



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**FACTORES PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL
EN TRABAJADORES DE SALUD DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE SALUD, HUACHO 2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

Bach. DONAYRE PAREJA, BRIGITTE JANNETT

Bach. OLIVAS CUZCANO, ANA PAOLA

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dr. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA

JURADO EXAMINADOR

Dr. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

A nuestra familia, porque es nuestra gran motivación y parte fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

Ellos me dieron la fuerza y apoyo en momentos de debilidad, su amor incondicional y su confianza para lograr este sueño alcanzado.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento inicial a Dios por este logro, por darnos salud y paciencia para superar las dificultades, por darnos fuerza y enseñarnos a conservar la calma en momentos de debilidad.

A mi esposo y padres, quienes me apoyaron y confiaron en mí, agradezco sus palabras de fortaleza, su comprensión y el saber que puedo contar con ellos en cualquier momento.

A mi familia, esposo e hijo, quienes son la razón de nuestra continua lucha y superación, muchas gracias por su comprensión y paciencia en estos largos años de ausencia donde teníamos que dividir nuestros tiempos entre la familia, el trabajo y los estudios.

A nuestros maestros por sus enseñanzas que durante nuestra formación profesional nos brindaron los conocimientos necesarios para poder encaminar esta investigación.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue demostrar la relación entre los Factores psicosociales y Desempeño Laboral en trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021. El estudio fue de tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental. Siendo la muestra de 80 trabajadores. Se empleó la escala de Factores Psicosociales y la escala de Evaluación de Desempeño Laboral. Se usó el programa estadístico SSPS 23.0, se aplicó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios ISTA21 corto (X) y los cuestionarios de Desempeño Laboral (Y). Siendo las conclusiones más importantes que, existe relación positiva baja entre los factores psicosociales y desempeño laboral ($X^2= 3.488$; $p=0.746>0.05$; $CC= 0.204= 20.4\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021. Asimismo; existe relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y las dimensiones de calidad y productividad ($X^2= 2.277$; $p=0.685>0.05$; $CC= .166= 16.6\%$). También, con la dimensión conocimiento ($X^2= 1.265$; $p=0.531>0.05$; $CC= .125= 12.5\%$). Igualmente, con la dimensión compromiso y presentismo ($X^2= 0.566$; $p=0.967>0.05$; $CC= .084= 8.4\%$). Asimismo, con la dimensión iniciativa/liderazgo ($X^2= 1.294$; $p=0.862>0.05$; $CC= .126= 12.6\%$) y finalmente existe relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo ($X^2= 4.443$; $p=0.108 >0.05$; $CC= .092= 9.2\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

Palabras clave: habilidades sociales, factores psicosociales, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to demonstrate the relationship between psychosocial factors and job performance in health workers of the Regional Health Directorate, Huacho 2021. The study was of an applied type, descriptive-correlational level, non-experimental design. Being the sample of 80 workers. The Psychosocial Factors scale and the Work Performance Evaluation scale were used. The statistical program SSPS 23.0 was used, the Kolmogorov-Smirnov goodness-of-fit test was applied. The instruments used were the short ISTA21 questionnaires (X) and the Job Performance questionnaires (Y). The most important conclusions being that there is a low positive relationship between psychosocial factors and work performance ($X^2= 3.488$; $p=0.746>0.05$; $CC= 0.204= 20.4\%$) in health workers of the Regional Health Directorate, Huacho 2021. In addition; There is a very low positive relationship between psychosocial factors and the dimensions of quality and productivity ($X^2= 2.277$; $p=0.685>0.05$; $CC= .166= 16.6\%$). Also, with the knowledge dimension ($X^2= 1.265$; $p=0.531>0.05$; $CC= .125= 12.5\%$). Likewise, with the commitment and presenteeism dimension ($X^2= 0.566$; $p=0.967>0.05$; $CC= .084= 8.4\%$). Likewise, with the initiative/leadership dimension ($X^2= 1.294$; $p=0.862>0.05$; $CC= .126= 12.6\%$) and finally there is a very low positive relationship between psychosocial factors and the teamwork dimension ($X^2= 4.443$; $p =0.108 >0.05$; $CC= .092= 9.2\%$) in health workers of the Regional Health Directorate, Huacho, 2021.

Keywords: social skills, psychosocial factors, job performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.3.1. Justificación teórica.....	18
1.3.2. La justificación práctica	18
1.3.3. La justificación social	19
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
II. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes internacionales	23
2.2. Bases teóricas de las variables	26
2.2.1. Factores psicosociales.....	26
2.2.2. Desempeño laboral.....	32
2.3. Definición de términos básicos	40

III. MÉTODOS Y MATERIALES.	43
3.1. Hipótesis de la investigación.	43
3.1.1. Hipótesis general.	43
3.1.2. Hipótesis específica.	43
3.2. Variable de estudio.	43
3.2.1. Definición conceptual.	44
3.2.2. Definición operacional.	44
3.3. Tipo y nivel de la investigación.	47
3.3.1. Tipo de investigación.	47
3.3.2. Nivel de investigación.	47
3.4. Diseño de la investigación	47
3.5. Población y muestra de estudio	48
3.5.1. Población.	48
3.5.2. Muestra	49
3.5.3. Muestreo	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	50
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	50
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	50
3.7. Métodos de análisis de datos.	54
3.8. Aspectos éticos.	55
IV. RESULTADOS DE ANÁLISIS DE DATOS.	56
4.1. Descripción de la muestra.	56
4.2. Resultados de los factores psicosociales	60
4.3. Comprobación de hipótesis.	67
4.3.1. Hipótesis general	67
4.3.2. Primera hipótesis específica.	68
4.3.3. Segunda hipótesis específica	69
4.3.4. Tercera hipótesis específica	70
4.3.5. Cuarta hipótesis específica	71
4.3.6. Quinta hipótesis específica	72
V. DISCUSIÓN	74
5.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	74
VI. CONCLUSIONES	80

VII. RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
ANEXOS	87
Anexo 1. Matriz de consistencia	88
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	89
Anexo 3. Instrumentos	91
Anexo 4. Validación de los instrumentos	96
Anexo 5. Matriz de datos	104
Anexo 6. Propuesta de valor.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Descripción por edad de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	56
Tabla 2.	Descripción por sexo de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	57
Tabla 3.	Descripción por estado civil de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	58
Tabla 4.	Descripción por sección laboral de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	59
Tabla 5.	Factores psicosociales en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	60
Tabla 6.	Desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	61
Tabla 7.	Calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	62
Tabla 8.	Conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	63
Tabla 9.	Compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	64
Tabla 10.	Iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	65
Tabla 11.	Trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	66
Tabla 12.	Factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	67
Tabla 13.	Factores psicosociales y calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	68
Tabla 14.	Factores psicosociales e conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	69
Tabla 15.	Factores psicosociales y compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	70
Tabla 16.	Factores psicosociales e iniciativa/liderazgo en los trabajadores de	

salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	71
Tabla 17. Factores psicosociales y trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edades de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho	56
Figura 2. Trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, según sexo	57
Figura 3. Trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, según estado civil	58
Figura 4. Trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, según sección laboral	59
Figura 5. Factores psicosociales en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho	60
Figura 6. Desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho	61
Figura 7. Calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho	62
Figura 8. Conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho	63
Figura 9. Compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho	64
Figura 10. Iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho	65
Figura 11. Trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho	66

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral se ha convertido en un aspecto de gran importancia para las personas, porque es el medio por el cual el hombre logra satisfacer sus necesidades económicas, contribuyendo al desarrollo de su personalidad y enriquecimiento de su entorno social, influenciado por factores organizativos, ocupacionales, ambientales, sociales, psicológicos y biológicos de los empleados. La combinación de estas variables, que pueden afectar no solo a los empleados sino también a toda la organización de forma positiva o negativa, se conocen como factores psicosociales, es decir, factores relativos. Los factores psicosociales están conformados por las interacciones entre el trabajo y las personas, e influyen en el rendimiento, en la satisfacción y por tanto en la salud. (Fernández García, 2010). Estos factores son denominados de riesgo porque puede potencialmente causar fatiga, síndrome de Burnout, estrés ocupacional, entre otros, alterando de esta manera tanto su aspecto físico como su esfera mental, emocional y social. (UGT Aragón, 2006).

La vertiginosa globalización ha provocado grandes avances y cambios sociales, económicos y tecnológicos en las empresas, afectando las relaciones laborales a diferentes escalas en su entorno. Considerar los mayores riesgos para la salud física y psicológica de los trabajadores, debido a diversos factores que existen en las condiciones de sus actividades diarias. Por ello, cabe señalar que, en este país, Perú, así como en las instituciones públicas y privadas, existen pocas intervenciones preventivas sobre los factores psicosociales, las cuales generalmente se basan en enfocarse más en la seguridad industrial, sin darle importancia a los factores psicosociales. Dado que los profesionales de la salud, a diferencia de otros trabajadores de la industria, tienen una mayor responsabilidad en el cuidado de la vida y la salud de las personas a las que sirven.

Por lo tanto, se tomó conciencia de la importancia de realizar este estudio, con el fin de identificar y analizar factores psicosociales en el ambiente laboral de los trabajadores de la salud, así como la influencia de su impacto en el desempeño laboral, debido al aumento del absentismo laboral, enfermedades psicológicas y biológicas de los trabajadores de la salud, lo que permitiría al tener un referente

actual sobre este tema. Lo que define Vallejo (2016) que el desempeño laboral es una valoración integral de la acción de cada individuo en contexto a las actividades que desempeña, metas, aptitudes, resultados y su desarrollo potencial. Los factores psicosociales son importantes en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, afectando a los trabajadores, provocando estrés laboral monótono y de corta duración, fatiga en el trabajo y otras condiciones. Y a la larga, esto tendrá consecuencias que afectarán su salud, como la salud física y mental. Por otro lado, esto se puede destacar en las evaluaciones realizadas en la Dirección Regional de Salud Huacho 2021, donde 80 trabajadores se encuentran en alto riesgo. Estos resultados afectan la eficiencia del trabajo dentro de la empresa, lo que se traduce en un mal desempeño y perjudica su competitividad.

El modelo que se realizó en este proceso es transversal y descriptivo cuya población fue de 80 personas entre hombres y mujeres de edades entre 22 a 61 años. Para lograr encontrar la información, se utilizó los instrumentos de evaluación desempeño laboral y el método ISTA21 de versión corta del Centro Nacional de Investigación del Ambiente de trabajo (COPSOQ) desarrollado en Dinamarca y validado por España, y es uno de los instrumentos más utilizados en la “comunidad europea, Asia y América”. Con sus cinco dimensiones, evalúa los factores de riesgos psicosociales de manera preventiva en lo que concierne a los riesgos psicosociales. El uso de los instrumentos de evaluación se utilizó para determinar si existe correlación, y los resultados nos indican que su valor equivalente es -0.440 , indica una correlación negativa o inversa, lo que significa, a mayor factor psicosocial disminuirá el desempeño laboral.

La estructura de esta investigación se compone de siete capítulos como: el problema de investigación, marco teórico, métodos y materiales, resultados de análisis de datos, discusión, conclusiones y recomendaciones. Como objetivo final, dar a conocer un aporte significativo, que ayude a sensibilizar y a concientizar a las instituciones públicas y privadas, mejorando la calidad de la interrelación laboral, la salud física y mental de los trabajadores.

I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Planteamiento del problema.

Para la investigación se tomó en cuenta a nivel Mundial la situación problemática en los trabajadores de la salud teniendo en consideración el riesgo psicosocial que es considerado los factores psicosociales. Según, Álvarez, los factores psicosociales están presentes en una situación laboral (2006, p. 53). Es decir, están relacionadas con la organización y desarrollo del trabajador que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social). Que afectan las diferentes conductas, estados afectivos y conductuales en los trabajadores de la salud en estudio, a la vez que pueden afectar a los otros factores como los familiares, sociales y profesionales influyendo significativamente en el desempeño laboral que vienen hacer de acuerdo a (Montejo A., 2009, págs. 12-23), define “el desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. Se entiende que el desempeño laboral es el resultado de lo que una persona piensa y siente, factores que influyen en sus acciones para el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso con la empresa.

Así mismo, esta problemática ha afectado al personal de salud a nivel nacional, desencadenando en muchos casos enfermedades psicosomáticas, así como alteraciones psicológicas a nivel conductual y/o afectiva las mismas que van a afectar el desempeño laboral en las funciones propias que realizan este personal de salud de la referida Dirección de Salud; estados de salud que van a afectar diversas áreas personal, social, familiar y en mayor magnitud el desempeño laboral en sus funciones propias así como en las otras áreas, familiar, social y personal.

Finalmente, la problemática estudiada sobre los factores psicosociales y desempeño laboral fue identificado en el personal de salud que labora en la Dirección Regional de Salud Huacho donde se observó que existen indicadores de estrés siendo los indicadores más notorios la irritación, absentismo, tardanzas, adicción a las redes sociales, bebidas alcohólicas los mismos que están afectando el desempeño laboral en el personal de salud en estudio; situación problemática

que le da relevancia e importancia a la investigación a realizar considerando que el estrés laboral no solamente afectará el desempeño laboral sino que lo más grave de este problema psicosocial es que se convierte en un factor de riesgo para la salud como las enfermedades ocupacionales a nivel físico y psicológico de los profesionales que laboran en la salud de la referida Dirección Regional considerando la carencia de aspectos ergonómicos. Por lo que es necesario plantear la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud Huacho?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Existe relación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021?

PE 2 ¿Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión conocimiento en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho?

PE 3 ¿Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho?

PE 4 ¿Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho?

PE 5 ¿Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho?

1.3. Justificación del estudio

Para la investigación realizada fue necesario presentar la justificación teórica, práctica, metodológica y social que a continuación se pasa a definir:

1.3.1. Justificación teórica

Fue relevante para la investigación a realizar porque con el estudio se conocerán mediante la revisión de enfoques teóricos actualizados sobre los factores psicosociales y desempeño laboral y que van hacer de utilidad para poder describir y explicar las dimensiones e indicadores de los factores psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Huacho; así mismo servirán para controlar y prevenir factores psicosociales que son de perjuicio para el desempeño de sus funciones propias así como para su salud física, psicológica y/o social.

Asimismo, permitió realizar recomendaciones para controlar y predecir los estados depresivos, así como los niveles de ansiedad.

1.3.2. La justificación práctica

Fue importante porque con los resultados del estudio a realizar se recomendó estrategias de intervención para identificar, controlar estados de estrés laboral así como los riesgos de los factores psicosociales como condiciones de lugar del trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel de académico y desarrollo de la carrera e Interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento que favorecerán el desempeño laboral y salud de los trabajadores en estudio. También podemos afirmar que contribuirá a generar habilidades de afrontamiento que se presentan en el ámbito laboral en el cumplimiento de sus funciones propias que desempeña cada personal de salud.

En la presente investigación la justificación metodológica fue relevante e importante porque se han utilizado métodos y técnicas de intervención de la observación, encuestas y técnicas psicométricas para la identificación del problema y todo el proceso de la investigación. Asimismo, se han utilizado instrumentos de medición para la problemática en estudio que tienen validez y confiabilidad. Siendo

de importancia la validez de contenido por juicio de expertos que se va obtener por dos especialistas en psicología Doctor en Psicología Yreneo Eugenio Cruz Telada y la Psicóloga Educativa Ysabel Virginia Pariona Navarro, así como la confiabilidad que se llegará a obtener en el proceso estadístico con el Alfa de Cronbach que serán de utilidad para otras investigaciones que se realizarán con otras variables.

1.3.3. La justificación social

Fue importante porque los resultados obtenidos han servido para poder recomendar estrategias de intervención para la solución de la problemática de los riesgos psicosociales que se presentan en el ámbito laboral tales como conductas de afrontamiento al estrés y sus dimensiones Roles Ocupacionales como Tensión Personal (PSQ), así como conductas de control y manejo de emociones que favorezcan un desempeño laboral eficiente que serán de beneficio para los trabajadores de salud, administradores y público en general de la Dirección Regional de Huacho y la comunidad en general.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Demostrar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de Salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación entre factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

OE 2 Determinar la relación entre factores psicosociales y la dimensión conocimiento en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

OE 3 Determinar relación entre factores psicosociales y dimensión compromiso y presentismo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

- OE 4 Determinar la relación entre factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.
- OE 5 Determinar la relación entre factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

En esta investigación se analizó los factores psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud.

Chambi, et al. (2019). En su trabajo de investigación titulado: “Factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa, 2019”. El propósito del estudio fue establecer la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño de los profesionales de enfermería. La investigación es de alcance descriptivo, cuantitativo y transversal. La población es de 128 enfermeras. Se utilizó el cuestionario ISTAS-21 en la variable de factores de riesgo psicosocial y otro cuestionario para el desempeño laboral. Obteniendo dentro de los resultados que: El 96.1% corresponde al sexo femenino, el 43.8% son mayores de 51 años de edad. El 68.0% de la muestra de la población en estudio presentó un nivel medio de (RP) y el 64.1% presentó un nivel regular en su desempeño en el trabajo. Demostrando de esta manera la existencia de una relación entre ambas variables.

El aporte de la investigación realizada por el autor me ayudará a respaldar mi investigación ya que con los resultados que se ha obtenido, concluyó que existía una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, sugiriendo que cuanto mayor es el factor riesgo psicosocial menor será el desempeño laboral.

Sánchez (2019), En su trabajo de investigación titulado: “Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL Ventanilla, 2018” en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación es de diseño no experimental, transeccional de corte transversal. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de dicha red, diseñando dos cuestionarios por cada variable de estudio; se trabajó con una muestra de 168 docentes de los Niveles Primaria y Secundaria. Los resultados demostraron que existe una relación no negativa y significativa entre

los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la Red 04 de la UGEL- Ventanilla, 2018. ($r= 0.611$, $p<0.05$).

Finalmente, el autor Sánchez en su investigación recomienda reducir las exposiciones psicosociales que son más dañinas para la salud de los docentes y así mejorar su desempeño en el trabajo. Se concluye que los resultados del análisis estadístico muestran una relación positiva y significativa entre las dos variables.

Matos (2019). En su trabajo de investigación titulado: “Factores psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo, 2019”. El objetivo de esta investigación es determinar los factores psicosociales que están relacionadas con las Habilidades Gerenciales. Participan los autores técnicos Candía, Pérez y Gonzales (2016), para la variable Factores psicosociales y Serrano (2013) para la variable Habilidades gerenciales. La investigación es de tipo básica, no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, con una población de 126 trabajadores. Utiliza la técnica de la encuesta y los instrumentos de recolección de datos. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.912 para la variable Factores psicosociales y 0.815 para la variable habilidades gerenciales. Obteniendo como resultado estadístico de Spearman (sig. Bilateral = .000 < 0.05; Rho = -.342**).

Los datos obtenidos de la investigación son significativos porque existe una relación significativa inversa y negativa entre los factores psicosociales y las habilidades gerenciales en la Red Integrada de Lima-Sur del MINSA.

Quispe (2016), En su trabajo de investigación titulado: “Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016”, tuvo como objetivo determinar los riesgos psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal hospitalario. La investigación tuvo un diseño no experimental y de tipo observacional, prospectivo, transversal, analítico y cuantitativo. La muestra se conformó con 68 profesionales de la salud. El instrumento que se utilizó para recolectar los datos fue el ISTAS 21 (CoPsoQ). El estudio concluye refiriendo que los factores que inciden negativamente en el rendimiento laboral del personal son exigencias psicológicas (67,6%), inseguridad

(55,9%), apoyo social y calidad de liderazgo (57,4%), doble presencia (47,1%) y estima 82,4%).

Este estudio se considera importante porque se ha determinado que existe una relación estadísticamente significativa entre los factores del grupo ocupacional y el modo de trabajo con los factores de riesgo psicosocial, el trabajo activo y el potencial de desarrollo.

Castillo (2019) En su trabajo de investigación titulado: “La influencia del estrés laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno 2015”. Su objetivo fue identificar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente de dichas instituciones. Usó una metodología hipotético-deductiva y un enfoque cuantitativo fue de tipo básica Nivel Correlacional, diseño No experimental se desempeñó acorde al diseño cuantitativo, con una población integrada de 494 educadores asignados según la elección de cada institución, en los 10 establecimientos educativos secundarios. En sus resultados se determinó que el estado de ánimo frente al desempeño del educador incide en un 25%, ya que toman en consideración que el aspecto de la calidad académica transmitida a los educandos es muy bajo debido a las causas de preocupación sobre la pérdida laboral y el 33% aduce que la calidad académica es regular al observar que sus colegas se muestran irritables, alterados o agobiados por el alto nivel de estrés ocupacional. Para ello, usó encuestas elaboradas por el autor y determinó que el 25% de docentes consideran que el desempeño laboral es bajo debido a las preocupaciones de la pérdida de trabajo.

Este estudio se considera importante, ya que concluyó que el estrés laboral afecta negativamente a los docentes de estas instituciones y que las presiones se deben a las condiciones laborales, la autoestima, la responsabilidad y la escasa rendición de cuentas por el salario.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Cadena (2019), En su trabajo de investigación titulado: La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Envatub S.A de la Provincia de Pichincha, cuyo objetivo general consiste en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia

de Pichincha-Ecuador, debido a la existencia de factores motivacionales internos y externos inadecuados en dicha empresa que afectan a la organización como son: el fracaso, la poca tolerancia, la desconfianza, el incumplimiento del trabajo, entre otros. De igual forma, se entrelazan problemas en el desempeño laboral tales como: el bajo reconocimiento, malestar con el entorno, baja productividad, sentimientos de incapacidad, desconocimiento de los objetivos de la organización y otros. Se emplea un estudio de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores del área operativa. Para la motivación laboral, los resultados de la aplicación del cuestionario MBM gestión por motivación, indican que los trabajadores mantienen las necesidades de protección y seguridad, de autoestima y autorrealización en un rango medio mientras que las necesidades sociales y de pertenencia manifiestan un rango bajo; con respecto al desempeño laboral en la evaluación de desempeño por competencias, el personal presentó un alto rango en la competencia de la calidad del trabajo y un rango regular en las competencias liderazgo y trabajo en equipo. Se concluye que, sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral.

La presente investigación fue importante porque se demostró que existe correlación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral, ambos comparten un enlace mutuo para llegar a los objetivos de la organización, es decir, que los estudios previos señalan que existe una relación de las dos variables lo cual fue útil para el proceso investigativo.

Oliva y Molina, (2016), realizó la Investigación: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillan – Chile”. Su objetivo: Determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción personal percibida de las mismas. Muestra de 179 funcionarios contratados que se desempeñan en los centros de atención primaria en salud de Chillan. Resultado: El estilo de liderazgo directivo fue el predominante (38%), respecto a la satisfacción laboral en general, predominó el nivel medio (52%), en términos generales. Conclusiones: Se encontró una relación positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo,

con la satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones con las remuneraciones, con la supervisión y el ambiente físico.

La presente investigación fue importante con la variable desempeño laboral, donde también se utilizan dimensiones como liderazgo y satisfacción laboral en el estilo personal del trabajador.

Lavid y Vera (2017). En su trabajo de investigación titulado: Evaluación y planificación estratégica del desempeño laboral de la empresa Arca Ecuador S.A. (Tesis pregrado). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador. Tuvo como objetivo una planificación estratégica del desempeño laboral a la Agencia Sur de Guayaquil, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, tipo descriptiva y documental. Se empleó como técnica la entrevista y encuesta y como instrumento el cuestionario. Con una población de 214 personas, la muestra es igual a la población. Se consiguió como resultados respecto a las relaciones interpersonales que el 31% de los trabajadores encuentra en un nivel poco aceptable y que no siempre existe cooperación entre las demás áreas y compañerismo y un 28% consideran que la empresa estas son poco favorables. Asimismo, respecto a la motivación el 40 % posee un nivel poco aceptable y el 28% con un nivel aceptable. Percibiendo la desmotivación y que esto podría ser por la falta de consideración de la empresa y falta de atención del cliente interno. Finalmente se concluyó que no se han generado espacios en los cuales se abarque temas motivacionales que los valores corporativos se practiquen y que permitan mejorar la integración entre todos los miembros de la empresa y que cada uno de estos tengan un mejor desempeño laboral.

Finalmente, el estudio señalado guardó relación con nuestra investigación con la variable desempeño laboral, donde también se utilizan dimensiones como la motivación y las relaciones interpersonales en el estilo personal del trabajador.

Londoño (2015) En su trabajo de investigación titulado: "Influencia de los factores psicosociales en la salud percibida, el Burnout y compromiso del personal". Los resultados obtenidos en los aspectos intralaborales muestran una mayor proporción para predecir sobre los efectos en el personal, considerando entre ellos: La carga física y mental, la transparencia en el rol y la determinación del cargo, el

estado de confianza, la manera de percibir con respecto a la equidad y la honestidad y/o justicia en la retribución, el requerimiento emocional y el estilo de vínculo con el jefe. A su vez dentro de los factores individuales destacaron el balance emocional y la autoestima. Con respecto a los factores extralaborales en el personal, tienen mayor relevancia significativa el poco tiempo libre externo al trabajo y la condición económica a nivel familiar.

Finalmente, la investigación mencionada está vinculada a nuestro estudio de la variable desempeño laboral, donde aspectos como la motivación y las relaciones interpersonales también se utilizan en el estilo personal del trabajador.

Chiang y San Martín (2015). En su trabajo de investigación titulado: “Análisis de satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”, tuvo como objetivo como medir el desempeño laboral y la influencia en la satisfacción laboral. Usó una metodología no experimental de tipo descriptivo y correlacional, con una muestra de 259 funcionarios. En su resultado de trabajadores tanto varones como mujeres se determinó la fiabilidad de las escalas, para las variables de desempeño laboral se distribuyen 6 escalas en una evaluación de “desempeño alto” y los valores de satisfacción laboral se distribuyen 10 escalas en una evaluación de “laboralmente satisfechos”.

Este estudio muestra que para el género femenino existen correlaciones positivas significativas entre las escalas de desempeño de productividad y el nivel de satisfacción con la relación con el jefe.

2.2. Bases teóricas de las variables

Las bases teóricas son los conocimientos teóricos muy necesarios que sirvieron de apoyo y explican mejor el tema de investigación motivo por el cual nos dio una mayor claridad del tema a investigar en concordancia con las variables de estudio y las dimensiones propiamente que a continuación se detallan:

2.2.1. Factores psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo se dieron a conocer en la interacción entre su medio ambiente, las condiciones de su organización y también, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal

fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (organización internacional del trabajo - OIT, 2015).

Se define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores”. Comprendieron los aspectos intralaborales, organización y las condiciones individuales al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. el objetivo principal de toda Empresa en el mundo, ya que es importante que ellos gocen de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas por las organizaciones. (Cárdenas 1999, p.17)

Según Kalimo (1988) se reconocieron que los factores psicosociales son decisivos, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud. Esto es cierto en el caso de las ciencias sanitarias en general y de la higiene del trabajo en particular, ya que los factores psicosociales figuran entre los más importantes que influyen en la salud total de las poblaciones.

Tovalín y Rodríguez (2011), Los factores psicosociales emergen en una actividad y entorno laboral específicos, se dan bajo un proceso de interiorización donde el trabajador puede ser o no consciente de este proceso, generando mecanismos para enfrentar la demanda expuesta en su entorno, calificarlo o evaluarlo siendo su referencia el mismo, sus capacidades, habilidades o destrezas. si se equilibran los atributos físicos y psicológicos con la demanda laboral, el resultado son mecanismos que favorecen el bienestar del trabajador y el refrendo de su valía personal, si ocurre lo contrario, el proceso se convierte en una paulatina pérdida o desgaste de destrezas y habilidades tanto físicas y psíquicas; en ese momento, el trabajador estaría en riesgo psicosocial. (p.105).

2.2.1.1. Las dimensiones de los factores psicosociales

CoPsoQ-istas21 (2014) sus dimensiones.

1) Exigencias psicológicas:

Es el trabajador que debe realizar el trabajo con una acción rápida y de una forma irregular. Es cuando la labor solicita disimular u ocultar emociones, abstenerse a la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

Los subdimensiones son:

- Exigencias cuantitativas: se refiere a la cantidad y el volumen de trabajo y con el tiempo disponible para realizarlo. Cuando el tiempo es esencial, la demanda aumenta debido a la mayor velocidad de trabajo.
- Exigencias cognitivas: son toma de decisión, tener ideas nuevas, memorizar, utilizar muchos conocimientos y examinar la medida el aspecto y el tamaño a la vez. No tienen por qué ser obligatoriamente, ni negativas o positivas.
- Exigencias emocionales: estos son los sentimientos de influencia, cuando requieren la condición de comprender a los demás en el momento, ya sea que compartan los mismos sentimientos o no, pueden ser transferidos a quienes pueden expresar comprensión y compasión.
- Exigencias de esconder emociones: la exigencia del trabajo incide en los sentimientos negativos y positivos, pero en la práctica se utiliza resistencia y opiniones negativas, que el trabajo oculta al público, a los compañeros y jefaturas.
- Exigencias sensoriales: es la labor en relación de los sentidos, que sustituye un sector importante de las exigencias obligatorias por el trabajo y habrá mucha concentración cuando el trabajo lo requiera ver con determinación, atención, persistencia y exactitud. Están relacionados con síntomas somáticos del estrés por lo que puede estar relacionado con la ergonomía.

2) Trabajo atractivo y desarrollo de actividades:

Cuando no hay autonomía para realizar nuestras tareas, cuando en el ámbito laboral, no eres capaz de superar nuestras habilidades y conocimientos o nuestra falta de sentido.

Las subdimensiones son:

- **Influencia en el Trabajo:** este es el límite de la certeza. Independencia del contenido y términos de trabajo, es decir, el uso de métodos y comandos, en el ambiente laboral con la cantidad de tareas a realizar.
- **Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo:** es una forma de evaluar el trabajo si cada persona desarrolla oportunidades, habilidades y conocimientos.
- **Control sobre los Tiempos de Trabajo:** es el registro sobre del tiempo de trabajo, presentan una ventaja sobre las condiciones del entorno laboral, es decir, a la hora de tomar un descanso o charlar con los compañeros.
- **Sentido del Trabajo:** es el sentido de ver el trabajo en relación con otros valores o términos, como estar ocupado y obtener ingresos económicos a cambio. Las personas logran afrontar su salud de forma positiva, sin obstáculos que puedan interferir en el trabajo ante otras manifestaciones de estrés.
- **Integración en la Empresa:** está estrechamente vinculado con el subdimensión anterior que es el significado del trabajo. Sin embargo, debemos considerar la participación de las personas en la empresa, no el contenido del trabajo.

3) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:

Es cuando tenemos que trabajar excluido o apartado, sin el mínimo apoyo de los superiores o compañeros, con actividades imprecisas y mal definidas, con información inadecuada en el momento.

Las subdimensiones son:

- **Claridad de Rol:** esta es una función laboral, si la actividad que se realiza no está claramente definida puede ser un factor muy estresante.

- Conflicto de Rol: son las exigencias contrarias que pueden surgir en trabajos de carácter profesional o ético. Aquí es cuando lo que hay que hacer entra en conflicto con las normas y valores personales, y puede llevar mucho tiempo y ser muy estresante.
- Claridad de Liderazgo: es la forma de cómo se ejerce el liderazgo y la importancia de dirigir para asegurar el crecimiento personal, la motivación y la felicidad de los empleados. La calidad de la puesta en escena muestra una buena relación con la salud, específicamente la salud mental de los trabajadores.
- Calidad de la relación con los Superiores: es un medio para recibir información relevante y completa, con la asistencia necesaria y precisa.
- Calidad de la relación con los Compañeros/as de Trabajo: es la forma de obtener la ayuda que se necesita en el momento adecuado. Con sentido de pertenencia a un grupo social.

4) Compensaciones del trabajo:

Es cuando hay carencia y falta de consideración, puede ocasionar inseguridad contractual, se generan cambios de puestos o servicios en contra de su voluntad, No se puede pactar de forma justa, no reconocen el trabajo realizado y el salario es muy bajo.

Los subdimensiones son:

- Inseguridad Respecto del Contrato del Trabajo: esto implica la seguridad de las condiciones del ambiente laboral, donde existen diferentes acciones en un puesto de trabajo, tales como horas de trabajo, salarios, formas de depreciación y ocupación.
- Inseguridad Respecto de las características de Trabajo: describir qué tan estables son ciertas características del trabajo, dónde, cómo, cuándo y actividades a realizar.
- Estima: se refiere al reconocimiento de los superiores y al esfuerzo por completar el trabajo, también muestra una compensación psicológica suficiente o insuficiente, pero un apoyo adecuado y un trato justo por parte del trabajo.

5) **Doble presencia:**

Es la respuesta del trabajo y la familia en armonía, con el compromiso y el deber de los padres. La mayoría de las mujeres continúan asumiendo y ocupándose de las tareas del hogar, lo que las hace dos veces más pesadas que los hombres.

Los subdimensiones son:

- **Carga de Tareas Domésticas:** se refiere a la cantidad de trabajo en el hogar y la familia. Y es la persona que se encarga principalmente de las tareas del hogar.
- **Preocupación por la parte Doméstica:** incluye inquietudes o miedos hacia los quehaceres domésticos que producen en los trabajadores

2.2.1.2. Factores organizacionales psicosociales

Los factores psicosociales se encuentran presentes en todo tipo de organización y son aquellos factores que provienen de la forma de gestionar de la empresa, los cuales pueden ser negativos o positivos. (Moreno y Báez, 2010).

Se puede decir que los factores psicosociales son positivos cuando existe un buen clima laboral en la empresa, potencial de crecimiento personal y profesional para los empleados, cuando existe una comunicación horizontal eficiente entre todos los integrantes.

Se podría decir que estos son negativos cuando en la organización el trabajador no se encuentra motivado ni en confianza a la hora de trabajar, cuando no hay un equilibrio entre las aspiraciones del trabajador con las oportunidades que brinda la empresa y cuando el ambiente laboral no está de acuerdo con las expectativas ni necesidades de su personal. (Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, 2013).

Según Astudillo (2014), los factores psicosociales son “elementos dinámicos y complejos, fundados en las interacciones del trabajo y determinados por las condiciones del medio del trabajo a nivel físico y social”. (p. 1)

Los factores psicosociales en sí mismos no representan riesgo ocupacional, sino que dependen de cómo los trabajadores afrontan la organización y sus cambios.

2.2.1.3. Factores de riesgo psicosocial

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 1986), los factores psicosociales están definidos como:

Los factores de riesgo psicosocial consisten en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo. (p.3)

2.2.2. Desempeño laboral

Para la presente investigación fue necesario considerar algunas definiciones más significativas de la variable Desempeño laboral que facilite comprender mejor esta problemática en estudio:

Robbins (2004), se refiere al desempeño laboral como un conjunto de habilidades físicas y psicológicas que se necesitan para desarrollarse en un puesto de trabajo. Detalla que esta se ve favorecida cuando las habilidades y aptitudes de la persona corresponden idóneamente a su puesto; sin embargo, enfocarse únicamente en el puesto y no en las habilidades es llevarlos al fracaso, ya que el desempeño debe ir enfocado en la búsqueda de la satisfacción laboral de ellos mismos. Por su lado Harrington (2001) refiere, que el desempeño laboral comprende todas aquellas actividades y tareas que realiza o ejecuta un determinado trabajador en una determinada empresa. Igualmente, el desempeño laboral aborda el nivel de ejecución logrado por el trabajador en el cumplimiento de sus tareas encomendadas de manera muy significativa, repercute en el éxito de las metas y los objetivos planeados por la empresa.

Chiavenato (2002), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, lo que supone que es parte vital para la

organización, la cual inicia el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por esta razón se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, lo que puede realizar una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y obtener un trabajo en el tiempo menos posible, con poco esfuerzo, pero a la vez con la mejor calidad, la cual siendo evaluado dará como resultado su desenvolvimiento.

2.2.2.1. Las dimensiones de desempeño laboral

1) Calidad y productividad:

Rodríguez (1999). Es el resultado de una condición emocional positiva, para hacer actividades de manera excelente, considerando que las acciones de hoy, fue mejor que ayer y mañana será mejor que hoy (p. 26).

UNAM (2014) “La calidad y la productividad son consecuencias del trabajo del ser humano. Se obtienen cuando desarrolla bien su trabajo y entiende que cada mejora es una oportunidad para crecer”.

Son el resultado de una actividad, creada por el buen desarrollo del hombre, donde prevalecerán sus conocimientos, habilidades y mejora continua

2) Conocimiento:

Es la acción determinada de expresar por aprendizajes previos, experiencias y por los métodos explicativos, preceptivos para comprender la razón de las características de algún dato que tiene una materia.

David & Foray (2010) mencionan que es la capacidad cognoscitiva de la persona, bajo esta capacidad le permite realizar actividades como manuales e intelectuales, por lo tanto, los datos de una buena información son los conjuntos de elementos primarios bien estructurados para la toma de decisiones, y no ser manipulados por conocimiento no bien interpretados (p. 25).

Loto (2019) Se origina a través de la percepción sensorial, después de entender finaliza en la razón, este proceso tiene dos etapas: la investigación básica es donde se observa una teoría y la investigación aplicada es donde se establece la información.

Es la acción determinada de expresar por aprendizajes previos, experiencias y por los métodos explicativos, preceptivos para comprender la razón de las características de algún dato que tiene una materia.

John Locke (2015) menciona tres niveles de conocimiento:

- a) **Intuitivo:** es el tipo de conocimiento más convincente y claro de la mente, es cuando se percibe rápidamente en concretar o generalizar las ideas sin que se de algún proceso de evaluación.
- b) **Demostrativo:** es cuando fija o dispone en acuerdo o desacuerdo entre las ideas, pero acudiendo a otras como mediadoras a lo largo de un proceso extenso, de acuerdo a las intuiciones se permitirá demostrar ciertas evidencias o certezas.
- c) **Sensibles:** es acerca de las realidades e individuales que están más allá de las ideas, donde permite “Conocer” elementos sensibles, y son:
 - Conocimiento Vulgar. Es común y espontaneo de percibir, y se aprende al contacto directo con el individuo, en la vida diaria. Es una forma de conocer sin haberlo estudiado o reflexionado, sin usar ningún método. No tiene orígenes, permanece en tiempo y puede ser heredado por generaciones.
 - Conocimiento científico. Es una forma de conocer por métodos y procedimientos, utilizando razonamientos lógicos, reflexiones. Y se centra en las demostraciones a través de la verificación o revisión de forma sistemática.

3) **Presentismo:**

Fernández (2017) “Para nosotros el compromiso organizacional es un estado psicológico a través del cual un empleado se siente como parte de la organización y además se siente integrado en la misma, a través de un vínculo”.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el compromiso percibido del colaborador, en la medida en que se siente identificado con la organización en la que labora, este sentimiento lo motiva a querer alcanzar logros institucionales como si fuera logros personales.

Fernández G (2011), El presentismo se entiende como un acoso por parte de la organización que, si bien es cierto no es intencional, igual daña y causa efectos nocivos en el individuo como son: la falta de motivación positiva, baja de autoestima, depresión. También, menciona la importancia que tiene la empresa u organización, que tomen conocimiento de conciencia de esta situación, por ser los principales afectados debido a la baja de productividad (p. 6)

4) Iniciativa/Liderazgo:

Ingenia, (2015) “Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas, siendo capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar planteamientos, acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico”.

Chiavenato (2007), “Según el autor de la Teoría de las relaciones humanas, el Liderazgo puede verse desde perspectivas diferentes, a saber:

- Liderazgo como fenómeno de influencia interpersonal, que es la influencia interpersonal que la ejerce en una situación, orientada a la obtención de uno o varios objetivos delimitados mediante el transcurso de la comunicación.
- El Liderazgo como proceso de reducción de la incertidumbre de un grupo, el liderazgo viene a ser un proceso incesante de elección que va a permitir a la empresa progresar direccionándola hacia sus objetivos, aunque pudieran presentarse perturbaciones internas y externas.
- Liderazgo como relación funcional entre líder y subordinados, el liderazgo va en función a ciertas necesidades en determinadas situaciones, y es la relación entre un individuo y un grupo.
- El liderazgo como proceso en función del líder, de los seguidores y de las variables de situación, el liderazgo es el proceso en el cual se ejerce influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan para poder lograr sus objetivos en una determinada situación (p. 105).

El liderazgo es un conjunto de habilidades y virtudes con la que no muchas personas nacen sin embargo esta se puede ir desarrollando a lo largo de la vida, independientemente del cargo o posición que ocupe el individuo.

5) Trabajo en equipo:

El trabajo en equipo involucra una sincera voluntad de trabajar en conjunto, de integrar un equipo, totalmente en contra de la idea de trabajar separadamente o compitiendo entre sí. Ser parte de un equipo no pretende decir exclusivamente integrar una organización formal. Asimismo, se consideran equipos a las personas que se adhieren de diferentes componentes para la resolución de conflictos o desarrollar la actividad oportuna de un equipo. Competencias (2000).

Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia (2004) En su libro Trabajo, en equipo y Cooperación nos da un amplio concepto de lo que el Trabajo en equipo puede representar y significar, como este está conformado, para ello cita a algunos autores; Linares (2000) considera que es la colaboración de dos o más personas que laboran en forma permanente en su progreso y resolución. Teniendo entre ellos un eminente estado de igualdad, cohesión, profundidad y bidireccionalidad.

2.2.2.2. Bases teóricas del desempeño laboral

Rasgos que predicen el desempeño laboral:

Durante años, los psicólogos han utilizado la capacidad cognitiva y la capacidad intelectual para predecir el desempeño laboral. Las personas más inteligentes consideraban que tenían más probabilidades de tener éxito en el trabajo, pero la inteligencia era solo una parte de la historia. Hay otros factores de desempeño importantes relacionados con la personalidad, pero no con la inteligencia como la creatividad, el liderazgo, la integridad, el apoyo, la cooperación y los intereses para esto que hacen. Un área de estudio sostiene que la conciencia; significa que es responsable, confiable, organizado y perseverante, es el sello del éxito. Sin embargo, usar la percepción como criterio de desempeño no es aplicable a todos los trabajos; Por varias razones, especialmente las creativas, la escrupulosidad puede ser más una desventaja que una ventaja. Varios estudios

muestran que mientras la conciencia predice el desempeño en tareas prácticas y convencionales, impide el éxito en actividades académicas, artísticas y sociales que requieren dedicación, innovación, creatividad y espontaneidad. Las habilidades interpersonales también ayudan a predecir el desempeño laboral. A medida que el trabajo evolucionó hacia el trabajo en equipo y el trabajo orientado al servicio, él se volvió cada vez más importante para evaluar las habilidades de comunicación interpersonal.

Desempeño contextual significa hacer cosas que van más allá del simple desempeño laboral, como ser voluntario, ir más allá, colaborar, seguir reglas y procedimientos, y avanzar en la organización de sus objetivos.

Si desea saber si está haciendo un buen trabajo en, entonces debe considerar si tiene la personalidad adecuada para este trabajo, no solo su capacidad para hacer el trabajo, por eso es de lo más Cosa importante. Es importante tener un buen plan de RR.HH., ya que en algunos casos se contratan empleados inadecuados para cubrir las vacantes y, por lo tanto, su desempeño es subóptimo.

2.2.2.3. *Evaluación del Desempeño laboral*

La evaluación del desempeño se define como un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño de los empleados y su potencial de crecimiento futuro. Pasos para seguir en la evaluación del desempeño de cada miembro de la organización con el propósito de establecer estrategias de resolución de problemas, motivar a los empleados y promover su crecimiento personal en la empresa.

La valoración del desempeño es algo que permite medir a la persona potencial de cada colaborador para determinar su potencial en relación a un puesto y así refuerza la visión del potencial de las personas como una ventaja competitiva.

Brindar oportunidades de desarrollo y condiciones efectivas para la participación de todos los miembros de la organización de acuerdo con metas individuales y organizacionales.

2.2.2.4. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral:

El objetivo de las revisiones de desempeño es proporcionar descripciones precisas y confiables de cómo los empleados realizan sus deberes y responsabilidades. Con este fin, el sistema de evaluación del desempeño debe estar directamente relacionado con el trabajo / puesto y debe ser realista y confiable.

Los principales objetivos de la evaluación de desempeño son los siguientes:

- **Adecuación personal al puesto de trabajo:** es el hecho de que la evaluación permite saber si el empleado está cumpliendo con los requisitos de la empresa, el puesto que le fue asignado, de modo que, si no las cumple mediante evaluación se le puede dar información al para que mejore día a día y por tanto su adaptación al puesto sea más rápida. Es importante conocer la actitud y aptitudes de cada trabajador, para poder contar con cursos de formación para los empleados, se concreta según el perfil del trabajador y en beneficio de la empresa.
- **Promociones e incentivos:** es importante brindar información veraz y detallada sobre el desempeño de cada trabajador, para que al recordarle a un trabajador que se desempeñe bien, sepa por qué. Es importante proporcionar resultados a todos los trabajadores que muestren por qué algunos trabajadores fueron motivados por y por qué otros no. Este estímulo se puede lograr mediante un diploma o un reconocimiento verbal.
- **Desarrollo personal del empleado:** la evaluación del desempeño puede orientar a un empleado hacia el desarrollo personal continuo, es decir, hacerle saber al empleado lo que se espera de él y hacerlo consciente de sus fracasos, así como de sus éxitos para que mejora día a día.
- **Conocimiento de los estándares de desempeño de la empresa:** es más importante que los empleados conozcan los estándares de la empresa, para que los cumplan, por eso, uno de los objetivos de la evaluación de desempeño es obtener información detallada sobre los empleados para ver si realmente cumplen con los estándares de la empresa.

- Retroalimentación personal: necesitamos recopilar información sobre el desempeño laboral de para generar retroalimentación de los empleados para la mejora continua.

2.2.2.5. Valoración del desempeño:

La valoración del desempeño implica identificar, medir y administrar el desempeño de personas en una organización para el crecimiento tanto de los empleados como de la empresa. Las organizaciones suelen realizar evaluaciones de desempeño con los siguientes propósitos:

- Administrativo: las decisiones sobre las condiciones laborales de empleados tienen en cuenta las promociones y recompensas.
- Desarrollo: Decidirse por potenciar el desempeño de colaboradores sin olvidar el asesoramiento y la formación.

2.2.2.6. Características del desempeño laboral:

Según Rada Javier Flores García (2008), las características del desempeño laboral corresponden a todos los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo dentro de una organización.

- Adaptabilidad. El origen de la palabra adaptabilidad viene de la palabra latina *adaptare* que significa (ad- hacia y *aptare*, ajustar, ceñir, aplicar) en la actualidad es ajustarse. La adaptabilidad se refiere a poder mantener la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas en una organización. (Flores, 2008). Según Chiavenato la adaptabilidad "Es la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes del ambiente". Es decir, la capacidad que tienen las personas de poder acomodarse a los cambios que existan sin que estos perjudiquen a la eficacia y rendimiento de las organizaciones.
- Comunicación. La comunicación se refiere a la capacidad de expresar las ideas de manera efectiva ya sea en grupo como también individualmente, de

acuerdo al lenguaje o terminología a las necesidades del receptor utilizando una gran gramática y estructura organizacional. (Flores, 2008).

- **Iniciativa.** Se refiere a la intención de poder influir en los acontecimientos que se producen para poder lograr los objetivos, es decir poder provocar o crear situaciones en lugar de aceptar lo que y se establece en el entorno. (Flores, 2008).
- **Conocimientos.** Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos o profesionales en áreas de trabajo relacionadas con las que las funciones que las personas realizan en las organizaciones. (Flores, 2008).
- **Trabajo en Equipo.** Se refiere a la capacidad que tienen las personas de desenvolverse eficazmente en equipos o grupos de trabajo para alcanzar las metas y objetivos de las organizaciones donde se desenvuelven para poder contribuir y generar un ambiente armónico que permita lograr lo propuesto. (Flores, 2008).
- **Desarrollo de Talentos.** Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros del equipo, planificando actividades de desarrollo efectivo relacionando los actuales cargos con los futuros. (Flores, 2008). El Talento Humano es el activo más importante que tiene una organización, es por ello que varias empresas buscan la manera de poder motivar a los empleados para que ellos tengan el sentido de pertenencia. Es por ello que las organizaciones buscan desarrollar todo el potencial que tienen sus empleados para los mismos den el cien por ciento en sus actividades diarios y eso se pueda ver reflejado en la productividad que van teniendo las empresas año tras año.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud. Valoración que es explícita o implícita, consciente o inconsciente, que un individuo hace de una marca y que precede a la intención de compra. La actitud se compone de tres elementos: valoración, percepción e intención, y puede ir de manera negativas a positivas pasando por posiciones neutras. La actitud positiva que puede tener hacia una marca suele tener la intención positiva de compra de

esa marca; al contrario, una actitud negativa hacia una marca provoca la no intención de compra de la misma. Sastre (2009).

Ambiente laboral. Es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización. Baguer, A. (2009).

Compromiso. Identificación psicológica de la persona con la organización en la que trabaja. El compromiso tiene tres componentes: afectivo, el de continuidad y el normativo; así la naturaleza del compromiso es, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización. Sastre (2009).

Clima organizacional. El clima organizacional es el medio ambiente físico en el que se desarrolla el trabajo diario. Goncalves (1997).

Conflictos. Implica el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, se aceptan las opiniones diferentes y no temen enfrentar y solucionar los problemas en el momento que ocurran. Litwin y Stringer (2001).

Desempeño laboral. Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. Chiavenato, I. (2000).

Motivación. Representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse a las metas. Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998).

Productividad. La define como un criterio importante en la efectividad, en otras palabras, mientras mayor sea el rendimiento que una organización pueda generar con un gasto determinado, más productividad tendrá, y por ende el margen de ganancias será superior. Robbins (1999).

Recursos humanos. es considerado en la época actual como el principal activo de las empresas, la variable más importante para la generación de ventajas competitivas; más significativas que el capital y la tecnología. Por lo tanto, como su recurso humano, o sea su gente, es su valor diferencial, la denominada "gestión de recursos humanos" aplica una política en el sentido de mejorar la competitividad del personal de una organización. Sastre (2009).

Relaciones. Es la percepción por parte de los colaboradores de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo a gusto y de buenas relaciones sociales, entre pares como entre jefes y subordinados. Litwin y Stringer (2001).

Rendimiento. Valor total que la empresa espera con respecto a episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo en función de que presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de la organización. Motowildo, S.J. (2003).

Servicios. Un servicio es el resultado de la aplicación de esfuerzos humanos o mecánicos, personas u objetos. Los servicios se refieren a un hecho, un desempeño o un esfuerzo que no es posible poseer físicamente. Lamb, Ch. y Mc Daniel, C. (2002).

III. MÉTODOS Y MATERIALES.

3.1. Hipótesis de la investigación.

3.1.1. Hipótesis general.

HG Si existe relación entre los enfoques psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

3.1.2. Hipótesis específica.

HE 1 Si existe relación entre los enfoques psicosociales y la dimensión calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

HE 2 Si existe relación entre los enfoques psicosociales y la dimensión conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

HE 3 Si existe relación entre los enfoques psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

HE 4 Si existe relación entre los enfoques psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

HE 5 Si existe relación entre los enfoques psicosociales y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

3.2. Variable de estudio.

Las variables que se utilizaron para el desarrollo de la presente investigación fueron:

- Factores psicosociales.
- Desempeño laboral.

3.2.1. Definición conceptual.

Factores psicosociales.

Para la presente investigación se consideró el siguiente aporte quien refiere que son características de los factores psicosociales las condiciones del trabajo, principalmente relacionadas con el diseño, los ambientes y la dirección, que están presentes en el ámbito laboral, de toda organización. A partir de ahí, afectará la salud y el bienestar como daños psicológicos y fisiológicos.

Desempeño laboral.

Para la presente investigación se considera el siguiente aporte quien refiere que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos de los trabajadores que son muy relevantes para el logro de los objetivos de la organización. El desempeño de los empleados va de la mano con las actitudes y habilidades, por lo que es importante capacitar y evaluar a los empleados, para determinar cómo han desarrollado sus habilidades, donde también se ve afectada la motivación de los empleados. Donde la motivación es sinónimo de buenos resultados en las actividades cotidianas. Chiavenato (2000) define: El desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 222).

3.2.2. Definición operacional.

Factores de Psicosociales.

La definición operacional en la presente investigación se obtuvo al aplicar el instrumento de medición Cuestionario ISTAS 21 Versión corta que mide las dimensiones e indicadores de la presente variable. Y fue evaluado de acuerdo con las cinco dimensiones, identificadas que fueron: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia.

Desempeño Laboral.

La definición operacional en la presente investigación se obtuvo al aplicar el Cuestionario de Desempeño laboral que mide las dimensiones e indicadores de la presente variable. Y es evaluado de acuerdo con las cinco dimensiones, identificadas que son: calidad y productividad, conocimiento, compromiso y presentismo, iniciativa/ liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la Variable Factores Psicosociales.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RANGO-NIVEL
FACTORES PSICOSOCIALES	Exigencias psicológicas	Exigencias psicológicas cuantitativas. Exigencias de esconder emociones. Exigencias psicológicas emocionales. Exigencias psicológicas cognitivas.	(1 al 5)	Siempre. La mayoría de veces. Algunas veces. Sólo unas pocas veces. Nunca.
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	Influencia en el trabajo. Control sobre el tiempo de trabajo a disposición. Posibilidades de desarrollo en el trabajo. Sentido del trabajo. Integración en la empresa.	(6 al 10)	Siempre. La mayoría de veces. Algunas veces. Sólo unas pocas veces. Nunca.
	Apoyo social en la Empresa y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros. Posibilidades de relación social. Apoyo social de los superiores. Claridad de rol. Conflicto de rol. Calidad de liderazgo.	(11 al 15)	Siempre. La mayoría de veces. Algunas veces. Sólo unas pocas veces. Nunca.
	Compensaciones	Estima, el reconocimiento y el justo trabajo. Inseguridad respecto al contrato de trabajo. Inseguridad respecto a las características del trabajo.	(16 al 18)	Siempre. La mayoría de veces. Algunas veces. Sólo unas pocas veces. Nunca.
	Doble presencia	Necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado. Preocupación por las tareas domésticas.	(19 al 20)	Siempre. La mayoría de veces. Algunas veces. Sólo unas pocas veces. Nunca.

Tabla 2.*Matriz de operacionalización de la Variable Desempeño laboral.*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RANGO
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad y productividad	Precisión y calidad de trabajo realizado Cantidad de trabajo completada Organización del trabajo en tiempo y forma	(1 al 4)	Muy Insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5
	Conocimiento	Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido Uso y conocimientos de herramientas Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda Capacidad de enseñar a otros	(5 al 9)	Muy Insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5
	Compromiso y presentismo	Trabaja sin necesidad de supervisión Se esfuerza más si la situación lo requiere Puntualidad Presentismo	(10 al 13)	Muy Insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5
	Iniciativa/Liderazgo	Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones. Elige prioridades de forma eficiente. Sugiere mejoras. Identifica errores y trabaja para arreglarlos. Motiva y ayuda a los demás	(14 al 18)	Muy Insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5
	Trabajo en equipo	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados. Tiene una actitud positiva y proactiva. Promueve el trabajo en equipo.	(19 al 21)	Muy Insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5

3.3. Tipo y nivel de la investigación.

3.3.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación de la presente investigación es Básica.

Carrasco Diaz (2013), según el autor son “las características para poder definirla como tal, pues tiene como sustento teórico, el aporte de teorías científicas que son generadas a través de la investigación básica y que tiene por finalidad la práctica para poder transformar, modificar o realizar cambios en el sector a la cual se aplica las pruebas de investigación, es decir en la población (pp. 43-44)”.

3.3.2. Nivel de investigación.

El Nivel de la investigación es descriptivo correlacional.

Sampieri (2006) según el autor mencionado, descriptivo es el estudio que proporciona especificar, situaciones, circunstancias y acontecimientos, es decir la forma que manifiesta en lo concreto de un fenómeno y precisando en buscar propiedades significativas de las personas, comunidades y de otros fenómenos que pueden brindar un estudio, una evaluación y ser analizado (p. 40).

Por otro lado, se menciona como descriptivo, porque muestra las características de cómo se expresan una o más variables en un contexto dado y cómo se desarrolla una situación, fenómeno o evento.

Hernández (2006), de acuerdo al autor, el tipo correlacional, es la que determina si las dos variables tienen relaciones entre sí, en el tiempo, en el momento de su ambiente natural, el propósito es saber cómo se comporta una variable en el comportamiento de las otras variables relacionadas, es para medir si dos o más variables, están o no vinculados. (pág. 60)

Es correlacional porque en la presente investigación se estaba tratando de establecer en qué medida existe una relación entre las variables del estudio.

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio que se ha realizado tuvo un diseño de investigación No Experimental conocida también como investigación Ex Post Facto, término que

proviene del latín y significa después de ocurrido los hechos. Es de enfoque Cuantitativo, de corte Transversal, debido a que no se manipuló las variables de estudio y se realizaron en un tiempo determinado que fue de octubre del 2021 a enero del 2022. (Hernández, et al 2014).

Hernández (2006), según el autor el diseño de la investigación No Experimental es la que se realiza sin manipular premeditadamente las variables, se fundamenta en la observación de un fenómeno que están en su contexto natural, para estudiarlo en lo sucesivo y se dividen en diseño transeccional (es esto se divide en descriptivo y en correlacional-causal) y diseño longitudinal (se divide en tendencia).

Sampieri, Fenández & Baptista, (2006) según el autor el Diseño transversal o Transeccional. Es cuando se centra la investigación en recolectar datos en un momento dado y con un tiempo único relacionando un conjunto de variables, con el propósito en describir variables y analizar sus coincidencias en un instante dado. Myers (2005) según el autor el Diseño longitudinal. Es el tipo de investigación que consiste en analizar los cambios de las mismas personas a través del tiempo prolongado.

Sampieri (2008), Según el autor el Enfoque Cuantitativo es la investigación de procesos, metodológicos, ordenados y consecuentes, porque están relacionados con la medición numérica y el análisis estadístico, donde se establece las muestras de comportamientos para demostrar las teorías (pág. 4).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población.

Huratado & Toro (2014), define que la “población es el total de individuos o elementos a quienes se les investigará, es decir todos los elementos que se estudiara. También se llama universo (pág. 179)”.

La población de estudio estuvo constituida por 80 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima de Huacho 2021. Y se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3.*Cuadro general de la población.**La población total encuestada*

Áreas	Mujeres	Hombres	Total	Edades	
				Min	Max
Inteligencia Sanitaria	5	5	10	27	54
Salud Ambiental	8	2	10	22	61
Educ. para la salud	8	3	11	23	50
Atención Integral	7	4	11	24	59
Recursos Humanos	13	7	20	25	53
Planeamiento y Presupuesto	6	2	8	22	55
Calidad y Seguros	6	4	10	26	29
Total	53	27	80	22	61
% y Promedio	66.25%	33.75%	100%	24	52

Elaborado por: Brigitte Jannett Donayre Pareja y Ana Paola Olivas Cuzcano.

3.5.2. Muestra

De Barrera (2000) señala que la muestra se realiza “Cuando la población es muy grande o impenetrable, que no se puede investigar toda, entonces el estudiador tendrá la facultad de seleccionar una muestra. En toda investigación no es un requisito obligatorio el muestreo, dependerá el propósito del investigador, el entorno y las características de la unidad de estudio (p. 141).

En la presente investigación la muestra estuvo integrada por 80 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima 2021.

3.5.3. Muestreo

Gómez (2012) hace mención que el muestreo es el medio a través del cual el investigador selecciona las unidades representativas para obtener los datos que le permitirán obtener información acerca de la población a investigar” (p 34).

La muestra del estudio a realizar se realizó por muestreo censal es decir, se utilizó la totalidad de la población, esto es 80 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima 2021.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se aplicaron fueron:

La observación. Es una técnica que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Es el registro sistémico, válido y confiable de registro de comportamientos y situaciones observables y subcategorías” (p.127).

Las encuestas. Es definida por Carrasco (2008) como una técnica de investigación social para indagación exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis (p.314).

Técnicas psicométricas. Esta técnica se hace uso en las investigaciones cuantitativas, a través de la aplicación de cuestionarios, escalas y/o inventarios, instrumentos que evaluó las dimensiones e indicadores de las variables factores psicosociales y desempeño laboral en el estudio a realizar. Encuestas del ISTAS 21 versión corta, y encuestas de Desempeño laboral.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Para la obtención de la recolección de datos se tomó contacto con el director de la Dirección Regional de Salud Lima, quien deriva los enlaces de los formularios de los instrumentos digitalizados para luego ser reenviados a los jefes Ejecutivos, quienes facilitaron la aplicación a los trabajadores de la Dirección Regional vía whatsapp de los siguientes instrumentos:

INSTRUMENTO 1. Escala para medir la variable “Factores psicosociales” por ISTAS 21.

Cuestionario versión corta del método SUSESO ISTAS 21, que es un instrumento de reconocimiento internacional el cual ha sido diseñado para prevenir evaluar, investigar los Factores de Riesgos Psicosociales que tuvo su origen en Dinamarca (COPSOQ-ISTAS, 2014). Este instrumento esta validado en países europeos como España, Bélgica, Alemania, Francia y en Sudamérica en Chile, Colombia, tiene 20 preguntas con 5 dimensiones que son:

- Exigencias psicológicas.
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.
- Compensaciones.
- Doble presencia

Como indicador se utilizó la escala psicométrica Likert.

- Siempre
- La mayoría de veces.
- Algunas veces.
- Solo unas pocas veces.
- Nunca.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Escala:	Método Istas21 versión 1.5 - Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) Autor
Autor:	Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI)
Procedencia:	Dinamarca
Adaptación:	Cuestionario SUSESO/ISTAS 21
Administración:	Cuestionario individual y autónomo
Aplicación:	Cualquier tipo de trabajo
Duración:	Sin límite de tiempo
Significación:	Identifica y mide la exposición a riesgos psicosociales
Confiabilidad y validez:	Es uno de los métodos actualmente más utilizados, fuertemente apoyado por una organización sindical que más información reciente ha aportado sobre sus características psicométricas. Ha sido baremado en la mayor muestra española hasta la fecha.
Validez internacionalmente:	Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia. Obteniendo 72.08% por el Alfa de Cronbach.

Validada en el Perú: Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú. Obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.63. (2015; Marybel Mollo Flores) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Validez y confiabilidad de los instrumentos para el presente estudio

1) **Validez.** Para la presente investigación se obtuvo la validez de contenido por juicio de expertos de la escala de factores psicosociales por los siguientes especialistas.

Dr. Eugenio Cruz Telada - Psicólogo de la Salud.

Mg. Ysabel Virginia Pariona Navarro - Psicóloga Educativa.

2) **Confiabilidad.** La confiabilidad en el estudio realizado se obtuvo con los resultados de la información recogida en el proceso estadístico con el Alfa de Cronbach presentando un valor de .504 que se ilustra en la tabla que a continuación se presenta.

Tabla 4.

Escala: factores psicosociales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100%
	Excluido ^a	0	0%
	Total	120	100%

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.504	20

INSTRUMENTO 2. Cuestionario sobre Desempeño laboral que se pasará a detallar la ficha técnica:

Cuestionario de desempeño laboral este cuestionario ha sido utilizado en diferentes investigaciones en nuestro país por lo que se utilizará en la presente investigación, tiene 5 dimensiones:

- Calidad y productividad
- Conocimiento

- Compromiso y presentismo
- Iniciativa /Liderazgo
- Trabajo en equipo

Como indicador se utilizó la escala psicométrica Likert.

- Muy insatisfactorio
- Insatisfactorio.
- Muy satisfactorio.
- Satisfactorio
- Sobresaliente

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para Evaluar el Desempeño laboral: elaborado para autoevaluar al personal de salud de la Dirección Regional de Salud.

Autoras: Bachiller Brigitte Jannett Donayre Pareja.
Bachiller Ana Paola Oliva Cuzcano.

Año: 2022.

Objetivo: Demostrar la relación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud Huacho, 2021

Estructuración: 21 ítems.

Validez y confiabilidad de los instrumentos para el presente estudio

Validez: Para la presente investigación se obtuvo la validez de contenido por juicio de expertos de la escala de desempeño laboral por los siguientes especialistas.

Dr. Eugenio Cruz Telada - Psicólogo de la Salud

Mg. Ysabel Virginia Pariona Navarro - Psicóloga Educativa.

Confiabilidad: La confiabilidad de la escala de desempeño laboral en el estudio realizado se obtuvo con los resultados de la información recogida en el proceso estadístico con el Alfa de Cronbach presentando un valor de .967 que se ilustra en la tabla que a continuación se presenta.

Tabla 5.*Escala: DESEMPEÑO LABORAL***Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	120	100%
	Excluido ^a	0	0%
	Total	120	100%

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	21

3.7. Métodos de análisis de datos.

Se determina la confiabilidad de los instrumentos con el alfa de Cronbach.

Se determina la validez de contenido por Juicio de experto para la validez de los instrumentos.

Se obtienen las tablas de frecuencias de las dimensiones con las cuales se presentaron los datos mediante tablas para realizar el respectivo análisis.

La técnica estadística que se utilizó para procesar la información se obtuvo con un programa informático de nombre Microsoft Excel 2016, que creó una base de datos según los resultados recogidos.

- Luego de la aplicación del instrumento se elaboró una base de datos en Excel para su tabulación.
- Información que fueron mostrados de una manera estructurada para su posterior exportación al programa estadísticos SPSS versión 25 para procesar la información obtenida con la aplicación de los instrumentos.
- Las afirmaciones obtenidas fueron presentadas en gráficos y tablas para su posterior análisis e interpretación.
- Se determinó la prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov.
- Se determinó la correlación de las variables de estudio factores psicosociales y desempeño laboral con el coeficiente de correlación rho Spearman y/o Pirson.

- Se presentaron los resultados en tablas y figuras con su debida presentación.

3.8. Aspectos éticos.

Para la presente investigación se consideró los principios éticos establecidos por APA (Asociación de Psicólogos de América) que norman la investigación científica, teniendo presente la protección a las personas de todo daño respetando sus derechos fundamentales, velando por el bienestar de todos los participantes en las investigaciones tratando con justicia a todos los participantes debiendo actuar el investigador con los principios éticos, axiológicos y deontológicos conforme a lo especificado en el código de ética profesional del psicólogo peruano. “Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú”

Igual consideramos los principios básicos y éticos del Colegio de Psicólogos de Perú donde menciona en el título “I Responsabilidad, en los Artículos 1 y 2. El título “IV confidencialidad en los artículos 20 y 21”, En el título “IX actividades de investigación en el artículo 79”.

Cabe mencionar que, para poner en marcha el proceso de investigación se contó con el consentimiento informado del director general de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021 el cual está a cargo de los trabajadores que son nuestra población a evaluar.

Se brindó información a la población sobre los procedimientos de la aplicación de los instrumentos y una vez, conseguido el consentimiento se les entregó el formato a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima. Sin antes de haberles explicado al director general y a los encargados de las Jefaturas Ejecutivas cerca de los fines de la evaluación.

Finalmente, se ha tenido presente en todo el proceso de la investigación los principios éticos contemplados en el código de ética de investigación de la Universidad Privada TELESUP, donde se ha considerado los principios de los derechos del autor, por lo que se asumió y se firma el compromiso de autenticidad, los derechos de la reserva de la información.

IV. RESULTADOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

4.1. Descripción de la muestra.

Tabla 6.

Descripción por edad de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
22-31 años	25	31.25%
32-41 años	30	37.50%
42-51 años	22	25%
52-61 años	5	6.25%
Total	80	100%

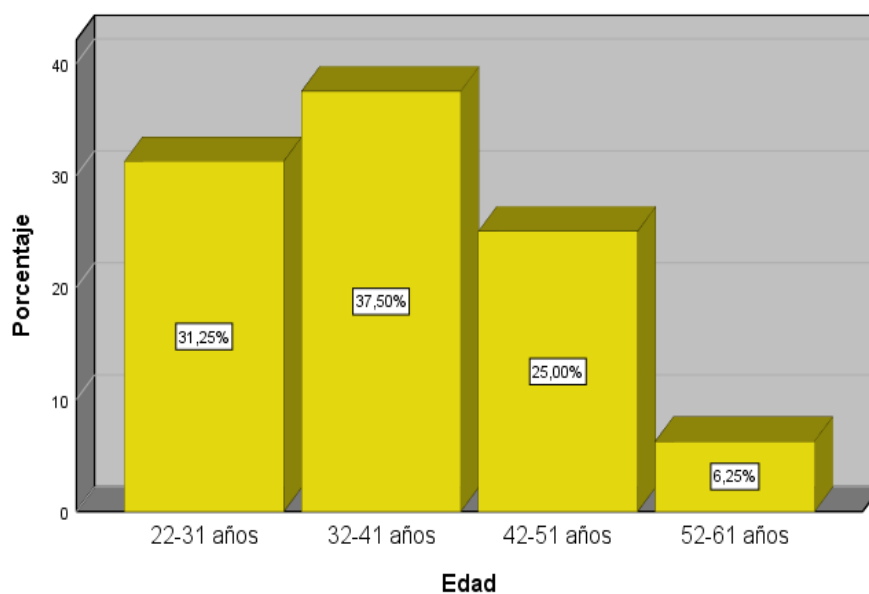


Figura 1. Edades de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

Como se describe en la tabla 6 y figura 1, la mayor parte de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, que fueron partícipes de esta investigación, tenían edades entre los 32-41 años (37.50%). Además, la minoría estuvo representado por quienes tenían entre 52-61 años (6.25%).

Tabla 7.

Descripción por sexo de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	27	33.75%
Mujer	53	66.25%
Total	80	100%

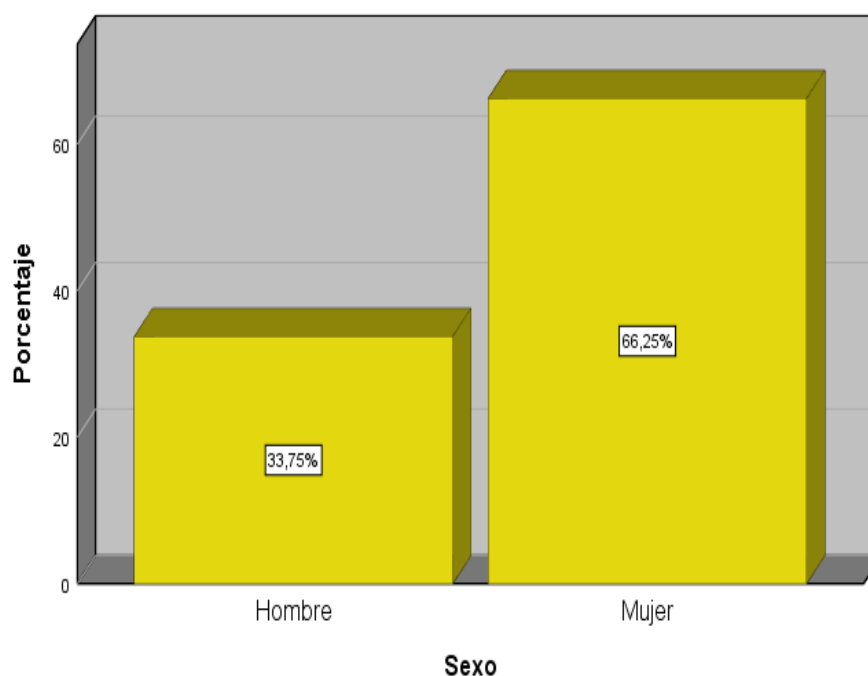


Figura 2. Trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, según sexo

Como se observa en la tabla 7 y figura 2, la mayor parte de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, que participaron de esta investigación, fueron mujeres (66.25%), y la minoría estuvo conformada por hombres (33.75%).

Tabla 8.

Descripción por estado civil de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Casado(a)	32	40%
Divorciado(a)	6	7.50%
Soltero(a)	42	52.50%
Total	80	100%

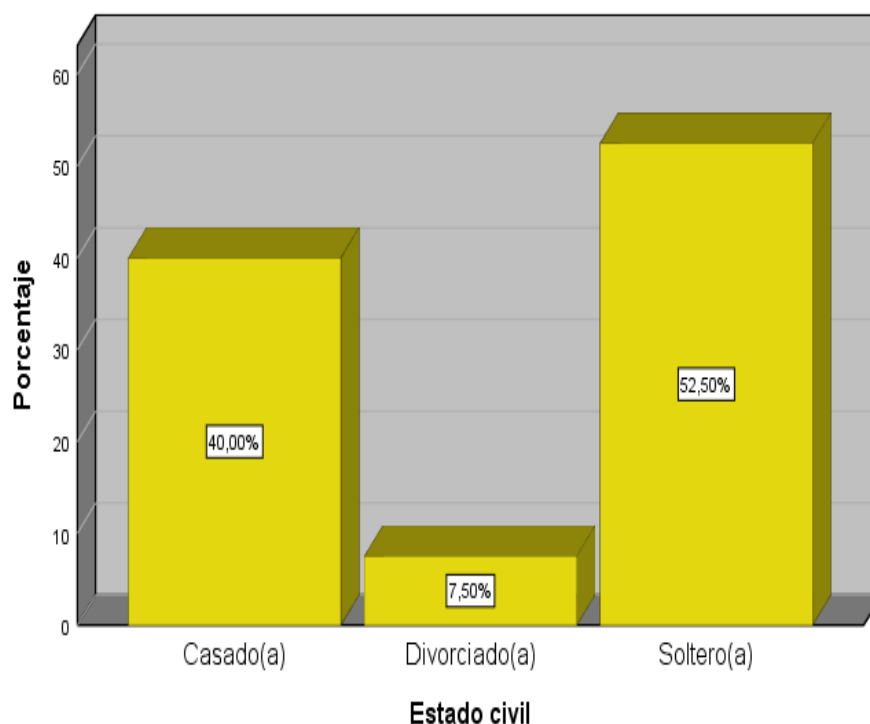


Figura 3. Trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, según estado civil

Como se observa en la tabla 8 y figura 3, la mayor parte de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, que participaron de esta investigación, fueron solteros(as) (52.50%), y la minoría estuvo conformada por quienes eran divorciados(as) (7.50%).

Tabla 9.

Descripción por sección laboral de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Atención integral	11	13.75%
Calidad y seguro	10	12.50%
Educación para la salud	11	13.75%
Inteligencia sanitaria	10	12.50%
Planeamiento y presupuesto	8	10%
Recursos humanos	20	25%
Salud ambiental	10	12.50%
Total	80	100%

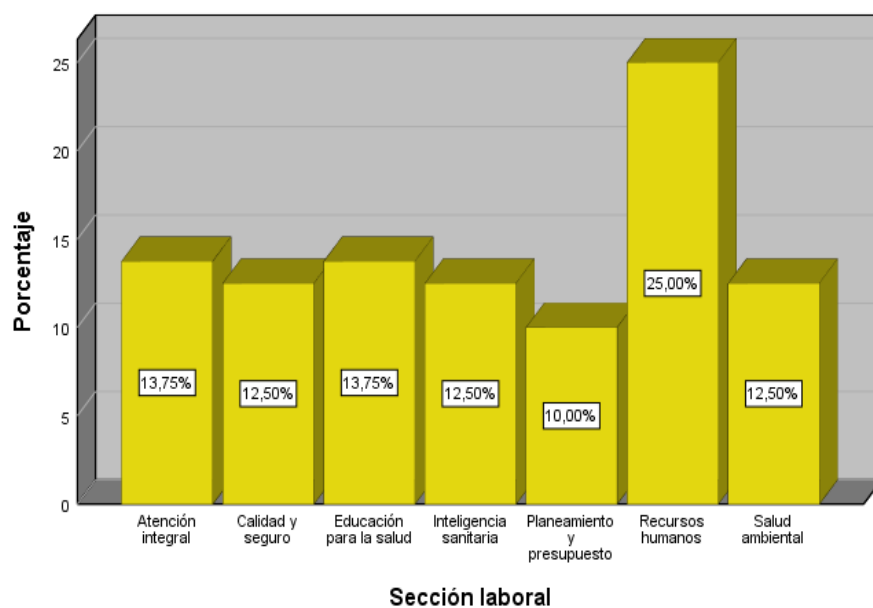


Figura 4. Trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, según sección laboral

Como se observa en la tabla 9 y figura 4, la mayor parte de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, que participaron de esta investigación, fueron de Recursos humanos (25%), y la minoría estuvo conformada por quienes pertenecían a Planeamiento y presupuesto (10%).

4.2. Resultados de los factores psicosociales

Tabla 10.

Factores psicosociales en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Medio	39	48.75%
Alto	40	50%
Muy alto	1	1.25%
Total	80	100%

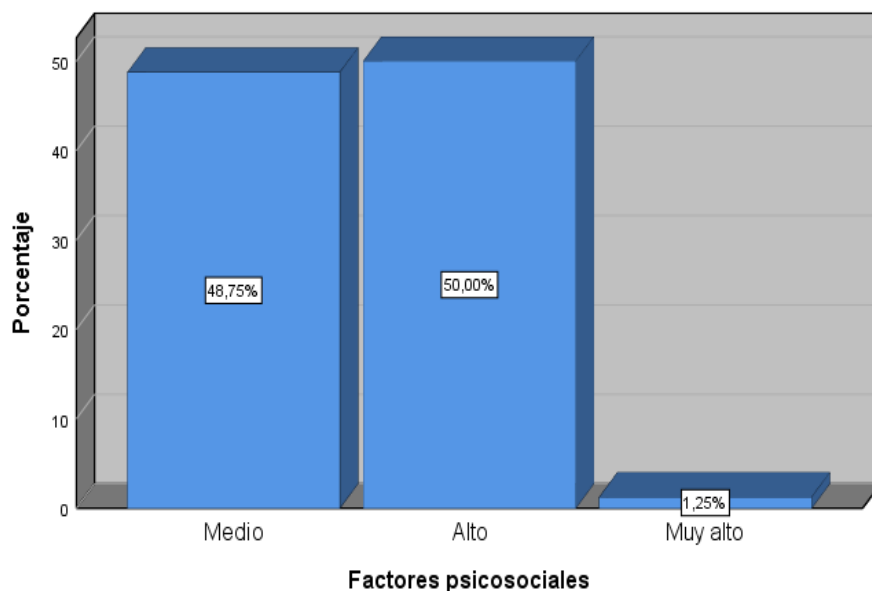


Figura 5. Factores psicosociales en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

En la tabla 10 y figura 5, se muestran los niveles de factores psicosociales en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho. La mayoría se encontró en un nivel alto (50%); mientras que la minoría estuvo en un nivel muy alto (1.25%).

Tabla 11.

Desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	1	1.25%
Medio	31	38.75%
Alto	29	36.25%
Muy alto	19	23.75%
Total	80	100%

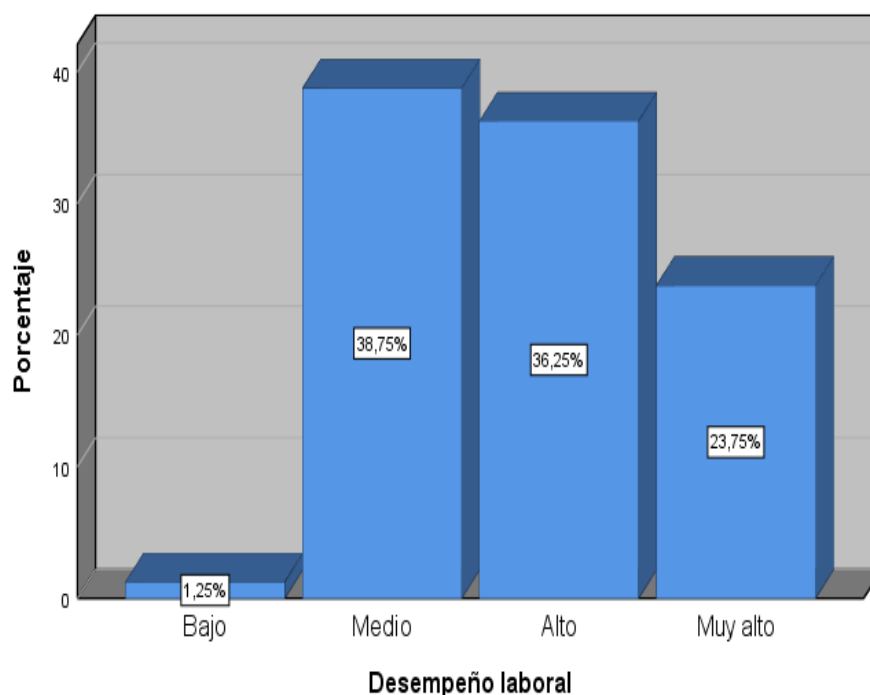


Figura 6. Desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

En la tabla 11 y figura 6, se presenta el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho. La mayoría estuvo ubicada en un nivel medio (38.75%); no obstante, la minoría de participantes presentaban un nivel bajo (1.25%).

Tabla 12.

Calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6.25%
Medio	66	82.50%
Alto	9	11.25%
Total	80	100%

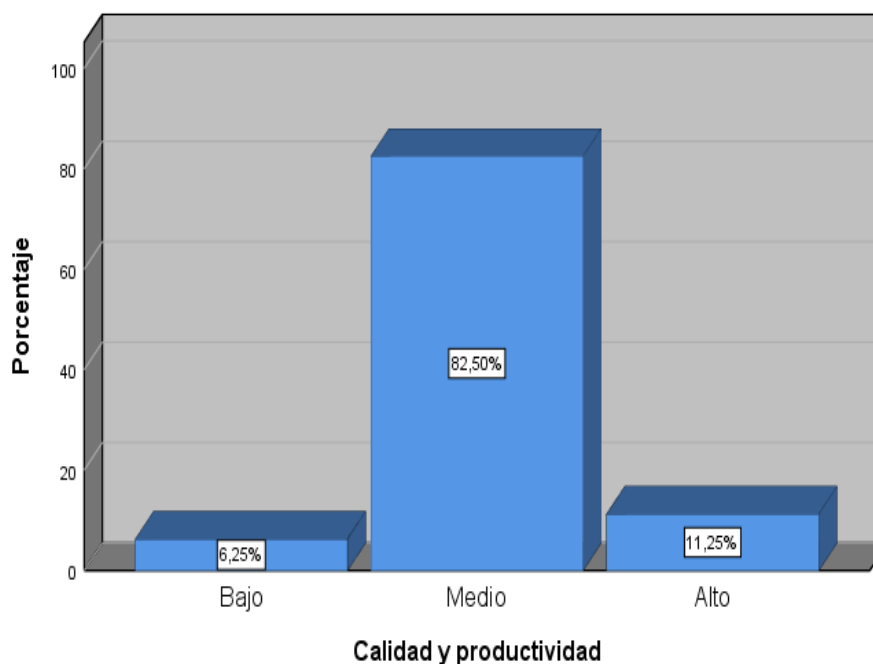


Figura 7. Calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

En la tabla 12 y figura 7, se muestra el nivel de calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho. De esta manera, se evidenció que la mayoría presentó un nivel medio (82.50%); no obstante, la minoría de participantes presentaban un nivel bajo (6.25%).

Tabla 13.

Conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	54	67.50%
Alto	26	32.50%
Total	80	100%

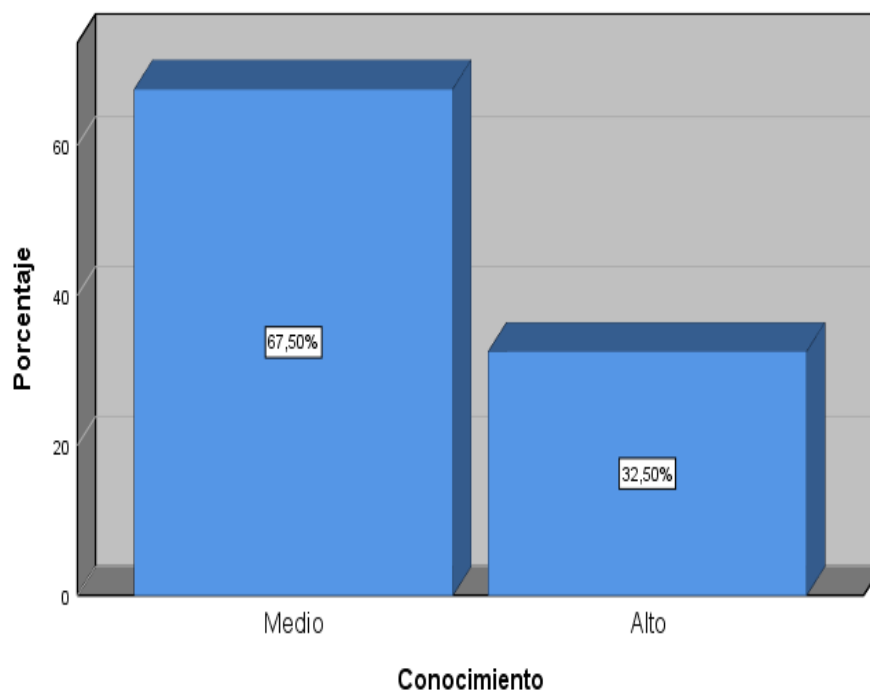


Figura 8. Conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

En la tabla 13 y figura 8, se muestra el nivel de conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho. La mayoría se encontraba en un nivel medio (67.50%); mientras que, la minoría se hallaba en un nivel alto (32.50%).

Tabla 14.

Compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.50%
Medio	60	75%
Alto	18	22.50%
Total	80	100%

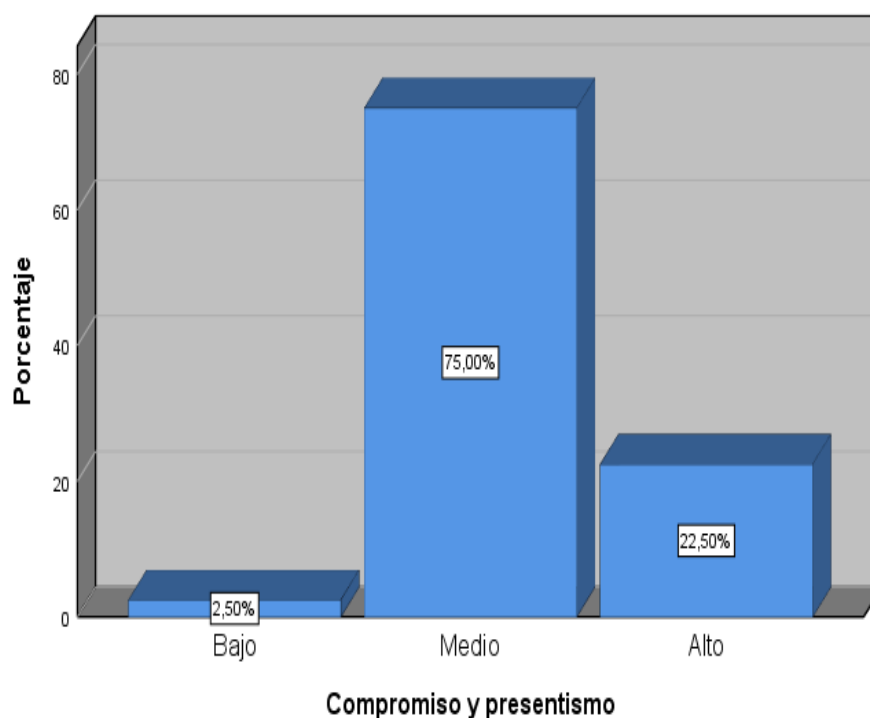


Figura 9. Compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

En la tabla 14 y figura 9, se muestra el nivel de compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho. Mientras que, la mayoría se encontraba en un nivel medio (75%), la menor parte pertenecía a un nivel bajo (2.50%).

Tabla 15.

Iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.50%
Medio	41	51.25%
Alto	37	46.25%
Total	80	100%

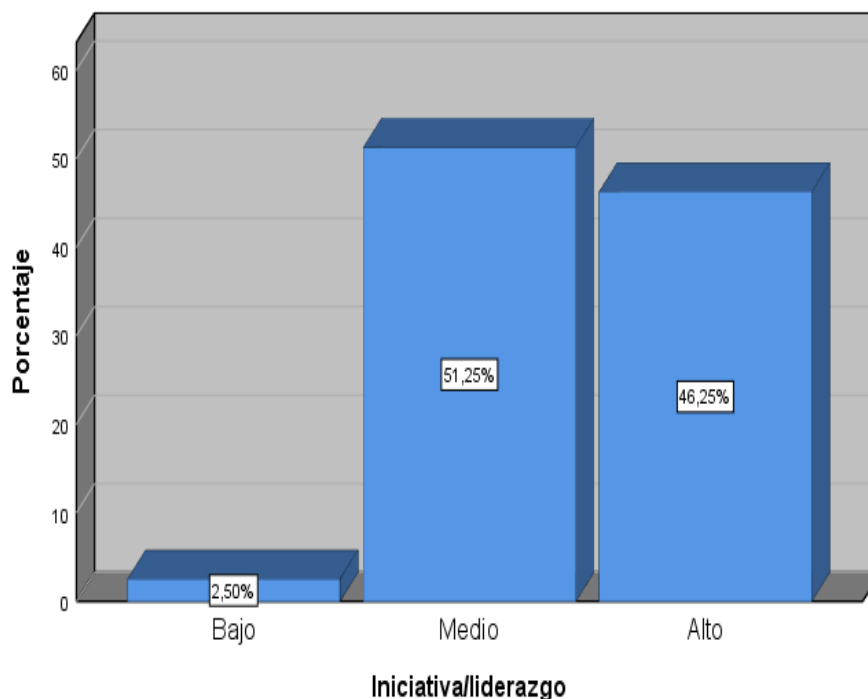


Figura 10. Iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

En la tabla 15 y figura 10, se muestra el nivel de iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho. Mientras que, la mayoría se encontraba en un nivel medio (51.25%), la menor parte pertenecía a un nivel bajo (2.50%).

Tabla 16.

Trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	29	36.25%
Alto	51	63.75%
Total	80	100%

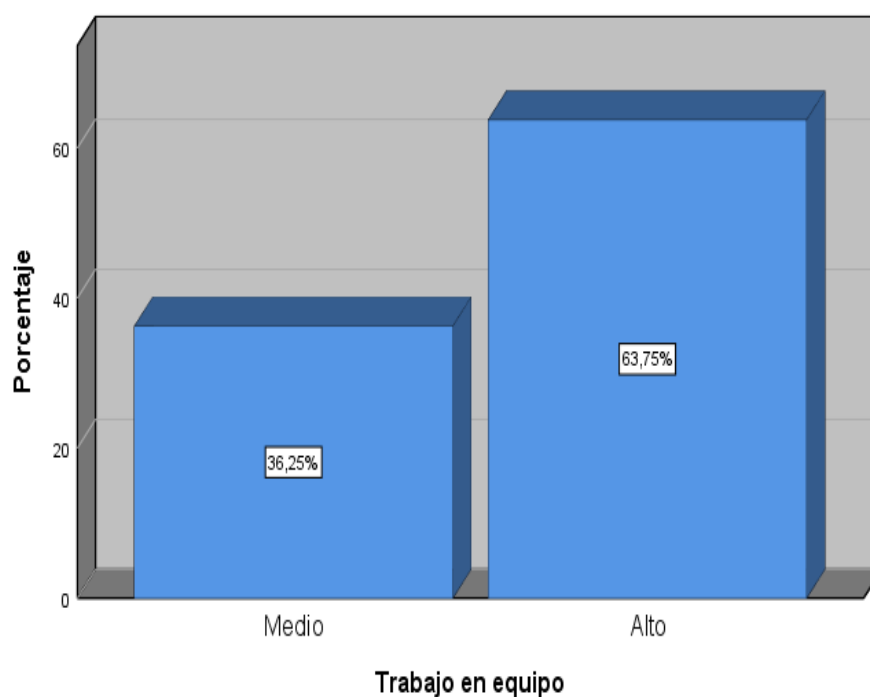


Figura 11. Trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

En la tabla 16 y figura 11, se muestra el nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho. Mientras que, la mayoría se encontraba en un nivel alto (63.75%), la menor parte pertenecía a un nivel medio (36.25%).

4.3. Comprobación de hipótesis.

4.3.1. Hipótesis general

Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

H: Existe relación los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

Tabla 17.

Factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

		Desempeño laboral					Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
Factores psicosociales	Muy bajo	N	0	0	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
	Bajo	N	0	0	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
	Medio	N	0	0	17	13	9	39
		%	0%	0%	43.6%	33.3%	23.1%	100%
	Alto	N	0	1	13	16	10	40
		%	0%	2.5%	32.5%	40%	25%	100%
	Muy alto	N	0	0	1	0	0	1
		%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Total	N	0	1	31	29	19	80	
	%	0%	1.3%	38.8%	36.3%	23.8%	100%	

$$X^2= 3.488; p=0.746>0.05; CC= 0.204= 20.4\%$$

En la tabla 17, se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y desempeño laboral ($X^2= 3.488$; $p=0.746>0.05$; $CC= 0.204= 20.4\%$). Asimismo, la mayoría de trabajadores que se ubicaron en un nivel medio de factores psicosociales, tuvieron un nivel medio de desempeño laboral (43.6%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que estuvo en un nivel alto de factores psicosociales, se ubicó en un nivel bajo de desempeño laboral (2.5%). También, el coeficiente de contingencia señaló que la relación entre las variables factores psicosociales y desempeño laboral es muy baja (20.4%). De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación

positiva, baja entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.

4.3.2. Primera hipótesis específica.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

H: Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

Tabla 18.

Factores psicosociales y calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho.

		Calidad y productividad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores psicosociales	Muy bajo	N	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	100%
	Bajo	N	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	100%
	Medio	N	4	31	4	39
		%	10.3%	79.5%	10.3%	100%
	Alto	N	1	34	5	40
		%	2.5%	85%	12.5%	100%
	Muy alto	N	0	1	0	1
		%	0%	100%	0%	100%
	Total	N	5	66	9	80
		%	6.3%	82.5%	11.3%	100%

$\chi^2= 2.277$; $p=0.685>0.05$; $CC= .166= 16.6\%$

En la tabla 18, se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad ($\chi^2= 2.277$; $p=0.685>0.05$; $CC= .166= 16.6\%$). Además, la mayoría de trabajadores que se ubicaron en un nivel alto de factores psicosociales, tuvieron un nivel medio en calidad y productividad (85%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que estuvo en un nivel muy alto de factores psicosociales, se ubicó en un nivel medio

de calidad y productividad (100%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad es muy baja (16.6%). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

4.3.3. Segunda hipótesis específica

Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

H: Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

Tabla 19.

Factores psicosociales e conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

		Conocimiento			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores psicosociales	Muy bajo	N	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	100%
	Bajo	N	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	100%
	Medio	N	0	28	11	39
		%	0%	71.8%	28.2%	100%
	Alto	N	0	25	15	49
		%	0%	62.5%	37.5%	100%
	Muy alto	N	0	1	0	1
		%	0%	100%	0%	100%
	Total	N	0	54	26	80
		%	0%	67.5%	32.5%	100%

$X^2= 1.265$; $p=0.531>0.05$; $CC= .125= 12.5\%$

En la tabla 19 se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y la dimensión conocimiento ($X^2= 1.265$; $p=0.531>0.05$; $CC= .125= 12.5\%$). Además, la mayoría de trabajadores que se

encontraron en un nivel medio de factores psicosociales, se ubicaron en un nivel medio de conocimiento (71.8%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel muy alto en factores psicosociales, se ubicó en un nivel medio de conocimiento (100%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión conocimiento es muy baja (12.5%). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión conocimiento en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

4.3.4. Tercera hipótesis específica

Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

H: Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

Tabla 20.

Factores psicosociales y compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

		Compromiso y presentismo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores psicosociales	Muy bajo	N	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	100%
	Bajo	N	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	100%
	Medio	N	1	30	8	39
		%	2.6%	76.9%	20.5%	100%
	Alto	N	1	29	10	40
		%	2.5%	72.5%	25%	100%
	Muy alto	N	0	1	0	1
		%	0%	100%	0%	100%
	Total	N	2	60	18	80
		%	2.5%	75%	22.5%	100%

$X^2= 0.566$; $p=0.967>0.05$; $CC= .084= 8.4\%$

En la tabla 20 se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo ($X^2= 0.566$; $p=0.967>0.05$; $CC= .084= 8.4\%$). Además, la mayoría de trabajadores que se encontraron en un nivel medio de factores psicosociales, se ubicaron en un nivel medio de compromiso y presentismo (76.9%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel alto en factores psicosociales, se ubicó en un nivel bajo de compromiso y presentismo (2.5%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo es muy baja (8.4%). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

4.3.5. Cuarta hipótesis específica

Comprobación de la hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

H: Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

Tabla 21.

Factores psicosociales e iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

		Iniciativa/liderazgo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores psicosociales	Muy bajo	N	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	100%
	Bajo	N	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	100%
	Medio	N	1	21	17	39
		%	2.6%	53.8%	43.6%	100%
	Alto	N	1	19	20	40
		%	2.5%	47.5%	50%	100%
	Muy alto	N	0	1	0	1
		%	0%	100%	0%	100%
Total	N	2	41	37	80	
	%	2.5%	51.2%	46.3%	100%	

$X^2= 1.294$; $p=0.862>0.05$; $CC= .126= 12.6\%$

En la tabla 21 se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo ($X^2=1.294$; $p=0.862>0.05$; $CC=.126=12.6\%$). Además, la mayoría de trabajadores que se encontraron en un nivel medio de factores psicosociales, se ubicaron en un nivel medio de iniciativa/liderazgo (53.8%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel alto en factores psicosociales, se ubicó en un nivel bajo de iniciativa/liderazgo (2.5%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo es muy baja (12.6%). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

4.3.6. Quinta hipótesis específica

Comprobación de la hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

H: Existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

Tabla 22.

Factores psicosociales y trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho

			Trabajo en equipo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores psicosociales	Muy bajo	N	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	100%
	Bajo	N	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	100%
	Medio	N	0	15	24	39
		%	0%	38.5%	61.5%	100%
	Alto	N	0	14	26	40
		%	0%	35%	65%	100%
	Muy alto	N	0	0	1	1
		%	0%	0%	100%	100%
	Total	N	0	29	51	80
		%	0%	36.3%	63.7%	100%

$X^2=4.443$; $p=0.108>0.05$; $CC=.092=9.2\%$

En la tabla 22 se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo ($X^2=4.443$; $p=0.108 >0.05$; $CC= .092= 9.2\%$). Además, la mayoría de trabajadores que se encontraron en un nivel alto de factores psicosociales, se ubicaron en un nivel alto de trabajo en equipo (65%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel muy alto en factores psicosociales, se ubicó en un nivel alto de trabajo en equipo (100%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo es muy baja (9.2%). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

V. DISCUSIÓN

5.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general demostrar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de Salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021. A continuación, se procede a la discusión de resultados comparándolos con antecedentes nacionales e internacionales con aportes teóricos de las variables de estudio.

En relación a la contratación de hipótesis en la hipótesis general se observa en la tabla 12, que existe una relación positiva baja entre los factores psicosociales y desempeño laboral ($X^2= 3.488$; $p=0.746>0.05$; $CC= 0.204= 20.4\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021. Relación que tiene un soporte en el análisis descriptivo donde la mayoría de trabajadores que se ubicaron en un nivel medio de factores psicosociales, tuvieron un nivel medio de desempeño laboral (43.6%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que estuvo en un nivel alto de factores psicosociales, se ubicó en un nivel bajo de desempeño laboral (2.5%). También, el coeficiente de contingencia señaló que la relación entre las variables factores psicosociales y desempeño laboral es muy baja (20.4%). Resultados que se asemejan a la investigación realizada por Chambi, et al. (2019) en su trabajo de investigación titulado: “Factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa, 2019”. El propósito del estudio fue establecer la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño de los profesionales de enfermería. La investigación es de alcance descriptivo, cuantitativo y transversal. La población es de 128 enfermeras. Se utilizó el cuestionario ISTAS-21 en la variable de factores de riesgo psicosocial y otro cuestionario para el desempeño laboral. Obteniendo dentro de los resultados que: El 96.1% corresponde al sexo femenino, el 43.8% son mayores de 51 años de edad. El 68.0% de la muestra de la población en estudio presentó un nivel medio de (RP) y el 64.1% presentó un nivel regular en su desempeño en el trabajo. Demostrando de esta manera la existencia de una relación entre ambas variables. Ambos

resultados permiten afirmar que a mejores niveles de factores psicosociales tendremos mejores resultados de desempeño laboral.

Asimismo, en relación a lo específico en la hipótesis 1 se observa que en la tabla 13, existe una relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad ($X^2= 2.277$; $p=0.685>0.05$; $CC= .166= 16.6\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021. Relación que tiene un fundamento en el análisis descriptivo donde la mayoría de trabajadores que se ubicaron en un nivel alto de factores psicosociales, tuvieron un nivel medio en calidad y productividad (85%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que estuvo en un nivel muy alto de factores psicosociales, se ubicó en un nivel medio de calidad y productividad (100%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad es muy baja (16.6%). Resultados que se asemejan a los estudios realizados por Quispe (2016), en su trabajo de investigación titulado: "Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016", tuvo como objetivo determinar los riesgos psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal hospitalario. La investigación tuvo un diseño no experimental y de tipo observacional, prospectivo, transversal, analítico y cuantitativo. La muestra se conformó con 68 profesionales de la salud. El instrumento que se utilizó para recolectar los datos fue el ISTAS 21 (CoPsoQ). El estudio concluye refiriendo que los factores que inciden negativamente en el rendimiento laboral del personal son exigencias psicológicas (67,6%), inseguridad (55,9%), apoyo social y calidad de liderazgo (57,4%), doble presencia (47,1%) y estima 82,4%). Con estos resultados se puede afirmar que a mayores niveles de la dimensión calidad y productividad se tendrá un mejor desempeño laboral.

También, en relación a la hipótesis específica 2 en la tabla 14 se observa que existe una relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión conocimiento ($X^2= 1.265$; $p=0.531>0.05$; $CC= .125= 12.5\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021. Relación que coinciden con el análisis descriptivo donde se establecen que la mayoría de trabajadores que se encontraron en un nivel medio de factores psicosociales, se

ubicaron en un nivel medio de conocimiento (71.8%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel muy alto en factores psicosociales, se ubicó en un nivel medio de conocimiento (100%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión conocimiento es muy baja (12.5%). Resultados que se asemejan con los estudios por Sánchez (2019), en su trabajo de investigación titulado: “Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL Ventanilla, 2018” en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación es de diseño no experimental, transeccional de corte transversal. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de dicha red, diseñando dos cuestionarios por cada variable de estudio; se trabajó con una muestra de 168 docentes de los Niveles Primaria y Secundaria. Los resultados demostraron que existe una relación no negativa y significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la Red 04 de la UGEL-Ventanilla, 2018. ($r= 0.611$, $p<0.05$). Con estos resultados se puede afirmar que a mayores niveles de la dimensión conocimiento se tendrá un mejor desempeño laboral.

Igualmente, en relación a la hipótesis específica 3 se observa en la tabla 15 se observa que existe una relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo ($X^2= 0.566$; $p=0.967>0.05$; $CC= .084= 8.4\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021. Relación que coinciden con el análisis descriptivo donde se establecen que la mayoría de trabajadores que se encontraron en un nivel medio de factores psicosociales, se ubicaron en un nivel medio de compromiso y presentismo (76.9%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel alto en factores psicosociales, se ubicó en un nivel bajo de compromiso y presentismo (2.5%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo es muy baja (8.4%). Resultados que tienen semejanza con la investigación realizado por Castillo (2019) en su trabajo de investigación titulado: “La influencia del estrés laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno 2015”. Su objetivo fue identificar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente de dichas instituciones. Usó una metodología hipotética-

deductiva y un enfoque cuantitativo fue de tipo básica Nivel Correlacional, diseño No experimental se desempeñó acorde al diseño cuantitativo, con una población integrada de 494 educadores asignados según la elección de cada institución, en los 10 establecimientos educativos secundarios.

En sus resultados se determinó que el estado de ánimo frente al desempeño del educador incide en un 25%, ya que toman en consideración que el aspecto de la calidad académica transmitida a los educandos es muy bajo debido a las causas de preocupación sobre la pérdida laboral y el 33% aduce que la calidad académica es regular al observar que sus colegas se muestran irritables, alterados o agobiados por el alto nivel de estrés ocupacional. Para ello usó encuestas elaboradas por el autor y determinó que el 25% de docentes consideran que el desempeño laboral es bajo debido a las preocupaciones de la pérdida de trabajo. Con estos resultados se puede afirmar que a mayores niveles de la dimensión compromiso y presentismo se tendrá un mejor desempeño laboral.

Por consiguiente, en relación a la hipótesis específica 4 en la tabla 16 se observa que existe una relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo ($X^2= 1.294$; $p=0.862>0.05$; $CC= .126= 12.6\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021. Relación que tiene un fundamento en el análisis descriptivo donde se establecen que la mayoría de trabajadores que se encontraron en un nivel medio de factores psicosociales, se ubicaron en un nivel medio de iniciativa/liderazgo (53.8%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel alto en factores psicosociales, se ubicó en un nivel bajo de iniciativa/liderazgo (2.5%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo es muy baja (12.6%). Resultados que se asemejan a los estudios realizados por Oliva y Molina, (2016), realizó la Investigación: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillan – Chile”. Su objetivo: Determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción personal percibida de las mismas. Muestra de 179 funcionarios contratados que se desempeñan en los centros de atención primaria en salud de Chillan. Resultado: El estilo de liderazgo directivo fue el predominante (38%),

respecto a la satisfacción laboral en general, predominó el nivel medio (52%), en términos generales. Conclusiones: Se encontró una relación positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo, con la satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones con las remuneraciones, con la supervisión y el ambiente físico. Con estos resultados se puede afirmar que a mayores niveles de la dimensión iniciativa/liderazgo se tendrá un mejor desempeño laboral.

Finalmente, en relación a la hipótesis específica 5 en la tabla 17 se observa que existe una relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo ($X^2= 4.443$; $p=0.108 >0.05$; $CC= .092= 9.2\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021. Además, la mayoría de equipo en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021. Relación que tiene un fundamento en el análisis descriptivo donde la mayoría de trabajadores que se encontraron en un nivel alto de factores psicosociales, se ubicaron en un nivel alto de trabajo en equipo (65%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel muy alto en factores psicosociales, se ubicó en un nivel alto de trabajo en equipo (100%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señala que la relación entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo es muy baja (9.2%).

Resultados que tienen semejanza con la investigación realizada por Cadena (2019), en su trabajo de investigación titulado: “La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Envatub S.A de la Provincia de Pichincha”, Cuyo objetivo general consiste en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha-Ecuador, debido a la existencia de factores motivacionales internos y externos inadecuados en dicha empresa que afectan a la organización como son: el fracaso, la poca tolerancia, la desconfianza, el incumplimiento del trabajo, entre otros. De igual forma se entrelazan problemas en el desempeño laboral tales como: el bajo reconocimiento, malestar con el entorno, baja productividad, sentimientos de incapacidad, desconocimiento de los objetivos de la organización y otros. Se emplea un estudio de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores del área operativa. Para la motivación laboral, los resultados de la

aplicación del cuestionario MBM gestión por motivación, indican que los trabajadores mantienen las necesidades de protección y seguridad, de autoestima y autorrealización en un rango medio mientras que las necesidades sociales y de pertenencia manifiestan un rango bajo; con respecto al desempeño laboral en la evaluación de desempeño por competencias, el personal presentó un alto rango en la competencia de la calidad del trabajo y un rango regular en las competencias liderazgo y trabajo en equipo. Se concluye que sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral. Con estos resultados se puede afirmar que a mayores niveles de la dimensión trabajo en equipo se tendrá un mejor desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

A término del proceso de la investigación realizada se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera. Que, existe una relación positiva baja entre los factores psicosociales y desempeño laboral ($X^2= 3.488$; $p=0.746>0.05$; $CC= 0.204= 20.4\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho 2021.
- Segunda. Que, existe una relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad ($X^2= 2.277$; $p=0.685>0.05$; $CC= .166= 16.6\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.
- Tercera. Que existe una relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión conocimiento ($X^2= 1.265$; $p=0.531>0.05$; $CC= .125= 12.5\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021
- Cuarta. Que, existe una relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo ($X^2= 0.566$; $p=0.967>0.05$; $CC= .084= 8.4\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.
- Quinta. Que, existe una relación entre los factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo ($X^2= 1.294$; $p=0.862>0.05$; $CC= .126= 12.6\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.
- Sexta. Que existe una relación positiva muy baja entre los factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo ($X^2= 4.443$; $p=0.108 >0.05$; $CC= .092= 9.2\%$) en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- La oficina de recursos humanos implemente mecanismos para garantizar un ambiente de trabajo adecuado que determine un buen desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud, Huacho, a través de la corrección de los factores psicosociales estudiados que afectan desfavorablemente a la salud del trabajador. Con temas promoviendo los factores psicosociales para una calidad de vida laboral “Aprendiendo a ser feliz”.
- La oficina de recursos humanos en coordinación con la oficina de bienestar deberá realizar programas de sensibilización para mejorar la calidad y productividad en el ámbito laboral. Realizando seminarios, conferencias y talleres con capacitadores especializados. Considerando temas como: “Eficiencia y reorganización personal”. Además, un mapeo de puestos para determinar el perfil y las actividades que les corresponden.
- La Dirección General y el área de RRHH deben mejorar el compromiso organizacional mediante seminarios y cursos didácticos sobre temas como: “Ética y formación de valores” con el objetivo de mejorar la dimensión Conocimiento.
- El área de recursos humanos en coordinación con el jefe de personal debe incentivar a los trabajadores a participar con total compromiso en el taller “Disciplina positiva en las organizaciones”, “Organización del tiempo y manejo de prioridades” con la finalidad de mejorar la dimensión de compromiso y presentismo.
- La oficina de recursos humanos en coordinación con las jefaturas de cada área deberá promover la empatía y confianza con los trabajadores mejorando la dimensión Iniciativa/Liderazgo. Se recomienda realizar cronogramas de capacitación para el jefe o Líder, así mismo, también talleres con temas como: “La actitud positiva”, “Motivación laboral”; “Aprender, reinventarnos y empoderarnos” y realizar seguimientos para verificar el impacto de cambio.

- La oficina de recursos humanos en coordinación con la oficina de bienestar deberá promover talleres como: “Comunicación efectiva”, “Desarrollo de habilidades en trabajo en equipo”, “Motivación y bienestar en equipos de trabajo” Asimismo temas de: para que los trabajadores tengan una buena comunicación con los compañeros y así mejorar la dimensión de Trabajo en equipo, afianzar el trabajo activo y las posibilidades de desarrollo del trabajador en la Dirección Regional de Salud, Huacho, a través de políticas de desarrollo avalados por las gerencias correspondientes y las jefaturas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Heredia, F., Conti Parra, L., Valderrama Mantilla, F., Moreno Vargas, O., & Jiménez Barbosa, I. (2006). Salud ocupacional. Ecoe Ediciones, Bogotá DC. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/24046>
- Astudillo, P. (2014). Factores Psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas? Departamento de Salud Ocupacional Instituto de Salud Pública de Chile. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA_MACEDO_CAR_INF.pdf
- Cadena Alarcón, E. K. (2019). La Motivación y su relación con el Desempeño laboral en la Empresa Envatub SA de la Provincia de Pichincha (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Candia, M. Pérez, J. y Gonzales, D. (2018). Manual del Método del Cuestionario Suseso/ Ista 21.(2a ed.). Superintendencia de Seguridad Social. Recuperado de: https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Cárdenas, L. (1999). Consecuencias biopsicosociales que afectan los operarios que han sufrido un accidente laboral pertenecientes a una empresa del sector siderúrgico de la ciudad de Cali. Universidad Javeriana, Cali, Colombia. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia%20de%20la%20identificaci%3b%20y%20medici%3b%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20las%20empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo Valencia, E. T. (2019). La Influencia del Estrés Laboral en el desempeño Docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la Ciudad de Puno 2015. <https://core.ac.uk/download/pdf/249337073.pdf>
- Chambi Pérez, P. A., & Tito Serrano, N. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa–2019. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>

- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci_arttext
- CHIAVENATO, Idelfonso. Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw–Hill. Primera Edición México. 2002. p. 475. <http://www.revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/sapienza/v2n3/art04.pdf>
- David, P., & Foray, D. (2010). Una Introducción a la Economía y a la Sociedad del Saber. En M. Santillán de la Peña, Gestión del Conocimiento. El modelo de gestión de empresas del siglo XXI (págs. 25 - 26). Madrid - España: Gesbiblo, S. L. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/652/1/BARZOLA%20OSORIO%20RAUL-ZU%c3%91IGA%20ROSADIO%20JASMINE%20HELEN.pdf>
- Harrigton (2001), Investigación Educativa. México: Editorial Mc Graw Hill. <https://biblat.unam.mx/hevila/NegotiumRevistadecienciasgerenciales/2013/no27/2.pdf>
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561?sequence=1>
- Lavid Ríos, J. K., & Vera Petroche, W. C. (2017). *Evaluación y planificación estratégica del desempeño laboral de la empresa arca Ecuador sa* (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2017). <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1743>
- Londoño, M. E. (2015). Influencia de los Factores Psicosociales en la Salud Percibida, el Burnout y el Compromiso del Personal. *ORPjournal*, (4), 2-12. <http://www.orpjournal.com/index.php/ORPjournal/article/view/34>
- Loto, F. d. (2019). Significado de Flor de Loto. Obtenido de Ciencia y Salud, Significados.com: <https://www.significados.com/flor-de-loto>. Matos Salgado, A. V. (2019). Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red

integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39759/Matos_SA.pdf?sequence=1

Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-260. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a10v7n3.pdf>

Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010). Factores y Riesgos psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad E Higiene en el Trabajo. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>

OIT. (1986). Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Ginebra: Informté del Comité Mixto OIT-OMS. www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/downloadamend/1986s.pdf

Oliva M y Molina S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *Revista Académica y Negocios*. 2016 Junio; 2(1): 41 – 56. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Programa de Vigilancia de Trabajadores Expuestos a Ruido, Gerencia de Salud, Asociación Chilena de Seguridad. https://www.achs.cl/portal/fucyt/Documents/Proyectos%202019/2011/P0071_Chinchon%20Informe%20Final_230913.pdf

Quispe C. (2016) Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016. Tesis para optar grado de maestro en medicina con mención en salud pública. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2594/1/QUISPEZ_CM.pdf

- Rodríguez Combeller, C. (1999). *El Nuevo Esenario, La cultura de Calidad y Productividad en las Empresas*. Mexico: ITESO.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 a ed.). México: Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12a ed ed.). Ciudad de México: Pearson. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/90/126>
- Sánchez Temple, M. M. (2019). Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla, 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29942/S%C3%A1nchez_TMM.pdf?sequence=1
- Tovalín, H., & Martínez, S. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. En A. Juárez, & A. Camacho, *Reflexiones teóricoconceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (págs. 95-112). Universidad Autónoma del Estado de Morelos. <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/727/Rela.Rieg.Psico.TrabajaPowerCable.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- UNAM, U. (04 de 2014). http://www.ingenieria.unam.mx/~dcayeros/ac_capitulo1.pdf.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Existe relación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud Huacho?	Demostrar la relación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud Huacho, 2021	Si existe la relación significativa entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Dirección Regional de Salud Huacho, 2021	Factores psicosociales Dimensiones: • Exigencias psicológicas • Trabajo activo y desarrollo de habilidades • Apoyo social en la Entidad y Calidad de Liderazgo • Compensaciones • Doble presencia Desempeño laboral Dimensiones: • Calidad y productividad • Conocimiento • Compromiso y presentismo • Iniciativa/Liderazgo • Trabajo en equipo	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL: Descriptiva Correlacional DISEÑO: No experimental – Corte transversal POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACIÓN: De 80 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huacho. EL MUESTREO: No probabilístico de tipo censal MUESTRA: 80 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huacho. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN Entrevista La encuesta INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN Escala de Factores Psicosociales con ISTAS 21 Escala de desempeño laboral con Evaluación de Desempeño Laboral MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Estadísticas
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
¿Existe relación entre factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021?	Determinar la relación que existe entre factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021	Existe relación significativa entre factores psicosociales y la dimensión calidad y productividad en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021		
¿Existe relación entre factores psicosociales y la dimensión conocimiento en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021?	Determinar la relación que existe factores psicosociales y la dimensión conocimiento en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021	Existe relación significativa que existe factores psicosociales y la dimensión conocimiento en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021		
¿Existe relación entre factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021?	Determinar la relación que existe factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021	Existe relación significativa que existe factores psicosociales y la dimensión compromiso y presentismo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021		
¿Existe relación entre factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021?	Determinar la relación que existe factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021	Existe relación significativa que existe factores psicosociales y la dimensión iniciativa/liderazgo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021		
¿Existe relación entre factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021?	Determinar la relación que existe factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021	Existe relación significativa que existe factores psicosociales y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la salud de la Dirección Regional de Salud de Huacho 2021		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable x	Dimensiones	Indicadores			
		Nombre	Atributo	Unidad de medida	Unidad operacional
Factores Psicosociales. Kayser (2001) "En consecuencia, es de fundamental importancia darles prioridad a asuntos relacionados con la higiene laboral para mantener un ambiente saludable"	Exigencias Psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Cuantitativas Exigencias de esconder emociones Exigencias psicológicas emocionales Exigencias psicológicas cognitivas 	<ul style="list-style-type: none"> Siempre=4 Muchas veces=3 A veces=2 Solo algunas veces=1 Nunca=0 	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Ítem 1 Ítem 2 Ítem 3 Ítem 4 Ítem 5
	Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Influencia en el trabajo Control sobre el Tiempo de Trabajo a disposición Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo Sentido del Trabajo Integración en la Empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Siempre=4 Muchas veces=3 A veces=2 Solo algunas veces=1 Nunca=0. 	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Ítem 6 Ítem 7 Ítem 8 Ítem 9 Ítem 10
	Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo social de los compañeros. Posibilidades de relación social Apoyo social de los superiores. Claridad de Rol Conflicto de Rol Calidad de Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> Siempre=4 Muchas veces=3 A veces=2 Solo algunas veces=1 Nunca=0. 	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Ítem 11 Ítem 12 Ítem 13 Ítem 14 Ítem 15
	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> Estima, el reconocimiento y el trato justo. Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo Inseguridad Respecto a las características del Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Siempre=4 Muchas veces=3 A veces=2 Solo algunas veces=1 Nunca=0. 	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Ítem 16 Ítem 17 Ítem 18
	Doble Presencia	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado. Preocupación por tareas domesticas 	<ul style="list-style-type: none"> Siempre=4 Muchas veces=3 A veces=2 Solo algunas veces=1 Nunca=0. 		<ul style="list-style-type: none"> Ítem 19 Ítem 20

Variable Y	Dimensiones	Indicadores			
		Nombre	Atributo	Unidad de medida	Unidad operacional
Desempeño laboral Es la ejecución que realiza el trabajador dentro de sus funciones, con la capacidad de manifestar sus competencias, habilidades y conocimientos personales que determinan su formación.	Calidad y productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Precisión y calidad de trabajo realizado. • Cantidad de trabajo completada. • Organización del trabajo en tiempo y forma. • Cuidado de Herramientas y Forma 	Muy insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5		Ítem 1 Ítem 2 Ítem 3 Ítem 4
	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido. • Uso y Conocimiento de métodos y procedimientos. • Uso y conocimientos de herramientas. • Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda. • Capacidad de enseñar a otros. 	Muy insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5		Ítem 5 Ítem 6 Ítem 7 Ítem 8 Ítem 9
	Compromiso y presentismo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja sin necesidad de supervisión. • Se esfuerza más si la situación lo requiere. • Puntualidad. • Presentismo 	Muy insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5		Ítem 10 Ítem 11 Ítem 12 Ítem 13
	Iniciativa / Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones. • Elige prioridades de forma eficiente. • Sugiere mejoras. • Identifica errores y trabaja para arreglarlos. • Motiva y ayuda a los demás. 	Muy insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5		Ítem 14 Ítem 15 Ítem 16 Ítem 17 Ítem 18
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja fluidamente con supervisores, pares, y subordinados. • Tiene una actitud positiva y proactiva. • Promueve el trabajo en equipo. 	Muy insatisfactorio=1 Insatisfactorio=2 Satisfactorio=3 Muy satisfactorio=4 Sobresaliente=5		Ítem 19 Ítem 20 Ítem 21

Anexo 3. Instrumentos

Variable X

ISTAS 21

Este cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una **X**. Debe responder todas las preguntas. Recuerda que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

Muchas gracias.

Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

I. Datos demográficos.

1. Sexo.

a) Hombre.

b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

3. Caracterización de su lugar de trabajo.

¿En qué unidad trabaja usted? (sucursal, piso o faena)

.....
.....

¿Cuál es nivel de responsabilidad que pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc.).

.....
.....

¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

.....
.....

Sección específica de riesgo psicosocial.

MARCA CON UNA X LA OPCIÓN QUE MÁS LE REPRESENTA						
"EXIGENCIAS PSICOLOGICAS"		Siempre	La Mayoría de veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
"TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES"		Siempre	La Mayoría de veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?					
"APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO"		Siempre	La Mayoría de veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					

14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
"COMPENSACIONES"		Siempre	La Mayoría de veces	Algunas veces	Sólo unas pocas	Nunca
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
"DOBLE PRESENCIA"		Siempre	La Mayoría de veces	Algunas veces	Sólo unas pocas	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Variable Y

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario para la evaluación de Desempeño Laboral

Utilizaremos para conocer el desempeño y rendimiento laboral de un empleado.

Es una revisión completa y constructiva que mide y da cuenta de las fortalezas y debilidades de los trabajadores

Instrucciones:

Este cuestionario incluye 24 preguntas, Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y califique cada pregunta utilizando la escala numérica y enumere con las opciones (1,2,3,4,5) que indica en el cuestionario. Debe responder todas las preguntas.

Evaluación de Desempeño

1 Información del empleado

Nombre	Departamento	Puesto
Supervisor	Fecha de contratación	Fecha de evaluación

2 Cuestionario

Muy insatisfactorio	1
Insatisfactorio	2
Satisfactorio	3
Muy satisfactorio	4
Sobresaliente	5

Califique cada pregunta utilizando la escala numérica. Sume y divida por la cantidad total de preguntas. El promedio dará como resultado una puntuación general de desempeño.

1.-	Calidad y productividad	Puntuación
	a. Precisión y calidad del trabajo realizado.	
	b. Cantidad de trabajo completada.	
	c. Organización del trabajo en tiempo y forma.	
	d. Cuidado de herramientas y equipo.	
	Promedio:	
2.-	Conocimiento	Puntuación
	a. Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.	
	b. Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	
	c. Uso y conocimiento de herramientas.	
	d. Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	
	e. Capacidad de enseñar/entrenar a otros.	
	Promedio:	
3-	Compromiso y presentismo	Puntuación
	a. Trabaja sin necesidad de supervisión.	
	b. Se esfuerza más si la situación lo requiere.	
	c. Puntualidad.	
	d. Presentismo.	
	Promedio:	
4-	Iniciativa / Liderazgo	Puntuación
	a. Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	
	b. Elige prioridades de forma eficiente.	
	c. Sugiere mejoras.	
	d. Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	
	e. Motiva y ayuda a los demás.	
	Promedio:	
5-	Trabajo en equipo	Puntuación
	a. Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	
	b. Tiene una actitud positiva y proactiva.	
	c. Promueve el trabajo en equipo.	
	Promedio:	

3 Comentarios

Comentarios del empleado

Comentarios y recomendaciones del supervisor

Metas y objetivos del empleado para la próxima evaluación

Anexo 4. Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE: FACTORES PSICOSOCIALES

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	1. "EXIGENCIAS PSICOLOGICAS"							
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
	"TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES"	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?	X		X		X		
	"APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO"	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
	"COMPENSACIONES"	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		
"DOBLE PRESENCIA"		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr./ Mg:**

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: **Psicólogo de la Salud**

Lima, 13 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

DOCTOR EN PSICOLOGÍA

Firma del Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Calidad y productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Precisión y calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
2	Cantidad de trabajo completada.	X		X		X		
3	Organización del trabajo en tiempo y forma.	X		X		X		
4	Cuidado de herramientas y equipo.	X		X		X		
	II. Conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.	X		X		X		
6	Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	X		X		X		
7	Uso y conocimiento de herramientas.	X		X		X		
8	Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	X		X		X		
9	Capacidad de enseñar/enfrentar a otros	X		X		X		
	III. Compromiso de presentismo	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Trabaja sin necesidad de supervisión	X		X		X		
11	Se esfuerza más si la situación lo requiere	X		X		X		
12	Puntualidad	X		X		X		
13	Presentismo	X		X		X		
	IV. Iniciativa/Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	X		X		X		
15	Elige prioridades de forma eficiente.	X		X		X		
16	Sugiere mejoras.	X		X		X		
17	Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	X		X		X		
18	Motiva y ayuda a los demás.	X		X		X		
	V. Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	X		X		X		
20	Tiene una actitud positiva y proactiva.	X		X		X		
21	Promueve el trabajo en equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr./ Mg:**

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: **Psicólogo de la Salud**

Lima, 13 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada
DOCTOR EN PSICOLOGÍA

Firma del Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE: FACTORES PSICOSOCIALES

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	1. "EXIGENCIAS PSICOLOGICAS"	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
	"TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES"	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?	X		X		X		
	"APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO"	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
	"COMPENSACIONES"	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X		X		X		

18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		
"DOBLE PRESENCIA"		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ **Mg**

Ysabel Virginia Pariona Navarro

DNI: 10219341

Especialidad del validador: Psicóloga Educativa


Lima, 13 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Ysabel V. Pariona Navarro
Psicóloga
Esp. Terapia de Lenguaje
C.P.P. N° 9421

Mg. Ysabel Virginia Pariona Navarro
PSICÓLOGA EDUCATIVA

Firma del Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Calidad y productividad							
1	Precisión y calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
2	Cantidad de trabajo completada.	X		X		X		
3	Organización del trabajo en tiempo y forma.	X		X		X		
4	Cuidado de herramientas y equipo.	X		X		X		
	II. Conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.	X		X		X		
6	Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	X		X		X		
7	Uso y conocimiento de herramientas.	X		X		X		
8	Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	X		X		X		
9	Capacidad de enseñar/enfrentar a otros	X		X		X		
	III. Compromiso de presentismo	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Trabaja sin necesidad de supervisión	X		X		X		
11	Se esfuerza más si la situación lo requiere	X		X		X		
12	Puntualidad	X		X		X		
13	Presentismo	X		X		X		
	IV. Iniciativa/Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	X		X		X		
15	Elige prioridades de forma eficiente.	X		X		X		
16	Sugiere mejoras.	X		X		X		
17	Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	X		X		X		
18	Motiva y ayuda a los demás.	X		X		X		
	V. Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	X		X		X		
20	Tiene una actitud positiva y proactiva.	X		X		X		
21	Promueve el trabajo en equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ **Mg.**

Ysabel Virginia Pariona Navarro

DNI: 10219341

Especialidad del validador: Psicóloga Educativa

Lima, 13 de noviembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Ysabel V. Pariona Navarro
Psicóloga
Esp. Terapia de Lenguaje
C.P.P. N° 9421


Mg. Ysabel Virginia Pariona Navarro

PSICÓLOGA EDUCATIVA

Firma del Validador

Anexo 5. Matriz de datos


BASE DE DATOS DE FACTORES PSICOSOCIALES

	FACTORES PSICOSOCIALES																			
	ITEMS																			
SUJETO	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
1	5	3	1	1	5	1	2	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	4	2
2	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	5	2	3	1
3	4	3	3	3	5	3	2	5	5	5	5	3	3	4	3	5	2	3	5	3
4	4	3	2	3,2	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	1	3	4	3	3
5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3
6	5	3	3	1	4	3	4	3	5	5	5	3	3	4	5	1	1	5	2	3
7	4	3	3	2	5	4	3	5	5	5	5	2	4	4	3	5	3	3	2	1
8	5	3	3	3	5	5	3	3	4	2	5	4	2	3	2	2	2	2	3	3
9	5	4	2	2	5	1	3	5	5	4	5	4	5	5	5	1	2	4	2	3
10	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	2	3	2	5	2	3	4	4	4	5	2	4	5	3	2	3	2	2	3
12	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	2	2	5	3	3
13	4	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	3	3	1
14	4	4	3	3	5	4	1	4	5	5	5	3	3	5	5	1	1	5	5	3
15	5	4	2	2	5	3	3	5	5	4	5	3	2	4	3	3	1	3	4	3
16	3	4	4	3	3	2	4	2	5	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3
19	3	3	2	3	5	4	3	4	5	4	4	2	4	5	5	3	3	4	3	2
20	3	3	2	3	5	4	3	4	5	4	4	2	4	5	5	3	3	4	3	2
21	4	5	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3
22	3	4	5	4	5	5	2	3	4	4	3	3	2	3	2	5	4	2	3	3

23	4	3	2	2	5	4	3	5	5	4	4	2	4	5	5	2	3	4	1	1
24	4	2	3	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	2	3	2	2
25	5	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	1	2	5	2	2
26	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	1	3	5	5
27	5	3	3	3	3	1	4	4	5	4	5	5	2	2	2	1	1	3	3	2
28	3	3	2	2	4	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	4	3	2
29	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	2	3
30	5	3	2	3	5	1	3	4	4	4	5	3	2	3	3	3	1	2	2	2
31	3	4	3	2	4	4	2	5	5	5	4	2	2	5	3	2	2	2	2	2
32	4	3	3	2	5	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3
33	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	2
34	5	3	3	2	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	2	4	3	2
35	4	3	5	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5
36	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	2	2	4	2	2
37	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	2	2	2	2
38	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3
39	4	4	3	3	5	1	3	5	5	5	5	3	4	4	3	2	2	4	3	1
40	3	3	2	2	5	4	3	3	4	5	5	2	5	5	4	2	2	4	1	1
41	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4
42	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
43	5	3	2	1	3	4	2	5	3	5	5	2	2	5	4	1	1	4	5	2
44	5	4	1	1	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	2	2
45	4	4	3	3	5	1	2	3	5	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2
46	4	3	2	1	5	4	3	2	4	4	5	1	4	4	4	3	1	4	1	1
47	3	3	3	3	3	3	2	4	5	1	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3
48	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	3	4
49	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
50	3	2	3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4
51	4	3	2	3	5	3	2	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4

52	5	3	3	1	5	3	1	3	5	1	5	3	4	4	2	1	3	3	3	3
53	5	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	1	1	4	1	1	1	1	3	3
54	5	5	1	1	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	5	1	1
55	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	3	3
56	5	2	2	2	5	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	1	1
57	4	2	2	2	5	3	4	4	5	4	5	3	2	4	2	4	3	3	2	2
58	5	3	2	3	5	2	2	5	5	5	5	3	2	4	3	3	3	3	2	3
59	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
60	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5
61	3	5	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
62	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3
63	4	3	2	1	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	4	2	2
64	5	3	3	1	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	3	3
65	5	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3
66	5	4	3	3	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	2	2	4	3	2
67	5	5	3	1	5	2	4	2	5	3	5	5	2	3	2	2	3	4	2	2
68	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
69	3	4	3	4	5	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4
70	3	2	5	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2
71	3	2	5	1	5	4	3	5	5	5	5	2	3	4	3	1	1	5	2	1
72	4	3	3	1	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3
73	5	2	1	3	5	5	3	3	5	5	5	3	2	5	3	1	1	3	3	2
74	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2
75	4	4	3	2	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	2	1	4	3	3
76	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	4	3	3
77	5	5	2	1	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	1	1	4	2	1
78	3	4	3	3	5	4	2	3	4	3	4	2	2	5	5	3	5	3	3	3
79	3	3	3	2	5	4	3	4	4	5	5	2	2	5	3	3	3	2	3	3
80	4	4	4	2	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL

	DESEMPEÑO LABORAL																					D1: CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	D2: CONOCIMIENTO	D3: COMPROMISO Y PRESENTISMO	D4: INICIATIVA/ LIDERAZGO	D5: TRABAJO EN EQUIPO
	ITEMS																									
SUJETO	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21					
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	16	19	15	19	12
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	12	15	12	16	12
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	12	16	14	17	12
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	18	21	18	21	12
5	1	3	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	12	19	19	21	13
6	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	15	17	14	16	10
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	15	12	15	9
8	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	13	19	14	20	10
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	12	20	14	19	10
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	12	16	13	18	11
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	16	20	16	20	11
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	20	24	19	23	15
13	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	15	18	15	16	11
14	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	15	17	18	19	12
15	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	17	22	17	24	14
16	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	16	23	16	24	14
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	12	15	12	14	9
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	13	15	9
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	13	15	9
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	14	15	15	19	12
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	25	15
22	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	17	22	16	19	12
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	20	25	19	24	15
24	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	5	2	5	3	2	3	5	5	5	5	5	12	18	16	18	15
25	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	14	19	16	21	14

26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	15	12	15	9	
27	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	13	18	18	24	15	
28	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	14	17	15	21	9	
29	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	16	21	13	22	14	
30	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	15	16	16	19	9	
31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	3	11	15	12	19	10	
32	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	14	18	16	15	12	
33	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	15	22	18	22	15	
34	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	12	12	11	14	8	
35	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	16	17	15	17	12	
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	13	15	12	19	9	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	25	15	
38	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	14	17	16	18	11	
39	4	4	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	12	23	20	25	15	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	16	20	18	21	15	
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	16	25	20	23	15	
42	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	13	18	13	18	10	
43	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	15	17	14	19	12	
44	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	17	21	19	25	15	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	12	15	12	15	10
46	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	9	13	14	13	8	
47	3	3	1	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	10	13	11	14	9	
48	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	12	13	12	16	10	
49	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	15	16	14	19	12	
50	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	15	25	16	21	15	
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	16	19	18	22	12	
52	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	13	17	15	14	9	
53	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	12	14	10	11	8
54	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	12	14	12	14	11	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	12	15	12	15	8	
56	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	15	17	15	18	11	
57	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	14	18	15	18	9	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	25	15	

59	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	14	17	12	19	13
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	15	20	19	23	14
61	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	13	18	12	19	12
62	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	15	18	14	17	12
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	12	15	12	16	9
64	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	13	19	16	20	11
65	3	3	4	3	4	5	3	2	3	5	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	3	13	17	17	18	10
66	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	12	16	16	15	9
67	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	8	17	10	19	8
68	1	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	7	17	15	16	10
69	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	13	20	14	15	10
70	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	10	12	9	15	7
71	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	11	18	13	15	8
72	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	10	12	8	10	9
73	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	10	14	12	14	8
74	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	7	14	11	13	8
75	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	11	13	10	13	8
76	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	9	13	12	14	8
77	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	11	13	12	16	9
78	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	11	14	11	15	8
79	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	10	12	10	15	8
80	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	10	13	11	17	9

Anexo 6. Propuesta de valor.

A partir del estudio realizado sobre la relación entre los Factores Psicosociales y Desempeño Laboral en los trabajadores del personal de salud de la Dirección Regional de salud. Huacho, 2021. Esta propuesta de valor tiene como objetivo sensibilizar y concientizar a las instituciones públicas y privadas para adicionar dentro de su presupuesto anual como inversión, la implementación de cuestionarios y evaluaciones para medir los factores de psicosociales dentro de la entidad.

Se coordinará con el Directorio general, para organizar y planificar programas de capacitación, con la finalidad de sensibilizar y concientizar, la importancia que deber ser, las condiciones del entorno laboral.

La propuesta es lograr la integración con los trabajadores, encontrando y observando sus inquietudes relacionadas con el trabajo diario. A través de ello se deben planificar talleres, como pausas pasivas y activas, mejorando el desempeño laboral realizando diferentes movimientos físicos, para disminuir la rigidez muscular y de esta forma reducir el estrés y la fatiga en el trabajo.

Evaluar y diseñar en:

- El ambiente y clima laboral.
- Diseñar políticas de readaptación psicológica en los trabajadores.
- Cronogramas de capacitaciones de acuerdo a sus funciones laborales.
- Anunciar sobre la situación anormal de los factores de Psicosociales.
- La rehabilitación laboral.
- Crear políticas para identificar y monitorear los factores psicosociales, para mejorar en las condiciones laborales.

Al desarrollo de este estudio contribuimos, para que se tomen precauciones en el marco de la seguridad y salud del trabajador (SST) y los logros de bienestar sea óptimo, en todas sus actividades intralaboral y extralaboral