	0	2	4	0	4	3	2	0	4
139	3	2	4	4	0	2	4	0	4	3	0	3	0	2	4	4	0	3	2	4	4
140	0	2	0	4	0	0	4	0	4	0	4	0	4	0	3	4	0	4	2	0	3
141	0	2	4	0	3	0	3	0	2	0	4	3	0	4	0	4	3	2	0	4	0
142	3	0	2	0	4	0	3	0	3	0	4	2	0	3	0	4	0	4	3	0	0
143	0	2	4	2	3	2	0	2	2	0	2	3	2	4	2	3	2	3	0	2	2
144	1	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2
145	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	2	4	1	4	1	1	4	1	1
146	1	1	3	1	1	1	4	4	2	4	0	3	4	0	4	4	2	4	1	1	4
147	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1
148	1	4	1	4	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4
149	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1
150	1	4	1	3	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1
151	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1
152	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	3	1	1	4	1
153	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1
154	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	4	1	4	4	1	1
155	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	3
156	1	1	2	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1
157	3	1	4	4	1	2	1	1	1	1	3	4	2	1	0	3	4	2	1	1	0
158	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	0	4	4	3	2	0	0
159	3	2	4	4	1	2	4	1	1	3	4	1	3	1	0	1	3	1	2	1	0
160	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1
161	3	2	1	1	3	1	1	4	1	4	1	3	2	1	0	1	3	2	1	2	0
162	3	4	2	4	4	1	1	4	3	1	1	2	1	1	0	1	2	1	3	1	0

163	1	4	4	4	3	1	3	1	3	2	1	2	1	2	0	2	2	1	4	0	0
164	1	3	4	1	1	3	1	3	1	3	4	1	4	1	1	4	1	4	3	1	1
165	0	2	4	0	3	0	3	0	2	0	4	3	0	4	0	4	3	2	0	4	0
166	3	0	2	0	4	0	3	0	3	0	4	2	0	3	0	4	0	4	3	0	0
167	0	2	4	2	3	2	0	2	2	0	2	3	2	4	2	3	2	3	0	2	2
168	1	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2
169	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	2	4	1	4	1	1	4	1	1
170	1	1	3	1	1	1	4	4	2	4	0	3	4	0	4	4	2	4	1	1	4
171	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1
173	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1
174	1	4	1	3	4	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4
175	1	4	1	1	1	4	1	1	2	4	4	3	1	1	4	4	1	4	1	4	1
176	1	1	1	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
177	4	4	3	3	4	3	3	4	1	3	1	1	3	1	4	1	3	4	4	3	4
178	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	0	2
179	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	2	2	2	5	5	3	5	7
180	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4
181	3	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	0	4	3	3	2	4	4
182	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4
183	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	0	4	3	2	4	4	4
184	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4
185	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
186	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	1	4
187	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
188	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	2
189	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
190	1	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	2	3	4	4	4	1	3
191	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
192	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
193	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	1	4
194	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4
195	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4

196	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
197	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4
198	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
199	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
200	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
201	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	0
202	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	4
203	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	0	4	3	4	4	4
204	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4
205	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	0
206	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4
207	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4
208	3	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	0	4	3	3	2	4
209	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0
210	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	0	4	3	2	4	4
211	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4
213	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
213	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	4	4	4	0
214	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
215	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4
216	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4
217	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
218	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
219	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4
220	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
221	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
222	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4
223	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
224	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
225	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
226	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	0
227	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	4
228	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4

229	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4
230	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	0	2
231	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3
232	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4
233	3	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	0	4	3	4	2	4	4
234	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4
235	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	0	4	3	4	4	4	4
236	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
237	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	0	4
238	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
239	1	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
240	3	1	4	4	1	2	1	1	4	1	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4

ANEXO 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA

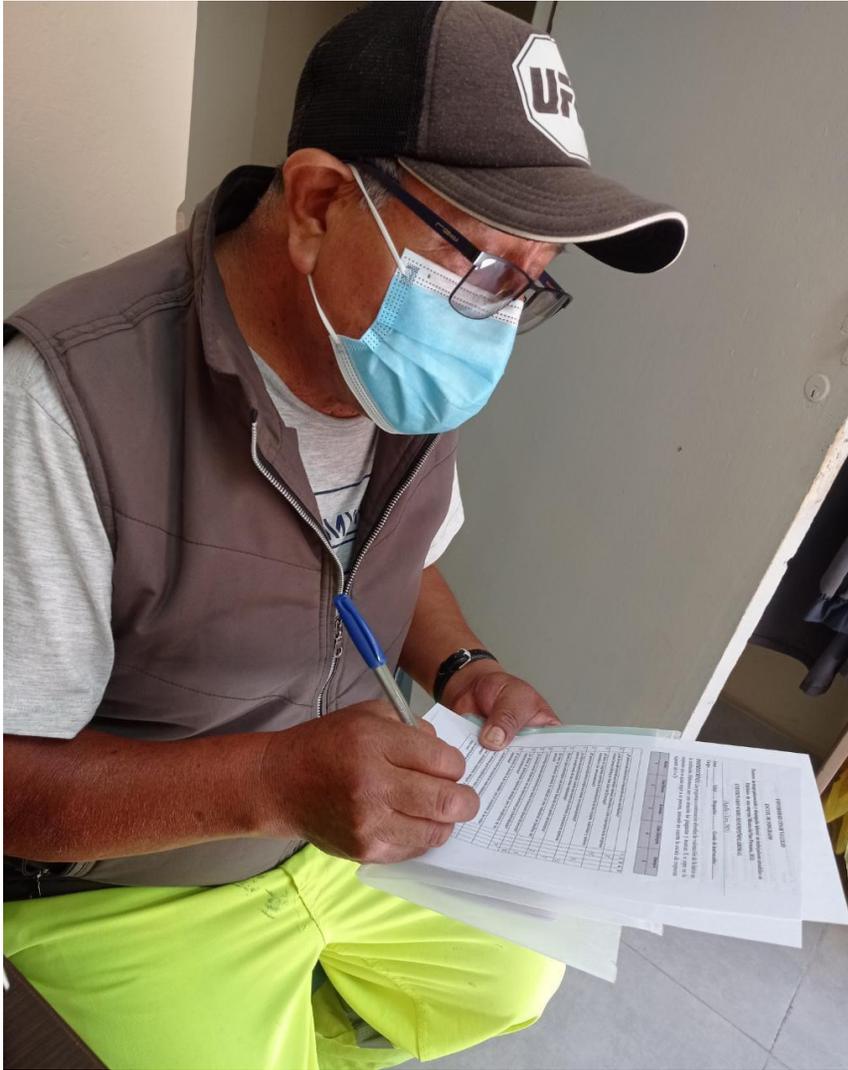
Título: Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES –DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación de los factores de riesgo psicosociales con el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de una empresa minera del sur peruano en 2021??</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa entre los Factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021.</p>	<p>V1: Factores de riesgo psicosociales</p> <p>D1: Factores de riesgo psicosociales intralaborales</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas - Trabajo activo y desarrollo de habilidades <p>D2: Factores de riesgo psicosociales extralaborales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo social en la empresa - Compensaciones - Doble presencia <p>V2: Desempeño laboral</p>	
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relacionan los factores de riesgos psicosociales intralaborales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales intralaborales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales intralaborales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021</p>		

<p>¿Cómo se relacionan los factores de riesgos psicosociales extralaborales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales extralaborales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021?</p>	<p>Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales extralaborales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa, 2021?</p>	<p>D1: Grado percibido de desempeño laboral a nivel General</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> -Disponibilidad -Optimización de Recursos -Cumplimiento de tareas -Planeamiento -Recursos -Cumplimiento de objetivos -Alcanzar metas -Productividad -Cumplimiento de normas -Valor Agregado 	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según su finalidad: básica - Según su carácter: Es Correlacional, - Según su naturaleza: Es Cuantitativa. <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental - correlacional</p> <p>Esquema:</p> <p style="text-align: center;">O1</p> <p>M</p> <p style="text-align: center;">O2</p> <p>Dónde: M = Muestra de estudio O1 = Factores de riesgo psicosociales O2 = Desempeño laboral</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población: 640 trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa. Muestra: 240 trabajadores atendidos Policlínico de la empresa minera Century Mining en San Juan de Chorunga, Arequipa</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral</p> <p>Método de análisis de datos: Análisis inferencial con ayuda del Programa Spss 26</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</p>
---	--	---	---	--

				Se considera para la prueba de hipótesis el coeficiente Rho de Spearman porque su objetivo es determinar la relación entre las dos variables.





ANEXO 11: PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR00001	.149	240	<.001	.911	240	<.001
VAR00002	.194	240	<.001	.898	240	<.001
VAR00003	.139	240	<.001	.916	240	<.001
VAR00004	.129	240	<.001	.951	240	<.001
VAR00005	.192	240	<.001	.863	240	<.001
VAR00006	.120	240	<.001	.912	240	<.001
VAR00007	.173	240	<.001	.898	240	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors