



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Duran Gomez, Rosa Mely (orcid.org/0000-0002-7067-6001)

**ASESOR:**

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A nuestro creador por darme salud y bendición para alcanzar mis metas. A mis padres por enseñarme a crecer, guiarme y por ser la base que me ayudaron a llegar hasta aquí. A mis hermanos Rosmery, Félix y Rusell por tener la dicha de tenerlos.

## **Agradecimiento**

A Dios por ser el creador.

A la Universidad Cesar Vallejo por cobijarme en sus aulas para alcanzar mis metas.

A mis maestros por sus sabias enseñanzas.

A mis amigos por brindarme su consejo cuando más lo necesitaba.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación:	18
2.2 Variables y operacionalización:	19
2.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
2.5 Procedimientos	23
2.6 Método de análisis de datos	24
2.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Frecuencia de riesgo psicosocial	25
Tabla 2. Frecuencia de desempeño laboral	26
Tabla 3. Frecuencia de las dimensiones de la variable riesgo psicosocial	27
Tabla 4. Frecuencia de las dimensiones de la variable desempeño laboral	27
Tabla 5. Grado de correlación y nivel de significación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.	28
Tabla 6. Grado de correlación y nivel de significación entre riesgos psicosociales y calidad en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.	29
Tabla 7. Grado de correlación y nivel de significación entre riesgos psicosociales y relaciones interpersonales en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.	30
Tabla 8. Grado de correlación y nivel de significación entre riesgos psicosociales y trabajo en equipo en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.	31

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Figura de frecuencia de riesgo psicosocial	25
Figura 2. Figura de frecuencia de desempeño laboral	26

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022, enfocado en el mejoramiento de la gestión de los servicios de la salud en instituciones públicas y privadas, de enfoque cuantitativo, tipo no experimental de corte transversal correlacional, se aplicó en trabajadores de radiología, con una población de 1200 personas y la muestra estuvo conformada por 121 participantes, la técnica utilizada fue la encuesta, para adquirir los resultados necesarios para la investigación los mismos que arrojaron que los riesgos psicosociales están relacionados directamente con el desempeño laboral, todo en el marco de la gestión de los servicios de la salud.

Se obtuvo como resultado un pvalor  $p.=0,000$  menor que 0.05 siendo significativo; esto según el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,889 en un grado correlacional alta entre las variables, por lo tanto se concluye que el conocimiento del riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el desempeño laboral; el desconocimiento de estos riesgos ocasionaría un impacto negativo disminuyendo su desempeño laboral, esta investigación se realizó con la finalidad de sugerir evaluaciones psicológicas continuas a los trabajadores.

**Palabras claves:** Riesgo psicológico, desempeño laboral, enfoque.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between psychosocial risk and job performance in radiology workers in the city of Lima, Lima - Peru, 2022, focused on improving the management of health services in public institutions and private, quantitative approach, non-experimental correlational cross-sectional type, was applied to radiology workers, with a population of 1200 people and the sample consisted of 121 participants, the technique used was the survey, to acquire the necessary results for the research the same ones that showed that psychosocial risks are directly related to job performance, all within the framework of the management of health services.

As a result, a p-value  $p=0.000$  less than 0.05 was obtained, being significant; According to Spearman's correlation coefficient, this is 0.889 in a high degree of correlation between the variables, therefore it is concluded that knowledge of psychosocial risk is significantly related to job performance; Ignorance of these risks would cause a negative impact decreasing their work performance, this research was carried out with the purpose of suggesting continuous psychological evaluations to the workers.

**Keywords:** psychological risk, job performance, approach.



## I. INTRODUCCIÓN

El entorno psicosocial está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores más aun en los tiempos de pandemia donde tuvieron que luchar con la devastación del covid-19; todo esto enfocado en la gestión de los servicios de la salud en las entidades públicas y privadas; la OMS considera que el riesgo psicosocial es uno de los temas importantes donde los efectos de la salud física y mental están implicados directamente en la salud de los trabajadores y que esto repercute en su desarrollo laboral. El desempeño laboral está relacionado directamente con todos los factores intralaborales como extralaborales.

Según Chiavenato (2002) el comportamiento de la persona es una estrategia clave para lograr sus objetivos fijados, en alusión a la teoría de Lalonde (1974) donde explica que el nivel de la salud de la población está conformado por 4 grupos importantes como los estilos de vida y conductas de la salud tales como el estrés, sedentarismo, la alimentación y las drogas; otro es la biología humana que está relacionado con el genoma humano; otro es el medio ambiente que se relaciona con los diferentes tipos de contaminación ya sea química o biológica; el ultimo es el sistema de asistencia sanitaria que habla de un mal uso de los recursos.

El desarrollo empresarial en estos tiempos implica la búsqueda de satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su trabajador por lo que un trabajador satisfecho suele poner mayor dedicación a su empleo el cual se refleja en los resultados positivos llegando a lograr mayores índices de productividad, las teorías humanistas afirman que un trabajador satisfecho es aquel que trabaja con empeño y entusiasmo. (Atalaya,1999)

Existe la necesidad de investigar este tema porque no se le da la debida importancia a los riesgos psicosociales en los centros laborales pese a que hay una exposición de riesgos psicosociales que están vinculados con los componentes del desempeño laboral en los trabajadores para determinar si existe relación y si afecta de manera positiva o negativa el hecho de que tengan conocimiento acerca del riesgo que aumenten o disminuyan; esta conceptualización se torna diferente cuando trabajamos con personas que a su vez están delicados de salud vulnerables ante cualquier situación que están

afectados psicológicamente y el personal de salud también se encuentra vulnerable ya sea por el tipo de carga laboral, la cantidad de carga, la presión laboral y el estrés en el ambiente de trabajo en cual se encuentra; donde el personal debería de ser capaz de desarrollar sus habilidades, destrezas psicológicas, inteligencia emocional y empatía para con sus colegas y pacientes, siendo muchos los factores que intervienen en este tema.

Para ello es imprescindible realizar un buen ajuste laboral de modo que disminuya los estresores laborales y también la realización de controles continuas que midan el riesgo psicosocial ya que trabajamos cuidando vidas y esto forma parte de la gestión de los servicios de la salud en las entidades públicas y privadas.

A nivel mundial se ha podido evidenciar investigaciones en diferentes partes del mundo que hacen referencia que los riesgos psicosociales son causados por la falta de organización en el trabajo y del entorno social, todo esto enfocado a la gestión de los servicios de la salud tanto en instituciones públicas y privadas. (Sierra, 2021)

En Estados Unidos el personal de salud que labora en las instituciones públicas y privadas, con respecto a la gestión de los servicios de la salud, trabaja bajo presión por el tema la pandemia y el temor al contagio de cada uno de los profesionales de salud, esto podría provocar un aumento de la presión laboral pudiendo generar agotamiento de los activos mentales. (Goyet et al, 2019)

En Europa se ha podido observar que los riesgos psicosociales presentan riesgo de niveles bastante altos, sobre todo en la gestión de los servicios de la salud, debido a un problema que está relacionado con el tiempo de trabajo, relaciones, apoyo social y participación el cual afecta en el desempeño laboral de los trabajadores por que influye de forma directa al cumplimiento de sus actividades programadas, con la finalidad de orientar a la población futura; tuvo como resultado que el desempeño laboral en este país se encuentra en un nivel aceptable. (Crespo y Velastegui, 2021)

Desde los años 2000 en Colombia los factores de riesgo psicosocial asociado al tema laboral indican que hay predominio en la falta de investigación de los factores psicosociales de manera general, el acoso laboral y síndrome de

burnout, esto con relación a la gestión de los servicios de salud al parecer hay un descuido en el tema de cómo los afecta en la productividad y su economía a ello se suma la poca información de antecedentes del mismo país. (Pulido, 2015)

En Quito – Ecuador indican que su población se encuentra en un intervalo desfavorable el cual está relacionado con el trabajo emocional y cognitivo; los trabajadores que están mayormente expuestos son los operarios del área técnica incluyendo a los supervisores en consecuencia afecta al logro de sus actividades y los objetivos laborales razón por el cual se hizo un diagnóstico para determinar la existencia de estos factores de riesgo en dichos colaboradores de manera que se pueda prevenir. (Pozo, 2018)

El tema del covid-19 en nuestro país afecta negativamente en el bienestar emocional del personal y también la calidad de atención que brinda ya que la falta de organización y el manejo inadecuado de este tema influye mucho en su desempeño como profesional. (Lozano, 2020)

Para Medina (2018) en Cajamarca – el problema general es que existen varios tipos de administración en donde el mayor problema en este lugar es que la administración es autoritario coercitivo donde Chiavenato (2002) dice que “el castigo y la amenaza son los medios que se usan para llevarlos a desarrollar sus actividades” los cuales se han podido conocer en gran número; fueron cambiando con el paso del tiempo y las empresas líderes entendieron que su principal recurso es el humano comprendido por seres humanos con necesidades fisiológicas, seguridad, social, estima reconocimiento y autorrealización Maslow (1991) por el cual el empleador tiene mayor compromiso para con sus colaboradores.

Para Vallejos (2022) Los riesgos psicosociales tienen relación de forma inversa con el desempeño laboral en el Centro de Salud Santa cruz de Chiclayo ya que manifiestan que el estrés y agotamiento profesional no es muy recargado por lo que su riesgo es moderado; el cual se tendrá que tomar en cuenta para mejorar y el personal pueda trabajar de forma más eficiente, enfocados a la gestión de los servicios de la salud existiendo estresores fuera del ámbito laboral el cual tiene gran importancia tales como el cambio de domicilio, las finanzas en el3ojar y las relaciones familiares. (Ivancevich, 1989).

En un estudio en Iquitos se demostró que a medida que se van aumentando los riesgos psicosociales el desempeño laboral baja, esto quiere decir que tienen relación negativa y significativamente con el desempeño laboral cuyo análisis se hizo de forma que si se aumentan las compensaciones laborales el desempeño laboral también solía incrementar, siendo uno de los datos importantes para incentivar la disminución de riesgo psicosocial en el personal de salud y que puedan laborar de forma más efectiva. (Saavedra, 2020)

En Arequipa el personal de Salud en su mayoría son mujeres mayores de 51 años el cual presentan un nivel medio de riesgo psicosocial con el (68.0%) y el (64.1%) demostraron que su desempeño laboral fue regular, esto quiere decir que existe una relación positiva que va en aumento entre ambas variables indicando así que mientras mayor sea el riesgo psicosocial menor será su desempeño laboral, a lo que se llamamos que es inversamente proporcional. (Chambi y Tito, 2020)

En el Callao, Lima el tema de la salud ocupacional está bastante relacionado con los factores de riesgo psicosocial en muchas de las profesiones son factores condicionantes que trasciende en el desempeño laboral a largo plazo o corto plazo para Namay (2021) identificó varios factores de riesgo con la finalidad de prevenir el impacto negativo durante la realización de sus actividades para que lleven a cabo en un entorno saludable y que los pacientes sean los más beneficiados. Durante la pandemia el estado psicológico del personal de salud de primera línea afectó al rendimiento de su desempeño laboral por factores que están relacionados al contagio con el virus y su temor a perder la batalla durante la lucha dejando a sus seres queridos desprotegidos, existiendo la probabilidad de que haya contagiado a sus familiares con la covid-19, de quedarse sin empleo en el momento que más lo necesitara, estando relacionado con el estrés que causa disminución de su rendimiento laboral.

En Lima, los resultados encontrados en personal en sala de operaciones de enfermería del Hospital Cayetano Heredia se encontraron que existe relación positiva entre de riesgo psicosocial y estrés laboral; esto indica que las condiciones laborales y de la organización están relacionadas al tema del riesgo

psicológico y su gestión en los servicios de la salud en las enfermeras y que afecta directamente en su salud. (Abanto, 2018).

El problema general de la investigación será ¿Existe relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima- Perú, 2022?; los problemas específicos serán: **A.** ¿Existe relación entre riesgo psicosocial y calidad en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima- Perú, 2022?; **B.** ¿Existe relación entre riesgo psicosocial y relaciones interpersonales en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022?; **C.** ¿Existe relación entre riesgo psicosocial y trabajo en equipo en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022?

La Justificación teórica del estudio es que aportó conocimiento teórico a los trabajadores en radiología acerca de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral, de cómo afecta la salud física, psicológica y social repercutiendo en su desempeño laboral, además busca conocer cuáles son los riesgos psicosociales que afectan de forma positiva o negativa la salud de los trabajadores, en concordancia con la teoría de Lalonde (1974) donde explica que el nivel de la salud de la población está conformado por 4 grupos importantes como los estilos de vida y conductas de la salud tales como el estrés, sedentarismo, la alimentación y las drogas; otro es la biología humana que está relacionado con el genoma humano; otro es el medio ambiente que se vincula con los diferentes tipos de contaminación ya sea química o biológica; el ultimo es el sistema de asistencia sanitaria que habla de un mal uso de los recursos; esta teoría es conocido como holístico de laframboise.

La Justificación metodológica del estudio se basó en la consolidación de un método de la investigación científica aplicado a la gestión de los servicios de la salud, se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento.

La Justificación práctica del estudio, está basado a los resultados que podrán ser utilizados como guía de consulta para la gestión de los servicios de la salud en la praxis profesional de las diferentes instituciones públicas y privadas, se debe a que existe la necesidad de demostrar la exposición de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de radiología y de

cómo está relacionado al rendimiento de su desempeño laboral. La ejecución de esta tesis permitió contrastar los resultados obtenidos con los de otros países.

Como justificación social la tesis aporta a la sociedad una guía práctica que permitirá a los profesionales de la salud mejorar la calidad de la gestión de los servicios de la salud, salvando vidas y contribuyendo al bienestar social.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022; los objetivos específicos son A.- Determinar la relación entre riesgo psicosocial y calidad en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022; B.- Determinar la relación entre riesgo psicosocial y relaciones interpersonales en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022; C.- Determinar la relación entre riesgo psicosocial y trabajo en equipo en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022.

La Hipótesis general de la investigación será: existe relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022; las hipótesis específicas serán: A.- Existe relación entre riesgo psicosocial y calidad en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022; B.- Existe relación entre riesgo psicosocial y relaciones interpersonales en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022; C.- Existe relación entre riesgo psicosocial y trabajo en equipo en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

**A nivel Internacional,** Paez et al. (2021) En el artículo en tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo psicosociales a los cuales se exponen los trabajadores del área administrativa de una institución del sector público en Cuenca – Ecuador, es de tipo mixto correlacional de corte transversal se realizó a través de la observación y la entrevista individual en la cual se concluyó que ambas variables guardan una relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores. Esta investigación aportó conceptos básicos para el desarrollo de esta tesis.

Pozo (2018) En el artículo titulado factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en la empresa revestisa Cia. Quito – Ecuador con el objetivo de determinar el aspecto de riesgo psicosocial y conocer los importantes riesgos relacionados con el desempeño laboral, la investigación es de tipo descriptivo y se realizó a través del cuestionario en donde se concluyó que los riesgos psicosociales afectan en alto grado o bajo grado dependiendo del índole laboral ya que al realizar cambio de servicio del personal afecta su desempeño laboral y de igual manera afectar la salud de sus colaboradores si no se controlan a tiempo. Esta investigación aportó a la tesis planteada a reconocer las afecciones que dañan la salud de los colaboradores de manera que se pueda controlar a tiempo sin que se tenga que agravar.

Crespo y Landeta (2021) en la tesis titulado “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en sus trabajadores en la empresa Pambaflor S.A.” en Ambato – Ecuador cuyo objetivo fue estimar y estudiar la influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa, con el desempeño laboral; de tipo descriptivo donde se concluyó que el 56% del personal indica un desempeño laboral excelente, el 22% de colaboradores indican que es muy bueno. El 11% demuestra que tienen un desempeño laboral bueno, el 5% indica que el desempeño laboral es bajo y el 5% indica que el desempeño laboral es inadecuado; esto muestra que en su mayoría los colaboradores se sienten cómodos trabajando para dicha empresa. Aporta conocimientos internacionales a esta tesis que ayudaron a comprar con los nacionales.

Pulido (2015) en el artículo en Colombia tuvo como objetivo especificar los principales temas de investigación desde el 2004 sobre factores psicosociales laborales, es un estudio cuantitativo, llegando a tener mayor predominio los factores laborales de forma general, acoso laboral y síndrome de burnout en este país, se concluyó que los factores intralaborales se interrelacionan de forma dinámica afectando la salud y desarrollo laboral; esta investigación aportó conocimientos para esta tesis y también a futuras investigaciones.

Castro (2018) En el artículo en Chile, describió la salud y el riesgo psicosocial en muchos centros de salud públicos y analizar sus diferentes vínculos con respecto a las condiciones laborales y la enfermedad, su método fue diseño observacional analítico y transversal, con una muestra de 438. La investigación se realizó a través del instrumento del cuestionario SUSESO/ISTAS 2. Los resultados arrojaron que la cuarta parte de los trabajadores presentan una enfermedad provocada o agravada por el trabajo, las trabajadoras de sexo femenino son en mayor número que hombres, las edades que oscilan son de 26 a 35 años, estos resultados reportan el tipo de condiciones a las que están sujetas los trabajadores. Esta investigación aporta a la tesis planteada conocimientos básicos que apoyan al artículo.

**A nivel Nacional,** Namay (2021) en la tesis de maestría en el Callao, su objetivo establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño en los colaboradores de Laboratorio clínico en un centro de salud en el Callao - Lima fue un estudio de tipo básico no experimental de corte transversal y no correlacional; esta investigación tuvo dos variables el primero fue riesgos psicosociales con sus dimensiones y el segundo desempeño laboral con sus dimensiones, se realizó a través de un cuestionario en el cual se concluyó que a mayor riesgo psicosocial que el personal está expuesto menor será su desempeño laboral entonces se podría decir que es inversamente proporcional. Su aporte a la tesis planteada es que nos ayuda a identificar los tipos de factores de riesgo que están involucrados al inadecuado desempeño laboral.

Vallejos (2022) En la tesis de maestría desarrolló en el distrito de Santa Cruz- Chiclayo cuyo objetivo fue buscar relación existente de los riesgos psicosociales con el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud,



de metodología básica, cuantitativo diseño no experimental de corte transversal correlacional, se utilizó 2 variables: riesgos psicosociales y el segundo fue desempeño laboral en los trabajadores de enfermería; técnica usado en la investigación fue la encuesta cuyo resultado fue a mayor presencia de riesgos psicosociales el desempeño laboral disminuye significativamente, que el desempeño laboral fue regular ya que hace falta el incentivo y reconocimiento hacia el personal. Esta investigación aporta a la tesis conocimientos acerca de cómo manejar los riesgos psicosociales.

Farfan (2019) en la tesis de maestría en San Juan de Lurigancho” donde el objetivo es hallar la correlación entre ambas variables; es de tipo descriptivo no experimental, enfoque cuantitativo de corte transversal. Conformado por dos variables, uno de ellos es riesgos psicosociales con sus respectivas dimensiones y el segundo es competencia laboral también con sus respectivas dimensiones; Concluimos indicando de que, a mayor control laboral, mayor apoyo social, mayor presencia de compensaciones por el cual mayor es la competencia laboral. Su aporte a la tesis es que nos ayuda a comprender que a mayor apoyo o incentivo hacia el personal más fructífera será para la institución.

Abanto (2018) en la tesis de Maestría realizó un estudio donde su objetivo fue la búsqueda de relación existente entre los variables factor de riesgo psicosocial con estrés en personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia en Lima. Realizó una investigación no experimental de enfoque cuantitativo, descriptivo no correlacional; conformado por variables, el primero fue riesgo psicosocial con su dimensión y el segundo estrés laboral con sus respectivas dimensiones. En donde se realizó mediante encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario, concluyeron que si riesgo psicosocial es alto mayor será el estrés laboral lo que significa que las condiciones laborales negativos influyen en la salud de las enfermeras. Su aportación a esta tesis es conocer de qué manera se asocia es riesgo psicosocial y el estrés laboral a fin de implantar actos de promoción y prevención de ambientes saludables durante el ejercicio laboral.

Del Aguila (2019) En la tesis que lleva como título “Evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo y su predominio con el desempeño laboral en un centro de salud de Tarapoto desde inicios de julio a finales de diciembre, 2018” cuyo

objetivo fue darle valor al riesgo psicosocial en el ámbito laboral y determinar su predominio con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro de Salud Morales durante 6 meses desde julio del 2018. Su investigación fue de tipo cuantitativa prospectiva, descriptivo correlacional de corte transversal. Sus variables fueron evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo y la segunda influencia en el desempeño laboral cada uno con sus dimensiones, el instrumento de medición fue la encuesta, se realizó a 72 personal asistencial del centro de Salud.

Llegando a la conclusión que más de mitad del personal que labora son mujeres, la tercera parte de trabajadores tiene edades entre 46 y 55 años, casi la mitad del personal viene laborando hace 10 años en la institución, más de la mitad del personal trabaja a tiempo completo por falta de personal en donde los niveles de exposición para los riesgos psicosociales fueron bastante altos en relación a la estima, sin embargo se debe mencionar que en la dimensión calidad casi en su totalidad del personal que labora tiene un desempeño laboral regular. Su aporte a la tesis es de brindar datos estadísticos que se usarán para la constatación de nuestra investigación.

**Teorías del aprendizaje social:** El psicólogo Bandura (1987) se ha destacado gracias a su teoría del aprendizaje en donde sostiene que el aprendizaje se basa en reciprocidad triádica de cómo funciona el ser humano esto quiere decir que el aprendizaje se realiza para establecer factores personales, factores ambientales y de la conducta todo ello implica la facilitación del aprendizaje humano.

Bandura sostiene que el ser humano cambia su conducta a medida que va aprendiendo al escuchar, leer y observar para el cual estableció cuatro pasos: el de atención donde nos dice que para aprender se necesita que alguien llame nuestra atención ya que si estamos distraídos no habrá dicho aprendizaje, el segundo es retención se dice que si no retenemos lo observado no podremos guardar el aprendizaje, el tercero es la reproducción donde reproducimos el comportamiento aprendido y el ultimo es la motivación donde nos dice que dicha acción no podrá repetirse si no estamos motivados; Bandura sostiene que el comportamiento humano es aprendido en muchas veces y no es innata.

**Las teorías de las expectativas de Vroom:** las expectativas de Vroom (1982) ha servido para la planificación y estructuración del trabajo de modo que la conducta de los trabajadores está motivado por las expectativas y la percepción que obtendrán como resultado de sus acciones como trabajador, esto también implica el buen rendimiento, la eficiencia al momento de desarrollar su labor y eliminar ciertas conductas como el llegar tarde al trabajo, incumpliendo algunas reglas; las organizaciones tendrán que tener en cuenta estos elementos que favorecerán la motivación o desmotivación de la conducta de sus trabajadores.

Según la teoría de Vroom se tiene que cuidar tres tipos de relaciones para tener un buen rendimiento laboral ya que el descuido de uno de ellos significaría el bajo rendimiento y eficiencia: el primero es relación esfuerzo-rendimiento el esfuerzo que realiza el trabajador debe ir de la mano con el rendimiento que obtiene al realizar su trabajo, caso contrario no estará motivado para realizar la acción; el segundo es la relación rendimiento-esfuerzo se trata del refuerzo que a mayor rendimiento mayor será la recompensa que recibe pudiendo ir en aumento de cantidad o calidad ; y el tercero es la relación esfuerzo-valor hace referencia a la recompensa que le dieron pero que tiene que ser un valor positivo para motivar la conducta del trabajador. Si las organizaciones tienen en cuenta estos tres elementos la fuerza motivadora será mayor ya que los valores de los tres elementos serán positivos.

**Pirámide de control de riesgos de bird:** en esta teoría propone que si los incidentes menores se reducen los incidentes graves también se reducirán de forma proporcional; esta pirámide muestra que para eliminar los accidentes graves se debe prevenir los leves y así poder evitar muertes humanas y bienes tangibles, para ello la teoría identifica cuatro causas por las cuales ocurre estos accidentes.

Primera causa: Falta de control se debe a la falta de programas, ausencia de estándares o inadecuados requerimientos para los procesos, el incumplimiento de estándares de riesgo establecidos por la organización; el segundo es factores personales que está relacionado con la falta de capacitación, desconocimiento, falta de motivación, quizá por querer ahorrar tiempo o por algún problema mental o físico; el tercero factores de trabajo estos factores se desarrollan dentro del ambiente laboral tales como falta de capacitación, falta del desarrollo de normas

laborales, falla de algún equipo o el deterioro de algún equipo; el cuarto es condiciones sub estándar se genera cuando las organizaciones no cuentan con un ambiente adecuado para desarrollar dichas actividades tales como falta de protectores personales, falta de organización de los equipos o falta de sistemas de alarma que podrían poner en peligro la vida de los colaboradores; hoy en día el uso de la tecnología hace que las actividades puedan ser monitorizadas de distintos puntos para evitar daños letales. (Bird y Germain, 1990).

**Teoría del desarrollo psicosocial:** Eric Erikson en su teoría afirma que cada individuo pasa por ocho estados, cada vez que pasa una etapa experimenta un conflicto el cual tendrá que ser desarrollado para llegar a la otra etapa, si logra pasar dicha etapa madura psicológicamente; esta teoría psicosocial menciona lo importante que son los factores sociales y ambientales para el desarrollo saludable del individuo. (Bordignon, 2005).

**Variable: X riesgo psicosocial:** son aquellas circunstancias que se presentan dentro del trabajo como también en su entorno social que están directamente relacionados con el ámbito laboral donde genera una gran impresión en la realización de las actividades que muchas veces tiene la capacidad de afectar física, psíquica y social llegando a tener consecuencias en la salud y también en el trabajo. (Balarezo, et al, 2018)

Para Castro (2018) los riesgos psicosociales tienen alta prevalencia en los trabajadores de salud en Hospitales públicos que están desencadenando un conflicto de rol percibido de forma negativo por el trabajador es la razón por el cual se encontraron altos niveles de licencias y que la enfermedad parece estar relacionada con el sexo, edad y a los cambios de horario, esto permite el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa que perciben los trabajadores llegando a un desgaste emocional afectando la relación entre compañeros y sus superiores. actualmente las condiciones y las características de forma de trabajo han ido cambiando con el paso del tiempo por el tema de la globalización muchas veces es dinámica, variable y capaz de adaptarse a nuevos cambios en la demanda laboral pero que también trae consigo turbulencias, incertidumbre e inseguridad a los trabajadores.

El riesgo psicosocial está relacionado con el estrés laboral afectando así su desempeño, estos síntomas van desde la depresión hasta la irritabilidad y que muchas veces están acompañados del agotamiento físico y mental, influye directamente con su desempeño laboral disminuyendo su productividad y su confort, y es que este tipo de personal estresado puede tomar decisiones incorrectas que podrían afectar a la institución a la cual pertenece. (Güilgüiruca et al, 2015)

Para su eliminación total del riesgo psicosocial se debe realizar la identificación, análisis, verificación y cuáles son las posibles causas que desencadenan el riesgo psicosocial enfocados en la gestión de los servicios de la salud, luego analizarlas para que puedan surgir soluciones efectivas de control y recién erradicarlo; para ello se debe tener en cuenta la participación total y absoluto de la alta dirección así como también la designación de los recursos específicos y suficientes, solo de esa manera se podrá realizar una prevención eficaz. (Muñoz et al, 2018)

Se encuentran en su entorno laboral y que no tienen un buen manejo de las situaciones que enfrentan, no todos tienen las cualidades para tolerar este tipo de entornos de modo que a la mayoría les afecta; que es una fuente de riesgo el estar expuestos por ello es importante generar condiciones laborales saludables para que su desempeño sea optima, realizar la promoción y prevención de la salud laboral de todos los colaboradores. (Pedro & Gil-Monte, 2012)

Para la presente investigación se ha tomado como autor base a Balarezo et al. (2018) porque concuerdo con su aporte de que los riesgos psicosociales generan una gran impresión en la realización de las actividades.

**Dimensión: X1 exigencias psicológicas:** es un tipo de condición que están relacionados con el desarrollo laboral, tiene que ver con el volumen del trabajo y está relacionado con la tensión excepcional; existen algunos peligros de gran significancia tales como la provocación en el lugar del trabajo, la tensión, el estrés y el comportamiento indecoroso que a la larga pueden tener efectos negativos en el ámbito laboral, tales como la salud física o mental del individuo. (Moncada et al, 2005)

Las exigencias psicológicas de por si están asociados o relacionados a las cargas psicológicas tales como la tensión, la ansiedad y el estrés. Por ello requieren exigencias mentales como casi todos los aspectos sociales. (Bos et al, 2009)

Las exigencias psicológicas se miden en escalas de 5 a más, las investigaciones actuales indican que hay un análisis de modelos multidimensionales. (Karasek et al, 1998)

Para la presente investigación se ha elegido como autor referente a Moncada et al. (2005) estoy convencido que el volumen del trabajo tiene que ver con las exigencias psicológicas.

**Dimensión: X2 control laboral:** se trata de cómo organizar tu trabajo para llegar a lograr algunas metas u objetivos en el cargo que desempeñas sumado a las experiencias adquiridas, la capacidad de la persona, las habilidades, destrezas, la cooperación, la confianza y la preparación especializada todo ello influye de manera directa en la exposición de los trabajadores. (Chiavenato, 2002)

Para Moncada et al. (2005). el control laboral guarda relación con la salud y el desarrollo de habilidades, el objetivo del trabajo es que sea activo que deje aprendizaje a los trabajadores; esto implica la sobreexposición de la salud del personal ya que a mucha carga laboral la presión será mayor.

Para Vallejo (2014) el control laboral tiene que ver con la decisión que ellos toman sobre el curso de su trabajo y de cómo las desenvuelven esto está relacionado con el estilo de liderazgo, un rol bastante importante en este aspecto.

Para la presente investigación se ha elegido como autor referente a Chiavenato (2002) porque me parece estupendo organizar tu trabajo para el logro de objetivos.

**Dimensión: X3 compensaciones laborales:** se entiende que es una retribución o un incentivo que se ve reflejado en el logro de metas y objetivos del empleador; estos beneficios no precisamente son económicos ya que podrían ser bonos, reconocimientos, comisiones, primas, días libres, vacaciones, horarios flexibles, etc. ello mantiene satisfecho y comprometido al colaborador logrando el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Es de este modo que el empleador

invierte en las capacidades de su personal maximizando su potencial a lo que llama mantener un beneficio dual. (Chiavenato, 2002)

Las compensaciones laborales son manifestaciones que están relacionados con el esfuerzo donde se invierte tiempo y energía razón por el cual se recibe una compensación ya sea económica u otro tipo de incentivos ya que no siempre es una compensación monetaria. (Salvador et al, 2008)

Para Ceballos et al. (2016) la compensación laboral se logra manteniendo en constante competencia optima a sus colaboradores en los diferentes puestos en donde se desempeñan el cual se logra a través de las compensaciones; ello es uno de los objetivos de una organización.

El autor elegido para esta investigación es Salvador et al. (2008) concuerdo con su concepto que para las compensaciones laborales se invierte tiempo y energía.

**Variable: Y desempeño laboral:** es el acto de ejecutar, ejercitar, llevar a cabo una actividad en particular. Muchos lo mencionan en varios artículos, pero pocos se atreven a definirlo, el desempeño laboral es acto de realizar y/o desempeñar las actividades que te que te hayan encomendado en calidad de trabajador que se mide en el rendimiento de una persona. (Chiavenato, 2015)

El desempeño laboral es el desarrollo de las actividades que realiza el trabajador el cual le es encomendado y que tiene factores que impactan tales como factores actitudinales como la disciplina, la prudencia, la innovación, el empuje, la participación; además tiene factores funcionales como la calidad de trabajo, cantidad de trabajo, colaboración y la autoridad, a esto le podemos sumar la capacitación que brinda la empresa y la constante evaluación que realiza para conocer el nivel de desempeño de empleados (Chiavenato, 2002)

Para Barrionuevo (2017) desempeño laboral se convierte en un factor importante que permite el análisis y control del nivel de desempeño actual y poder verificar la realización de sus objetivos y metas dentro de la empresa ello es importante ya que permite ayudar el crecimiento profesional, así como también la mejora de los resultados que una empresa busca en una organización y poder

aprovechar al máximo el rendimiento de su recurso humano; es una instrumento poderoso para el desarrollo de los recursos humanos. (Rivero-Remírez, 2018)

Para la presente investigación se tomó como autor referente a Barrionuevo (2017) me parece excelente su aporte que dice que el desempeño laboral ayuda al crecimiento profesional.

**Dimensión: Y1 Calidad:** la calidad de trabajo se convierte en un factor importante para los derechos de los trabajadores dentro de su ambiente laboral, guarda relación con el tipo de salario que recibe donde se hallaron salarios inferiores precisamente en pequeñas empresas comparados con grandes empresas; el tipo de servicios que brinda el personal busca mejorar la calidad de atención. (Pineda y Acosta, 2011)

Hablar de calidad implica también hablar del tipo de habitabilidad que está relacionada con el trabajo y de cómo lo desarrolla, de las condiciones laborales, la retribución que recibe por ello, la aceptación de sus compañeros y superiores, el reconocimiento y sobre todo la satisfacción que siente consigo mismo. Armando y Eduardo (2016)

McGovern & Smeaton (2004) menciona que la calidad de empleos varía en cada país, describe que los factores vinculados a un empleo no estándar aumentan el nivel de exposición a malas condiciones de trabajo tales como percibir salarios bajos, ausencia de seguros de salud, vacaciones y jubilaciones.

El autor elegido para la presente investigación es McGovern & Smeaton (2004) porque describe que los factores vinculados a un empleo no estándar aumentan los niveles de exposición.

**Dimensión: Y2 relaciones interpersonales:** las relaciones interpersonales constituyen el comportamiento humano dentro de una sociedad, es el intercambio de información y afectos entre individuos en un mundo industrial. (Quispe & Yalli,2018)

Las relaciones interpersonales se dan mediante la comunicación, el trato con sus compañeros, el contacto y sirve para relacionarse dentro del ambiente ya sea laboral o extra laboral, que ayuda a desarrollar las labores dentro del trabajo. (Quispe & Yalli,2018)



Las relaciones interpersonales son imprescindibles para lograr las metas, objetivos de una organización ya que durante la ejecución de sus labores desarrollan vínculos que ayudaran a relacionarse entre ellos. (Quispe & Yalli, 2018)

El autor elegido para la investigación es Quispe & Yalli (2018) porque me parece la genial su aporte de que las relaciones interpersonales ayudan al desarrollo del vínculo laboral.

**Dimensión: Y3 trabajo en equipo:** en la actualidad lo que busca una organización es la mejora en cuanto a la efectividad y la eficiencia por lo tanto se consigue formando un equipo de trabajo bien integrado para el logro de objetivos en común. (Gilmore y Novaes, 1996)

Considera que el trabajo en equipo es un elemento esencial, pieza importante para el logro de objetivos en su centro laboral, se sabe que las empresas que cuentan con colaboradores que trabajan en equipo consiguen consecuencias más eficaces (Bernal y Sierra, 2013)

Toro, (2015) actualmente las técnicas usadas en los sectores es que los trabajos en equipo están orientados en perfeccionar la eficiencia y la efectividad en su organización.

El autor elegido para esta investigación es Bernal y Sierra (2013) concuerdo con que el trabajo en equipo es un elemento esencial.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

Es de enfoque cuantitativo, donde se obtuvo los datos estadísticos inferencial con la hipótesis formulada anteriormente. (Sampieri et al., 2014)

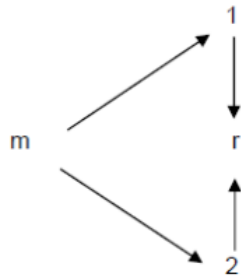
La hipótesis se comprobó mediante el uso del diseño de investigación; el enfoque cuantitativo sigue un patrón de secuencia y probatorio, tiene un orden riguroso que se origina de los objetivos y las preguntas de la investigación. (Hernández et al., 2014)

**Método:** es Hipotético deductivo ya que se buscó comprobar que una hipótesis es falsa sobre toda la población estudiada con el objetivo de admitir o desestimar la hipótesis que se planteó con anterioridad a través de la encuesta. Rodríguez y Pérez (2017).

**Tipo de investigación:** es de tipo básica ya que surgió de un marco teórico y porque pretendió buscar conocimientos a través de la encuesta lo que permitirá el aporte a futuros científicos. (Sanca, 2011)

**Diseño de la investigación:** es una investigación descriptivo no experimental de corte transversal ya que se realizó en un solo periodo de corto tiempo.

Hernández et al. (2014) es una estrategia para recopilar la información que se deseó con la finalidad de contestar al problema propuesto, en el diseño también se realizó la selección de la metodología que se usó en la investigación, las técnicas de recolección y analizar la data, es descriptivo porque tuvo la posibilidad de seleccionar características elementales del objeto de estudio y describirla de por parte Bernal, (2000). Es hipotético deductivo Sirvió para contrastar lo lógico con lo racional; se formuló desde la deducción; y se encuentra relacionada con una razón. (Popper, 1980)



m: muestra de estudio

1: variable1: Riesgo psicosocial

2: variable 2: desempeño laboral

r: relación

## 2.2 Variables y operacionalización:

Se define como un proceso lógico de disociación de componentes indeterminados hasta llegar al nivel más preciso o real hechos en donde podemos recopilar, indagar, observar información de los indicadores. (Ballester, 2004)

**V1: x riesgo psicosocial:** definición conceptual: son aquellas circunstancias que se presentan dentro del trabajo como también en su entorno social y que están directamente relacionado con el ámbito laboral donde genera una gran impresión en la realización de las actividades y que muchas veces tiene la capacidad de afectar física, psíquica y social llegando a tener consecuencias en la salud y también en el trabajo. (Balarezo et al., 2018)

Definición operacional: Son de tipo ordinal, se medirá mediante encuesta para extraer las respuestas de las 3 dimensiones como exigencias psicológicas, control laboral, compensaciones laborales realizados en preguntas de 13 ítems, con respuestas en la escala de Likert: 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3 = indiferente, 2 = casi nunca, 1 = nunca.

Indicadores: Es un conjunto de variables que se miden y monitorean las cuales pueden ser cuantitativas o cualitativas que calcula el grado en el cual se están logrando los objetivos Madariaga (1997) en esta investigación se consideraron los siguientes indicadores: exigencias cuantitativas, exigencias

emocionales, ritmo de trabajo, influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, poca seguridad sobre las condiciones de trabajo, reconocimiento, incentivos económicos

**Escala de medición:** es ordinal.

**V2: Y desempeño laboral:** definición conceptual: es el acto de ejecutar, ejercitar, llevar a cabo una actividad en particular; Muchos lo mencionan en varios artículos, pero pocos se atreven a definirlo, el desempeño laboral es acto de realizar y/o desempeñar las actividades que te hayan encomendado en calidad de trabajador que se mide en el rendimiento de una persona. (Chiavenato, 2015)

Definición operacional: Son de tipo ordinal, se midió mediante la encuesta para extraer las respuestas de las 3 dimensiones como calidad, relaciones interpersonales y trabajo en equipo. en preguntas de 10 ítems, con respuestas en la escala de Likert: 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3 = indiferente, 2 = casi nunca, 1 = nunca.

Indicadores: En esta investigación se consideraron los siguientes indicadores de acuerdo a las variables: no comete errores en el trabajo, hace uso racional de los recursos, realiza capacitaciones continuas, se muestra profesional en el trabajo, trato amable al usuario, se muestra cortés con el personal y sus compañeros, brinda una adecuada orientación a sus compañeros, evita conflictos dentro del trabajo, muestra aptitud para integrarse al equipo, se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.

**Escala de medición:** es ordinal

## **2.3 Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1 Población**

Estuvo conformado por 1200 trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima Perú, 2022. Un grupo de personas que tienen características definidas o requeridas sobre la información relacionada con el fenómeno que estamos estudiando. (Hernández et al., 2014)

**Criterios de inclusión:** todos los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima que estén debidamente inscritos en el Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú.

**Criterios de exclusión:** en esta investigación, no se consideraron a los trabajadores de radiología con la siguiente particularidad:

Trabajadores que se encuentran suspendidos o con licencia.

Trabajadores con descanso por días de radiación.

Trabajadores que laboran fuera de la ciudad de Lima.

Trabajadores que laboran en el área administrativa.

Trabajadores jubilados.

### **2.3.2 Muestra**

Se tomó una muestra de 121 trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.

### **2.3.3 Muestreo**

Es muestreo por conveniencia; es decir no probabilístico y no aleatoria ya que se encuestó a toda la población que cumplió con todos los criterios establecidos, dada las circunstancias actuales de la pandemia Covid-19. solo se logró entrevistar a 121 trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú.

El término “no probabilístico” se basa en la no equiprobabilidad es decir no todas las personas de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra, por lo tanto, la selección de los participantes se da por uno o varios criterios. (Hernández et al., 2014)

### **Unidad de análisis**

Para la investigación se usó dos cuestionarios que fueron aplicados a los trabajadores de radiología; el análisis de estos datos se realizó con el programa SPSS versión 25.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnicas:** en esta investigación se usó la encuesta que es una herramienta bastante útil en donde se recogió toda la información necesaria con relación al tema a investigar para comprobar la hipótesis del estudio; se trata de realizar un conjunto de preguntas a los encuestados a cerca de los datos que se desea obtener en la investigación para luego unirlos y sistematizarlos de forma organizada.

En la técnica cuantitativa el instrumento más usado es la encuesta que permite obtener la información deseada mediante el uso del cuestionario que es tipo estandarizada y cerrada. (Hueso & Cascant, 2012).

#### **Instrumentos**

La herramienta usada fue el cuestionario que es un grupo de preguntas que se realiza a la población elegida como muestra determinada.

El cuestionario se aplicó de forma anónima, voluntaria e individual.

5= Siempre

4 = Casi siempre

3 = Indiferente

2 = Casi nunca

1 = Nunca

#### **Ficha técnica de instrumento 1: Riesgo psicosocial**

Nombre:	Ficha de evaluación de riesgos psicosociales
Autores:	Tomado y adaptado de Namay, (2021)
Dimensiones:	Exigencias psicológicas, control laboral, Compensaciones laborales.
Baremos:	(problematización X con Y; X con Y1, X con Y2, X con y Y3)
Objetivo:	Determinar la relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral.
Población:	Trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú
Técnica:	Encuesta
Instrumento:	Cuestionario

Forma de encuesta: Individual

Duración: 20 minutos

### **Ficha técnica de instrumento 2: Desempeño laboral**

Nombre: Ficha de evaluación del desempeño laboral

Autores: Tomado y adaptado de Namay, (2021)

Dimensiones: Calidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo.

Baremos: (problematización X con Y; X con Y1, X con Y2, X con y Y3)

Objetivo: Determinar la relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral.

Población: Trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Forma de encuesta: Individual

Duración: 20 minutos

### **Validez y confiabilidad**

Para la evaluación de ambas variables se usó el alfa de Cronbach; donde la variable riesgo psicosocial se obtuvo un puntaje de 0,756 y la variable desempeño laboral se obtuvo 0,782, afirmando que el instrumento que se está usando es confiable.

## **2.5 Procedimientos**

El instrumento usado fue el cuestionario previa autorización donde se aplicó una serie de 23 ítems de tipo Lickert. a los trabajadores de radiología de manera digital elaborados en google forms y que fueron enviadas mediante correo, por whatsapp y de manera personal, se dieron las indicaciones de que las encuestas serán usadas solo para fines de investigación y que las respuestas serán anónimas con la finalidad de realizar la investigación que será de gran aporte. Hernandez, et al. (2010) la escala de lickert se pide al participante que elija uno de las cinco categorías de la escala en respuesta a la interrogante que se hizo; a cada escala se le asigna un valor numérico desde uno al cinco

La confiabilidad se realizó bajo el instrumento estadístico del coeficiente del alfa de cronbach para ambas variables. Cohen & Swerdick (2001) el alfa de cronbach es considerado como la media de la correlación entre ambas mitades posibles.

Para verificar las estimaciones de confiabilidad de los resultados de un instrumento se deben realizar pruebas y sub pruebas. (Brown, 1980)

## **2.6 Método de análisis de datos**

Los datos recolectados se ingresaron a una base de datos y posteriormente se realizaron el análisis por medio del programa SPSS versión 25.

Análisis descriptivo: se analizó mediante el uso de tablas de frecuencia y contingencia para describir cada una de las variables con sus respectivas dimensiones.

## **2.7 Aspectos éticos**

Se realizó los permisos necesarios cumpliendo con la normativa de la Universidad y el consentimiento informado de los trabajadores del área de radiología, respetando la confidencialidad de los participantes de dicha investigación.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

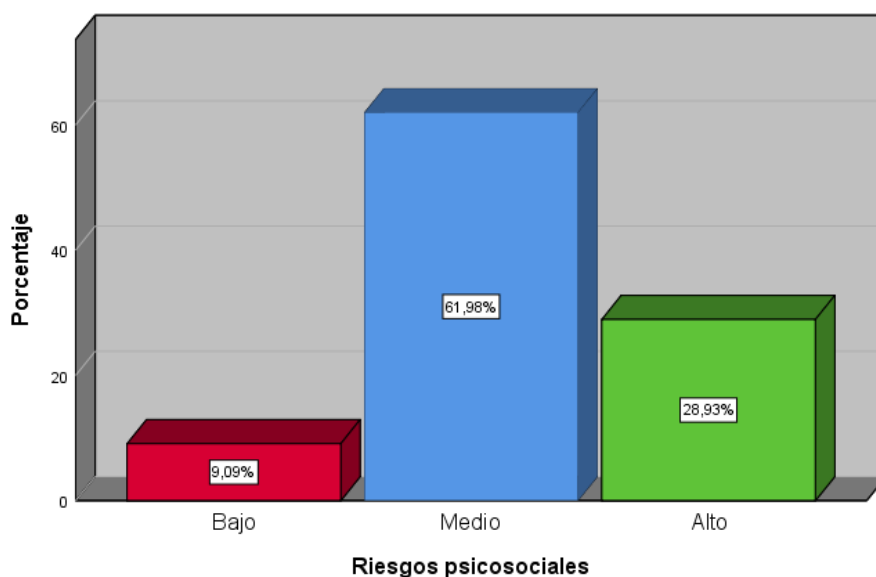
*Frecuencia de riesgo psicosocial*

	Frecuencia	%	% Acumulado
Bajo	11	9.1	9.1
Medio	75	62.0	71.1
Alto	35	28.9	100.0
Total	121	100.0	

Nota: describe las frecuencias de riesgo psicosocial

**Figura 1**

*Figura de frecuencia de riesgo psicosocial*



#### **Interpretación**

En la tabla n°1 y figura n°1, se observa que del total de entrevistados un 62.0% manifestó que existe un nivel medio de conocimiento del riesgo psicosocial, mientras que un 28.9% manifestó la existencia de riesgo psicosocial a un nivel alto y solo el 9.1% a un nivel bajo.

**Tabla 2**

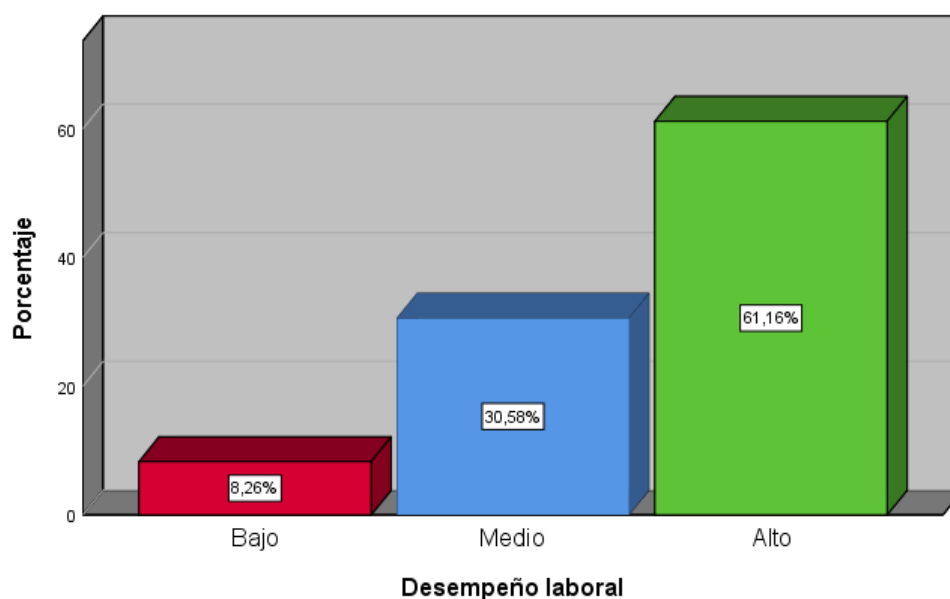
*Frecuencia de desempeño laboral*

	Frecuencia	%	% Acumulado
Bajo	10	8.3	8.3
Medio	37	30.6	38.8
Alto	74	61.2	100.0
Total	121	100.0	

Nota: describe la frecuencia de desempeño laboral

**Figura 2**

*Figura de frecuencia de desempeño laboral*



### **Interpretación**

En la tabla n°2 y figura n°2, se observa que del total de entrevistados el 61.2% manifestó que existe un nivel alto de desempeño laboral, mientras que un 30.6% manifestó la existencia de desempeño laboral a un nivel medio y solo el 8.3% a un nivel bajo.

#### 4.1 Análisis descriptivo de variable riesgo psicosocial

**Tabla 3**

*Frecuencia de las dimensiones de la variable riesgo psicosocial*

	Dimensiones de la variable: riesgo psicosocial					
	Exigencias Psicológicas		Control Laboral		Compensaciones laborales	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	13	11%	9	7%	25	21%
Medio	34	28%	39	32%	90	74%
Alto	74	61%	73	60%	6	5%
Total	121	100%	121	100%	121	100%

Nota: describe la frecuencia de las dimensiones de la variable riesgo psicosocial

#### Interpretación

En la tabla n°3, se observa que en la dimensión exigencias psicológicas en los trabajadores de radiología en ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022, el 61% de encuestados se sienten presionados a un nivel alto, el 28% a un nivel medio y el 11% nivel bajo; también; un 60% de los encuestados manifiestan la importancia del control laboral a un nivel alto, el 32% a un nivel medio y solo el 7% nivel bajo; con respecto a las compensaciones laborales el 74% obtuvo nivel medio, el 21% un nivel bajo y solo el 5.0% nivel alto.

#### 4.2 Análisis descriptivo de variable desempeño laboral

**Tabla 4**

*Frecuencia de las dimensiones de la variable desempeño laboral*

	Dimensiones de la variable: Desempeño laboral					
	Calidad		Relaciones interpersonales		Trabajo en equipo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	10	8%	10	8%	11	9%
Medio	55	46%	15	12%	38	31%
Alto	56	46%	96	79%	72	60%
Total	121	100%	121	100%	121	100%

Nota: describe la frecuencia de las dimensiones de la variable desempeño laboral

### Interpretación

En la tabla n°4, se observa que en la dimensión calidad de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022, el 46% de encuestados obtuvo nivel alto, el 46% obtuvo un nivel medio y el 8% un nivel bajo; 79% de encuestados ,manifiestan el valor de las relaciones interpersonales en un nivel alto, el 12% en un nivel medio y solo el 8.% nivel bajo; el 60% de encuestados indican lo valioso que es el trabajo en equipo en un nivel alto, 31% en un nivel medio y solo el 9.% nivel bajo.

### 4.3 Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>g</sub>: El riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.

**Tabla 5**

*Grado de correlación y nivel de significación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.*

			Riesgos psicosociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	0.889
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	121	121
		Coeficiente de correlación	0.889	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

Se observa en la tabla n°5 que los riesgos psicosociales en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022, está relacionado directamente con el desempeño laboral, gracias a la presencia de una significancia bilateral p valor =0.000 que nos indica a la aceptación de la hipótesis general, adicionalmente el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,889 es un grado correlacional alto entre las variables, se deduce que a mayor

conocimiento del riesgo psicosocial el desempeño laboral de los trabajadores mejora proporcionalmente de forma alta.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: El riesgo psicosocial se relaciona significativamente con la calidad de servicios en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.

**Tabla 6**

*Grado de correlación y nivel de significación entre riesgos psicosociales y calidad en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.*

		Riesgos psicosociales	Calidad	
Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	0.802
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Calidad	Coeficiente de correlación	0.802	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

Se observa en la tabla n°6 que los riesgos psicosociales en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022, está relacionado directamente con la dimensión calidad, gracias a la presencia de una significancia bilateral  $p=0.000$  que nos indica la aceptación de hipótesis específica número uno, adicionalmente el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,802 en un grado de correlacional alto entre las variables, por lo tanto se deduce que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial la calidad de los trabajadores de mejora proporcionalmente de forma alta.

### Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: El riesgo psicosocial se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.

**Tabla 7**

*Grado de correlación y nivel de significación entre riesgos psicosociales y relaciones interpersonales en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.*

			Riesgos psicosociales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	0.835
		Sig. (bilateral)		0.000
	Relaciones interpersonales	N	121	121
		Coeficiente de correlación	0.835	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

Se observa en la tabla n°7 que los riesgos psicosociales en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022, está relacionado directamente con la dimensión relaciones interpersonales, gracias a la presencia de una significancia bilateral p valor =0.000 que nos indica a la aceptación de la hipótesis específica número dos, adicionalmente el Coeficiente de correlación de Spearman es 0.835, es un grado de correlacional alto entre las variables, por lo tanto se deduce que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial las relaciones interpersonales de los trabajadores de radiología mejora proporcionalmente de forma alta.

### **Hipótesis específica 3**

H<sub>3</sub>: El riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.

**Tabla 8**

*Grado de correlación y nivel de significación entre riesgos psicosociales y trabajo en equipo en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.*

			Riesgos psicosociales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	1.000	0.789
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	0.789	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

Se observa en la tabla n°8 que los riesgos psicosociales en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022, está relacionado directamente con la dimensión trabajo en equipo, gracias a la presencia de una significancia bilateral p valor =0.000 que nos indica a la aceptación de la hipótesis específica número tres, adicionalmente el Coeficiente de correlación de Spearman es de 0,789 es un grado de correlacional alto entre las variables, por lo tanto se deduce que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial el trabajo en equipo mejora proporcionalmente de forma alta.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados adquiridos en esta investigación con respecto al objetivo general y su estadística, nos demuestran que existe una correlación significativa directamente proporcional entre las variables riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022 con  $Rho = 0,889$ ;  $p.=0,000$  menor que 0.05, por lo tanto, deducimos a mayor conocimiento del riesgo psicosocial el desempeño laboral de los trabajadores de radiología también aumentan en forma progresiva y que el desconocimiento del tema afecta la salud física, mental y social de los trabajadores ocasionando un impacto negativo de modo que su desempeño laboral podría disminuir.

Estos resultados son similares con los de Namay (2021) con la diferencia que estos estudios son inversamente proporcionales cuyos resultados indican que el riesgo psicosocial afecta de forma regular la salud de los trabajadores y que el desempeño laboral disminuye progresivamente conforme sube el nivel de riesgo psicosocial generando un impacto negativo en la realización de sus actividades diarias.

Además, los estudios de Pozo et al. (2018) En su artículo factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en la empresa revestisa Cia. Quito – Ecuador un estudio de tipo descriptivo, se realizó a través del cuestionario en donde se concluyó que los riesgos psicosociales afectan en alto grado o bajo grado dependiendo de la índole laboral ya que al realizar la rotación o los cambios que se realizan en sus actividades laborales afecta su desempeño laboral y de igual manera afecta la salud de sus colaboradores si no se logran controlar a tiempo.

También guarda relación con los estudios de Crespo y Velastegui, (2021) en la empresa Pambaflor S.A.” en Ambato – Ecuador cuyo objetivo fue estimar y estudiar la influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores, con el desempeño laboral; donde se concluyó que el 56% del personal indica un desempeño laboral excelente, el 22% de colaboradores indican que es muy bueno. El 11% demuestra que tienen un desempeño laboral bueno, el 5% indica que el desempeño laboral es regular y el 5% indica que el desempeño laboral es inadecuado; esto muestra que en su mayoría los colaboradores se sienten cómodos trabajando para dicha empresa.



Nuestro estudio guarda relación con los de Paez (2021) realizado en Ecuador, el estudio del riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal que labora en el área administrativa del museo de la ciudad tuvo como objetivo determinar cuáles eran los factores del riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos estos trabajadores con la finalidad de conocer cuál es la realidad problemática para proponer alternativas de solución que busca beneficiar la salud de la población, se afirma que el riesgo psicosocial afectó de manera directa e inversa al desempeño laboral, por lo tanto se dice que afecta de forma directamente proporcional, causando deterioro en la salud física y psicológica; pero además de ello también genera obstáculos e inconvenientes en el personal del museo, demostrando así que el riesgo psicosocial y el desempeño laboral guarda una relación moderada.

En el estudio de Vallejos (2022) el cual fue desarrollado en el distrito de Santa Cruz- Chiclayo cuyo objetivo fue implantar si existía relación en cuanto a los riesgos psicosociales con el desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud, la técnica usado en la investigación fue la encuesta y su resultado fue que a mayor presencia de riesgos psicosociales el desempeño laboral disminuye significativamente, que el desempeño laboral fue regular ya que hace falta el incentivo y reconocimiento hacia el personal, el cual guarda relación con este estudio.

Con el estudio de Del Aguila (2019) guarda mucha similitud donde se hizo una evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia con el desempeño laboral del centro de salud de Tarapoto desde inicios de julio a finales de diciembre, 2018 cuyo objetivo fue verificar si el riesgo psicosocial en el centro laboral determina su predominio en el desempeño laboral en un grupo de usuarios de enfermeras en el centro quirúrgico durante el 2018. Su investigación fue de tipo cuantitativa prospectiva, descriptivo correlacional de corte transversal. Sus variables fueron evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo y la segunda influencia en el desempeño laboral cada uno con sus dimensiones, el instrumento de medición fue la encuesta.

Se realizó a 72 personal asistencial del centro de Salud, llegando a la conclusión que más de mitad del personal que labora son mujeres, la tercera parte

de trabajadores tiene edades entre 46 y 55 años, casi la mitad del personal viene laborando hace 10 años en la institución, más de la mitad del personal trabaja a tiempo completo por falta de personal en donde los niveles de exposición para los riesgos psicosociales fueron bastante altos en relación a la estima, sin embargo se debe mencionar que en la dimensión calidad casi en su totalidad del personal que labora tiene un desempeño laboral regular.

Farfan (2019) en la tesis de maestría en San Juan de Lurigancho” donde el objetivo es hallar la relación entre ambas variables; es de tipo descriptivo no experimental, enfoque cuantitativo de corte transversal. Conformado por dos variables, uno de ellos es riesgos psicosociales con sus respectivas dimensiones y el segundo es competencia laboral también con sus respectivas dimensiones; Concluimos indicando de que, a mayor control laboral, mayor apoyo social, mayor presencia de compensaciones por el cual mayor es la competencia laboral. Su aporte a la tesis es que nos ayuda a comprender que a mayor apoyo o incentivo hacia el personal más fructífera será para la institución.

Abanto (2018) en estudio realizó un estudio donde su objetivo fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en las trabajadoras del Hospital Cayetano Heredia en Lima. Realizó una investigación no experimental, cuantitativo, descriptivo no correlacional; conformado por variables, el primero fue riesgo psicosocial con su dimensión y el segundo estrés laboral con sus respectivas dimensiones. En donde se realizó mediante la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, concluyeron que si riesgo psicosocial es alto mayor será el estrés laboral lo que significa que las condiciones laborales negativas influyen en la salud física y psicológica de las enfermeras.

Pulido (2015) en el artículo en Colombia tuvo como objetivo especificar los principales temas de investigación desde el 2004 sobre factores psicosociales laborales, es un estudio cuantitativo, llegando a tener mayor predominio los factores laborales de forma general, acoso laboral y síndrome de burnout en este país, se concluyó que los factores intralaborales se interrelacionan de forma dinámica afectando la salud y desarrollo laboral; esta investigación aportó conocimientos para esta tesis y también a futuras investigaciones.

Castro (2018) En el artículo en Chile, describió la salud y el riesgo psicosocial en diferentes centros de salud públicos y analizar sus diferentes asociaciones con respecto a las condiciones laborales y la enfermedad, el método que se usó fue diseño observacional analítico y transversal, con una muestra de 438. La investigación se realizó a través del instrumento del cuestionario SUSESO/ISTAS 2. Los resultados arrojaron que la cuarta parte de los trabajadores presentan una enfermedad provocada o agravada por el trabajo, las trabajadoras de sexo femenino son en mayor número que hombres, las edades que oscilan son de 26 a 35 años, estos resultados reportan el tipo de condiciones a las que están sujetas los trabajadores. Esta investigación aporta a la tesis planteada conocimientos básicos que apoyan al artículo.

En lo que respecta al objetivo específico uno, busca determinar la relación entre riesgo psicosocial y la dimensión calidad donde se demuestra que guarda una correlación significativa directamente proporcional entre ambas variables gracias a la presencia de una significancia bilateral  $p=0.000$  que nos indica la aceptación de hipótesis específica, adicionalmente el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,802 en un grado de correlacional alto entre las variables, por lo tanto se deduce que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial la calidad de los trabajadores de mejora proporcionalmente de forma alta; el desconocimiento de estos riesgos psicosociales afecta a la calidad causando un impacto negativo de modo que altera el trabajo que desempeñan los profesionales de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022.

Nuestros estudios son similares a los de Del Aguila (2019) que realizó una investigación con la finalidad de evaluar el riesgo psicosocial en el trabajo y determinar su dominio en el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud en Iquitos durante medio año en el 2018. Tuvo una población fue de 72 personal asistencial. el resultado fue que más de la mitad de su población eran del sexo femenino la tercera parte eran adultos jóvenes entre 46 y 55 años. Casi la mitad de la población viene trabajando más de 10 años en la institución, más de la mitad trabajan todo el día mediante contrato. Más de la mitad de trabajadores son personal técnico y menos de la mitad son médicos, obstetras y enfermeras; la

tercera parte del personal trabaja en el área de emergencia y la mitad trabajo en dos áreas en simultaneo debido a la escasez de personal.

Razones por las cuales todo el personal está sometido a una alta exposición de ellos riesgos psicosociales; pero de todo ello lo que más llama la atención es que el 88%, casi en su totalidad de los trabajadores tuvieron un desempeño laboral regular; pero solo un 21% tuvieron un desempeño laboral el cual quiere decir el conocimiento de desempeño laboral es completamente bajo, de igual forma, se puede decir que el Riesgo psicosocial en el trabajo es significativamente alto según coeficiente de Spearman; esto quiere decir que el riesgo psicosocial causa un efecto negativo en su influencia con el desempeño laboral en el personal que trabaja en el centro de Salud de Morales en Iquitos.

Respecto al objetivo específico dos, busca determinar la relación de riesgo psicosocial y dimensión relaciones interpersonales que muestran que guarda relación significativa directamente proporcional entre las variables riesgo psicosocial y relaciones interpersonales esto quiere decir que a mayor conocimiento de riesgo psicosocial mayor serán las relaciones interpersonales en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022 gracias a la presencia de una significancia bilateral  $p$  valor =0.000 menor que 0.05, adicionalmente el Coeficiente de correlación de Spearman es 0.835, es un grado de correlacional alto entre las variables, por lo tanto se deduce que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial las relaciones interpersonales de los trabajadores de radiología mejora proporcionalmente de forma alta.

Asimismo, se concluye que el desconocimiento de riesgo psicosocial afecta directamente a las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral, el cual podría afectar de forma inminente a los objetivos de la organización.

Estos estudios guarda poca similitud con los de Quispe & Yalli (2018) donde la distribución de datos de las relaciones interpersonales tuvo una correlación positiva débil para ello la comunicación es clave en el desarrollo de estas relaciones para el logro de sus metas y objetivos dentro de una organización; esta investigación es de diseño no experimental, la técnica usada fue mediante la encuesta, estuvo conformada por 44 empleados nombrados y contratados que trabajan en la UGEL de Huancavelica; los resultados de esta investigación indican

que la intensidad de ambas variables es menos de la mitad el cual se determina que las dos variables tiene una correlación positiva pero débil, tras los resultados de esta investigación se podrá realizar la implementación de estrategias que ayudarán a la mejora de las relaciones interpersonales en dichos trabajadores.

Asimismo, respecto al objetivo específico tres, busca determinar la relación riesgo psicosocial y dimensión trabajo en equipo que muestran que guarda relación significativa directamente proporcional entre los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022 con  $Rho = 0,835$ ;  $p.=0,000$  menor que 0.05, siendo significativo, por lo que se acepta la hipótesis alternativa, entonces se concluye que el riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú , 2022. Esto quiere decir que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial mayor será el trabajo en equipo y que el desconocimiento podría causar un daño en cuanto al trabajo repercutiendo en los objetivos de la organización.

Según Toro (2015) existe una asociación significativa positiva en relación al trabajo en equipo brindando beneficios para el trabajador, ello genera impacto positivo dentro de su organización; actualmente las técnicas usadas en los sectores privados es que los trabajos en equipo están orientados en perfeccionar la eficiencia y la efectividad en su organización, esto permite que el beneficio sea para el trabajador y también para la empresa ya que ambos reciben un incentivo, puesto que la organización aumenta su productividad y también recibe el trabajo eficiente de su personal; esta investigación no guarda relación con nuestro estudio ya que la relación de nuestro estudio es bastante fuerte comparado con esto que es bastante baja.

El trabajador debe brindar un buen servicio de calidad ya que esto se refleja en la cantidad de producción y la calidad que también se encuentra en su trabajo realizado, ello garantiza el buen trabajo que realiza el personal y que los jefes directos se sientan satisfechos del trabajo realizado y que puedan brindar algún tipo de incentivo tanto económico y algún tipo de beneficio que se sienta cómodo en su centro laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que la variable riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el desempeño laboral con una significancia  $p=0,000$  menor que 0.05; Rho de Spearman es de 0,889 donde confirma que la correlación entre estas variables es alta y directamente proporcional, por lo tanto, deducimos que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial el desempeño laboral también aumenta; el escaso o desconocimiento podría ocasionar un impacto negativo de modo que el desempeño laboral de los trabajadores podría disminuir significativamente.

**Segunda:** En esta tesis se determinó la relación entre el riesgo psicosocial y calidad en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima– Perú, 2022 donde demuestran que guarda una correlación significativa directamente proporcional, entonces determinamos que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial la calidad de trabajo que desempeñan los profesionales va en aumento; el desconocimiento del tema podría causar una disminución en la calidad de atención y calidad de trabajo que realiza el trabajador de radiología.

**Tercera:** En esta investigación se determinó que el riesgo psicosocial se relaciona con las relaciones interpersonales en los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima – Perú los cuales arrojaron que guarda correlación significativa directamente proporcional, por lo tanto, determinamos que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial afecta de forma positiva las relaciones interpersonales de los trabajadores; la ausencia del desconocimiento podría afectar de forma negativa sus relaciones dentro del trabajo.

**Cuarta:** En esta tesis se determinó que el riesgo psicosocial se relaciona con el trabajo en equipo en los trabajadores de radiología el cual revela que tiene correlación significativa alta por ello determinamos que a mayor conocimiento del riesgo psicosocial el trabajo en equipo irá en aumento; por lo tanto, el desconocimiento de los riesgos psicosociales podría causar daño al trabajo en equipo que realizan los profesionales de radiología

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al consejo regional I y II de Lima, se recomienda priorizar la gestión de los servicios de la salud enfocados en analizar la cantidad de carga laboral que los trabajadores de radiología reciben a diario de tal forma que ayude a la disminución del estrés, agotamiento profesional y la presión intralaboral; esto es más evidente y preocupante en el ámbito privado ya que no hay un control específico que vele por la integridad de los profesionales.

**Segunda:** A los departamentos de imágenes se sugiere priorizar la realización de un control psicológico trimestral, como parte de la gestión de los servicios de la salud, para medir el nivel de riesgo psicosocial a los cuales están sometidos cada personal de salud, de este modo evitar la afectación física, psicológica, social de sus colaboradores y aprendan a canalizar de forma correcta el estrés que tanto perdura en el siglo XXI.

**Tercera:** A los jefes directos, como parte de la gestión de los servicios de la salud, favorecer e incentivar ambientes de trabajo saludables entre compañeros y propiciar un clima laboral sano, no solo entre colegas sino también con los jefes.

**Cuarta:** En área de imágenes se sugiere priorizar el buen desempeño laboral entre compañeros apoyándose unos a los otros, siempre brindando una atención de calidad a los usuarios, como parte de la gestión de los servicios de la salud, sin descuidar la calidad de trabajo que se realiza como profesional.

## REFERENCIAS

- Abanto, Y.O. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23993>
- Atalaya, M.C. (1999). *Satisfacción Laboral y Productividad*. *Revista de Psicología* 3(5). <https://acortar.link/UJGBT>
- Balarezo, L.A., Guerra, E.A y Velástegui, M.A (2018). Relación del nivel de estrés con los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería de la ciudad de Quito: Estudio comparativo entre el personal de enfermería del sector público y privado. *Horizontes de Enfermería*. DOI:10.32645/13906984.373
- Balleste, L. (2004). *Bases metodológicas de la investigación, educativa*. Editor: Universitat de les Illes Balears. <https://www.researchgate.net/publication/265594728>
- Barrionuevo. (2017). *Modelo de evaluación de desempeño por competencias para microempresas en ferretería en la ciudad de Puerto Maldonado*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/2811>
- Bird y Germain. (1990). *Liderazgo practico en el control de pérdidas*. Revisión y Edición por Gonzalo Mandiola G.
- Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), 50-63. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf>
- Bos, J.T; Donders, N; Bouwman-Brouwer, N. & Van der Gulden, J. (2009). Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 82(10),1249–1259. <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-009-0451-4>
- Brown, F. G. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. Editorial El manual moderno, S. A. de C. V.



- Castro, N. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en Centros de Salud. *Revista de Ciencia & trabajo*, 20(63). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Ceballos, P., Rolo, G., Hernandez, E., Diaz, D., Paravic-Klijn, T & Burgos, M. (2016). Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 23 (2) <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Chambi, P., & Tito, N.J. (2020). *Riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en personal profesional de Enfermería. Hospital Honorio Delgado. Arequipa*. [Facultad de enfermería, Universidad San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración De Recursos Humanos*. McGraw-Hill/Interamericana Editores
- Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento organizacional - la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2º ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos - el capital humano de las organizaciones*. Mc Grau - Hill. Interamerica editores
- Cohen, R., & Swerdick, M. (2001). *Prueba y evaluación psicologicas. Introducción a las pruebas y a la medición*. McGrau Hill. Elsevier Editora.
- Crespo, Y; y Velastegui, R. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Panbaflor S.A*. [tesis de maestría, Universidad técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32427>
- Del Aguila, A. S. (2019). *Evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, Julio-Diciembre 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. <http://hdl.handle.net/11458/3423>
- Farfan, L. L. (2019). *Riesgos psicosociales y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40744>

- Gantt, H. c. (1992). "The measurement of human work" in: Wallace Clark The Gantt chart, a working tool of management. H.L. Gantt cited in: Walter N. Polakov (1922) "The measurement of human work" in: Wallace Clark. New York, Ronald Press. Preface, p. 152. Editorial copy Riggth.
- Gilmore, C., & Novaes, H. (1996). Manual de gerencia de calidad. *Operativos PALTEX 3*, (9) <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3155>
- Goyet, S., Broch-Alvarez, V & Becker, C. (2019). Quality improvement in maternal and newborn healthcare: lessons from programmes supported by the German development organisation in Africa and Asia. *BMJ Global Health*, 4, (5). <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2019-001562>
- Güilgüiruca, R. M., Meza, G. K., Gongora, C. R., & Moya, C. C. (2015). Psychosocial risk factors and perceived stress in workers of an electrical company in Chile. *Rev. Med. Segur. work* 68(138). <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*. (5<sup>ta</sup> ed.). Mc Graw-Hill Interamericana Editores
- Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista., & M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGrau Hill Education. / Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Grau Hill Education. / Interamericana Editores, S.A.
- Hueso, A.; y Cascant, MJ. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Editorial Universitat Politècnica de València. <http://hdl.handle.net/10251/17004>
- Ivancevich, J. K. (1989). *Comportamiento Organizacional*. Editorial McGraw-Hill.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>

- Lalonde, M. (1974). *A new perspective on the health of Canadians*. Minister of Supply and Services Canada. Retrieved from Public Health Agency of Canada website: <http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/pdf/perspect-eng.pdf>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del coronavirus en la salud mental del personal de salud y en la población general en China. *Revista de Neuro-Psiquiatria*. 83(1). <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Madariaga, R. (1997). *Control de gestión*. Editorial Elsevier.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones diaz.
- McGovern, P., Smeaton, D., & Hill, S. (2004). "Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality". *Work and Occupations* 31(2):225-249. DOI:10.1177/0730888404263900
- Medina, A. E. (2018). *Aporte de las compensaciones en el desempeño laboral*. [Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/17691>.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales* 8(1)18-29. [https://www.researchgate.net/publication/238752287\\_ISTAS21](https://www.researchgate.net/publication/238752287_ISTAS21).
- Muñoz, R. D., Orellano, N., & Hernandez, P. H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Rev. Sicogente*, 21(40).532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Namay, E. S. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en establecimiento de Salud III-1, Callao-2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72976>
- Páez-Landeta, R. P., Santamaría-Albuja, H. M., Albán-Medina, M. J., Albán-Pérez, G. G., & Landeta-Bejarano, L. G.. (2021). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *UDA AKADEM*, (7), 8–27. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi7.368>

- Pedro, R., & Gil-Monte. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. peru Med Exp salud pública*, 29(2).237-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2012.292.348>.
- Pineda, J y Acosta, C. E. (2011). Job Quality: Theoretical Exploration and Index Estimation. *Ensayos Sobre Política Económica* 29(65):60-105
- Popper, K. R. (1980). *The logic of scientific research. Original edition in German, 1934 titlet Logik der Forschung*. Editorial Anaya Group.
- Pozo, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad de Andina Simon Bolivar Quito-Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10644/6165>
- Pulido, E. G. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión (*Investigation about Psychosocial Factors at Work in Colombia: a review*). *IyD*, 3(1), 83–95. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>
- Quispe, J. S., & Yalli, R. M. (2018). *Las relaciones interpersonales y el aprendizaje organizacional del personal en la unidad de gestión educativa local Huancavelica*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica] <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2456>
- Rivero-Remírez, Y. (2018). Evaluación de desempeño: tendencias actuales. *Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey*. 29(2). <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (82), 175–195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Saavedra, C. O. (2020). *Riesgos psicosociales laborales y su relación con el desempeño laboral en personal administrativo de una institución prestadora de servicios de salud - Ipress. Iquitos*. [Tesis de grado Universidad Científica del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1580>

- Salvador M, L., Llorens S, C., Font C, A., Galtés C, A., & A., N. G. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05). *Rev Esp Salud Pública.*, 2(06): 667-675. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17082607>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education., (6.a ed.). Editorial Elsevier.
- Sanca, M. D. (2011). Tipos de Investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga.* (2). <https://acortar.link/7QLEyy>
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista De Derecho,* (35), 8–27. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Toro, Y. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. [Tesis de especialización. Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/13939>
- Vallejo, J. (2014). *Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/1275>
- Vallejos, D. Y. (2022). *Riesgo Psicosocial y desempeño laboral en el Personal de Enfermería del Centro de Salud de Santa Cruz*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://orcid.org/0000-0002-5342-0872>
- Vargas, P. (2018). *Relaciones interpersonales entre trabajadores de la empresa servicios fastco del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2371>
- Vroom, V. (1982). *Work and motivation: Jhon Wisley & Sons 1964 Reprinted Malabar, FL*. Editorial Elsevier.
- Zegarra, N. L. (2017). *Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de trabajo de la Subdirección de Inspección laboral de Huancayo, durante el 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5370>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Riesgo psicosocial				
¿Existe relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima- Perú, 2022	Determinar la relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima- Perú, 2022	Existe relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima- Perú, 2022	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rangos
			Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	1	5=siempre	
				Exigencias emocionales	2		
			Control laboral	Ritmo de trabajo	3	4=casi siempre	
				Influencia en el trabajo	4,5		Bajo=1
				Posibilidades de desarrollo	6	3=indiferente	Medio=2
				Sentido del trabajo	7,8		Alto=3
			Compensaciones laborales	Poca seguridad sobre las condiciones de trabajo	9,10,11	2=casi nunca	
				Reconocimiento	12		
				Incentivos económicos	13	1=nunca	
			Desempeño laboral				
¿Existe relación entre riesgo psicosocial y calidad en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima- Perú, 2022	Determinar la relación entre riesgo psicosocial y calidad en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima- Perú, 2022	Existe relación entre riesgo psicosocial y calidad en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima- Perú, 2022	Calidad	No comete errores en el trabajo	14	5=siempre	
				Hace uso racional de los recursos	15		
				Realiza capacitaciones continuas	16	4=casi siempre	
				Se muestra profesional en el trabajo	17		Bajo=1
				Trato amable al usuario	18	3=indiferente	Medio=2
¿Existe relación entre riesgo psicosocial y trabajo en equipo en los trabajadores de radiología de la ciudad	Determinar la relación entre riesgo psicosocial y trabajo en equipo en los trabajadores de radiología de la ciudad	Existe relación entre riesgo psicosocial y trabajo en equipo en los trabajadores de radiología de la	Relaciones interpersonales	Se muestra cortés con el personal y sus compañeros	19		Alto=3
				Brinda una adecuada orientación a sus compañeros	20	2=casi nunca	
				Evita conflictos dentro del trabajo	21		

de Lima, Lima- Perú, 2022	de Lima, Lima- Perú, 2022	ciudad de Lima, Lima- Perú, 2022	Trabajo en equipo	Muestra aptitud para integrarse al equipo	22	1=nunca	
				Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	23		
<b>Diseño de investigación</b>		<b>Población y muestra</b>	<b>Técnica e instrumentos</b>		<b>Método de análisis de datos</b>		
Enfoque: cuantitativo Tipo: básica	Método: descriptivo correlacional Diseño: no experimental	Población: 1200 Muestra: 121	Técnica: encuesta Instrumentos: usados de Namay (2021)		Descriptiva: estadística descriptiva Inferencial: estadística inferencial		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p><b>Variable: 1</b></p> <p><b>Riesgo psicosocial</b></p> <p>Escala de calificación</p> <p>1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto</p>	<p>Condiciones de estrés, depresión, agotamiento físico y presión de tiempo que se manifiestan en su ámbito laboral generando un gran impacto en el desarrollo de las actividades, tienen la capacidad de afectar la salud física, psíquica y social llegando a tener consecuencias graves en la salud y el trabajo.</p> <p>Balarezo et al. (2018)</p>	<p>Aumentar el conocimiento del riesgo psicosocial en los trabajadores de radiología para disminuir el riesgo a los cuales están expuestos a diario.</p> <p>El instrumento utilizado Namay (2021) mide las dimensiones exigencias psicológicas, control laboral, compensaciones laborales.</p>	<p>X1=Exigencias psicológicas</p> <p>X2=Control laboral</p> <p>X3=Compensaciones laborales</p>	<p>Exigencias cuantitativas</p> <p>Exigencias emocionales</p> <p>Ritmo de trabajo</p> <p>Influencia en el trabajo</p> <p>Posibilidades de desarrollo</p> <p>Sentido del trabajo</p> <p>Poca seguridad sobre las condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Incentivos económicos</p>	<p>5=Siempre</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>3=Indiferente</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>1=Nunca</p>
<p><b>Variable: 2</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <p>Escala de medición</p> <p>1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto</p>	<p>Es el acto de ejecutar, ejercitar, llevar a cabo una actividad en particular, acto de desempeñar las actividades que te hayan encomendado o en calidad de trabajador que se mide en el rendimiento de una persona.</p> <p>Chiavenato (2015)</p>	<p>Rendimiento de desempeño laboral en los trabajadores de radiología para mejorar la calidad.</p> <p>El instrumento utilizado Namay (2021) mide las dimensiones como calidad, relaciones interpersonales y trabajo en equipo.</p>	<p>Y1=Calidad</p> <p>Y2=Relaciones interpersonales</p> <p>Y3=Trabajo en equipo</p>	<p>No comete errores en el trabajo</p> <p>Hace uso racional de los recursos</p> <p>Realiza capacitaciones continuas</p> <p>Se muestra profesional en el trabajo</p> <p>Trato amable al usuario</p> <p>Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros</p> <p>Brinda una adecuada orientación a sus compañeros</p> <p>Muestra aptitud para integrarse al equipo</p> <p>Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo</p>	<p>5=Siempre</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>3=Indiferente</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>1=Nunca</p>



### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrumentos modificados tomados y autorizados por Autor, Namay (2021)

N°	RIESGO PSICOSOCIAL					
<b>DIMENCIÓN: X1 Exigencias psicológicas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Siente que realiza su trabajo con tranquilidad?					
2	¿Siente un desgaste emocional al realizar su trabajo?					
3	¿El trabajo que realiza requiere de mucha concentración?					
<b>DIMENCIÓN: X2 Control laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	¿Consideran su opinión referente a la carga de trabajo que se le asigna?					
5	¿permiten que usted organice sus actividades laborales?					
6	su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
7	¿Siente que su trabajo es importante?					
8	¿Siente que su institución o servicio tiene gran importancia para usted?					
<b>DIMENCIÓN: X3 Compensaciones laborales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿Está preocupado (a) si no le renuevan el contrato?					
10	¿Está preocupado (a) por si hay cambios de sus actividades a realizar?					
11	¿Se siente seguro de su puesto de trabajo?					
12	¿Sus superiores reconocen su trabajo?					
13	¿Cree usted que su remuneración mensual es equivalente a la labor que ejerce?					

#### CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Instrumentos modificados tomados y autorizados por Autor, Namay (2021)





N°	DESEMPEÑO LABORAL					
<b>DIMENCIÓN: Y1 Calidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	¿Suele cometer errores en el trabajo?					
15	¿Ud. hace un uso racional de los recursos que se le brindan para la realización de su trabajo?					
16	¿Ud. se capacita continuamente?					
17	¿Se muestra profesional en el trabajo?					
18	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato hacia los pacientes?					
<b>DIMENCIÓN: Y2 Relaciones interpersonales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	¿Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros?					
20	¿Ud. brinda una adecuada orientación a sus compañeros?					
21	¿Logra evitar los conflictos dentro del trabajo?					
<b>DIMENCIÓN: Y3 Trabajo en equipo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	¿Tiene la facilidad de integrarse al equipo trabajo?					
23	¿Se identifica con fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?					

## Anexo 4: Formulario de Google form

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd2WHN4g96WfSt3wtMg2oTgGUIECHL2DTglvOGOzPu5obvIA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd2WHN4g96WfSt3wtMg2oTgGUIECHL2DTglvOGOzPu5obvIA/viewform?usp=sf_link)

### “Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú 2022”

Descripción del formulario

**B** *I* U    

Se le pide leer y marcar si estuviera de acuerdo. \*

Estoy de acuerdo

¿Siente que realiza su trabajo con tranquilidad?

5= Siempre

4=Muchas veces

3= A veces

2= Solo alguna vez

1= Nunca

¿Siente un desgaste emocional al realizar su trabajo?

5= Siempre

## Anexo 5: Alfa de Cronbach

### Resumen de procesamiento de datos de Riesgo psicosocial

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,756	13

### Resumen de procesamiento de datos de Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,782	10

## Anexo 6: Datos recabados

N°	V1: Riesgo Psicosocial													V2: Desempeño laboral									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	3	5	3	4	4	4	5	1	2	4	3	3	2	5	5	4	2	2	5	4	3	4
2	3	3	4	2	4	2	5	2	1	2	4	3	1	2	4	3	4	2	2	4	4	3	4
3	3	4	5	3	3	4	1	4	5	5	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	5	1	5	4	4	3	5	5	1	3	4	3	2	1	5	3	5	5	2	5	5	3	4
5	3	2	5	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	5	4	4	2	4	2	5	2	5
6	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	5	5	2	4	5	4	4
7	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	5	2	5	4	4	4
8	4	3	4	2	4	4	5	4	1	2	5	4	1	2	5	3	4	4	2	4	4	3	5
9	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	1	4	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	1	4	5	4	4	1	5	5	3	5
11	4	3	5	3	4	5	5	5	2	4	3	3	2	3	5	4	5	3	3	5	5	3	5
12	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4
13	3	3	5	4	4	3	5	4	2	3	4	3	1	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4
14	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	1	5	2	5	4	5	5	1	3	5	2	3	2	5	4	4	2	1	5	5	4	4
16	5	1	4	5	5	5	5	2	1	4	5	4	1	1	5	5	5	2	1	5	5	2	5
17	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	3	3	1	2	1	2
18	5	2	4	4	5	4	5	5	2	1	5	4	5	2	5	4	4	4	3	4	5	5	4
19	5	2	5	3	3	4	5	4	1	2	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	4	4	5
20	4	5	3	4	5	4	5	5	2	2	4	5	3	2	4	3	5	4	3	5	5	5	4
21	4	3	5	3	3	4	5	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	5	2	5	4	3	4
22	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3

24	4	3	5	4	3	5	5	5	2	1	4	5	2	2	5	5	4	2	4	5	4	4	4
25	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4
26	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	1	1	2	4	4	5	5	2	5	4	4	4
27	3	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	4	2	1	4	3	2	5	3	5	2
28	4	2	5	2	5	3	4	4	4	2	5	4	4	2	5	2	5	4	4	5	4	3	5
29	4	4	3	4	2	5	4	2	5	4	2	4	3	4	5	2	5	3	2	4	5	3	5
30	2	1	1	3	1	1	2	5	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1
31	2	2	3	4	3	3	2	4	3	2	1	2	1	2	1	3	4	2	1	5	1	4	1
32	4	2	5	5	5	5	5	4	3	4	1	3	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
33	3	3	4	2	3	5	3	3	3	2	3	3	1	2	5	2	1	4	3	2	5	2	4
34	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	1	3	5	5	2	2	1	5	5	4	3
35	3	4	5	3	3	3	3	3	5	4	2	3	3	2	4	3	4	5	5	4	4	5	3
36	3	3	4	2	3	3	4	4	1	2	5	1	1	3	5	4	1	1	4	3	4	2	5
37	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	4	4	5	3
38	3	3	4	2	4	5	5	3	3	3	5	5	2	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5
39	4	3	4	3	5	1	5	4	1	3	4	1	1	2	4	4	4	2	1	5	5	2	4
40	4	2	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4
41	5	1	4	4	5	4	5	5	2	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5
42	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	4	1	2	1	3	1	2	1
43	4	3	5	4	4	5	5	3	3	3	2	3	2	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4
44	4	2	5	3	2	5	5	4	5	3	2	4	1	3	4	2	5	5	3	5	4	4	4
45	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	1	3	4	4	5	3	2	5	5	4	3
46	4	3	5	3	3	4	5	5	1	1	5	4	3	2	3	4	4	5	4	5	3	4	3
47	4	3	5	5	4	2	5	5	2	3	5	5	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5
48	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	5	4	5	3	4	4	4	4
49	4	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	3	3
50	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	2	5	5	5	5	5	2	4	4	3	2	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4
52	4	2	4	2	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	5	5	5	2	3	5

53	5	2	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	2	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4
54	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4
55	4	2	5	3	2	5	4	4	2	2	3	3	1	2	5	5	4	1	2	4	4	2	4
56	5	5	5	3	4	5	5	4	1	1	3	3	1	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
57	4	4	3	3	4	4	5	5	4	2	3	4	4	2	5	3	5	3	3	5	4	3	5
58	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	1
59	4	2	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	5	2	4	4	5	5	3	4	5	4	4
60	5	1	5	1	5	5	5	4	1	3	5	3	3	2	1	5	5	5	5	2	4	2	5
61	4	5	5	3	3	3	3	5	3	2	4	3	4	2	3	2	5	5	3	4	4	4	5
62	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	2	4	5	4	3	4
63	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	1	1	1	3	1	4	5	5	2	5	5	3	5
64	4	2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	5	5	4	5	4	4
65	5	1	3	4	5	2	5	5	1	3	5	3	3	2	5	3	5	5	4	5	4	2	5
66	3	4	5	3	1	3	5	5	1	3	4	3	3	3	5	4	4	2	3	5	4	2	4
67	4	4	5	2	3	3	5	5	1	4	5	4	4	2	5	3	5	5	5	4	5	5	4
68	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	3	5	4	1	4	4	4	5	4	4
69	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	1	1	1	2	1	2	1
71	4	3	5	3	3	4	5	5	4	3	2	3	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4
72	4	1	3	3	5	4	5	5	3	2	4	5	4	2	5	5	5	3	3	5	5	4	4
73	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	2	4	4	3	4
74	4	2	4	1	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4
75	3	2	5	3	4	5	5	4	3	2	4	4	3	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4
76	4	4	4	2	2	3	3	3	1	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4
77	3	4	5	1	3	5	5	3	3	3	1	1	1	3	3	3	4	1	2	2	4	3	3
78	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	5	4	3	5
79	3	3	2	3	1	3	4	3	5	3	1	3	1	3	1	2	5	5	2	4	4	2	3
80	4	2	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	2	5	3	4	2	2	4	4	3	4
81	4	3	5	1	3	5	5	3	1	4	4	3	1	2	5	2	5	5	4	2	5	3	5


82	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	2	4	5	3	4
83	5	1	5	4	5	5	5	3	1	1	5	2	2	1	1	5	4	5	5	5	2	3	5
84	4	1	4	4	4	5	5	5	1	1	5	4	4	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4
85	5	1	4	1	5	4	5	4	1	2	5	5	2	1	4	5	4	2	1	5	5	2	5
86	2	2	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1
87	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	3	5	4	2	5	5	5	3	2	3	5	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5
90	5	3	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	1	2	4	5	3	4
92	3	3	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	2	4	5	5	3
94	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	1	2	5	5	4	5	5	5	5	3	4
95	5	2	5	3	4	3	5	3	1	2	4	4	5	2	1	4	5	5	2	5	4	3	5
96	4	3	5	3	5	5	5	5	2	1	3	3	2	1	5	3	5	5	3	5	5	4	4
97	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	5	4	2	4
98	5	2	5	4	5	5	5	5	1	1	4	5	2	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4
99	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1
100	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1
101	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	1	5	5	2	5
102	3	4	5	4	3	5	4	4	5	3	2	2	3	3	4	5	5	2	4	4	3	5	4
103	3	4	4	3	4	4	4	4	1	2	5	5	2	3	4	4	1	4	2	5	5	3	5
104	5	1	5	3	5	4	5	5	1	1	5	3	1	1	2	5	4	5	5	5	2	5	2
105	5	1	5	5	4	5	5	5	1	1	5	4	1	2	5	5	5	2	5	4	3	4	5
106	4	3	5	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5
107	1	1	5	4	4	4	2	3	2	3	1	4	1	2	3	3	4	5	4	5	1	2	3
108	5	3	3	3	4	3	5	5	1	1	5	3	3	2	4	3	5	5	5	4	4	4	4
109	4	2	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5
110	4	2	2	3	5	3	4	4	1	2	5	4	4	2	4	4	3	5	4	4	5	4	4

111	4	2	3	4	4	3	4	5	1	3	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4
112	4	3	3	4	3	5	4	3	1	4	3	3	3	1	5	4	4	4	1	5	4	3	5
113	2	2	3	2	5	2	2	5	3	1	1	1	1	2	4	1	2	1	1	1	4	1	3
114	4	2	5	3	4	4	5	4	2	2	4	4	4	2	4	4	5	5	2	5	5	4	4
115	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4
116	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	5	4	5	5	3	5
117	4	3	5	3	4	4	5	4	2	3	5	5	1	2	4	3	5	5	5	4	4	4	4
118	4	2	4	4	3	3	5	4	1	2	3	3	2	2	4	3	3	5	5	4	2	5	2
119	1	2	3	2	2	2	1	4	1	2	1	3	3	2	1	1	4	5	3	4	1	2	2
120	3	3	5	4	5	3	5	3	1	1	1	3	1	3	4	2	3	5	4	2	4	3	3
121	3	1	2	3	4	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	1	4	3	1	3



## Anexo7: Autorización para el uso de instrumento

← Re: SOLICITO AUTORIZACIÓN DEL USO DE INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

 Mely Duran  
Jue 12/05/2022 13:52  
Para: EliNG

Sent: Wednesday, May 11, 2022 2:29:03 PM  
To: Mely Duran <mely\_3138@hotmail.com>  
Subject: Re: SOLICITO AUTORIZACIÓN DEL USO DE INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Buenas estimada Mely Duran, que grato que sigas creciendo profesionalmente, tienes mi autorización para el uso del instrumento que aplique para mi tesis de Maestra.  
Atentamente.  
Elizabeth Silvia Namay Gutierrez.

El mié., 11 may. 2022 10:47 a. m., Mely Duran <[mely\\_3138@hotmail.com](mailto:mely_3138@hotmail.com)> escribió:  
Buenos días estima Magister Lizbeth Silvia Namay Gutiérrez, permítame felicitarla por la realización de su brillante tesis e instrumento de validación en donde la estoy considerando como antecedente de mi tesis citándola como corresponde y que quisiera obtener su autorización para el uso de su instrumento de validación de su tesis ya que coincide mucho con mis variables que estoy realizado el cual encontré en el repositorio de la Universidad César Vallejo, institución a la cual pertenezco actualmente donde vengo cursando la maestría; espero su respuesta y muchas gracias de antemano.

Atte. Lic. Rosa Mely Duran Gómez

Activar Windows  
Ve a Configuración para

## Anexo 8: Consentimiento Informado

### “Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022”

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Tecnólogo Médico:

A través del presente documento se solicita su participación en la investigación: “RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE RADIOLOGÍA DE LA CIUDAD DE LIMA, LIMA- PERÚ, 2022”. Las informaciones sobre los datos del cuestionario serán confidenciales los mismos que serán codificados a través de números, por lo tanto, serán anónimas y serán registrados únicamente por el investigador, además no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Se tomará las medidas para proteger su información personal y no se incluirá su nombre en ningún formulario, reporte, publicaciones o cualquier otra futura investigación.

La participación será voluntaria Ud. tiene el derecho de retirar su participación en cualquier momento, el estudio no conlleva ningún riesgo ni implica costo alguno y tampoco ninguna compensación por participar.

Si tiene alguna pregunta sobre este proyecto puede escribirnos al correo electrónico

[mely\\_3138@hotmail.com](mailto:mely_3138@hotmail.com) para resolver sus dudas.

a ciudad de

**B** *I* U    

Se le pide leer y marcar si estuviera de acuerdo. \*

Estoy de acuerdo

## Anexo 9: Estadística

### ESTADISTICA POR DIMENSIÓN

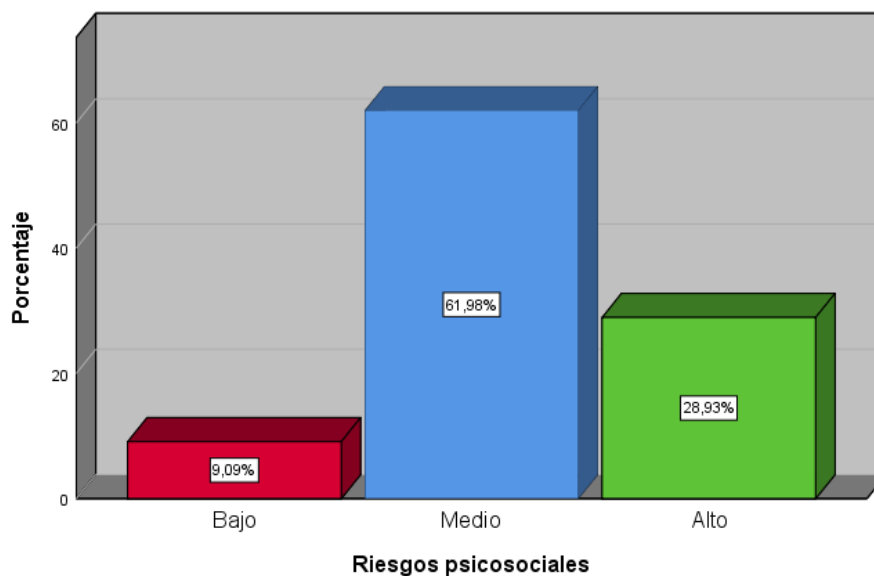
Normalmente la interpretación de los datos, que permite presentar claramente y con eficacia los resultados obtenidos.

Tabla 1. *Frecuencia de Riesgo psicosocial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	11	9.1	9.1
<b>Medio</b>	75	62.0	71.1
<b>Alto</b>	35	28.9	100.0
<b>Total</b>	121	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú 2022.

Gráfico 1. Riesgo psicosocial



### Interpretación

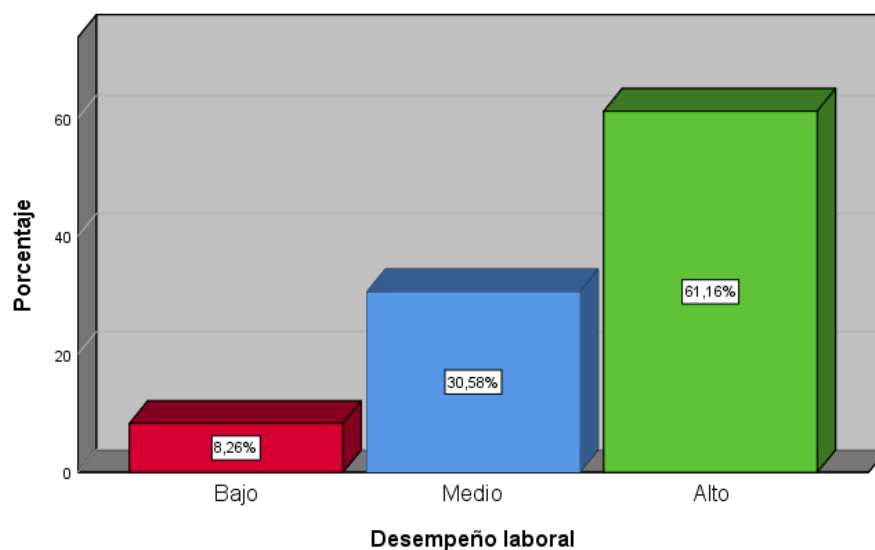
En la tabla 1 y Gráfico 6, se observa en la variable Ries psicosociales de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima – Perú 2022, el 62.0% obtuvo nivel medio, además 28.9% nivel alto y solo el 9.1% nivel bajo.

Tabla 2. Frecuencia de Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	10	8.3	8.3
<b>Medio</b>	37	30.6	38.8
<b>Alto</b>	74	61.2	100.0
<b>Total</b>	121	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú 2022.

Gráfico 2. Desempeño laboral



### Interpretación

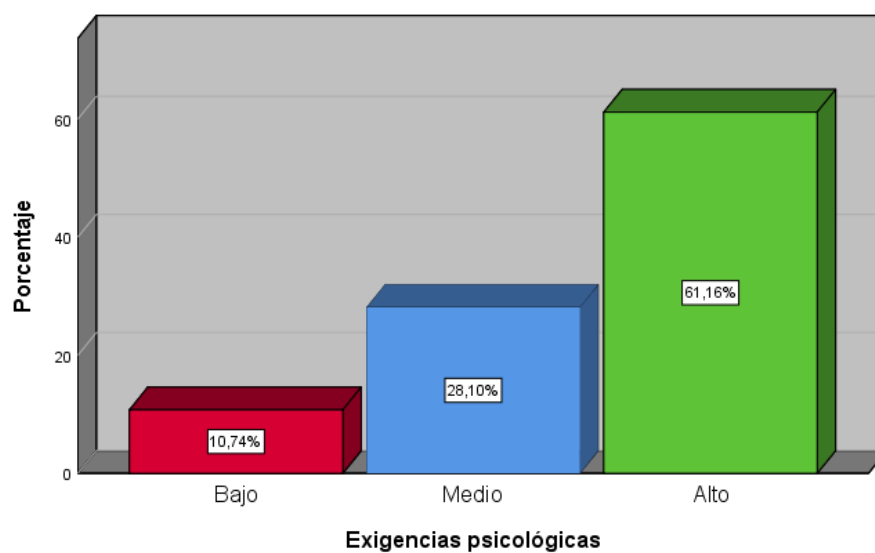
En la tabla 9 y Gráfico 7, se observa en la variable Desempeño laboral de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima – Perú 2022, el 61.2% obtuvo nivel alto, además 30.6% nivel medio y solo el 8.3% nivel bajo.

Tabla 3. Frecuencia de la dimensión Exigencias psicológicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	13	10.7	10.7
<b>Medio</b>	34	28.1	38.8
<b>Alto</b>	74	61.2	100.0
<b>Total</b>	121	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú 2022.

Gráfico 3. Dimensión Exigencias psicológicas



### Interpretación

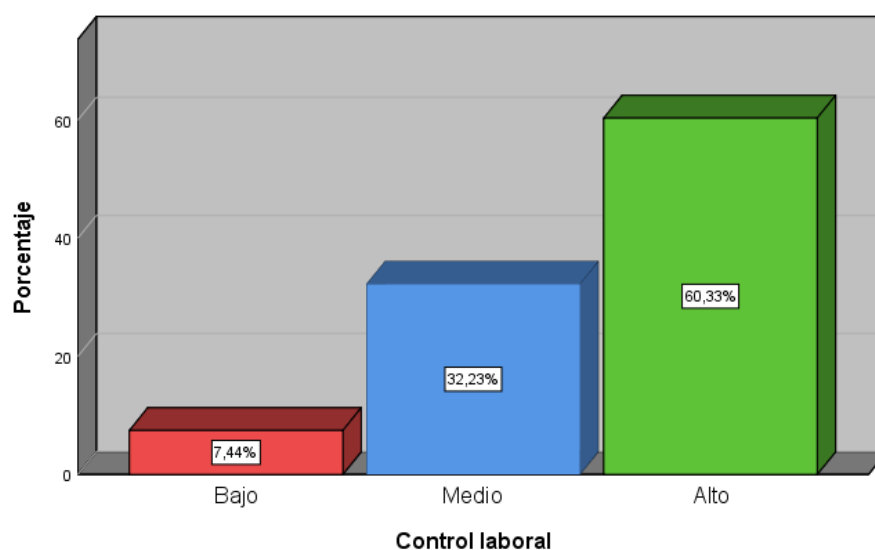
En la tabla 10 y Gráfico 8, se observa que en la dimensión Exigencias psicológicas de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima – Perú 2022, el 61.2% obtuvo nivel alto, además 28.1% nivel medio y el 10.7% nivel bajo.

### Frecuencia de la dimensión Control laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	9	7.4	7.4
<b>Medio</b>	39	32.2	39.7
<b>Alto</b>	73	60.3	100.0
<b>Total</b>	121	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú 2022.

Gráfico 4. Dimensión Control laboral



### Interpretación

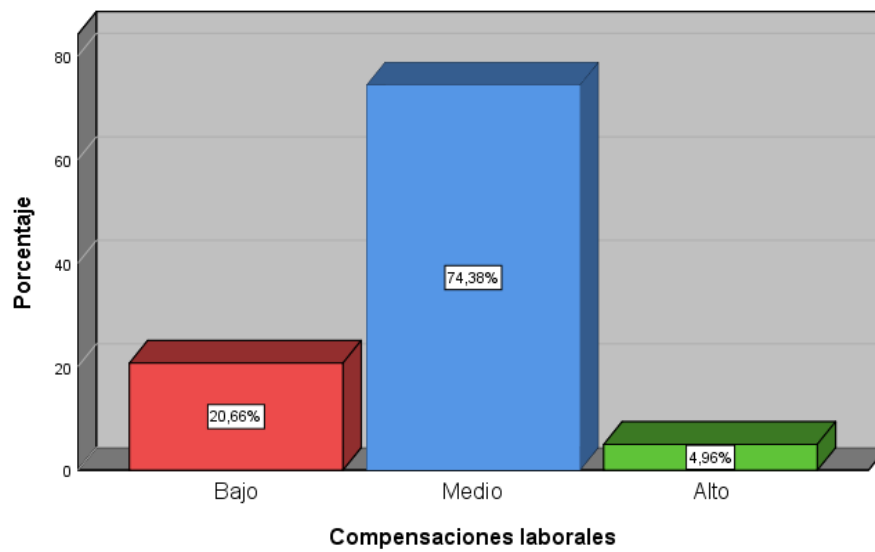
En la tabla 11 y Gráfico 9, se observa que en la dimensión Control laboral de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima – Perú 2022, el 60.3% obtuvo nivel alto, además 32.2% nivel medio y solo el 7.4% nivel bajo.

Tabla 5. Frecuencia de la dimensión Compensaciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	25	20.7	20.7
<b>Medio</b>	90	74.4	95.0
<b>Alto</b>	6	5.0	100.0
<b>Total</b>	121	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú 2022.

Gráfico 5. Dimensión Compensaciones laborales



### Interpretación

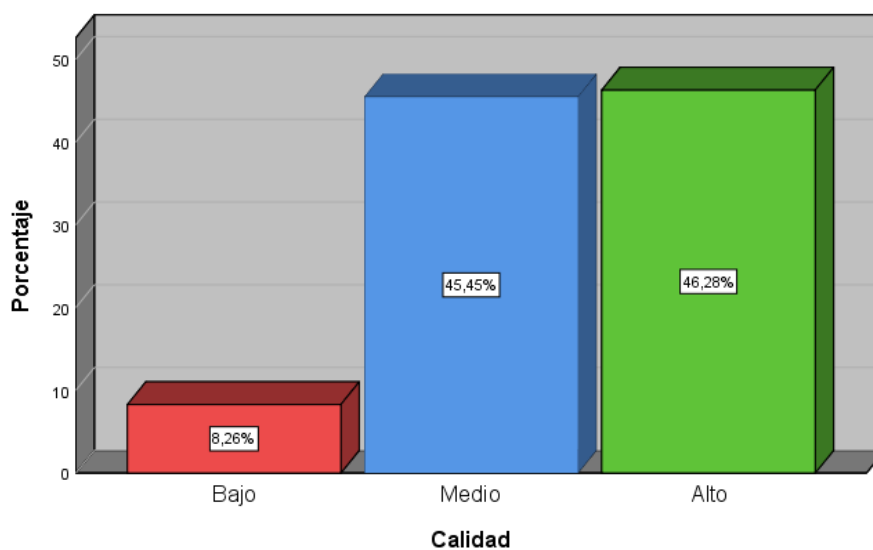
En la tabla 12 y Gráfico 10, se observa que en la dimensión Compensaciones laborales de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima – Perú 2022, el 74.4% obtuvo nivel medio, además 20.7% nivel bajo y solo el 5.0% nivel alto.

Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Calidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	10	8.3	8.3
<b>Medio</b>	55	45.5	53.7
<b>Alto</b>	56	46.3	100.0
<b>Total</b>	121	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú 2022.

Gráfico 6. Dimensión Calidad



### Interpretación

En la tabla 13 y Gráfico 11, se observa que en la dimensión Calidad de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima – Perú 2022, el 46.3% obtuvo nivel alto, además 45.5% nivel medio y solo el 8.3% nivel bajo.

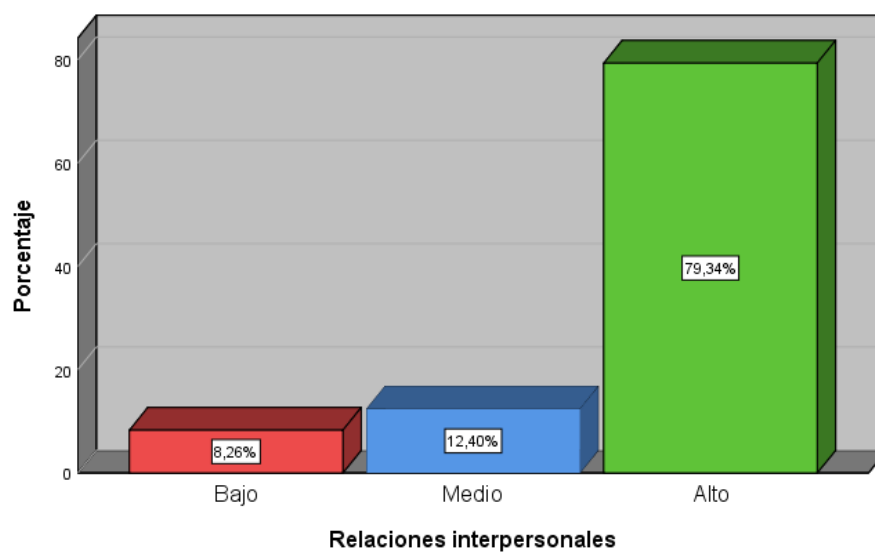


Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	10	8.3	8.3
<b>Medio</b>	15	12.4	20.7
<b>Alto</b>	96	79.3	100.0
<b>Total</b>	121	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú 2022.

Gráfico 7. Dimensión Relaciones interpersonales



### Interpretación

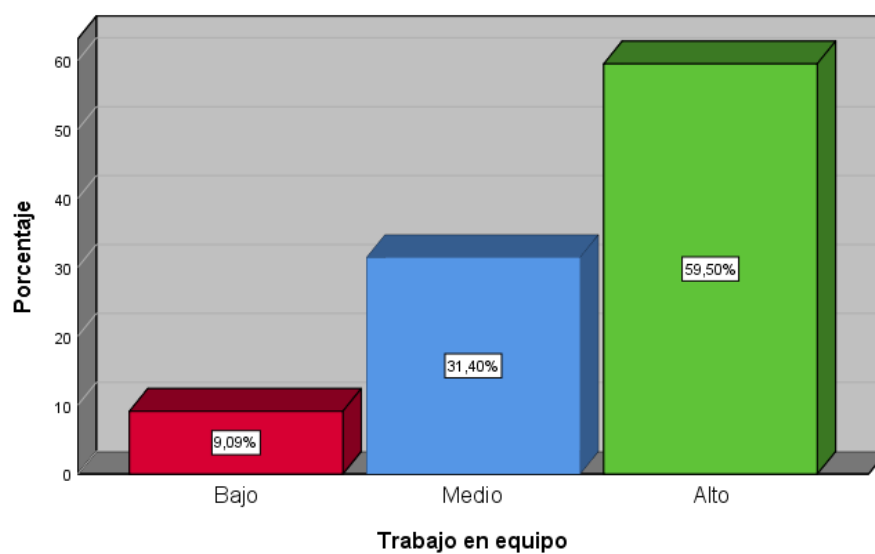
En la tabla 14 y Gráfico 12, se observa que en la dimensión Relaciones interpersonales de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima – Perú 2022, el 79.3% obtuvo nivel alto, además 12.4% nivel medio y solo el 8.3% nivel bajo.

Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	11	9.1	9.1
<b>Medio</b>	38	31.4	40.5
<b>Alto</b>	72	59.5	100.0
<b>Total</b>	121	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima - Perú 2022.

Gráfico 8. Dimensión Trabajo en equipo



### Interpretación

En la tabla 15 y Gráfico 13, se observa que en la dimensión Trabajo en equipo de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, Lima – Perú 2022, el 59.5% obtuvo nivel alto, además 31.4% nivel medio y solo el 9.1% nivel bajo.

## Anexo 10: Estadística

### Prueba de Normalidad

Para verificar si las variables provienen o no de una distribución normal, se realizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, este análisis se desarrolló por dimensión de cada variable.

Para las dimensiones se plantearon las siguientes hipótesis para demostrar su normalidad:

**H<sub>0</sub>**: La variable tiene distribución normal.

**H<sub>1</sub>**: La variable no tiene distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

Si  $p < 0.05$ , se rechaza la H<sub>0</sub>.

Si  $p > 0.05$ , no se rechaza la H<sub>0</sub>.

Se procedió con el tratamiento en el software SPSS, el cual nos indicó los siguientes valores:

Tabla 9. Pruebas de normalidad de las variables de estudios y sus dimensiones

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Riesgos psicosociales</b>	0.343	121	0.000
<b>Desempeño laboral</b>	0.378	121	0.000
<b>Dimensión Exigencias psicológicas</b>	0.377	121	0.000
<b>Dimensión Control laboral</b>	0.375	121	0.000
<b>Dimensión Compensaciones laborales</b>	0.421	121	0.000
<b>Dimensión Calidad</b>	0.298	121	0.000
<b>Dimensión Relaciones interpersonales</b>	0.475	121	0.000
<b>Dimensión Trabajo en equipo</b>	0.369	121	0.000

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de Kolmogorov - Smirnov, se observa en la tabla 9, tanto las variables Desempeño laboral y Riesgo psicosocial como sus respectivas dimensiones tienen un valor p. menor al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, los resultados obtenidos y al planteamiento de las hipótesis de investigación y la normalidad de las variables, se aplicará pruebas no paramétricas para poder medir la correlación de las variables.

Asimismo, la prueba estadística a utilizar es la Rho de Spearman o Correlación Rho de Spearman, el cual es un coeficiente de correlación lineal, que mide el grado de relación entre dos variables.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022", cuyo autor es DURAN GOMEZ ROSA MELY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR <b>DNI:</b> 06799562 <b>ORCID</b> 0000-0003-1202-5523	Firmado digitalmente por: SWRIOSR el 21-08-2022 22:07:56

Código documento Trilce: TRI - 0422581