



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA INVERSIONES  
V & P SAC - CHORRILLOS 2019**

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

**AUTORES:**

**Bach. RAUL BARZOLA OSORIO**

**Bach. JASMINE HELEN ZUÑIGA ROSADIO**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Dr. BERNARDO RAÚL ACUÑA CASAS**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA**  
Presidente

---

**Dr. ANAXIMANDRO O. PERALES SÁNCHEZ**  
Secretario

---

**Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado a los seres más valiosos de mi vida. Pero sobre todo a mi Madre, quien me dio la existencia en este mundo terrenal, como si se tratará de un milagro. Yo estoy aquí y tú estás allá.

Raul Barzola Osorio

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento a los docentes de la Facultad de Psicología, quienes estuvieron involucrados en mi desarrollo Universitario, con sus experiencias muy destacadas en el campo de acción, nos transmitieron aprendizajes y conocimientos de la materia. Lo que significó la culminación de esta investigación.

## RESUMEN

El trabajo de investigación se ha desarrollado dentro del marco de la disciplina científica, para determinar la relación que existe entre las variables, factores de riesgos psicosociales con la variable desempeño laboral. Para ello, se realizó la mediación a los Trabajadores de las Empresa Inversiones V & P SAC - Chorrillos 2019. Asimismo, su actividad en el mercado es un holding, lo que significa que lleva la administración de diversos rubros en la actividad comercial de la gastronomía y diversión donde la totalidad de la población alcanza a la cantidad de 65 trabajadores y la muestra es el total de la población. La investigación realizada es aplicada, el diseño es no experimental con enfoque cuantitativo de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados son los cuestionarios ISTA21 corto (X) y los cuestionarios de Desempeño Laboral (Y). Se utilizó el modelo de regresión lineal múltiple y las conclusiones más importantes son: 1) con una F de 8,661 y p-valor de  $0.005 < 0.05$ , modelo  $\widehat{Calidad\ productividad} = 15,746 - 0,194$  donde indica que 12,1% la varianza de la variable. 2) Con una F de 6,326 y un valor  $0.014 < 0.05$  modelo  $\widehat{Conocimiento} = 20,562 - 0,206$ , donde indica el 9,10% la varianza de la variable. 3) Con una F de 7,908 y un valor p - valor  $0.007 < 0.05$ , modelo  $\widehat{Compromiso\ y\ presentismo} = 16,477 - 0,171$ , donde indica que el 11,2% la varianza de la variable. 4) Con una F de 11,524 y un p-valor  $0.001 < 0.05$ , modelo  $\widehat{Iniciativa\ liderazgo} = 20,881 - 0,272$ , donde indica 15,5% la varianza de la variable. 5) con una F de 17,751 y un p-valor  $0.000 < 0.05$ , modelo  $\widehat{Trabajo\ en\ equipo} = 13,301 - 0,250$ , donde indica que el 22.0% la varianza de la variable.

**Palabras clave:** Investigación, Factores de riesgos psicosociales, Desempeño laboral

## ABSTRACT

The research work has been developed within the framework of the scientific discipline, to determine the relationship between the variables, psychosocial risk factors with the work performance variable. For this purpose, the mediation to the Workers of the Company Investments V & P SAC -Chorrillos 2019 was carried out. Also, its activity in the market is a holding, which means that it manages several items in the commercial activity of gastronomy and entertainment where the entire population reaches the amount of 65 workers and the sample is the total population. The research carried out is applied, the design is non-experimental with a cross-sectional quantitative approach and a correlational descriptive level. The instruments used are the short ISTA21 questionnaires (X) and the Work Performance questionnaires (Y). The multiple linear regression model was used and the most important conclusions are: 1) with an F of 8,661 and p-value of  $0.005 < 0.05$ , quality-productivity model =  $15,746 - 0.194$  where it indicates that 12.1% the variance of the variable 2) With an F of 6,326 and p-value of  $0.014 < 0.05$  Knowledge model =  $20,562 - 0.206$  where it indicates 9.10% the variance of the variable. 3) With an F of 7,908 and a value p - value  $0.007 < 0.05$ , commitment and attendance model =  $16,477 - 0.171$ , where it indicates 11.2% the variance of the variable. 4) With an F of 11,524 and a p-value  $0.001 < 0.05$ , leadership initiative model =  $20,881 - 0.272$ , where it indicates 15.5% the variance of the variable. 5) With an F of 17,751 and a p-value  $0.000 < 0.05$ , teamwork model =  $13,301 - 0.250$ , where it indicates 22.0% the variance of the variable.

**Keywords:** Research, Psychosocial Risk Factors, Job Performance.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>16</b>
1.1. Planteamiento del problema. ....	16
1.2. Formulación del problema. ....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación del estudio .....	19
1.3.1. Justificación social.....	19
1.3.2. Justificación teórica. ....	20
1.3.3. Justificación práctica. ....	20
1.3.4. Justificación metodológica. ....	20
1.4. Objetivos de la investigación. ....	21
1.4.1. Objetivo general. ....	21
1.4.2. Objetivos específicos .....	21
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>23</b>
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	23
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	23
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	27
2.2. Bases teóricas de las variables. ....	30
2.2.1. Factores de riesgos psicosociales.....	30
2.2.2. Las dimensiones de los Factores de riesgos psicosociales. ....	37

2.2.3.	Desempeño laboral .....	40
2.2.4.	Las dimensiones de Desempeño Laboral.....	41
2.3.	Definición de términos básicos .....	45
2.4.	Enfoque humanista psicológico. ....	46
<b>III.</b>	<b>MÉTODOS Y MATERIALES.....</b>	<b>48</b>
3.1.	Hipótesis de la investigación.....	48
3.1.1.	Hipótesis general.....	48
3.1.2.	Hipótesis específica. ....	48
3.2.	Variable de estudio. ....	49
3.2.1.	Definición conceptual. ....	49
3.2.2.	Definición operacional.....	50
3.3.	Tipo y nivel de la investigación. ....	50
3.3.1.	Tipo de investigación. ....	50
3.3.2.	Nivel de investigación. ....	50
3.4.	Diseño de la investigación .....	51
3.5.	Población y muestra de estudio.....	52
3.5.1.	Población.....	52
3.5.2.	Muestra.....	52
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	53
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos. ....	53
3.7.	Métodos de análisis de datos. ....	56
3.8.	Aspectos deontológico- éticos. ....	56
<b>IV.</b>	<b>RESULTADOS DE ANÁLISIS DE DATOS. ....</b>	<b>58</b>
4.1.	Análisis de datos descriptivos.....	58
4.2.	Resultados de los factores de riesgos psicosociales .....	59
4.3.	Prueba de hipótesis. ....	62
4.3.1.	Primera hipótesis específica. ....	63
4.3.2.	Segunda hipótesis específica .....	70
4.3.3.	Tercera hipótesis específica .....	77
4.3.4.	Cuarta hipótesis específica .....	84
4.3.5.	Quinta hipótesis específica .....	91
4.3.6.	Hipótesis general.....	98

<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	<b>105</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>108</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>112</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>115</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia cuantitativa .....	119
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	122
Anexo 3: Instrumentos.....	124
Anexo 4: Validación de instrumentos .....	128
Anexo 5: Matriz de datos.....	139
Anexo 6: Consentimiento Informado.....	141
Anexo 7: Propuesta de valor. ....	144

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> La población total encuestada.....	52
<b>Tabla 2.</b> Confiabilidad de la escala de Factores de Riesgos Psicosociales .....	54
<b>Tabla 3.</b> Confiabilidad de la escala de Desempeño Laboral.....	55
<b>Tabla 4.</b> Datos descriptivos .....	58
<b>Tabla 5.</b> Factores de riesgos psicosociales.....	59
<b>Tabla 6.</b> Resultados factores de riesgos psicosociales.....	60
<b>Tabla 7.</b> Desempeño Laboral .....	61
<b>Tabla 8.</b> Correlación primera hipótesis específica.....	63
<b>Tabla 9.</b> Variables entradas_ eliminadas primera hipótesis.....	64
<b>Tabla 10.</b> Variables excluidas primera hipótesis. ....	65
<b>Tabla 11.</b> Anova primera hipótesis. ....	66
<b>Tabla 12.</b> Coeficientes primera hipótesis .....	68
<b>Tabla 13.</b> Resumen del modelo primera hipótesis .....	69
<b>Tabla 14.</b> Correlaciones segundas hipótesis.....	70
<b>Tabla 15.</b> Variables entradas eliminadas, segunda hipótesis .....	72
<b>Tabla 16.</b> Variables excluidas segunda hipótesis. ....	72
<b>Tabla 17.</b> Anova segunda hipótesis.....	74
<b>Tabla 18.</b> Coeficientes segunda hipótesis.....	75
<b>Tabla 19.</b> Resumen del modelo segunda hipótesis. ....	76
<b>Tabla 20.</b> Correlaciones tercera hipótesis.....	77
<b>Tabla 21.</b> Variables entradas eliminadas tercera hipótesis.....	79
<b>Tabla 22.</b> Variables excluidas tercera hipótesis. ....	79
<b>Tabla 23.</b> Anova tercera hipótesis. ....	81
<b>Tabla 24.</b> Coeficientes tercera hipótesis. ....	82
<b>Tabla 25.</b> Resumen del modelo tercera hipótesis .....	83
<b>Tabla 26.</b> Correlaciones cuarta hipótesis. ....	84
<b>Tabla 27.</b> Variables entradas eliminadas cuarta hipótesis.....	86
<b>Tabla 28.</b> Variables excluidas cuarta hipótesis. ....	86
<b>Tabla 29.</b> Anova cuarta hipótesis. ....	88
<b>Tabla 30.</b> Coeficientes cuarta hipótesis.....	89
<b>Tabla 31.</b> Resumen del modelo.....	90

<b>Tabla 32.</b> Correlaciones quinta hipótesis. ....	91
<b>Tabla 33.</b> Variables entrada eliminadas quinta hipótesis. ....	93
<b>Tabla 34.</b> Variables excluidas quinta hipótesis.....	93
<b>Tabla 35.</b> Anova quinta hipótesis.....	95
<b>Tabla 36.</b> Coeficientes quinta hipótesis.....	96
<b>Tabla 37.</b> Resumen del modelo quinta hipótesis. ....	97
<b>Tabla 38.</b> Correlaciones hipótesis general. ....	98
<b>Tabla 39.</b> Variables entradas eliminadas hipótesis general.....	100
<b>Tabla 40.</b> Variables excluidas hipótesis general. ....	100
<b>Tabla 41.</b> Anova hipótesis general. ....	102
<b>Tabla 42.</b> Coeficientes hipótesis general.....	103
<b>Tabla 43.</b> Resumen del modelo hipótesis general. ....	104

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfica 1.</b> Resultados de los factores de riesgos psicosociales.....	59
<b>Gráfica 2.</b> Factores de riesgos psicosocial escala de likert .....	60
<b>Gráfica 3.</b> Desempeño laboral – escala de Likert.....	61
<b>Gráfica 4.</b> Dispersión de las variables independiente y dependiente .....	62

## INTRODUCCIÓN

La globalización de una forma vertiginosa ha generado grandes avances y cambios sociales, económicos y tecnológicos dentro de la sociedad, afectando las relaciones laborales en diferentes magnitudes en su entorno. Considerando el incremento de los riesgos en la salud físico y psicológica de los trabajadores, por diferentes factores existentes en las condiciones de sus actividades cotidianas. Es por ello, se debe señalar que, en este País, Perú, como en las instituciones privadas y públicas hay escasa intervención preventiva en los factores de riesgos psicosociales, en lo general están más basados en la seguridad industrial, no dando importancia en los factores de riesgos psicosociales. Esto nos llevó a indagar la importancia de vulnerabilidad de los trabajadores frente a los factores de riesgos psicosociales.

El objetivo principal es determinar si las condiciones laborales inciden como factores de riesgos psicosociales y a su vez afectan al desempeño laboral. Lo que significa que los factores de riesgos psicosociales son importantes dentro de la seguridad salud en el trabajo, porque afecta directamente al trabajador, originando a un corto plazo el estrés laboral, la monotonía, fatiga laboral y otras condiciones. Y en un largo plazo generaría consecuencias que repercuten en su bienestar, como la salud mental y físico. Por otro lado, se puede evidenciar dentro de las evaluaciones realizadas en la Empresa Inversiones V & P SAC -Chorrillos 2019. donde el 50.8 % de los trabajadores presenta alto riesgo. Estos resultados están afectando el desempeño laboral en la empresa, lo que significa el bajo rendimiento y los perjuicios en su competitividad.

Dentro de las intervenciones, el comité de la organización del trabajo (OIT) y la organización mundial de la salud (OMS) definen que los factores de riesgos psicosociales son condiciones de la organización. Como primera fase en el medio ambiente, las interrelaciones en entorno organizacional, y como segunda fase son los recursos de trabajador, su cultura, situaciones intrapersonales y sus afecciones extralaborales, lo que genera bajo rendimiento y problemas con el bienestar.

García (2011) Define que los factores de riesgos psicosociales son condiciones que afectan en el trabajo, y que está relacionado con la empresa, los

contenidos del trabajo pueden afectar como el bienestar y la salud de los trabajadores repercutiendo en su desarrollo laboral, como en la productividad (p. 22)

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.

En la inmensidad del campo laboral, es necesario el cumplimiento de la regulación y control que deben ser incorporados en todas las instituciones, teniendo en cuenta de las demandas sociales, que puedan generar alteraciones ante respuestas del entorno. Que están sujetos al marco legal de 29783 que deberían cumplir en toda su estructura de la legislación vigente.

El modelo que se realizó en este proceso es transversal y descriptivo cuya población fue de 65 personas entre hombres y mujeres de edades entre 18 a 53 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 de riesgos psicosociales disminuirá el desempeño laboral.

La estructura de esta investigación se compone de siete capítulos que están diseñados como: el problema de investigación, marco teórico, métodos y materiales, resultados de análisis de datos, discusión, conclusiones y recomendaciones. Como objetivo final, se da a conocer un aporte significativo, que pudiera ayudar a sensibilizar y a concientizar a las instituciones públicas y privadas, del mismo modo, lo consideren como una inversión de mejora en la calidad de la interrelación laboral, la salud física y mental de los trabajadores.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

La presente investigación tiene como propósito demostrar la relación entre “Los factores de riesgos psicosociales influyen en el desempeño laboral de la Empresa Inversiones V & P S.A.C Chorrillos 2019”

Los factores de riesgos psicosociales tienen el reconocimiento y el control que está documentado y publicado por la organización internacional del trabajo (OIT) en el año 1984 “Donde reconoce la complejidad del tema de los factores psicosociales en el trabajo, son complejos y difíciles de entender dado que representan el conjunto de las percepciones, experiencias del trabajador y abarca muchos aspectos que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral. (OIT, 1986, p. 18) y (OMS, 1988, p. 2)”. En sus publicaciones, mencionan que 2,78 millones de trabajadores mueren cada año, por accidentes de trabajo, de los cuáles 2,4 millones están relacionados con enfermedades profesionales y 374 millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo no mortales, esto resultado afecta cerca de 4% del PIB mundial. “Hämäläinen, OIT (2019)”

EUROPEAS (2007-2012) La agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, detectó “los riesgos psicosociales más relevantes, ya que son los que mayores efectos negativos que pueden dañar en la salud del trabajador y son: el estrés laboral, el mobbing y el acoso sexual” (p. 16).

Mostafa A., E. Batawi, L. Cooper, & Kalimo (1988) “diversos estudios epidemiológicos han confirmado que la salud está vinculada con factores psicosociales que están actualmente en el trabajo. Los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación. Pueden utilizarse también como medio para promover en el trabajo actividades favorables a la salud” (p. 3).

En América latina, aún no está bien diseñada su aplicación, pero en los países como Chile y Colombia son los que han realizado más evaluaciones en referencia a los factores de riesgos psicosociales. En Chile, “ha experimentado en

los últimos años, las licencias médicas referidas a trastornos mentales y del comportamiento, el cual evidencia la importancia de considerar esta asociación como un tema de preocupación, siendo las patologías más asociadas el aumento de la depresión, ansiedad y estrés” Gómez R, Hernández G, & Méndez C. (2014, p. 10). DS 594/1999 del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; la resolución exenta 336/2013 del Ministerio de Salud, que aprobó Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; Circular 3243/2016 de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte Instrucciones a los organismos administradores del Seguro, sobre Metodología de evaluación e Intervención en Riesgos Psicosociales Laboral Circular 3244 / 2016 de la Superintendencia de Seguridad Social”. (Ministerio de Salud de Chile).

En el Perú, aún se desconoce la magnitud que estén expuesto a diferentes riesgos psicosociales. Al margen que 2017 se publicó en el peruano que el estrés es el más significativo, 70%. Muchas de las Empresas privadas y públicas no cumplen con implementar las evaluaciones de los factores de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta que existe el marco legal N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y su última modificación, decreto supremo N° 016-2016-TR. El tema se fundamenta en los hechos existentes sobre los factores de riesgos psicosociales, que gradualmente se desencadena en la salud físico, mental y social. Donde deriva por las condiciones laborales, como las demandas en el trabajo, las relaciones con el compañero, el rol laboral, acoso personal, la monotonía, la baja remuneración laboral, la falta de sinergia del Jefe a Colaborador, una mala comunicación interna, que puede generar una serie de consecuencias negativas Etc. Estas condiciones, puede traer el aumento de ausentismo, la rotación laboral externa, los accidentes y su disminución en el rendimiento laboral.

Todo lo indicado a corto plazo pueden generar enfermedades psicosomáticas como migrañas, ansiedad, estrés, y depresión, dificultado su atención y concentración. Pero a largo plazo estarían ocasionando las enfermedades cardiovasculares, músculos esqueléticos, los procesos respiratorios y mentales (agresividad, irritabilidad e inseguridad).

Tomando en cuenta que los trabajadores son el recurso más importante, que dispone la organización empresarial, por lo cual, se realiza una evaluación de los factores de riesgos psicosociales, para determinar cómo influyen en su desempeño laboral en los trabajadores. Para ello, se toman acciones correctivas siguiendo el proceso de Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear. Tomando en cuenta que los últimos años se ha identificado que existen indicadores que denotan la existencia de riesgos psicosociales en la Empresa Inversiones V & P SAC que están afectando el desempeño laboral, por lo que es necesario realizar, la presente investigación oportuna, para poder controlar y reducir los factores de riesgos psicosocial.

## **1.2. Formulación del problema.**

Teniendo en consideración que los factores de riesgos psicosociales están relacionados en las acciones laborales de las empresas, por lo cual es importante desarrollar el estudio metodológico estructurado para determinar cómo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Inversiones V & P S.A.C. Chorrillos 2019.

Razón por la cual, se plantea la siguiente pregunta científica para encontrar cómo se desarrolla y se desenvuelve en el entorno laboral.

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cuál es la contribución de las dimensiones de los Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones V & P S.A.C. Chorrillos 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- ¿Cuál es la contribución de las dimensiones de los Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Calidad y Productividad de los trabajadores de la Empresa Inversiones V & P S.A.C. Chorrillos?

- ¿Cuál es la contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Conocimiento de los trabajadores de la Empresa Inversiones V & P S.A.C. Chorrillos?
- ¿Cuál es la contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto Compromiso y presentismo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V & P S.A.C. Chorrillos.?
- ¿Cuál es la contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Iniciativa/liderazgo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V & P S.A.C. Chorrillos.?
- ¿Cuál es la contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto Trabajo en equipo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V & P S.A.C. Chorrillos?

### **1.3. Justificación del estudio**

#### **1.3.1. Justificación social.**

Los factores de riesgos psicosociales pueden generar cambios significativos y condiciones negativas que afectarían directamente a los trabajadores en el entorno laboral, esto puede causar perjuicio en sus actividades diarias en el ámbito

intralaboral y extralaboral. Para ello, se utilizó algunos métodos que ayudaron a resolver y garantizar el mejoramiento continuo en su desempeño.

### **1.3.2. Justificación teórica.**

Se justifica la presente investigación de las variables, porque se van a dar a conocer las investigaciones, de los Factores de Riesgos Psicosociales, que afecten el Desempeño Laboral, viéndose ahí un valor teórico, que esta investigación propone a las empresas públicas y jurídicas, para que se fomenten seminarios, talleres, capacitaciones, con el objetivo de desarrollar mejores condiciones en la organización, que pueda repercutir en buenas competencias, se fortalezca una comunicación efectiva, y se mejoren las relaciones interpersonales, para que se impliquen las responsabilidades laborales y familiares en todo los trabajadores.

### **1.3.3. Justificación práctica.**

Es de suma importancia considerar la investigación de esta variable para el ámbito laboral, porque al identificarlas y conocerlas se podrá sugerir propuestas para disminuir los factores de Riesgos Psicosociales y desarrollar capacidades, competencias y de esta forma elevar el nivel de Desempeño Laboral. Lo que verá reflejado frente a las relaciones sociales de los trabajadores. Caso contrario en el entorno habrá mayor miedo, desmotivación laboral, susceptibilidad, abandono, deterioro en relaciones familiares y de pareja. Lo que afectaría a la empresa, generándoles consecuencias económicas, sociales, organizativas y la disminución en el desempeño laboral etc. Los factores de riesgos psicosociales ocasionaran altos costos y dificultades en la calidad de vida de los trabajadores.

### **1.3.4. Justificación metodológica.**

Logrando obtener datos reales de las investigaciones, se renovará la cultura organizacional. Para ello, se implantarán estrategias y políticas para mejorar el ambiente, la calidad de vida y el buen desempeño laboral, con objetivos y metas. La investigación que se realiza con la presente justificación metodológica, utiliza los adecuados instrumentos de medición y de esta forma se recolecta, los datos para investigar, de las dos variables de estudio: Factores de Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral. Es fundamental la importancia de la investigación, para

realizar los estudios en los factores de riesgos psicosociales con el instrumento ISTAS 21 versión corta, lo que va a determinar su impacto en el desempeño laboral y en la salud de los trabajadores de la Empresa Inversiones V & P S.A.C., lo cual puede ser desfavorable en las inadecuadas conductas y actitudes en el desarrollo de sus actividades, pudiendo desencadenarse a consecuencias para la salud de los trabajadores como enfermedades psicosomáticas, alteraciones gastrointestinales, cardiovasculares etc.

La presente investigación motiva, inspira a poder crear y generar estrategias que permitan un abordaje efectivo de intervención en las empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas que permitan evaluar e identificar a que Factores de Riesgos Psicosociales están expuestos sus trabajadores, de esta forma crear un clima laboral saludable, lo que a mediano y a largo plazo, mejora el desempeño laboral.

#### **1.4. Objetivos de la investigación.**

##### **1.4.1. Objetivo general.**

Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos 2019.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, calidad y productividad de los trabajadores de la Empresa Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos.
- Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo,

compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Conocimiento de los trabajadores de la Empresa Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos 2019.

- Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Compromiso y presentismo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos.
- Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Iniciativa/liderazgo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos.
- Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Trabajo en equipo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos.

## **II. MARCO TEÓRICO.**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

El tema en referencia de los factores de riesgos Psicosociales, existen muchas investigaciones nacionales e internacionales en diferentes poblaciones.

#### **2.1.1. Antecedentes Nacionales**

Herrera & Leon (2018) “La investigación desarrollada es cuantitativa con alcances descriptivo y correlacional y el diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población de muestra ha sido un total de 47 personas de un trabajo bajo un régimen de rotación que incluyen turnos de mañana y noche y todos los días como sábado, domingo y feriados. La muestra indica alta negativa dándose entre las diferentes dimensiones de las variables. Los datos que muestra es casi siempre 56%, algunas veces 25% casi nunca 19%. Y concluye que la variable independiente afecta de manera negativa a la variable dependiente de esta investigación, lo que quiere decir que a mayores Factores de Riesgo Psicosocial menor será la Satisfacción Laboral. En cuanto el objetivo sobre la satisfacción es la parte remunerativa, en la presente investigación se ha descubierto que, en la empresa de extracción minera, los trabajadores tienen una opinión muy dividida en cuanto el tema, y una mitad considera que el salario y los bonos adicionales a este no le permiten lograr una estabilidad económica. En términos generales la empresa no está siendo capaz de mantener a todo su personal satisfecho en cuanto a los salarios y a los bonos otorgados”.

Tiene la investigación importancia porque se ha empleado la variable, Factores de Riesgos Psicosociales, por su metodología de nivel descriptivo correlacional, su diseño no experimental de corte trasversal. Las evidencias son tan contundentes en los resultados, de la investigación, sin duda perjudica el buen desempeño laboral de los trabajadores, por lo que experimentan cotidianamente toda la carga laboral y esto puede generar distrés.

Solorzano (2017) en su Tesis de grado de Médico Cirujano, Titulada “Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en Personal de Emergencia

en Hospital Minsa Huancayo 2017” de la Universidad Peruana los Andes, Perú. El proceso de investigación realizó “un estudio observacional, descriptivo de corte transversal, en una población de muestra de 54 trabajadores, para la investigación se utilizó el método Ista 21, donde la población de trabajadores está conformada por mujeres (74.10%) donde se aprecia que el 53.7% son de contrato temporal, comparado con un 46.3% de contrato fijo y el 50% trabaja en turnos rotativos de noche”. Y del 100% de la población se encuentra expuesto en gran dimensión de riesgos psicosociales, el sexo masculino con el 65% desfavorables contra el 35% del sexo femenino. Y según su profesión la mayor exposición está en personal médico con el 51.7% seguido de las obstetras con 46.6%, las licenciadas en enfermería 4.2% y en las técnicas 2.5% y La exposición aguda al riesgo psicosocial “contribuyen a la aparición de distrés psicológico relacionando con la ansiedad que contribuye a la aparición del desgaste emocional y trastornos depresivos mayores”

La importancia de esta investigación de estudio es porque se ha empleado la variable Factores de Riesgos Psicosociales, utilizaron el mismo instrumento de medición ISTAS 21, el estudio es descriptivo y de corte trasversal, se realizó con una cantidad de población similar la cual se utilizó en esta investigación y por el resultado que se expresa en cifras y porcentajes y los indicadores de medición demuestran que el personal médico está desarrollando los factores de riesgos psicosociales con mayor porcentaje. Esto demuestra que es de importante implementar un comité para prevenir, intervenir y monitorear evitando que aumente y repercute en la salud.

Huacasi & Ticona (2016) En su Tesis para obtener su Licenciatura de Psicólogas. Titulada “Factores de riesgos psicosociales y compromiso organizacional de trabajadores en la municipalidad provincial de Arequipa 2016” de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa - Perú. La investigación que se realizó para “identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el compromiso organizacional, y la muestra desarrollada es de una población de 294 trabajadores de los cuales participaron 43 jefaturas y 251 trabajadores, en ambos sexos y con edades de 20 – 60 años y el resultado fue, del 100% el 43% de trabajadores presentan un nivel muy alto de riesgos Psicosociales y el 26% un nivel de alto, solo el 4.5 % de los trabajadores no perciben riesgos

psicosociales intralaboral y su manifestación es al estrés muy alto.” La investigación se realizó con cuestionarios y lo que mencionan es: “cuando realizan trabajo excesivo existe un desgaste emocional lo que les impide laborar al 100% de sus capacidades y a su vez afecta a su interrelación personal lo que perjudica su estado anímico por efectos del cansancio, lo que prefieren buscar es en descansar para mejor en su trabajo”. concluyen que “los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa presentan niveles muy altos y altos factores de riesgos psicosocial Intralaboral”.

Lo importante de la presente investigación de estudio es porque se ha empleado la variable de Factores de Riesgos Psicosociales, el trabajo realizado es una población mayor a lo que se manifiesta por el resultado que se expresa en cifras y porcentajes. Pero en los niveles de exigencias podrían generar un desgaste en el estado físico y mental, pudiendo ocasionar enfermedades psicosomáticas.

Castro (2016) en su Tesis de grado de Maestra en Enfermería con mención en Gestión Administrativa, Titulada “Riesgos Psicosociales y los Niveles de Estrés en las Enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una Clínica internacional Privada – 2016” Lima de la Universidad Ricardo Palma Perú. El desarrollo de esta investigación fue un estudio cuantitativo ya que utilizó la recolección y el análisis estadístico y el método de estudio es descriptivo correlacional transversal y es una investigación no experimental. Su población de muestra se realizó en la Clínica Internacional de los servicios de Centro Quirúrgico y Unidad de cuidados Intensivos que fueron un total 48 personas a los que se le aplicó el cuestionario solo eran enfermeras de ambos sexos. Los resultados fueron de acuerdo a las dimensiones, exigencias psicológicas 85% estima (76%), inseguridad (72%), apoyo social y calidad de liderazgo (70%), y doble presencia (59%). Mientras que prevalece una exposición poco favorable en control sobre el trabajo (40%). se observa que: 96% presentan un nivel de exposición psicosocial poco favorable. Como primer lugar, en segundo lugar, estima y en tercer lugar inseguridad. La mayoría de las enfermeras de Centro Quirúrgico y Unidad de Cuidados Intensivos presentan un nivel intermedio de estrés.

La importancia que tiene estos resultados para la presente investigación es porque emplearon la variable Factores de Riesgos Psicosociales, es un estudio

cuantitativo, los resultados están de acuerdo con las dimensiones a evaluar similar a la presente investigación donde demuestran que se debe considerar las evaluaciones periódicas, para evitar cualquier factor que presente, riesgos psicosociales, para controlar y evitar las presencias de algunas enfermedades en la salud del capital humano dentro de las instituciones.

Solano (2015) En su tesis para obtener su Grado de Licenciatura en Trabajo Social. Titulada los "Factores de Riesgos Psicosocial que desencadenan accidentes de trabajo con los Colaboradores de la Empresa Factoría Industria S.A.C 2015". De la Universidad Nacional de Trujillo – Perú. El estudio de la investigación es de “tipo descriptivo donde permitió conocer situaciones concretas de sus rasgos más peculiares en los factores de riesgo psicosocial. Los métodos son deductivo, inductivo, descriptivo. Y los instrumentos aplicados fueron guías de observación, guía de entrevistas registro de observación, encuestas, que tuvo como objetivo explicar la influencia que tiene los factores de riesgos psicosociales”. La muestra se tomó una población de 63 colaboradores, donde manifiestan problemas a nivel psicosocial a falta de Liderazgo de los jefes, lo que genera situaciones de estrés e inconformidad en sus labores. Se evidencia sobrecarga en el trabajo. “Los porcentajes de riesgo son muy alto y alto mayores de 65% se relaciona con las dimensiones: características de liderazgo, capacitación y participación y manejo de cambio, control y autonomía en el trabajo, sobrecarga horaria, conflicto de rol y de esfuerzo físico, demandas emocionales y en la dimensión de reconocimiento y participación.

La importancia que tienen los resultados de esta investigación es para el estudio a realizar, porque trabajo con la variable Factores de Riesgos Psicosociales, la población es similar al presente proyecto de investigación, así como por los resultados que indica.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

Ortega, (2018) “Síndrome de Burnout y Factores de Riesgos Psicosociales en el personal que labora en el hogar gerontológico “Padre Saturnino López” Universidad Nacional de Chimborazo Riobamba- Ecuador. Tesis de pregrado en Psicología Clínica. Investigación con metodología de tipo cuantitativo-descriptivo de diseño transversal no experimental, que tuvo como población y muestra a 25 personas dando como resultado que el 20% de su población se encuentra afectada con el Síndrome de Burnout. Concluye en que pudo identificar los factores de Riesgos Psicosociales que afectan a su muestra en la Dimensión exigencias psicológicas en el trabajo dando como resultado el 56% lo que equivale a 14 trabajadores, en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de Liderazgo el 84% lo que equivale a 21 trabajadores y por último, la dimensión de doble presencia con un 80% de alto nivel de riesgo equivalente a 20 personas. Utilizó como instrumentos de evaluación: Inventario del Burnout de Maslach 1981 para evaluar Síndrome de Burnout y el ISTAS 21 versión corta para evaluar Factores de Riesgos Psicosociales. Teniendo en cuenta sus hallazgos proponen un programa de capacitación sobre temas de Factores de Riesgo Psicosocial, liderazgo, trabajo en equipo, motivación personal, coaching.

La importancia que tienen estos resultados para la presente investigación es que se ha empleado la misma variable Factores de Riesgos Psicosociales, es de tipo descriptivo de diseño trasversal no experimental, utilizo el mismo instrumento de medición ISTAS 21 versión corta y sus resultados coinciden con las hipótesis que se plantea en la presente investigación.

López, Sierra, Puerto- (2017) “Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la ciudad de Bogotá”. Universidad Distrital Francisco José de Caldas Bogotá DC-Colombia Tesis para optar el título de especialista en higiene, seguridad y Salud en el trabajo. Esta investigación se llevó a cabo teniendo como objetivo identificar cuáles son los Factores de Riesgos Psicosociales asociados al estrés a los que están expuestos los trabajadores de una empresa de transportes de servicio especial en la ciudad de Bogotá. Tuvo como muestra a 128 personas, para la cual aplicaron el instrumento Cuestionario de fichas de Datos Generales, el cuestionario

de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A y B, cuestionario extra laboral y cuestionario de estrés (desarrollada por la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo junto con la Universidad Javeriana 2010) luego de desarrollar concluyen que los Factores de Riesgos laborales forma A asociados al estrés presentan un riesgo alto en las dimensiones como capacitación, oportunidades para el trabajo y desarrollo de habilidades y conocimiento, claridad del rol. Siendo diferente de los Factores de Riesgos Psicosociales intralaboral forma B donde se ubicaron 16 dimensiones que no tienen correlación alta con el estrés, finalmente, proponen una investigación de intervención abarcando los dominios y dimensiones que indican alto riesgo.

La importancia que tienen estos resultados para la presente investigación es porque se ha empleado la variable Factores de Riesgos Psicosociales, que sus dimensiones son muy similares a lo que se utiliza en la presente investigación.

Velásquez, (2015) "Factores de Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral del Personal en la Empresa Imporcalza S.A. Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Tesis para optar el título de Psicólogo Industrial. Esta investigación está basada en un enfoque cualitativo cuantitativo, el autor utilizó investigación de campo y documental bibliográfica, su nivel es descriptivo correlacional, tuvo como población y muestra a 61 colaboradores, como instrumentos de evaluación utilizó la encuesta con cuestionarios realizados por su autoría y para su validez fue sometido a la evaluación correspondiente. Para evaluar Factores de Riesgos Psicosociales tuvo 3 categorías y 12 indicadores y para Desempeño Laboral 3 categorías y 10 indicadores, esta encuesta la realizó antes y después para evaluar si hay cambios a partir de su proyecto. Concluye que los Factores de Riesgos Psicosociales más influyente en el Desempeño Laboral ocasionan que el colaborador no termine sus tareas en el tiempo requerido, bajando la eficiencia en la empresa por consecuencia de la carga laboral acumulada y la propia jornada laboral, hay una deficiente capacitación sobre temas que corresponde a sus áreas; el nivel del Desempeño Laboral se ve garantizado porque no se evidencia un trabajo en equipo, mínima eficacia en el proceso de la materia prima, falta de apoyo profesional en la Gestión del capital Humano. Recomienda diseñar una guía para la identificación de causas, consecuencias y manejo de los

Factores de Riesgos Psicosociales para evitar el desgaste en la salud física y mental en los colaboradores de Imporcalza S.A.

Es importante estos resultados porque se ha trabajado con las variables: Factores de Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral, es de tipo descriptivo correlacional. Los resultados que indican como se ve afectado el Desempeño Laboral.

Zambrano (2014) “Análisis y evaluaciones de los factores de Riesgos Psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa Econofarm S.A.” Universidad Politécnica Salesiana -Ecuador: Tesis para obtener Maestría en Sistemas Integrados de Gestión de la Calidad, Ambiente y Seguridad. Esta investigación realizada desde un enfoque de tipo, cualitativo-cuantitativo, descriptivo, en el cual el autor identificó y analizó los factores de riesgos Psicosociales que afectan a los colaboradores de Econofarm S.A. utilizó como instrumento el cuestionario ISTAS 21 en su versión corta, de ésta identificó el impacto en el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Econofarm S.A., y a su vez concluye que las causas que exponen a los trabajadores de Econofarm S.A. a Factores de Riesgos Psicosociales son: Desorganización en el trabajo, limitación en la formación de equipos de trabajo, escasos incentivos, entre otros factores dando lugar a la desmotivación (52%) Desgaste Emocional (77%) (p.90) Su población y muestra fue de 257 trabajadores, recomendando finalmente se ejecuten planes de incentivos que promuevan el desarrollo de su creatividad y los motiven para elevar su satisfacción laboral.

La importancia que tienen estos resultados para la presente investigación, son porque se ha empleado la variable Factores de Riesgos Psicosociales, tiene un enfoque de tipo descriptivo, utilizo el mismo instrumento de medición el ISTAS 21 en su versión corta, los resultados que indican en su estudio sobre desgaste emocional.

Castillo (2014) Factores de Riesgos Psicosociales y Estrés en algunas empresas de Producción del centro occidente de Colombia. Dimensión: Oportunidades de Desarrollo, uso de Habilidades y Destrezas y Dominio: Recompensa. Universidad de Manizales-Colombia. Tesis para obtener la Maestría

en Gerencia del Talento Humano. Esta investigación de metodología cualitativa-cuantitativa de diseño transversal-Descriptiva, desarrolló su estudio con una población de 56 personas del nivel ejecutivo-directivo y 28 personas de nivel técnico- auxiliar tuvo como objetivo mitigar, mediante la comprensión de los fenómenos de Riesgo Psicosocial, las afectaciones intra y extralaborales, así como su relación con el estrés. Utilizó como instrumento de evaluación la Bateria de Riesgos Psicosociales forma A y B en las connotaciones intralaboral y extra laboral (Gloria Villalobos-Ministerio de la protección 2010). Concluye que, pudo identificar la importancia que tiene la evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales ya que evidencia la relación negativa que existe entre el ambiente laboral, funciones o labores, estrategia organizacional y las habilidades y destrezas, expectativas, necesidades, cultura y relaciones externas, generan consecuencias muy perjudiciales en la salud y satisfacción del colaborador, el rendimiento laboral y la productividad (p.111,112).

Esta investigación es importante porque los resultados se han trabajado con la variable Factores de Riesgos Psicosociales, el cual es cuantitativa de diseño transversal-descriptiva. Los resultados evidencian una relación negativa entre la variable utilizada en el ámbito laboral.

## **2.2. Bases teóricas de las variables.**

Dentro de esta estructura tenemos muchos autores que contribuyeron, que los factores de riesgos psicosociales son determinantes en la salud mental, física y social, por ello se da a conocer los aportes que tengan relación con el trabajo de investigación desarrollada.

### **2.2.1. Factores de riesgos psicosociales.**

Randall & Jhon (2012), refieren que es necesario conocer los conceptos mencionados.

**Factores:** Son los elementos que determinan las cantidades y los múltiples de una causa como resultado un efecto.

**Riesgos:** Son las consecuencias de una determinada magnitud de impactos desfavorables que ocurra en suceso no deseado.

Riesgos en el trabajo: Son aquellos peligros que existen en el trabajo, que puede comprometer daños físicos y psicológicos, lo cual afectará de forma negativa en nuestra salud y todo dependerá del entorno y lugar donde nos desempeñamos.

### **Trabajo y salud.**

Menéndez & Fernández (2007) Es la actividad donde el ser humano cambia en el medio ambiente natural y social, para complacer sus interés y necesidades donde prevalece el trabajo y la salud. Considerando que para laborar es necesario la salud (p. 44).

### **Aspecto psicosocial.**

La OMS Describe como una actividad de múltiples disciplinas como: la Psicología, Sociología, Antropología, Medicina, Administración, Economía y otros. Pero dentro del entorno de la Psicología de la Salud ocupacional, es de promover la salud y el bienestar del trabajador. Donde están enfocados en la búsqueda y control, para reducir las enfermedades y los accidentes de todo riesgo laboral, La OIT (Organización Internacional del Trabajo) promueve y enfoca con su slogan. “trabajar para la justicia social, constituye nuestra valoración del pasado y nuestro mandato para el futuro”. Pero en la sociedad actual, sobre todo en el Perú, la justicia social tiene mucha dificultad, como: la pobreza, el desempleo, la corrupción la inseguridad, la mala estructuración de las instituciones, la explotación y otros, que es un desvío sin propuestas para una solución.

Herrera (2011) Menciona que el Psicosocial y psicociología es lo que abarca entre la psicología y la sociología en forma dual, entre el individuo y la sociedad, que se interviene para orientar el entorno comunitario y organizacional. Entonces la psicosocial evalúa los problemas como la salud mental, la violencia, adicciones, intervención comunitaria y organizacional en relación de los colaboradores. El autor confirma que es, entre una relación del individuo y sociedad, lo que implicara cuestionamientos de entender el pensamiento del ser humano, donde deriva el efecto social o como resultado de un efecto biológico.

Donde explica que el individuo es influyente en el entorno social o recíprocamente dentro del psicologismo (p. 27).

### **Factores de riesgos psicosociales:**

Camacho R & Mayorga (2017) menciona que los factores más comunes son:

- **Contenido en el trabajo:**  
La falta de un buen diseño del puesto laboral, divisionismo en él trabajo, alta dificultad de confianza e inquietud, relación efusiva de reacciones intensa, bajo uso de habilidades.
- **Sobrecarga y ritmo:**  
Estar sometido a largas horas de trabajo, alta presión por plazos de términos de laborales o finalización.
- **Horarios:**  
Los cambios de turnos laborales, horarios inflexibles, horarios imprevistos y contantes, largas hora de trabajo, sin tiempo de para socialización laboral.
- **Control:**  
Baja consideración en las tomas de decisiones, baja capacidad de control sobre la jornada extenso como físico y mental.
- **Ambiente y equipos:**  
No hay buenas condiciones en el trabajo, porque los equipos y herramientas inadecuados no mantenimiento preventivo, falta de espacio para movilizarse baja luz y muchos ruidos.
- **Cultura organizacional y funciones:**  
Comunicación no efectiva internamente y los bajos apoyos por falta de liderazgo, tareas no bien definidas de acuerdo a los objetivos.
- **Relaciones interpersonales:**  
Muy pocas relaciones con los jefes, lo cual genera aislamiento de lo físico y social provocando conflictos laborales a falta del apoyo social.
- **Desarrollo de carreras:**  
Cuando las empresas no promueven no valoran sus talentos y habilidades esto genera incertidumbre siente paralizado su carrera profesional.

- Relación trabajo-familia:  
Es la falta de un cambio cultural donde se puede valorar el aporte familiar y profesional, cuando se logre considerar habrá mejor apoyo familiar evitando problemas duales de carreras.
- Seguridad contractual.  
Duda sobre el futuro del trabajo, inseguridad laboral por la remuneración insuficiente y el trabajo temporal. (p. 163)

Kalimo (1988) Define que Los profesionales de la higiene del trabajo han observado que las circunstancias laborales no sólo ocasionan enfermedades específicas, sino que pueden predominar de manera general como múltiples elementos que pueden definir el estado de salud de un trabajador. Al inicio de ello ha surgido poco a poco la relación del trabajo con la salud en una razón más concreta y amplia (p. 3).

Kayser (2001) “En consecuencia, es de fundamental importancia darles prioridad a asuntos relacionados con la higiene laboral para mantener un ambiente saludable” (p. 14).

Schabracq, Jacques A. M., & Cooper (2003) “Define que los factores de riesgos psicosociales en el campo laboral son aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su entorno social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos y sociales a los trabajadores (p. 12)”.

García (2011) Define que son condiciones que afectan en el trabajo, y que está relacionado con la empresa, los contenidos del trabajo pueden afectar como el bienestar y la salud de los colaboradores repercutiendo en su desarrollo laboral, como en la productividad (p. 22).

Son elementos latentes que contiene el trabajo y las funciones en las tareas, donde siempre estarán presentes en todas las organizaciones, lo que podría perjudicar de forma negativa, dependiendo de su dimensionamiento dentro de un medio intralaboral y extralaboral, esto podría derivarse en un daño para la salud de los trabajadores como físico, psicológico y social. Considerando que son muy diversos los orígenes de riesgos laborales.

## **Riesgos psicosociales.**

Gómez R, Hernández G, & Méndez C (2014), No son simples conflictos que puedan presentarse en cualquier interrelación laboral. Es cuando ciertos factores puedan desencadenarse generando grandes posibilidades de causar daños contra la salud de los trabajadores, lo que significa que también habrá grandes perjuicios para la organización (p. 9).

Los accidentes y las enfermedades son de importancia dentro de la actividad laboral, e identificar es una acción determinante de los factores de riesgos psicosociales los que perjudicaran el buen desempeño laboral. De acuerdo con muchos autores, dentro de sus investigaciones, concuerdan que el “estrés” es uno de los riesgos con más relevancia en la salud sanitaria. Se tiene muchos listados de riesgos como Acoso laboral o mobbing, Acosos Sexual. Síndrome de Burnout. Etc (Neffa, 2015), (Camacho R & Mayorga, 2017) (Peiró, 2010) y otros.

### a) Estrés Laboral.

Peiró S (2010) menciona que La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en las últimas encuestas realizadas en el 2010 determinaron que:

Las condiciones laborales son preocupantes porque se determinó, como uno de los riesgos más importantes en la actividad laboral, por las exigencias de nuestra sociedad, sobre todo en el entorno laboral. Las encuestas cuantitativas dieron estos resultados:

- Los riesgos a tener accidentes 22.3%.
- Los riesgos a perder el empleo 21.9%.
- Las cantidades de trabajó a realizar 21.5%.
- Riesgos a tener enfermedad 19.5%.
- Postura que adoptar para ejecutar los trabajos 19.1%.
- Ritmo de trabajo 18.9%.
- Por horarios 17.3%.
- Esfuerzos físicos que se realiza 16.8%.

- La monotonía 15.5%.
- Consideraciones de los trabajadores, que el trabajo afecta negativamente a la salud 22.5%.

Estos resultados determinan que los factores de los riesgos psicosociales tienen evidencias significativas, especialmente cuando son intensas, logrando llegar a ser crónicos y generando patologías psicológicas, dolencias psicósomáticas, molestias de los músculos esqueléticos, enfermedades gastro intestinales y cardiovasculares etc. Todos estos efectos repercuten en resultados negativos en de las organizaciones y desgaste en el clima social la baja producción en las ejecuciones de las actividades, el crecimiento de absentismo, etc. (p. 9)

Neffa, (2015) Define que el estrés laboral es una activación de nuestro organismo que implica un conjunto de respuestas fisiológicas por diversos estímulos que se percibe amenazante, lo cual se genera un mecanismo de defensa para afrontar a los estresores. Pero cuando la carga proviene con alta tensión y el organismo no puede responder, se genera paulatinamente un desgaste en los órganos involucrados, no logrando reaccionar eficazmente a los agentes estresores, comprometiendo graves problemas para la salud. Como la pérdida de memoria, dificultad de concentrarse, mal humor etc. (p. 148).

La Comisión Europea (2015), define “al estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio social y laboral, fundamentalmente en los factores de riesgos psicosociales, generándose por falta capacidad de confrontación donde puede ser insuficiente alterando el bienestar de la salud” (p. 159).

b) Acoso laboral o mobbing

Zapt & Einarsen, (2010) Lo que define, como falta de carencias de recursos, dentro de sus experiencias interpersonales pueden generar resultados muy críticos en estos mecanismos, porque se focaliza en uno o varios, lo que definirá la gravedad de agresión laboral (p. 33).

EUROPEAS (2000) Consideran el acoso como “una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo” (p. 43).

Se caracteriza por las incidencias violentas de forma física o verbal, generando consecuencias en el trabajo como el miedo, temor, desánimo por los constantes abusos y amenazas. Desarrolladas en su mayoría del grado superior jerárquico a los subordinados.

c) Acoso Sexual.

Neffa (2015) define que son encuentros sexuales de forma forzada como puede ser sin contacto sexual directo o con contacto directo. Teniendo como finalidad forzar comportamientos a través de la influencia, poder, como la posición de superioridad sobre un trabajador (p. 340).

Moreno & Baez L (2010) Define que el acoso sexual está considerado de atentar contra los derechos fundamentales de la persona, una violación a su derecho a la intimidad y su libertad (p. 35).

Son insinuaciones que se genera en el ambiente laboral con promesas no deseadas a cambio de favores sexuales.

d) Síndrome de Burnout.

Kalimo (1988), Es la respuesta al estrés emocional crónico y comprende tres formas: cansancio emocional y físico generando baja productividad y la eminente despersonalización (p. 24).

Moreno J & Baez L (2010), Es conocida literalmente como estar quemado, es un conjunto de comportamientos y actitudes que se desarrollan en los trabajadores que tienen altos objetivos profesionales (p. 42).

## **2.2.2. Las dimensiones de los Factores de riesgos psicosociales.**

CoPsoQ-istas21 (2014) sus dimensiones.

Exigencias psicológicas.

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

Los subdimensiones son:

- Exigencias cuantitativas.  
Se refiere la cantidad y el volumen de trabajo y con el tiempo disponible para efectuar. Cuando el tiempo es escaso se genera altas exigencias por el ritmo del trabajo acelerado.
- 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 son obligatoriamente, ni negativas o positivas.
- Exigencias Emocionales.  
Son los sentimientos que afectan, cuando requieren la condición de entender a otras personas en el momento, que tiene los mismos sentimientos, que pueden traspasar a quienes pueden revelar su entendimiento y compasión.
- Exigencias de Esconder Emociones.  
La exigencia del trabajo afectar los sentimientos negativos y positivos, pero en la práctica se usa 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.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Cuando no hay un margen de autonomía para realizar nuestras tareas, cuando en el ambiente laboral no tienes posibilidades para sobreponer nuestras habilidades y conocimientos o falta de sentido.

Las subdimensiones son:

- **Influencia en el Trabajo.**  
Es el límite de la firmeza. De la independencia respecto al contenido y las cláusulas del trabajo, es la forma de usar métodos y ordenanzas, en el ambiente laboral con la cantidad de tareas a realizar.
- **Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo.**  
Es la forma de evaluar el trabajo si cada persona desarrolla oportunidades, habilidades y conocimientos.
- **Control sobre los Tiempos de Trabajo.**  
Es el registro sobre los tiempos de trabajo si representan una ventaja en relación con las condiciones del ambiente laboral. Es cuando se hace pausas o se conversa con los compañeros.
- **Sentido del Trabajo.**  
Es el sentido de ver el trabajo en relación con otros valores o términos, como estar ocupados y lograr a cambio unos ingresos económicos. Las personas logran enfrentar positivamente su salud, sin obstáculos que se pueda afectar en el trabajo frente a otras manifestaciones estresantes.
- **Integración en la Empresa.**  
Está fuertemente relacionado con el anterior subdimensión que es el sentido del trabajo. Sin embargo, se debe meditar la implicancia de cada persona en la empresa y no el contenido del trabajo.

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/as, con actividades incorrectas y no bien definidas, con información inadecuada en el momento.

Los subdimensiones son:

- Claridad de Rol  
Es sobre la función del puesto de trabajo, si la actividad a ejecutar no está bien definida, lograría ser un factor muy estresante.
- Conflicto de Rol.  
Son las exigencias contrarias que pueden estar en el trabajo de carácter profesional o ético. Es cuando lo que hay que hacer entra en conflicto con los reglamentos y valores personales, y pueden ser de larga duración y resultando ser muy estresante.
- Claridad de Liderazgo.  
Es la forma de ejecutar la dirección y la importancia que tiene la calidad de dirigir para tener la seguridad del crecimiento personal, la motivación, para el bienestar del personal. La calidad en dirigir muestra una buena relación con la salud, sobre todo con la salud mental de los trabajadores.
- Calidad de la relación con los Superiores.  
Es la forma de recibir una información apropiada y suficiente, con la ayuda necesaria y preciso.
- Calidad de la relación con los Compañeros/as de Trabajo.  
Es la forma de recibir una ayuda necesaria en el momento preciso. Junto con el sentimiento de ser parte de un grupo social.

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.  
Implica la seguridad de las condiciones del ambiente laboral, donde hay diferentes acciones en un trabajo, como horarios laborales, salarios, la forma de amortización y carrera profesional

- Inseguridad Respectó de las características de Trabajo.

Describe a la firmeza de ciertas características del puesto del trabajo, como el lugar, horarios y actividades que se realizara.

- Estima.

Se refiere al reconocimiento de los superiores y del empeño realizado para cumplir el trabajo, también representa la compensación psicológica de manera suficiente o insuficiente, pero el apoyo apropiado y un trato justo por la parte laboral.

Doble presencia.

Es la reacción del trabajo y familia en concordia, con el compromiso y deber parental. Las mujeres continúan en su mayoría realizando y responsabilizándose de los trabajos domésticos y familiar, lo cual le compromete una carga doble en él trabajó, en comparación con el varón.

Los subdimensiones son:

- Carga de Tareas Domésticas.

Se refiere a la cantidad de trabajo doméstico y familiar. Y ser el responsable principal de ocuparse de las tareas domésticas.

- Preocupación por la parte Doméstica.

Comprende sobre la inquietud o temor de las tareas del trabajo doméstico que producen en el trabajador.

### **2.2.3. Desempeño laboral**

Chávez (2014) Define que es un proceso técnico que se ejecuta para determinar objetivos y lograr la efectividad en su rendimiento laboral con una estimación cuantitativa y cualitativa (p. 75).

Vallejo (2014) define como una valoración integral de la acción de cada individuo en contexto a las actividades que desempeña, metas, aptitudes, resultados y su desarrollo potencial

Campbell J. (2013), lo define como el éxito de las actividades que realiza un individuo, actuando en función a sus objetivos y a los objetivos institucionales u organizacionales.

Chiavenato (2007), lo define como las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización, cabe mencionar que el desempeño de los trabajadores va de la mano con las actitudes y aptitudes, para ello es importante que el personal esté capacitado y evaluado para poder identificar como ha desarrollado sus habilidades. Desempeño Laboral es “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos trazados; este compone la estrategia individual para alcanzar los objetivos” (p. 242).

Entonces la Evaluación de desempeño vendría a ser la forma en la cual, a través de un instrumento de medición y la observación se mide las capacidades, aptitudes, actitudes, destrezas y habilidades que pone en marcha el colaborador para efectuar las metas y objetivos de la organización o institución en la que labora.

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.

#### **2.2.4. Las dimensiones de Desempeño Laboral.**

##### **Calidad y productividad.**

Rodríguez (1999) Es la consecuencia de una disposición emocional positiva, para realizar las 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 resultados de una actividad, generado por el buen desarrollo del ser humano donde prevalecerá sus conocimientos, habilidades y la mejora continua.

## **Conocimiento.**

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 concreta de interpretar por aprendizajes previos, experiencias y por los métodos explicativos, preceptivos para comprender la razón de las cualidades de algún dato que tiene una materia.

John Locke (2015) menciona tres niveles de conocimiento:

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.

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.

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.

### **Compromiso y 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”.

La presente investigación tiene como objetivo identificar el compromiso que concibe el trabajador, en el grado o la medida de cómo se siente identificado con la organización en la cual labora, este sentimiento lo motiva a querer alcanzar los logros institucionales cual si fueran 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).

### **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 muchos nacen sin embargo esta se puede ir desarrollando a lo largo de la vida, independientemente del cargo o posición que ocupe el individuo.

### **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.

### **Niveles de Desarrollo**

- Colaboración, trabajando en equipo con evidente voluntad, participando en las decisiones del mismo, realizando la labor encomendada.

- Coopera y comunica la información, manteniendo al tanto de la información significativa para el equipo.
- Expresa y manifiesta las expectativas positivas de su equipo.
- Solicita opiniones del equipo aprecia las ideas y experiencias de los otros integrantes, conserva una apertura invitando a los miembros a ser parte de los procesos.
- Reconoce los méritos de los integrantes en público, motivando y dándole importancia a su presencia dentro del equipo.
- Acciona para el desarrollo de un clima de trabajo en equipo, en confraternidad, creando vinculo de identidad.
- Afronta los problemas que surgen, pone en evidencia los conflictos del equipo y trabaja para una solución beneficiosa.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Desempeño.** Es una forma de medir las actitudes y aptitudes del ser humano. Pérez Porto & Merino (2017).

**Enfermedades.** Son cambios del estado fisiológico, en lo frecuente por causas conocidas, y revelará los síntomas y signos. Gardey (2008)

**Estrés.** Es el estado de cansancio mental o conjunto de alteraciones que genera el organismo una respuesta física por las exigencias provocadas. Randall & Jhon (2012).

**Factores.** Son elementos que condicionan para lograr tener un resultado. Pérez Porto & Gardey (2009).

**Laboral.** Es la acción de realizar una actividad física o intelectual que percibe un tipo de remuneración. Fernandez Garcia, (2011).

**Liderazgo.** Es una serie de habilidades que define el individuo para influir y que ejerce sobre los demás. Sanchez Gutierrez (2011).

**Psicosociales.** Describe a la conducta humana en su interrelación con la sociedad y su comportamiento en un entorno social y como un elemento de estudio de la psicología y sociología. Kalimo, (1988).

**Riesgos.** Son sucesos de daños o lesión que se produce por consecuencias negativas, o a una exposición a un factor. Menéndez D & Fernández Z (2007).

**Salud.** Es el bienestar que goza el ser vivo en el nivel físico, mental y social. OMS, (1988)

**Seguridad.** Es la propiedad de identificar la confianza, con certeza, bajo un conocimiento claro de algo seguro. Raffino, (2019)

#### **2.4. Enfoque humanista psicológico.**

Los seres humanos están motivados por una serie de necesidades fundamentales, y para tener más claro la perspectiva, valoraremos la teoría de A. Maslow (1991) orienta que los principales motivadores del comportamiento humano son las necesidades, pero aceptando las existencias de varios factores que afectan a la salud mental, como los pensamientos, las emociones, los comportamientos sociales, considerando que el humano estará, arriesgado a diferentes fenómenos vitales que estimulan al estado mental, en problemas o malestares. Para entender dependerá de la jerarquía, de los cinco estadios:

- Necesidades básicas o fisiológicas, siendo las necesidades elementales para continuar la fase siguiente, y están cubiertos por la alimentación, homeostasis, respirar, hidratarse, vestirse, y al no cumplir con estas necesidades por los factores económicos, puede repercutir en sus malestares emocionales.
- Necesidades de seguridad. En este estadio dos el colaborador debe apreciar la estabilidad laboral y la seguridad en sí mismo. La motivación de los trabajadores está ligada en el salario, como reconocimiento de sus actividades, donde los ingresos económicos pueden establecer sus necesidades, Cuando empresa proporciona ambientes óptimos en el área de trabajo no podría establecer esas condiciones negativas.
- Necesidades de afiliación o pertenencia social. Estas necesidades se basan en superar los sentimientos de soledad, por los lazos afectivos hacia ciertos trabajadores, lo que significara mejorar el entorno laboral y establecer lazos en el ambiente social y laboral. Esto ayudará a mejorar las relaciones

sociales en el trabajo paulatinamente, logrando generar la interpretación y entender la complejidad de sus características únicas de cada trabajador, en el afán de sentir, motivar e incentivar para un resultado óptimo en sus actividades y modificando positivamente en sus comportamientos.

- Necesidades de reconocimiento. En esta jerarquización, la necesidad es la estima, es la forma como se valora a los trabajadores dentro del entorno laboral, y lo que puede repercutir en la sociedad. Los reconocimientos marcan diferencias en los trabajadores, donde su entusiasmo genera mayor desarrollo en sus actividades. Mayor confianza, mejora el respeto interior y el equilibrio de su autoestima en las interacciones laborales, la valoración que da la empresa puede generar grandes satisfacciones, logrando dar sentido a sus vidas, por su reputación, estatus, dignidad y el aprecio, lo que lograría llegar a la autorrealización.
- Necesidades de autorrealización. Dentro de ello se alcanza a ponderar en cúspide más alto del humano, es la forma de explorar las potencialidades que cada ser humano, porque es un deseo innato la autorrealización, para que sus capacidades persiguen sus objetivos de manera autónoma y libre. Donde pueden generar ideas genuinas y auténticas, que no tiene prejuicios, tener tolerancia, ser respetuoso y humilde.

### **III. MÉTODOS Y MATERIALES.**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación.**

##### **3.1.1. Hipótesis general.**

Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos, 2019.

##### **3.1.2. Hipótesis específica.**

- Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Calidad y productividad de los trabajadores de la Empresa de Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos.
- Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Conocimiento de los trabajadores de la Empresa de Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos.
- Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Compromiso y presentismo de los trabajadores de la Empresa de Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos.

- Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral, en el aspecto, Iniciativa /liderazgo de los trabajadores de la Empresa de Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos.
- Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral, en el aspecto, Trabajo en equipo de los Trabajadores de la Empresa de Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos.

### **3.2. Variable de estudio.**

Factores de Riesgos Psicosociales.

Desempeño laboral.

#### **3.2.1. Definición conceptual.**

Factores de riesgos psicosociales.

Son características de las condiciones del trabajo, principalmente relacionadas con el diseño, los ambientes y la dirección, que están presentes en el ámbito laboral, de toda organización. Lo que afectará a la salud y bienestar, como: daños psicológicos y fisiológicos.

Desempeño laboral.

Son las acciones o comportamientos de los trabajadores que son muy relevantes para el logro de los objetivos de la organización. El Desempeño de los trabajadores va de la mano con las actitudes y aptitudes, por ello es importante que el personal esté capacitado y evaluado, para poder identificar como ha desarrollado sus habilidades, donde también influye la motivación del trabajador. Donde la motivación es sinónimo de buenos resultados en las actividades cotidianas.

### **3.2.2. Definición operacional.**

Factores de Riesgos Psicosociales.

La definición operacional en la presente investigación se obtiene al aplicar el instrumento de medición Cuestionario ISTAS 21 Versión corta que medirá las dimensiones e indicadores de la presente variable. Y será evaluado de acuerdo con las cinco dimensiones, identificadas que son: Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades, Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, Compensaciones, Doble Presencia.

Desempeño Laboral:

La definición de la presente investigación se obtiene al aplicar el instrumento de medición, cuestionario Evaluación de Desempeño que medirá las dimensiones e indicadores de la presente variable y cuenta con cinco dimensiones, son: Calidad y productividad, Conocimiento, Compromiso y presentismo, Iniciativa / Liderazgo, Trabajo en equipo.

### **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 que es descriptiva, porque se da a conocer las características cómo se manifiestan una o más variables dentro de un determinado contexto y como se desarrolla una situación, fenómeno o hecho

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 intentó establecer el grado de relación que existe entre las variables de estudio.

#### **3.4. Diseño de la investigación**

La presente investigación No Experimental es de enfoque Cuantitativo, de Corte Transversal, porque se ha indagado y se ha recolectado información de forma oportuna para usar el instrumento.

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 en la presente investigación fue de 65 trabajadores de la empresa Inversiones V & P SAC Chorrillos 2019. Los cuales tienen distintas áreas de labor, así como de sus funciones a realizar y no se aplicó ninguna exclusión para esta averiguación. Y se detalla en la siguiente tabla1:

**Tabla 1.**  
*La población total encuestada*

Áreas	Mujeres	Hombres	Total	Edades	
				Min	Max
Administración	2	2	4	29	43
Cevichería	1	8	9	18	53
Karaoke	3	5	8	19	40
Chifa	7	11	18	19	35
Pollería	10	16	26	18	45
Total	23	42	65	18	53
% y Promedio	35%	65%	100%	21	43

Elaborado por: Raul Barzola Osorio

#### 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 estudiaador 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).

La muestra de estudio de la investigación realizada por su naturaleza e importancia fue la totalidad de la población de los trabajadores en la empresa Inversiones V & P SAC que fue de 65. La técnica de muestreo empleada fue no probabilística, por conveniencia.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas que se presentarán para realizar el presente estudio serán:

**La observación.** Porque ayudó a identificar y determinar la existencia de la relación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en la empresa Inversiones V & P SAC. Chorrillos.

**La entrevista.** Que permitió conocer la percepción del colaborador a cerca de su empresa, así como del personal que está a cargo de ellos.

**Técnicas.** Encuestas del ISTAS 21 versión corta, y encuestas de Desempeño laboral.

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Factores de Riesgos Psicosociales

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.

Es confiable mediante el alfa de Cronbach

**Tabla 2.**  
*Confiabilidad de la escala de Factores de Riesgos Psicosociales*

Resumen de procesamiento		Factores de Riesgos Psicosociales	
		N	%
Casos	Válido	65	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
	Total	65	100.0
Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	<b>N de elementos</b> 20	<b>Valor</b> .742

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

En la tabla 2 se observa que el valor  $\alpha = 0,742 < 0.8$  mínimo aceptable, con una diferencia  $-0.058$ , la muestra de grado es, aceptable la confiabilidad, garantizando la consistencia de los resultados sobre factores de riesgos psicosociales, independiente de la fecha que evalué a los mismos trabajadores la muestra encuestada siempre se obtendrá puntuaciones semejantes.

La validez de estos instrumentos fue evaluada por los expertos, que firmaron y sellaron los formatos.

El Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas. Con DNI N° 06810223

Grado Académico: Doctor en Educación.

El Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada con DNI N° 09946516.

Grado Académico. Doctor en Psicología.

Desempeño laboral.

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.
- Satisfactorio
- Muy Satisfactorio
- Sobresaliente

Es confiable mediante el alfa de Cronbach

**Tabla 3.**  
*Confiabilidad de la escala de Desempeño Laboral*

Resumen de procesamiento		Desempeño Laboral	
		N	%
Casos	Válido	65	100.0
	Excluido	0	0
	Total	65	100.0
Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	N de elementos	valor
		21	.870

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

En la tabla 3 se observa que el valor  $\alpha = 0,870 > 0.8$  mínimo aceptable, con una diferencia 0.07, la muestra de grado es de confiabilidad, garantizando la consistencia de los resultados de desempeño laboral, independiente de la fecha que evalué a los mismos trabajadores siempre se obtendrá puntuaciones semejantes.

La validez de estos instrumentos fue evaluada por los expertos que firmaron y sellaron los formatos

El Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas. Con DNI N° 06810223

Grado Académico: Doctor en Educación

El Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada con DNI N° 09946516.

Grado Académico. Doctor en Psicología.

### **3.7. Métodos de análisis de datos.**

Se elaboró una base de datos en Excel de lo cual se exportará al programa estadístico SPSS versión 24, que servirá para procesar y codificar y hacer el análisis de regresión lineal múltiple e interpretación de los datos, de esta forma se busca correlacionar las variables predictoras con la variable criterio.

Los resultados obtenidos son presentados en tablas de cada variable de estudio, y gráficos descriptivos que se manejarán bajo los criterios determinados por la estadística descriptiva.

### **3.8. Aspectos deontológico- éticos.**

En esta investigación se consideró los principios éticos de los psicólogos y el código de conducta American Psychological Association (APA) a cerca de la investigación científica, prevaleciendo el derecho fundamental de respeto a la persona.

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 Gerente General de la Empresa Inversiones V&P SAC Chorrillos 2019 el cual está a cargo de los trabajadores que son nuestra población a evaluar.

Principio de Beneficencia y no maleficencia.

Este principio se basa en hacer el bien y se asume la responsabilidad de no hacer daño a las personas con quienes interactúa en la investigación.

Principio de respeto por los derechos y la dignidad de las personas. Como la privacidad y confidencialidad, protegiendo los derechos y el bienestar de las personas, conociendo la diferencia cultural e individual, edad, género, raza, nacionalidad, religión identidad u orientación sexual, discapacidad, idioma sin prejuicio alguno APA, (2010).

#### IV. RESULTADOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

##### 4.1. Análisis de datos descriptivos.

**Tabla 4.**  
*Datos descriptivos*

Factores de Riesgos Psicosociales		
N	Válido	65
	Perdidos	0
Mediana		36.0000
Moda		41.00 <sup>a</sup>
Rango		44.00
Mínimo		11.00
Máximo		55.00
Percentiles	25	26.0000
	50	36.0000
	75	41.0000

Son válidos los 65 datos de las muestras, pero no existen valores perdidos. La línea de los valores va desde 11 que es el mínimo, hasta el máximo que es de 55.

La moda es 41.00, es la frecuente de la escala de 65 encuestados de la muestra que presenta altos riesgos. El valor de la mediana es 36.000 lo que significa la mitad del tamaño de los encuestados de forma ordenado de menor a mayor no perciben o presenta factores de riesgos psicosociales, en la otra mitad perciben de acuerdo a los riesgos alto. Se observará que ninguna categoría esté nula o vacía.

La fórmula de la posición es  $Q_k = \frac{k(n+1)}{4}$  se eligió cuartiles con los tres valores (1, 2 y 3) de la variable que van a dividir el conjunto de datos ordenados, que concuerdan con los percentiles de 25, 50 y 75 equitativamente. El percentil 25 ( $Q_1$ ) es lo que representa el 25% y por tanto estamos en condiciones de asegurar que en recorrido intercuartílico tiene menos o igual a 26.000; El percentil 50 ( $Q_2$ ) lo que representa es el 50% y por tanto estamos en condiciones de asegurar que en recorrido intercuartílico tiene menos o igual a 36.000 o lo que es lo mismo a la

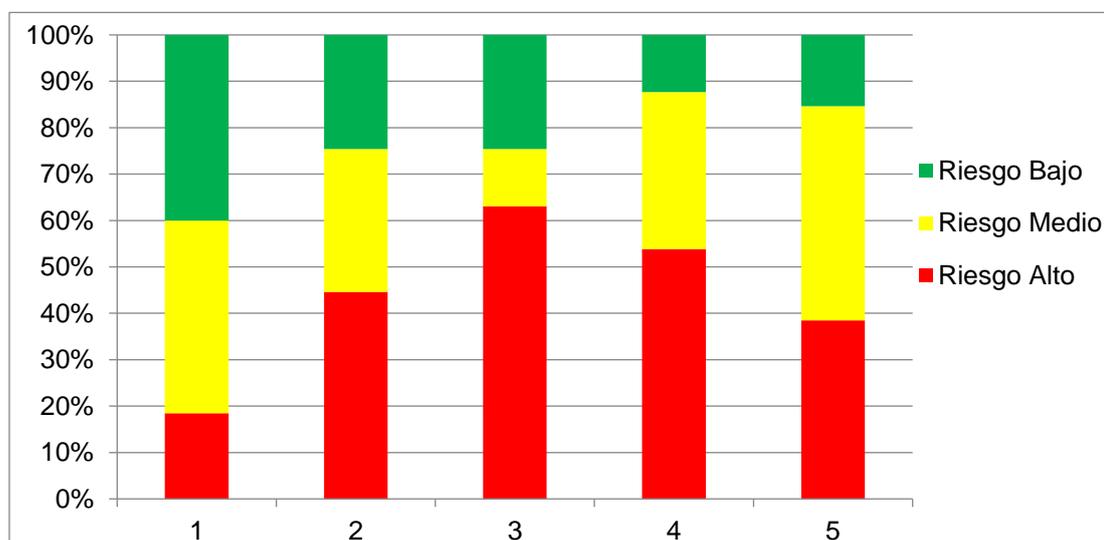
mediana. y el percentil 75 ( $Q_3$ ) es lo que representa 75% y por tanto estamos en condiciones de asegurar que en recorrido intercuartílico tiene menos o igual a 41.000. El recorrido entre el máximo y mínimo de los encuestados hay una diferencia de 44.00 puntos.

#### 4.2. Resultados de los factores de riesgos psicosociales

**Tabla 5.**

*Factores de riesgos psicosociales*

Escala	Exigencias psicológicas	Trabajo activo	Apoyo social	Compensaciones	Doble presencia
		y desarrollo de habilidades	en la empresa y calidad del liderazgo		
Dimensiones	1	2	3	4	5
Riesgo Alto	12	29	41	35	25
Riesgo Medio	27	20	8	22	30
Riesgo Bajo	26	16	16	8	10
	65	65	65	65	65



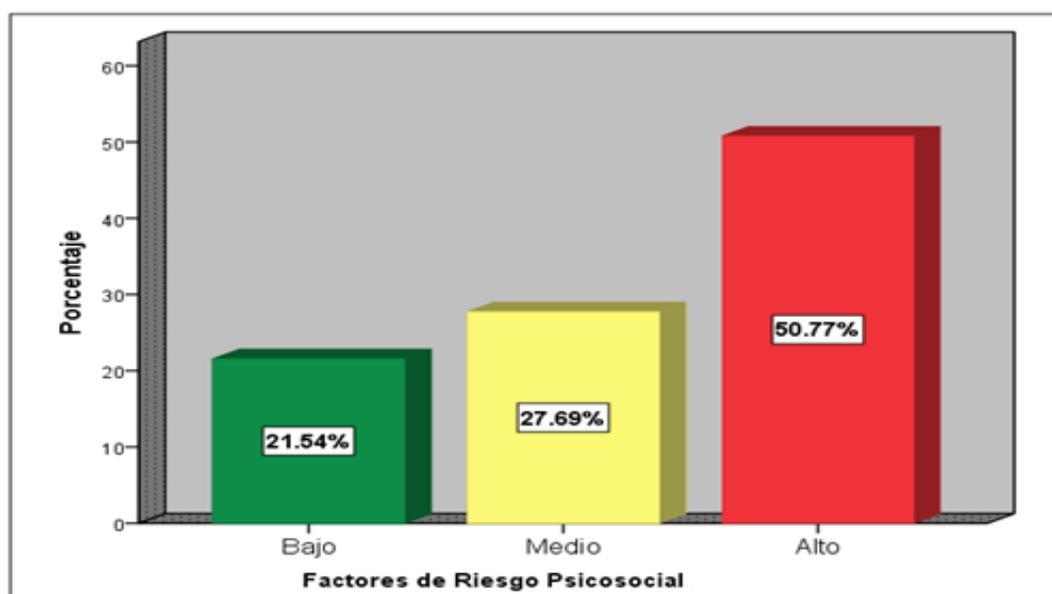
**Gráfica 1.** Resultados de los factores de riesgos psicosociales

Los resultados obtenidos en la tabla 3 y gráfica 1 nos indica que en las dos dimensiones como “Apoyo social en la Empresa y la calidad de liderazgo” donde presenta el 62% de riesgos alto, lo que significa que no hay apoyo de los superiores, con actividades mal definidas o mal informadas. La dimensión de

“Compensaciones” presenta 53% de riesgos alto, lo que significa es que hay un trato injusto donde no se le reconoce el trabajo ejecutado y con remuneraciones muy bajo. La dimensión “trabajo activo y desarrollo de habilidades” presenta el 45% de riesgos medio, lo que significa que no puede demostrar sus habilidades, donde carece el sentido del desarrollo personal. La dimensión “doble presencia” presenta el 40% de riesgos medio, lo que significa que las mujeres que son madres están pensando en actividades domésticas y en los hijos. Y la dimensión de “exigencias psicológicas” presenta el 41% de riesgos medio, lo que significa que los trabajos rápidos esta medianamente controladas, pero igual se muestra que hay sentimientos ocultos y se callan para no ser despedidos.

**Tabla 6.**  
*Resultados factores de riesgos psicosociales*

Factores de Riesgos Psicosociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	21.5	21.5	21.5
	Medio	18	27.7	27.7	49.2
	Alto	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



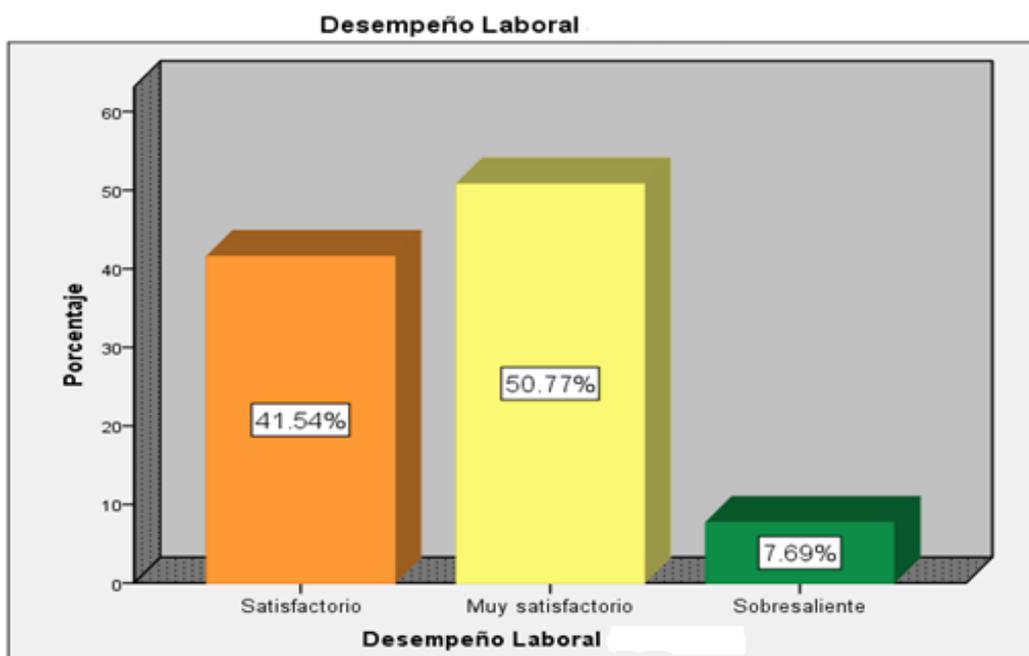
**Gráfica 2.** Factores de riesgos psicosocial escala de likert

En la Tabla 6 y la gráfica 2 se observa las frecuencias de las escalas donde presenta riesgos bajo es  $n=14/65$  con el porcentaje 21.54%, los riesgos medio presenta de  $n=18/65$  con el porcentaje de 27.7% y la escala de riesgos alto presenta

de  $n=33/65$  con el porcentaje es 50.77%. lo que significa que los factores de riesgos psicosocial en la Empresa Inversiones V&P SAC Chorrillos hay una gran magnitud de riesgos altos que están desarrollando los trabajadores de la Empresa.

**Tabla 7.**  
*Desempeño Laboral*

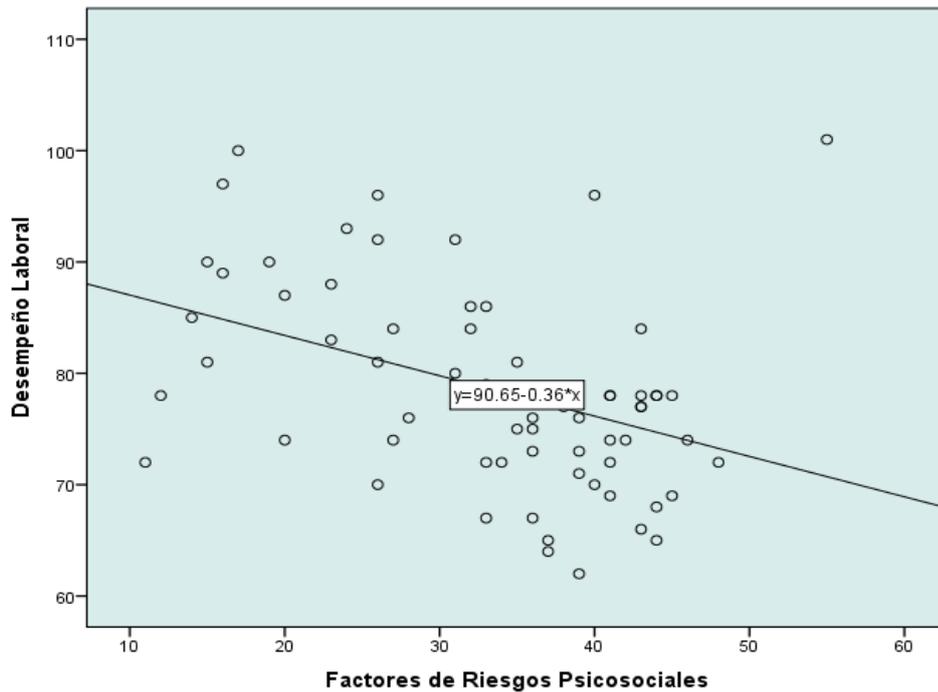
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfactorio	27	41.5	41.5	41.5
	Muy satisfactorio	33	50.8	50.8	92.3
	Sobresaliente	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



**Gráfica 3.** Desempeño laboral – escala de Likert

En la tabla 7 y la gráfica 3, se observa la frecuencia de las escales de Likert donde satisfactorio presenta de  $n=27/65$  con el porcentaje de 41.5%, la escala muy satisfactoria presenta de  $n=33/65$  con el porcentaje de 50.8% y la escala sobresaliente presenta de  $n=5/65$  con el porcentaje 7.69%. Lo que significa que en la variable desempeño laboral hay un compromiso intrapersonal, pero no sobresaliente en su interpersonal.

### 4.3. Prueba de hipótesis.



**Gráfica 4.** Dispersión de las variables independiente y dependiente

El gráfico 4 nos permite interpretar el grado de asociación lineal entre las variables cuantitativas y la relación de la variable X y variable Y. los puntos están dispersos de la lineal, lo que podemos sospechar que la relación lineal que muestra el diagrama es débil  $\pm 90.65, \pm 0.36$ -, donde nos da la certeza que es tan fuerte la relación lineal entre las dos variables. Mientras es más cercano este al uno la relación, es fuerte y mientras es más cerca a cero será nula, es decir, a mayores factores de riesgos, baja el desempeño laboral.

### 4.3.1. Primera hipótesis específica.

**Tabla 8.**

*Correlación primera hipótesis específica.*

#### 1.1 Primera Correlaciones

		Desempeño laboral: calidad y productividad	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	Factores de riesgo aspecto apoyo social	Factores de riesgo aspecto compensaciones	Factores de riesgo aspecto doble presencia
Correlación de Pearson	Desempeño laboral aspecto calidad y productividad	1,000	-,132	-,157	-,348	-,190	-,206
	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	-0,132	1,000	,253	,478	,295	,055
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-0,157	,253	1,000	,557	,196	,091
	Factores de riesgo aspecto apoyo social	-0,348	0,478	0,557	1,000	,168	,194
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	-0,190	,295	,196	,168	1,000	,333
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	-0,206	,055	,091	,194	,333	1,000
	Sig. (unilateral)	Desempeño laboral aspecto calidad y productividad	.	,148	,107	,002	,065
Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas		0,148	.	,021	,000	,009	,331
Factores de riesgo aspecto trabajo activo		0,107	,021	.	,000	,059	,236
Factores de riesgo aspecto apoyo social		0,002	,000	,000	.	,091	,061
Factores de riesgo aspecto compensaciones		0,065	,009	,059	,091	.	,003
Factores de riesgo aspecto doble presencia		0,049	,331	,236	,061	,003	.
N		Desempeño laboral aspecto calidad y productividad	65	65	65	65	65

Para realizar un análisis de la regresión lineal debemos tener en cuenta que debe haber una regresión lineal entre cada una de las subvariables predictores y la variable de criterio; calculamos el coeficiente de correlación de Pearson y contrastamos para cada una de las variables predictores  $H_0: \rho \leq 0$ , para ver si están correlacionadas.

En la tabla 8 se dan los coeficientes de correlación de Pearson muestrales y la significación del contraste. Se puede observar que la variable criterio “Desempeño Laboral – Calidad y Productividad” está correlacionada negativamente en el nivel bajo con todas las variables predictoras: “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo, Apoyo Social, Compensaciones y Doble presencia” con  $p$  – valores: -0.132, -0.157, -0.348 y -0.190, respectivamente para un nivel del 5%.

La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.478 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Exigencia Psicológicas”. Igualmente, La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.557 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”.

Para decidir qué variable entra en cada paso, hemos escogido para este análisis el método de pasos sucesivos. Es una forma de selección de variables predictoras. Éste, tal vez es el más utilizado, ya que el proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable predictora distinta.

En este caso las variables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 9.**  
*Variables entradas\_ eliminadas primera hipótesis.*  
**1.2 Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>**

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Factores de riesgo aspecto apoyo social		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para- entrar $\leq ,050$ , Probabilidad- de-F-para-eliminar $\geq ,100$ ).

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto calidad y productividad

En la tabla 9 se observa que la única variable que entra en el modelo es la más correlacionada con la variable criterio, en este caso es “Factores de Riesgo -

Apoyo Social”, con coeficiente de correlación de Pearson de -0,348. Es la variable predictora que explicará un porcentaje máximo de la variable criterio.

En este caso ya no procede que ingresen más subvariables predictoras pues sus p-valores superan a 0.05.

**Tabla 10.**  
*Variables excluidas primera hipótesis.*  
**1.3 Variables excluidas<sup>a</sup>**

	<b>Modelo</b>	<b>En beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Correlación parcial</b>	<b>Estadísticas de colinealidad Tolerancia</b>
1	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	,045 <sup>b</sup>	,329	,743	,042	,772
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	,054 <sup>b</sup>	,374	,709	,047	,690
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	-,135 <sup>b</sup>	-1,131	,263	-,142	,972
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	-,144 <sup>b</sup>	-1,204	,233	-,151	,962

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto calidad y productividad

b. Predictores en el modelo: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

En la tabla 10 se observa los detalles de las variables excluidas. En el primero y único paso han quedado fuera las variables restantes, “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo, Compensaciones, Doble Presencia”. La columna de en beta nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente será “Trabajo Activo” (con coeficiente de correlación parcial de  $0,047 > 0,042 > -0,142 > -0,151$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las variables predictoras con la variable dependiente Desempeño Laboral ante los riesgos psicosociales.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada variable predictora correspondiente que no está explicada por las variables predictoras que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre,

que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las variables predictoras que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás predictoras, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia presenta “Compensaciones” con 0,972, con “Doble Presencia” 0,962 y seguida de “Exigencias Psicológicas” con 0,775, finalmente “Trabajo Activo” con 0,690. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera: tolerancia =  $1 - r_i^2$  donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con “Desempeño laboral” ante los factores de riesgos psicosociales.

Compensaciones:  $0,972=1-0,1902$ ; Doble presencia:  $0,962=1-0,2062$

Exigencias psicológicas:  $0,772=1-0,1322$ ; Trabajo activo y Desarrollo de habilidades:  $0,690=1-0,1572$

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0,05. En este caso es “Calidad y productividad” con significación 0.

En beta vuelve a ser el coeficiente que lleva cada una de ellas en el modelo, si entrasen a formar parte de la ecuación cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la variable “Desempeño Laboral”, ante los factores de riesgos psicosociales, quitando la influencia que han entrado en el modelo: “Apoyo social”. Esta correlación ha bajado de valor, cosa que debe ser lógica, por lo mencionado en el paso 1

**Tabla 11.**  
*Anova primera hipótesis.*  
**1.4 ANOVA<sup>a</sup>**

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	40,987	1	40,987	8,661	,005 <sup>b</sup>
	Residuo	298,151	63	4,733		
	Total	339,138	64			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto calidad y productividad

b. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

En la tabla 11 se observa el primer y único paso nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de la variabilidad de la variable Desempeño Laboral – Calidad y Productividad explicada por Factores de Riesgo – Apoyo Social y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $40,987 + 298,151 = 339,138$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $40,987/1 = 40,987$ ;  $298,151/63 = 4,733$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 63 grados de libertad,  $F = 40,987/4,733 = 8,661$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : «no existe regresión». Por lo que, con una F de 8,661 y un p-valor  $0.005 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando solo ha entrado la variable “Factores de Riesgo – Apoyo Social”.

El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado en población por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5 + e$  donde Y es la variable criterio,  $X_i$  las predictoras, donde  $i = 1, 2, 3, 4, 5$  el subíndice 5, indica el número de variables que entran a formar parte en el modelo y “e” es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera:  $\hat{y} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5$ . El residuo será  $e = y - \hat{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\hat{y}_i = a_0 + a_1 X_{1i} + a_2 X_{2i} + a_3 X_{3i} + a_4 X_{4i} + a_5 X_{5i}$  para  $i = 1, \dots, 64$ , y, también,  $e_i = y_i - \hat{y}_i$ , es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 12.**  
**Coeficientes primera hipótesis**  
**1.5 Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizado	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	15,746	,540		29,154	,000	14,667	16,825
Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,194	,066	-,348	-2,943	,005	-,325	-,062

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto calidad y productividad

En la Tabla 12 se observa. Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 0, 1, 2, 3, 4, 5$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$  la constante y el coeficiente de Factores de Riesgo – Apoyo Social, respectivamente.

Con una t de Student de 29,154 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5%, la constante entra en el modelo; con una t de -2,943 y significación de 0,005  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como: Desempeño Laboral – Calidad Productividad = 15,746 - 0,194 · Factores de Riesgo – Apoyo Social. (los valores escogidos son los referentes a la columna B) Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser: Z Desempeño Laboral – Calidad Productividad = -0.348·Z Factores de Riesgo – Apoyo Social. (coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la variable que más peso tiene en el modelo es Factores de Riesgo – Apoyo Social, pues el coeficiente en el modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) e influye negativamente, si su valor aumenta, disminuye el de Desempeño Laboral – Calidad Productividad. Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante del diferido, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [14,667, 16,825]$ ,  $\alpha_1 \in [-0.325, -0.062]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

**Tabla 13.**  
*Resumen del modelo primera hipótesis*  
**1.6 Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,348 <sup>a</sup>	,121	,107	2,175

a. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

b. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto calidad y productividad

En la tabla 13 se observa. Para saberlo se ha de estudiado el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de la variabilidad de variable criterio que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime al 0% será peor.

En el primer escalón, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra “Factores de Riesgo – Apoyo Social” y de la variable criterio “Desempeño Laboral –Calidad y Productividad”. Su valor equivalente a -0,348 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los Factores de Riesgo – Apoyo social, disminuirá el Desempeño Laboral –Calidad y Productividad de los trabajadores encuestados.

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0,121 indica que el 12,1% de la varianza de la variable “Desempeño Laboral –Calidad y Productividad” se explica por el modelo de regresión construido.

### 4.3.2. Segunda hipótesis específica

**Tabla 14.**

*Correlaciones segundas hipótesis*

**2.1 Correlaciones**

		<b>Desempeño laboral aspecto conocimiento</b>	<b>Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas</b>	<b>Factores de riesgo aspecto trabajo activo</b>	<b>Factores de riesgo aspecto apoyo social</b>	<b>Factores de riesgo aspecto compensaciones</b>	<b>Factores de riesgo aspecto doble presencia</b>
Correlación de Pearson	Desempeño laboral aspecto conocimiento	1,000	-,024	-,302	-,292	-,191	,065
	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	-,024	1,000	,253	,478	,295	,055
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,302	,253	1,000	,557	,196	,091
	Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,292	,478	,557	1,000	,168	,194
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	-,191	,295	,196	,168	1,000	,333
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	,065	,055	,091	,194	,333	1,000
	Sig. (unilateral)	Desempeño laboral aspecto conocimiento	.	,423	,007	,009	,064
Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas		,423	.	,021	,000	,009	,331
Factores de riesgo aspecto trabajo activo		,007	,021	.	,000	,059	,236
Factores de riesgo aspecto apoyo social		,009	,000	,000	.	,091	,061
Factores de riesgo aspecto compensaciones		,064	,009	,059	,091	.	,003
Factores de riesgo aspecto doble presencia		,304	,331	,236	,061	,003	.
N		Desempeño laboral aspecto conocimiento	65	65	65	65	65

Para realizar un análisis de la regresión lineal se debe tener en cuenta una regresión lineal entre cada una de las subvariables predictoras y la variable de criterio; se calcula el coeficiente de correlación de Pearson y se contrasta para cada una de las variables predictoras  $H_0: \rho \leq 0$ , para ver si están correlacionadas.

En la tabla 14 se dan los coeficientes de correlación de Pearson muestrales y la significación del contraste. se puede observar que la variable criterio Desempeño Laboral –Conocimiento está correlacionada negativamente en el nivel bajo con las cuatro primeras variables predictoras: Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, trabajo activo, apoyo social, y con p – valores: -0.024, -0.302, -0.292, y -0.191 respectivamente para un nivel del 5%; y está correlacionada positivamente en nivel muy bajo con la última variable factores de riesgo – doble presencia con un p – valore 0.065.

La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.478 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas”. igualmente, la variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.557 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”. igualmente, “Factores de Riesgo-Doble Presencia esta correlacionada con “Factores de riesgo-Compensaciones” con coeficiente de 0,333

Para decidir qué variable entra en cada paso, se ha escogido para este análisis el método de pasos sucesivos. Es una forma de selección de variables predictoras. Éste, tal vez sea el más utilizado, ya que el proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable predictora distinta.

En este caso las variables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 15.***VARIABLES ENTRADAS ELIMINADAS, SEGUNDA HIPÓTESIS***2.2 Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>**

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Factores de riesgo aspecto trabajo activo		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para- entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para- eliminar >= ,100).

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto conocimiento

En la Tabla 15 se observa. La primera y única variable que entra en el modelo es la más correlacionada con la variable criterio, en este caso es “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”, con coeficiente de correlación de Pearson de -0,302. Es la variable predictora que explicará un porcentaje máximo de la variable criterio.

En este caso ya no procede que ingresen más subvariables predictoras pues sus p-valores superan a 0.05.

**Tabla 16.***VARIABLES EXCLUIDAS SEGUNDA HIPÓTESIS.***2.3 Variables excluidas<sup>a</sup>**

Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
1 Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	,056 <sup>b</sup>	,444	,658	,056	,936
Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,180 <sup>b</sup>	-1,250	,216	-,157	,690
Factores de riesgo aspecto compensaciones	-,137 <sup>b</sup>	-1,121	,266	-,141	,962
Factores de riesgo aspecto doble presencia	,093 <sup>b</sup>	,769	,445	,097	,992

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto conocimiento

b. Predictores en el modelo: (Constante), Factores de riesgo aspecto trabajo activo

En la tabla 16 observamos los detalles de las variables excluidas. En el primero y único paso han quedado fuera las variables restantes, “Factores de Riesgo– Exigencias Psicológicas”, “Factores de Riesgo – Apoyo Social”, “Factores de Riesgo – Compensaciones”, “Factores de riesgo – Doble Presencia”. La columna

de en beta nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente será “Exigencias Psicológicas” (con coeficiente de correlación parcial de  $0,097 > 0,056 > -0,141 > -0,157$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las variables predictoras con la variable dependiente “Desempeño Laboral” ante los “Riesgos Psicosociales”

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada variable predictora correspondiente que no está explicada por las variables predictoras que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las variables predictoras que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás predictoras, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia presenta “Exigencias psicológicas” con 0,936 y seguida de “Apoyo social” con 0,690, finalmente “Compensaciones” con 0,962. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera: tolerancia =  $1 - r_i^2$  donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con “Desempeño laboral” ante los factores de riesgo psicosocial.

Doble presencia:  $0,992=1-0,0652$ ; Compensaciones:  $0,962=1-0,1912$ .

Exigencias psicológicas:  $0,936=1-0,0242$ ; Apoyo Social:  $0,690=1-0,2922$ .

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0,05. En este caso es “Calidad y productividad” con significación 0.

En beta vuelve a ser el coeficiente que lleva cada una de ellas en el modelo, si entrasen a formar parte de la ecuación cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la variable “Desempeño Laboral”, ante los factores de riesgos psicosociales, quitando la influencia que han entrado en el modelo: “Trabajo Activo”. Esta correlación ha bajado de valor, cosa que debe ser lógica, por lo mencionado en el paso 1

**Tabla 17.**  
*Anova segunda hipótesis*

**2.4 ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regresión	34,169	1	34,169	6,326	,014 <sup>b</sup>
	Residuo	340,292	63	5,401		
	Total	374,462	64			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto conocimiento

b. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto trabajo activo

En el primer y único paso se presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de la variabilidad de la variable “Desempeño Laboral – Conocimiento” explicada por “Factores de Riesgo – Trabajo Activo” y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $34,169 + 340,292 = 374,462$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $34,169/1 = 34,169$ ;  $340,292 /63 = 5,401$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 63 grados de libertad,  $F = 34,169/5,401 = 6,326$ .

El contraste que se hace es  $H_0$ : «no existe regresión». Por lo que, con una F de 6,326y un p-valor  $0.014 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando solo ha entrado la variable “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”.

El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado en población por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5 + e$  donde Y es la variable criterio,  $X_i$  las predictoras, donde  $i = 1, 2, 3, 4, 5$  el subíndice 5, indica el número de

variables que entran a formar parte en el modelo y “e” es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera:  $\hat{y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5$ . El residuo será  $e = y - \hat{y}$ . Y este plano se da para cada individuo i:  $\hat{y}_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + a_3X_{3i} + a_4X_{4i} + a_5X_{5i}$  para  $i = 1, \dots, 64$ , y, también,  $e_i = y_i - \hat{y}_i$ , es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 18.**  
*Coefficientes segunda hipótesis.*

**2.5 Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	20,562	,741		27,767	,000	19,082	22,042
Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,206	,082	-,302	-2,515	,014	-,370	-,042

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto conocimiento

En la Tabla 18 se observa. Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 0, 1, 2, 3, 4, 5$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$  la constante y el coeficiente de “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”, respectivamente.

Con una t de Student de 27,767 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5%, la constante entra en el modelo; con una t de -2,515 y significación de 0,014  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como: Desempeño Laboral – Conocimiento = 20,562 - 0,206 · “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”. (los valores escogidos son los referentes a la columna B) Tipificando, el modelo pasaría a ser: Z Desempeño Laboral – Conocimiento = - 0.302·Z “Factores de Riesgo – Trabajo Activo” (coeficientes estandarizados). Esto

nos dice que la variable que más peso tiene en el modelo es “Factores de riesgo – Trabajo Activo”, pues el coeficiente en el modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) e influye negativamente, si su valor aumenta, disminuye el de Desempeño Laboral – Conocimiento. Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de los tres coeficientes, además de la estimación puntual que se acaba de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [19,082,22,042]$ ,  $\alpha_1 \in [-0.370, -0.042]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

**Tabla 19.**

*Resumen del modelo segunda hipótesis.*

**2.6 Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,302 <sup>a</sup>	,091	,077	2,324

a. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto trabajo activo

b. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto conocimiento

En la Tabla 19 se observa. Para saberlo se ha estudiado el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de la variabilidad de variable criterio que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime al 0% será peor.

En el primer escalón, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra “Factores de Riesgo – Trabajo Activo” y de la variable criterio “Desempeño Laboral –Conocimiento”. Su valor equivalente a -0,302 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”, disminuirá el “Desempeño Laboral – Conocimientos” de los trabajadores encuestados. “R” cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0,091 indica que el 9,1% de la varianza de la variable “Desempeño Laboral – Conocimiento” se explica por el modelo de regresión construido.

### 4.3.3. Tercera hipótesis específica

**Tabla 20.**

*Correlaciones tercera hipótesis.*

#### 3.1 Correlaciones

		Desempeño laboral aspecto compromiso y presentismo	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	Factores de riesgo aspecto apoyo social	Factores de riesgo aspecto compensaciones	Factores de riesgo aspecto doble presencia
Correlación de Pearson	Desempeño laboral aspecto compromiso y presentismo	1,000	-,190	-,330	-,334	-,096	-,050
	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	-,190	1,000	,253	,478	,295	,055
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,330	,253	1,000	,557	,196	,091
	Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,334	,478	,557	1,000	,168	,194
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	-,096	,295	,196	,168	1,000	,333
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	-,050	,055	,091	,194	,333	1,000
	Sig. (unilateral)	Desempeño laboral aspecto compromiso y presentismo	.	,064	,004	,003	,224
Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas		,064	.	,021	,000	,009	,331
Factores de riesgo aspecto trabajo activo		,004	,021	.	,000	,059	,236
Factores de riesgo aspecto apoyo social		,003	,000	,000	.	,091	,061
Factores de riesgo aspecto compensaciones		,224	,009	,059	,091	.	,003
Factores de riesgo aspecto doble presencia		,345	,331	,236	,061	,003	.
N		Desempeño laboral aspecto compromiso y presentismo	65	65	65	65	65

Para realizar un análisis de la regresión lineal se debe tener en cuenta que debe haber una regresión lineal entre cada una de las subvariables predictores y la variable de criterio; se calcula el coeficiente de correlación de Pearson y contrastamos para cada una de las variables predictores  $H_0: \rho \leq 0$ , para ver si están correlacionadas.

En la tabla 20 se dan los coeficientes de correlación de Pearson muestrales y la significación del contraste. Se puede observar que la variable criterio “Desempeño Laboral – Compromiso y Presentismo” está correlacionada negativamente en el nivel bajo con todas las variables predictoras: “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, Factores de Riesgo - Trabajo Activo, Factores de Riesgo – Apoyo Social, Factores de Riesgo - Compensaciones y Factores de Riesgo - Doble Presencia” con p – valores: -0.190, -0.330, -0.334 y -0.096, respectivamente para un nivel del 5%

La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.478 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas”. Igualmente, La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.557 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”.

Para decidir qué variable entra en cada paso, hemos escogido para este análisis el método de pasos sucesivos. Es una forma de selección de variables predictoras. Éste, tal vez sea el más utilizado, ya que el proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable predictora distinta.

En este caso las variables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 21.***VARIABLES ENTRADAS ELIMINADAS TERCERA HIPÓTESIS.***3.2 Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>**

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Factores de riesgo aspecto apoyo social		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F- para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F- para-eliminar $\geq$ ,100).

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto compromiso y presentismo

En la Tabla 21 se observa. La única variable que entra en el modelo es la más correlacionada con la variable criterio, en este caso es “Factores de Riesgo - Apoyo Social”, con coeficiente de correlación de Pearson de -0.334. Es la variable predictora que explicará un porcentaje máximo de la variable criterio.

En este caso ya no procede que ingresen más subvariables predictoras pues sus p-valores superan a 0.05.

**Tabla 22.***VARIABLES EXCLUIDAS TERCERA HIPÓTESIS.***3.3 Variables excluidas<sup>a</sup>**

Modelo		En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
1	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	,040 <sup>b</sup>	-,293	,770	-,037	,772
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,209 <sup>b</sup>	-1,476	,145	-,184	,690
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	-,041 <sup>b</sup>	-,337	,737	-,043	,972
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	,015 <sup>b</sup>	,123	,902	,016	,962

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto compromiso y presentismo

b. Predictores en el modelo: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

En la tabla 22 observamos los detalles de las variables excluidas. En el primero y único paso han quedado fuera las variables restantes, “Factores de Riesgo – Exigencias psicológicas, Factores de Riesgo – Trabajo Activo, Factores de Riesgo – Compensaciones, Trabajo de riesgo – Doble Presencia. La columna

de en beta nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente será “Doble Presencia” (con coeficiente de correlación parcial de  $0,016 > 0,037 > -0,043 > -0,184$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las variables predictoras con la variable dependiente “Desempeño Laboral” ante los riesgos psicosociales.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada variable predictora correspondiente que no está explicada por las variables predictoras que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las variables predictoras que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás predictoras, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia presenta “Compensaciones” con 0,972, “Doble presencia” con 0,962, y en seguida “Exigencias psicológicas” con 0,772, finalmente “Trabajo activo” con 0,690, de Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera: tolerancia =  $1 - r_i^2$  donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con “Desempeño laboral” ante los factores de riesgo psicosocial.

Compensaciones:  $0,972=1-0,0962$ ; Doble presencia:  $0,962=1-0,0552$

Exigencias psicológicas:  $0,772=1-0,1902$ ; Trabajo activo y Desarrollo de habilidades:  $0,690=1-0,3302$

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0,05. En este caso es “Compromiso y Presentismo” con significación 0. En beta vuelve a ser el coeficiente que lleva cada una de ellas en el modelo, si entrasen a formar parte de la ecuación cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la variable “Desempeño Laboral”, ante los factores de riesgos psicosociales, quitando la influencia que han entrado en el modelo: “Apoyo social”. Esta correlación ha bajado de valor, cosa que debe ser lógica, por lo mencionado en el paso 1

**Tabla 23.**  
*Anova tercera hipótesis.*

**3.4 ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regresión	31,958	1	31,958	7,908	,007 <sup>b</sup>
	Residuo	254,596	63	4,041		
	Total	286,554	64			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto compromiso y presentismo

b. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

En la Tabla 23 se observa. En el primer y único paso presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de la variabilidad de la variable “Desempeño Laboral – Compromiso y Presentismo” explicada por “Factores de Riesgo – Apoyo Social” y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $31,958 + 254,596 = 286,554$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $31,958/1 = 31,958$ ;  $254,596 / 63 = 4,041$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 63 grados de libertad,  $F = 31,958/4,041 = 7,908$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : «no existe regresión». Por lo que, con una F de 7,908 y un p-valor  $0.007 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando solo ha entrado la variable “Factores de Riesgo – Apoyo Social”.

El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado en población por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5 + e$  donde Y es la variable criterio,  $X_i$  las predictoras, donde  $i = 1, 2, 3, 4, 5$  el subíndice 5, indica el número de variables que entran a formar parte en el modelo y “e” es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera:  $\hat{y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5$ . El residuo será  $e = y - \hat{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\hat{y}_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + a_3X_{3i} + a_4X_{4i} + a_5X_{5i}$  para  $i = 1, \dots, 64$ , y, también,  $e_i = y_i - \hat{y}_i$ , es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano

**Tabla 24.**  
*Coefficientes tercera hipótesis.*

**3.5 Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta	t		Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	16,477	,499		33,015	,000	15,480	17,475
Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,171	,061	-,334	-2,812	,007	-,293	-,049

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto compromiso y presentismo

En la Tabla 24 se observa. Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 0, 1, 2, 3, 4, 5$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$  la constante y el coeficiente de “Factores de Riesgo – Apoyo Social”, respectivamente.

Con una  $t$  de Student de 33,015 y un  $p$ -valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5%, la constante entra en el modelo; con una  $t$  de -2,812 y significación de 0,007  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como: Desempeño Laboral – Compromiso y Presentismo = 16,477 - 0,171 · “Factores de Riesgo – Apoyo Social”. (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una  $Z$  delante), el modelo pasaría a ser:  $Z$  Desempeño Laboral – Compromiso y Presentismo = -0.334 ·  $Z$  “Factores de Riesgo – Apoyo Social” (coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la variable que más peso tiene en el modelo es “Factores de Riesgo – Apoyo Social”, pues el coeficiente en el modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) e influye

negativamente, si su valor aumenta, disminuye el de Desempeño Laboral – Compromiso y Presentismo. Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de los tres coeficientes, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [15,450,17,475]$ ,  $\alpha_1 \in [-0.293, -0.049]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

**Tabla 25.**

*Resumen del modelo tercera hipótesis*

**3.6 Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,334 <sup>a</sup>	,112	,097	2,010

a. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

b. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto compromiso y presentismo

En la Tabla 25 se observa. Para saber se ha estudiado el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de la variabilidad de variable criterio que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime al 0% será peor.

En el primer escalón, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra “Factores de Riesgo – Apoyo Social y de la variable criterio Desempeño Laboral – Compromiso y Presentismo”. Su valor equivalente a -0.334 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los “Factores de Riesgo – Apoyo Social, disminuirá el “Desempeño Laboral –Calidad y Productividad” de los trabajadores encuestados.

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0,112 indica que el 11,2% de la varianza de la variable “Desempeño Laboral –Calidad y Productividad” se explica por el modelo de regresión construido.

#### 4.3.4. Cuarta hipótesis específica

**Tabla 26.**

*Correlaciones cuarta hipótesis.*

##### 4.1 Correlaciones

		Desempeño laboral aspecto iniciativa liderazgo	Factores de riesgo aspecto exigencia psicológicas	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	Factores de riesgo aspecto apoyo social	Factores de riesgo aspecto compensaciones	Factores de riesgo aspecto doble presencia
Correlación de Pearson	Desempeño laboral aspecto iniciativa liderazgo	1,000	-,072	-,393	-,338	,047	-,042
	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	-,072	1,000	,253	,478	,295	,055
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,393	,253	1,000	,557	,196	,091
	Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,338	,478	,557	1,000	,168	,194
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	,047	,295	,196	,168	1,000	,333
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	-,042	,055	,091	,194	,333	1,000
Sig. (unilateral)	Desempeño laboral aspecto iniciativa liderazgo	.	,285	,001	,003	,356	,369
	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	,285	.	,021	,000	,009	,331
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	,001	,021	.	,000	,059	,236
	Factores de riesgo aspecto apoyo social	,003	,000	,000	.	,091	,061
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	,356	,009	,059	,091	.	,003
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	,369	,331	,236	,061	,003	.
N	Desempeño laboral aspecto iniciativa liderazgo	65	65	65	65	65	65

Para realizar un análisis de la regresión lineal se debe tener en cuenta que debe haber una regresión lineal entre cada una de las subvariables predictores y la variable de criterio; se calcula el coeficiente de correlación de Pearson y se contrasta para cada una de las variables predictores  $H_0: \rho \leq 0$ , para ver si están correlacionadas.

En la tabla 26 se dan los coeficientes de correlación de Pearson muestrales y la significación del contraste. Se puede observar que la variable criterio “Desempeño Laboral – Iniciativa Liderazgo” está correlacionada negativamente en el nivel bajo con todas las variables predictoras: “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, Factores de Riesgo - Trabajo Activo, Factores de Riesgo – Apoyo Social, Factores de Riesgo - Compensaciones y Factores de Riesgo - Doble Presencia” con p – valores: -0.072, -0.393, -0.338,-0.042 respectivamente para un nivel del 5%

La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.478 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Exigencia Psicológicas”. Igualmente, La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.557 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”.

Para decidir qué variable entra en cada paso, hemos escogido para este análisis el método de pasos sucesivos. Es una forma de selección de variables predictoras. Éste, tal vez sea el más utilizado, ya que el proceso de introducción de las variables nos va ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable predictora distinta.

En este caso las variables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 27.**

*Variables entradas eliminadas cuarta hipótesis.*

**4.2 Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>**

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Factores de riesgo aspecto trabajo activo		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para- entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para- eliminar >= ,100).

a. Variable dependiente: desempeño laboral aspecto iniciativa liderazgo

En la Tabla 27 se observa. La única variable que entra en el modelo es la más correlacionada con la variable criterio, en este caso es “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”, con coeficiente de correlación de Pearson de -0.393. Es la variable predictora que explicará un porcentaje máximo de la variable criterio.

En este caso ya no procede que ingresen más subvariables predictoras pues sus p-valores superan a 0.05.

**Tabla 28.**

*Variables excluidas cuarta hipótesis.*

**4.3 Variables excluidas<sup>a</sup>**

Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
1 Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	,030 <sup>b</sup>	,245	,807	,031	,936
Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,173 <sup>b</sup>	-1,243	,218	-,156	,690
Factores de riesgo aspecto compensaciones	,129 <sup>b</sup>	1,090	,280	,137	,962
Factores de riesgo aspecto doble presencia	-,007 <sup>b</sup>	-,057	,955	-,007	,992

a. Variable dependiente: desempeño laboral aspecto iniciativa liderazgo

b. Predictores en el modelo: (Constante), Factores de riesgo aspecto trabajo activo

En la tabla 28 observamos los detalles de las variables excluidas. En el primero y único paso han quedado fuera las variables restantes, “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, Factores de Riesgo – Apoyo Social, Factores de Riesgo – Compensaciones, Factores de Riesgo – Doble Presencia”. La columna de

en beta nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente será “Compensaciones” (con coeficiente de correlación parcial de  $0,137 > 0,031 > -0,007 > -0,156$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las variables predictoras con la variable dependiente “Desempeño Laboral” ante los riesgos psicosociales.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada variable predictora correspondiente que no está explicada por las variables predictoras que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las variables predictoras que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás predictoras, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia presenta “Doble presencia” con 0,992, y seguida de “Exigencias psicológicas” con 0,936, finalmente “Aspecto social” con 0,690. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera: tolerancia =  $1 - r_i^2$  donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con “Desempeño laboral” ante los factores de riesgo psicosocial.

Doble presencia:  $0,992=1-0,0422$ ; Exigencias psicológicas:  $0,936=1-0,0722$ ;  
Apoyo Social:  $0,690=1-0,3382$

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0,05. En este caso es “iniciativa liderazgo” con significación 0. En beta vuelve a ser el coeficiente que lleva cada una de ellas en el modelo, si entrasen a formar parte de la ecuación cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la variable “Desempeño Laboral”, ante los factores de riesgos psicosociales, quitando la influencia que han entrado en el modelo: “Iniciativa Liderazgo”. Esta correlación ha bajado de valor, cosa que debe ser lógica, por lo mencionado en el paso 1

**Tabla 29.**  
*Anova cuarta hipótesis.*

**4.4 ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regresión	59,595	1	59,595	11,524	,001 <sup>b</sup>
	Residuo	325,789	63	5,171		
	Total	385,385	64			

a. Variable dependiente: desempeño laboral aspecto iniciativa liderazgo

b. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto trabajo activo

En la Tabla 29 se observa. En el primer y único paso nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de la variabilidad de la variable “Desempeño Laboral – Iniciativa Liderazgo” explicada por “Factores de Riesgo – Trabajo Activo” y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $59,595 + 325,789 = 385,385$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $59,595/1 = 59,595$ ;  $325,789/63 = 5,171$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 63 grados de libertad,  $F = 59,595/5,171 = 11,524$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : «no existe regresión». Por lo que, con una F de 11,524 y un p-valor  $0.001 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando solo ha entrado la variable “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”

El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado en población por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5 + e$  donde Y es la variable criterio,  $X_i$  las predictoras, donde  $i = 1, 2, 3, 4, 5$  el subíndice 5, indica el número de variables que entran a formar parte en el modelo y “e” es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera:  $\hat{y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5$ . El residuo será  $e = y - \hat{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\hat{y}_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + a_3X_{3i} + a_4X_{4i} + a_5X_{5i}$  para  $i = 1, \dots, 65$ , y, también,  $e_i = y_i - \hat{y}_i$ , es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 30.**  
*Coefficientes cuarta hipótesis.*

**4.5 Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	20,881	,725		28,819	,000	19,433	22,329
Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,272	,080	-,393	-3,395	,001	-,432	-,112

a. Variable dependiente: desempeño laboral aspecto iniciativa liderazgo

En la Tabla 30 se observa. Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 0, 1, 2, 3, 4, 5$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$  la constante y el coeficiente de “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”, respectivamente.

Con una  $t$  de Student de 28,819 y un  $p$ -valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5%, la constante entra en el modelo; con una  $t$  de -3,395 y significación de 0,001  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como: Desempeño Laboral – Iniciativa Liderazgo = 20,881 - 0,272 · “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”. (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una  $Z$  delante), el modelo pasaría a ser:  $Z$  Desempeño Laboral – Iniciativa Liderazgo = -0.393· $Z$  Factores de Riesgo – Trabajo Activo” (coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la variable que más peso tiene en el modelo es “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”, pues el coeficiente en el modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) e influye negativamente, si su valor aumenta, disminuye el de Desempeño Laboral –

Iniciativa Liderazgo . Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante del coeficiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [19,433,22,329]$ ,  $\alpha_1 \in [-0.432, -0.112]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

**Tabla 31.**

*Resumen del modelo.*

**4.6 Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,393 <sup>a</sup>	,155	,141	2,274

a. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto trabajo activo

b. Variable dependiente: desempeño laboral aspecto iniciativa liderazgo

En la Tabla 31 se observa. Para saberlo hemos de estudiar el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de la variabilidad de variable criterio que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime al 0% será peor.

En el primer escalón, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra “Factores de Riesgo – Trabajo Activo” y de la variable criterio “Desempeño laboral – Iniciativa Liderazgo”. Su valor equivalente a -0.393 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta el “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”, disminuirá el “Desempeño Laboral – Iniciativa Liderazgo” de los trabajadores encuestados.

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0,155 indica que el 15,5% de la varianza de la variable “Desempeño Laboral – Iniciativa Liderazgo” se explica por el modelo de regresión construido.

### 4.3.5. Quinta hipótesis específica

**Tabla 32.**

*Correlaciones quinta hipótesis.*

#### 5.1 Correlaciones

		Desempeño laboral aspecto trabajo en equipo	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	Factores de riesgo aspecto apoyo social	Factores de riesgo aspecto compensaciones	Factores de riesgo aspecto doble presencia
Correlación de Pearson	Desempeño laboral aspecto trabajo en equipo	1,000	-,214	-,436	-,469	-,019	-,011
	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	-,214	1,000	,253	,478	,295	,055
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,436	,253	1,000	,557	,196	,091
	Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,469	,478	,557	1,000	,168	,194
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	-,019	,295	,196	,168	1,000	,333
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	-,011	,055	,091	,194	,333	1,000
Sig. (unilateral)	Desempeño laboral aspecto trabajo en equipo	.	,043	,000	,000	,439	,464
	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	,043	.	,021	,000	,009	,331
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	,000	,021	.	,000	,059	,236
	Factores de riesgo aspecto apoyo social	,000	,000	,000	.	,091	,061
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	,439	,009	,059	,091	.	,003
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	,464	,331	,236	,061	,003	.
N	Desempeño laboral aspecto trabajo en equipo	65	65	65	65	65	65

Para realizar un análisis de la regresión lineal debemos tener en cuenta que debe haber una regresión lineal entre cada una de las subvariables predictoras y la variable de criterio; calculamos el coeficiente de correlación de Pearson y contrastamos para cada una de las variables predictoras  $H_0: \rho \leq 0$ , para ver si están correlacionadas.

En la tabla 32 se dan los coeficientes de correlación de Pearson muestrales y la significación del contraste. Se puede observar que la variable criterio “Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo” está correlacionada negativamente en el nivel bajo con todas las variables predictoras: “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, Factores de Riesgo - Trabajo Activo, Factores de Riesgos– Apoyo Social, Factores de Riesgo - Compensaciones y Factores de Riesgo - Doble Presencia” con p – valores: -0.214, -0.436, -0.469,-0.019 respectivamente para un nivel del 5%.

La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.478 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Exigencia Psicológicas”. Igualmente, La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social” tiene un coeficiente de 0.557 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”.

Para decidir qué variable entra en cada paso, hemos escogido para este análisis el método de pasos sucesivos. Es una forma de selección de variables predictoras. Éste, tal vez sea el más utilizado, ya que el proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable predictora distinta.

En este caso las variables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 33.***VARIABLES ENTRADA ELIMINADAS QUINTA HIPÓTESIS.***5.2 Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>**

Modelo	VARIABLES INTRODUCIDAS	VARIABLES ELIMINADAS	Método
1	Factores de riesgo aspecto apoyo social		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para- entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para- eliminar >= ,100).

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto trabajo en equipo

En la Tabla 33 se observa. La única variable que entra en el modelo es la más correlacionada con la variable criterio, en este caso es “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”, con coeficiente de correlación de Pearson de -0,469. Es la variable predictora que explicará un porcentaje máximo de la variable criterio.

En este caso ya no procede que ingresen más subvariables predictoras pues sus p-valores superan a 0.05.

**Tabla 34.***VARIABLES EXCLUIDAS QUINTA HIPÓTESIS.***5.3 Variables excluidas<sup>a</sup>**

Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
1 Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	,013 <sup>b</sup>	,099	,921	,013	,772
Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,253 <sup>b</sup>	-1,929	,058	-,238	,690
Factores de riesgo aspecto compensaciones	,061 <sup>b</sup>	,537	,593	,068	,972
Factores de riesgo aspecto doble presencia	,083 <sup>b</sup>	,726	,471	,092	,962

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto trabajo en equipo

b. Predictores en el modelo: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

En la tabla 34 observamos los detalles de las variables excluidas. En el primero y único paso han quedado fuera las variables restantes, “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, Factores de Riesgo – Trabajo Activo, Factores de Riesgo – Compensaciones, Factores de Riesgo – Doble Presencia”. La columna

de en beta nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente será “Doble Presencia” (con coeficiente de correlación parcial de  $0,092 > 0,068 > 0,013 > -0,238$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las variables predictoras con la variable dependiente “Desempeño Laboral” ante los riesgos psicosociales.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada variable predictora correspondiente que no está explicada por las variables predictoras que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las variables predictoras que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás predictoras, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia presenta “Compensaciones” con 0,972, “Doble presencia” con 0,962 y seguida de “Exigencias Psicológicas” con 0,772, finalmente “Trabajo Activo” con 0,690. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera: tolerancia =  $1 - r_i^2$  donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con “Desempeño laboral” ante los factores de riesgos psicosociales.

Compensaciones:  $0,972=1-0,0192$ ; Doble presencia:  $0,962=1-0,0112$

Exigencias psicológicas:  $0,772=1-0,2142$ ; Trabajo activo y Desarrollo de habilidades:  $0,690=1-0,4362$ .

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0,05. En este caso es “Trabajo en Equipo” con significación 0.

En beta vuelve a ser el coeficiente que lleva cada una de ellas en el modelo, si entrasen a formar parte de la ecuación cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la variable “Desempeño Laboral”, ante los factores de riesgos psicosociales, quitando la influencia que han entrado en el modelo: “Apoyo social”. Esta correlación ha bajado de valor, cosa que debe ser lógica, por lo mencionado en el paso 1

**Tabla 35.**  
*Anova quinta hipótesis*  
**5.4 ANOVAa**

	<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regresión	69,517	1	69,517	17,751	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	246,729	63	3,916		
	Total	316,246	64			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto trabajo en equipo

b. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

En la Tabla 35 se observa. En el primer y único paso nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de la variabilidad de la variable “Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo explicada por “Factores de Riesgo – Apoyo Social” y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $69,517 + 246,729 = 316,246$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $69,517/1 = 69,517$ ;  $246,729 /63 = 3,916$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 63 grados de libertad,  $F = 69,517/3,916 = 17,751$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : «no existe regresión». Por lo que, con una F de 17,751 y un p-valor  $0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando solo ha entrado la variable “Factores de Riesgo – Apoyo Social”.

El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado en población por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5 + e$  donde Y es la variable criterio,  $X_i$  las predictoras, donde  $i = 1, 2, 3, 4, 5$  el subíndice 5, indica el número de

variables que entran a formar parte en el modelo y “e” es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera:  $\hat{y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5$ . El residuo será  $e = y - \hat{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\hat{y}_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + a_3X_{3i} + a_4X_{4i} + a_5X_{5i}$  para  $i = 1, \dots, 64$ , y, también,  $e_i = y_i - \hat{y}_i$ , es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 36.**  
*Coeficientes quinta hipótesis*

**5.5 Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	13,31	,491		27,072	,000	12,319	14,283
Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,252	,060	-,469	-4,213	,000	-,372	-,133

a. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto trabajo en equipo

En la Tabla 36 se observa. Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 0, 1, 2, 3, 4, 5$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$  la constante y el coeficiente de “Factores de Riesgo – Apoyo Social”, respectivamente.

Con una t de Student de 27,072 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5%, la constante entra en el modelo; con una t de -4,213 y significación de 0,00  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como: Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo = 13,301 - 0,250 · “Factores de Riesgo – Apoyo Social”. (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser: Z Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo = -0.469·Z “Factores de Riesgo – Apoyo

Social”. Esto nos dice que la variable que más peso tiene en el modelo es “Factores de Riesgo – Apoyo Social”, pues el coeficiente en el modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) e influye negativamente, si su valor aumenta, disminuye el de Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo. Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como del coeficiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [12,319,14,283]$ ,  $\alpha_1 \in [-0.372, -0.133]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

**Tabla 37.**

*Resumen del modelo quinta hipótesis.*

**5.6 Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,469 <sup>a</sup>	,220	,207	1,979

a. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

b. Variable dependiente: Desempeño laboral aspecto trabajo en equipo

En la tabla 37 se observa. Para saberlo hemos de estudiar el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de la variabilidad de variable criterio que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime al 0% será peor.

En el primer escalón, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra “Factores de Riesgo – Apoyo Social” y de la variable criterio “Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo”. Su valor equivalente a -0,469 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los “Factores de Riesgo – Apoyo Social”, disminuirá el “Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo” de los trabajadores encuestados.

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0,220 indica que el 22,0% de la varianza de la variable “Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo” se explica por el modelo de regresión construido.

### 4.3.6. Hipótesis general

**Tabla 38.**

*Correlaciones hipótesis general.*

**6.1 general Correlaciones.**

		Desempeño laboral de los trabajadores	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	Factores de riesgo aspecto apoyo social	Factores de riesgo aspecto compensaciones	Factores de riesgo aspecto doble presencia
Correlación de Pearson	Desempeño laboral de los trabajadores	1,000	-,153	-,401	-,440	-,111	-,060
	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	-,153	1,000	,253	,478	,295	,055
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,401	,253	1,000	,557	,196	,091
	Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,440	,478	,557	1,000	,168	,194
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	-,111	,295	,196	,168	1,000	,333
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	-,060	,055	,091	,194	,333	1,000
	Sig. (unilateral)	Desempeño laboral de los trabajadores	.	,112	,000	,000	,189
Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas		,112	.	,021	,000	,009	,331
Factores de riesgo aspecto trabajo activo		,000	,021	.	,000	,059	,236
Factores de riesgo aspecto apoyo social		,000	,000	,000	.	,091	,061
Factores de riesgo aspecto compensaciones		,189	,009	,059	,091	.	,003
Factores de riesgo aspecto doble presencia		,318	,331	,236	,061	,003	.
N		Desempeño laboral de los trabajadores	65	65	65	65	65

Para realizar un análisis de la regresión lineal debemos tener en cuenta que debe haber una regresión lineal entre cada una de las subvariables predictores y la variable de criterio; calculamos el coeficiente de correlación de Pearson y contrastamos para cada una de las variables predictores  $H_0: \rho \leq 0$ , para ver si están correlacionadas.

En la tabla 38 se dan los coeficientes de correlación de Pearson muestrales y la significación del contraste. Se puede observar que la variable criterio “Desempeño Laboral” de los trabajadores está correlacionada negativamente en el nivel bajo con todas las variables predictoras: “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, Factores de Riesgo - Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Factores de Riesgo – Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, Factores de Riesgo - Compensaciones y Factores de Riesgo - Doble Presencia con p – valores: -0.153, -0.401, -0.440 -0.111, y -0.060, respectivamente para un nivel del 5%.

La variable “Factores de Riesgo –Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo” tiene un coeficiente de 0.478 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Exigencia Psicológicas”. Igualmente, La variable “Factores de Riesgo – Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo” tiene un coeficiente de 0.557 y, esta correlacionada con “Factores de Riesgo – Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades”.

Para decidir qué variable entra en cada paso, hemos escogido para este análisis el método de pasos sucesivos. Es una forma de selección de variables predictoras. Éste, tal vez sea el más utilizado, ya que el proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable predictora distinta.

En este caso las variables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 39.**

*VARIABLES ENTRADAS ELIMINADAS HIPÓTESIS GENERAL.*

**6.2 general Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>**

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Factores de riesgo aspecto apoyo social		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para- entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para- eliminar >= ,100).

a. Variable dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores

En la tabla 39 La única variable que entra en el modelo es la más correlacionada con la variable criterio, en este caso es “Factores de Riesgo - Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo”, con coeficiente de correlación de Pearson de -0,440. Es la variable predictora que explicará un porcentaje máximo de la variable criterio.

En este caso ya no procede que ingresen más subvariables predictoras pues sus p-valores superan a 0.05.

**Tabla 40.**

*VARIABLES EXCLUIDAS HIPÓTESIS GENERAL.*

**6.3 general Variables excluidas<sup>a</sup>**

Modelo		En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
1	Factores de riesgo aspecto exigencias psicológicas	,075 <sup>b</sup>	,578	,566	,073	,772
	Factores de riesgo aspecto trabajo activo	-,226 <sup>b</sup>	-1,686	,097	-,209	,690
	Factores de riesgo aspecto compensaciones	-,038 <sup>b</sup>	-,331	,742	-,042	,972
	Factores de riesgo aspecto doble presencia	,027 <sup>b</sup>	,230	,819	,029	,962

a. Variable dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores

b. Predictores en el modelo: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

En la tabla 40 observamos los detalles de las variables excluidas. En el primero y único paso han quedado fuera las variables restantes, “Factores de Riesgo – Exigencias Psicológicas, Factores de Riesgo – Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Factores de Riesgo – Compensaciones, Factores de Riesgo – Doble Presencia”. La columna de en beta nos proporciona los coeficientes

tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente será “Exigencias Psicológicas” (con coeficiente de correlación parcial de  $0,073 > 0,029 > -0,042 > -0,209$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las variables predictoras con la variable dependiente “Desempeño Laboral” ante los riesgos psicosociales.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada variable predictora correspondiente que no está explicada por las variables predictoras que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las variables predictoras que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás predictoras, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia presenta “Compensaciones” con 0,972, “Doble Presencia” con 0,962 y seguida de “Exigencia psicológicas” con 0,772, finalmente “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades” con 0,690. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera: tolerancia =  $1 - r_i^2$  donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con “Desempeño laboral” ante los factores de riesgo psicosocial.

Compensaciones:  $0,972=1-0,1902$ ; Doble presencia:  $0,962=1-0,2062$

Exigencias psicológicas:  $0,772=1-0,1322$ ; Trabajo activo y Desarrollo de habilidades:  $0,690=1-0,1572$ .

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0,05. En este caso es “Calidad y productividad” con significación 0.

En beta vuelve a ser el coeficiente que lleva cada una de ellas en el modelo, si entrasen a formar parte de la ecuación cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la variable “Desempeño Laboral”, ante los factores de riesgos psicosociales, quitando la influencia que han entrado en el modelo: “Apoyo social en la Empresa y Calidad de Liderazgo”. Esta correlación ha bajado de valor, cosa que debe ser lógica, por lo mencionado en el paso 1

**Tabla 41.**  
*Anova hipótesis general.*  
**6.4 general ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regresión	1068,287	1	1068,287	15,167	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	4437,313	63	70,434		
	Total	5505,600	64			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores

b. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

En la Tabla 41 se observa. En el primer y único paso nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de la variabilidad de la variable “Desempeño Laboral de los trabajadores explicada por “Factores de Riesgo – Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo” y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $1068,287 + 4437,313 = 5505,600$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $1068,287 / 1 = 1068,287$ ,  $4437,313 / 63 = 70,434$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 63 grados de libertad,  $F = 1068,287/70,434 = 15,167$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : «no existe regresión». Por lo que, con una F de 15,167 y un p-valor  $0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando solo ha entrado la variable “Factores de Riesgo – Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo”.

El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado en población por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5 + e$  donde Y es la variable criterio,  $X_i$  las predictoras, donde  $i = 1, 2, 3, 4, 5$  el subíndice 5, indica el número de variables que entran a formar parte en el modelo y “e” es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera:  $\hat{y} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5$ . El residuo será  $e = y - \hat{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\hat{y}_i = a_0 + a_1 X_{1i} + a_2 X_{2i} + a_3 X_{3i} + a_4 X_{4i} + a_5 X_{5i}$  para  $i = 1, \dots, 64$ , y, también,  $e_i = y_i - \hat{y}_i$ , es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 42.**  
*Coeficientes hipótesis general.*  
**6.5 general Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	85,629	2,084		41,097	,000	81,466	89,793
Factores de riesgo aspecto apoyo social	-,989	,254	-,440	-3,895	,000	-1,496	-,482

a. Variable dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores

En la Tabla 42 se observa. Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 0, 1, 2, 3, 4, 5$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$  la constante y el coeficiente de “Factores de Riesgo – Apoyo Social”, respectivamente.

Con una t de Student de 41,097 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5%, la constante entra en el modelo; con una t de -3,895 y significación de 0,000  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como: Desempeño Laboral de los trabajadores = 85,629 - 0,989 · “Factores de Riesgo – Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo”. (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z

delante), el modelo pasaría a ser:  $Z \text{ Desempeño Laboral de los trabajadores} = -0.440 \cdot Z \text{ "Factores de Riesgo – Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo"}$ . Esto nos dice que la variable que más peso tiene en el modelo es “Factores de Riesgo – Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo”, pues el coeficiente en el modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) e influye negativamente, si su valor aumenta, disminuye el de Desempeño Laboral de los trabajadores. Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de los tres coeficientes, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [81,466, 89,793]$ ,  $\alpha_1 \in [-1,496, -0.482]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

**Tabla 43.**

*Resumen del modelo hipótesis general.*

**6.6 general Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,440 <sup>a</sup>	,194	,181	8,392

a. Predictores: (Constante), Factores de riesgo aspecto apoyo social

b. Variable dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores

En la Tabla 43 se observa. Asimismo, se ha de estudiar el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de la variabilidad de variable criterio que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime al 0% será peor.

En el primer escalón, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra “Factores de Riesgo – Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo y de la variable criterio “desempeño Laboral de los trabajadores. Su valor equivalente a -0,440 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los “Factores de Riesgo – Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo”, disminuirá el “Desempeño Laboral” en los trabajadores encuestados.

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0,194 indica que el 19,4% de la varianza de la variable “Desempeño Laboral de los trabajadores se explica por el modelo de regresión construido.

## V. DISCUSIÓN

Los diferentes resultados que se obtuvieron en las encuestas realizadas a los trabajadores de la Empresa Inversiones V & P S.A.C. dentro del proceso de las dimensiones y subdimensiones nos permitió averiguar que los Factores de riesgos psicosociales afectan el desempeño laboral, y como resultados obtenidos, es el 50.8% presenta riesgos alto (n=33/65). Bajo este indicador se procede a consolidar lo obtenido, con la inspiración, que en el futuro se realicen nuevas investigaciones.

Diferentes investigadores, concuerdan que los factores de riesgos psicosociales. Si no se ejecuta medidas preventivas, puede generar consecuencia. Como lo define: Kalimo (1988) Define que Los profesionales de la higiene del trabajo han observado que las circunstancias laborales no sólo ocasionan enfermedades específicas, sino que pueden predominar de manera general como múltiples elementos que pueden definir el estado de salud de un trabajador. Y Schabracq, Jacques A. M., & Cooper (2003) “Define que los factores de riesgos psicosociales en campo laboral son aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su entorno social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos y sociales a los trabajadores”.

Los descubrimientos encontrados, establecen que la hipótesis general, tiene correlación con las diversas subvariables predictoras de los Factores de Riesgo psicosociales en las variables criterio desempeño laboral. Lo que determina por los niveles del valor equivalente a -0,440 lo que indica una correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los Factores de Riesgos disminuirá el Desempeño laboral en los trabajadores encuestados.

Los resultados que guardan relación con las investigaciones de Herrera & Leon (2018) es por su metodología, por el nivel descriptivo correlacional, su diseño no experimental de corte trasversal. Aunque la muestra de su población es de 47 personas, siendo menor, a la muestra de nuestra población, que es de 65 personas. Pero sus estudios concluyen, que los factores de riesgos psicológicos son de alta negatividad con el 56% del total encuestado. Y las evidencias son tan

contundentes, que sin duda perjudica el buen desempeño laboral de los trabajadores.

En la indagación de Solorzano (2017), guarda medianamente una relación por los estudios realizados, pero su población es de mayor porcentaje en el aspecto femenino, pero aplico el tipo de investigación como la observación, el tipo descriptivo de corte transversal, con una población de 54 trabajadores y la muestra era la totalidad de la población. Utilizó el Ista21 corta, donde la población de trabajadores estaba conformada por mujeres (74.10%) y sus resultados en las obstetras es 46.6%, en enfermería 4.2% en las técnicas 2.5% un total de riesgos alto 53.3 %, de la población de mujeres. con la exposición alta al riesgos psicosociales, donde contribuyen a la aparición de distrés psicológico relacionando con la ansiedad que contribuye a la aparición del desgaste emocional y trastornos depresivos mayores. La importancia de esta investigación de estudio es porque utilizaron la variable Factores de Riesgos Psicosociales, utilizaron el mismo instrumento de medición ISTAS 21corta, el estudio es descriptivo y de corte trasversal, se realizó con una cantidad de población similar y sus resultado de medición demuestran que el personal está desarrollando los factores de riesgos psicosociales con mayor porcentaje.

En los halazgos de la investigacin de, Castro (2016). Sus resultados, muestran de acuerdo a las dimensiones, exigencias psicológicas (85%) estima (76%), inseguridad (72%), apoyo social y calidad de liderazgo (70%), y doble presencia (59%). Mientras que prevalece una exposición poco favorable en Control sobre el trabajo (40%). se observa que: 96% presentan un nivel de exposición psicosocial poco favorable, su poblacion de muestra fue 48 personas, es menor a la muestra de nuestra población (65), por lo que podremos determinar su nivel de contribucion con resultados optenidos en nuestra poblacion de acuerdo a sus dimensiones como Apoyo social en la Empresa y la calidad de liderazgo (62%) de riesgos alto, en Compensaciones (53%) de riesgos alto, Trabajo activo y desarrollo de habilidades (45%) de riesgos medio, en doble presencia (40%) de riesgo medio, en exigencias psicológicas (41%) de riesgos medio, Sus resultados son de importancia por que en la investigación se empleo la variable de Factores de

Riesgos Psicosociales, es un estudio cuantitativo. Los resultados están de acuerdo a las dimensiones, hay una similitud a la presente investigación.

La investigación de Huacasi & Ticona (2016). En su proyecto estudio, a empleado la variable de Factores de Riesgos Psicosociales, y su población era de 294 trabajadores con edades de 20 a 60 años y sus resultados fue, del 100% el 43% de trabajadores presentan un nivel muy alto de riesgos Psicosocial y el 26% un nivel de alto, solo el 4.5 % de los trabajadores no perciben riesgos psicosociales intralaboral y su manifestación al estrés era muy alto. Hay una similitud que guardan diferencia, es por la población de mayor invergadura (65), pero empleo la variable factores de riesgos psicosociales y nuestros resultados es de 50.8% de riesgos alto del total de la población y el 27.7% riesgos medio. Esto demuestra que los factores de riesgos pasicosociales deben ser considerados en todo la empleabilidad de la seguridad salud del trabajador.

La investigación de Solano (2015) empleo la variable de factores de riesgos Psicosociales y la muestra que se tomó de la población era de 63 trabajadores, donde manifiestan problemas a nivel psicosocial a falta de Liderazgo de los jefes. La importancia que tienen estos resultados es por el estudio realizado, porque el trabajo se realizo con la variable Factores de Riesgos Psicosociales, y su población es similar a nuestra investigación realizada y donde la correlación indica su equivalente de -0.440 de forma negativa o inversa, en su valor de Pearson  $P \leq 0.05$  o en su forma 5%.

## VI. CONCLUSIONES

La inserción laboral dentro de la institución en su mayoría no genera el principio de la estabilidad, seguridad y las condiciones ambientales, de acuerdo a la seguridad ocupacional del trabajo. Como: las demandas de tiempo o la jornada laboral, falta de compañerismo, conflictos en el trabajo, falta de liderazgo o estilos de mando, los tipos de contrato, remuneración salarial, tareas rutinarias, trabajo a destajos y entre otros. Lo que repercuten de forma negativa en la competitividad por las condiciones del entorno.

Toda esta situación nos genera, a determinar las conclusiones de los objetivos y sus resultados hipotéticos.

Específicos.

- Se determinó la contribución de las exigencias psicológicas en la parte cognitiva, está afectado en la atención, en sus capacidades de memorizar, lo que afectara las buenas decisiones generando consecuencias en su responsabilidad, los trabajadores esconden u oculta sus emociones en sus actividades laborales, la presunción es por el miedo de perder sus puestos de labor. De acuerdo a los resultados del ISTA21 con 41% riesgos medio en exigencias psicológicas. Y los resultados de la regresión lineal múltiple consideramos en la dimensión “Desempeño laboral – Calidad Productividad” esta correlacionada negativamente. En la Anova, con una F de 8,661 y un p-valor  $0.005 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. Su valor equivalente a -0,348 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los Factores de Riesgo – Apoyo social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, disminuirá el Desempeño Laboral –Calidad y Productividad de los trabajadores encuestados. Su valor es de 0,121 indica que el 12,1% de la varianza de la variable.
- Lo que se determina dentro de las actividades o tareas a desarrollar. Son los horarios no adecuados por extensión horaria, y las actividades aumenten en los días especiales generando presión laboral. Se observa que no tiene

oportunidad de desarrollo en el trabajo y no tiene satisfacción de vacaciones, y la parte remunerativa es cuestionado, estos indicadores afectan el desempeño laboral, de acuerdo a los resultados de istas21 con 45% riesgo medio en Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades. Y los resultados de la regresión lineal múltiple, consideramos en la dimensión “Desempeño Laboral –Conocimiento”, esta correlacionada negativamente. En la Anova con una F de 6,326y un p-valor  $0.014 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. Su valor equivalente a -0,302 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los “Factores de Riesgo – Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades”, disminuirá el “Desempeño Laboral –Conocimientos” Su valor de 0,091 indica que el 9,1% de la varianza de la variable.

- Lo que se determinó son los conflictos de roles que no está bien establecidos de la forma equitativa, donde no hay claridad de rol de trabajo y el liderazgo en oportunidades es ausente, donde se generara cometarios negativos y no hay capacidad de empatizar en sus necesidades, esto afecta el desempeño laboral. De acuerdo a los resultados del ISTA21 con 62% riesgo alto en Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo. Y los resultados de la regresión lineal múltiple, consideramos en la dimensión “Desempeño Laboral – Compromiso y Presentismo” está correlacionada negativamente. En la Anova con una F de 7,908 y un p-valor  $0.007 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. Su valor equivalente a -0.334 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los “Factores de Riesgo – Apoyo Social, disminuirá el “Desempeño Laboral –Calidad y Productividad” de los trabajadores encuestados. Su valor de 0,112 indica que el 11,2% de la varianza de la variable.
- Se determinó los trabajadores no reciben reconocimiento justo y también sus preocupaciones que están ligados en las condiciones de contrato laboral y las posibilidades que lo despidan del puesto laboral. De acuerdo a los resultados del ISTA21 con 53% riesgo alto en Compensaciones. Y los resultados de la regresión lineal múltiple, consideramos en la dimensión

“Desempeño Laboral – Iniciativa Liderazgo” está correlacionada negativamente. En la Anova con una F de 11,524 y un p-valor  $0.001 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. Su valor equivalente a -0.393 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta el “Factores de Riesgo – Trabajo Activo”, disminuirá el “Desempeño Laboral – Iniciativa Liderazgo” de los trabajadores encuestados, Su valor de 0,155 indica que el 15,5% de la varianza de la variable.

- Lo que se determinó es la intranquilidad doméstica, sobres todo en las mujeres que son Madres, es frecuente por rol maternal en sus preocupaciones, estarán ligados a sus hijos, y por lo tanto afectara el desempeño laboral. De acuerdo a los resultados del ISTA21 con 40% riesgo medio en Doble Presencia. Y los resultados de la regresión lineal múltiple, consideramos en la dimensión “Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo” está correlacionada negativamente. En la Anova con una F de 17,751 y un p-valor  $0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. Su valor equivalente a -0,469 indica una moderada correlación negativa o inversa: a medida que aumenta los “Factores de Riesgos – Apoyo Social”, disminuirá el “Desempeño Laboral –Trabajo en Equipo” de los trabajadores encuestados. Su valor de 0,220 indica que el 22,0% de la varianza de la variable.

#### General.

- Se determinó que la contribución de la variable independiente, factores de riesgos psicosociales sobre la variable dependiente desempeño laboral, existe correlación negativa es decir a mayor frecuencia de los factores de riesgos, el desempeño laboral será menor, porque los factores de riesgos psicosocial perturban el ambiente y el entorno laboral. Donde los resultados obtenidos en la variable de los Factores de riesgos Psicosociales “X” en la escala de Likert es: de 21.5% ( $n=14/65$ ) representa riesgo bajo, el 27.7% ( $n=18/65$ ) representan riesgo Medio y el 50.8% representa riesgo alto ( $n=33/65$ ). Los datos estadísticos de la regresión lineal múltiple, da una significancia en la correlación de Pearson, donde la variable “Desempeño

laboral” esta correlacionada negativamente en el nivel moderado con la variable independiente “Factores de riesgos psicosociales” y la correlación indica su equivalente de -0.440 de forma negativa o inversa, lo que disminuirá el desempeño laboral en los trabajadores encuestados. En la Anova, con una F de 15,167 y un p-valor  $0.000 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . esto es, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. Su valor de 0,194 indica que el 19,4% de la varianza de la variable “Desempeño Laboral” de los trabajadores.

## VII. RECOMENDACIONES

1. En los resultados de las dimensiones de “apoyo social en la Empresa y calidad de liderazgos”, su resultado es de 62% de toda la población, lo que significa riesgo alto.
  - El área de RRHH debe realizar un mapeo de puestos para determinar el perfil y las actividades que les corresponden.
  - El área de RRHH deberá realizar la inducción del puesto de trabajo, enfatizado sus objetivos de cumplimiento.
  - El área de RRHH deberá realizar cronogramas de capacitaciones de acuerdo a sus funciones laborales.
  - La organización deberá establecer políticas de comunicación generando seguridad en sus expresiones.
  - El área de RRHH debe realizar cronogramas de capacitación para el jefe o Líder como también talleres de liderazgo, y realizar seguimientos para verificar el impacto de cambio.
  - El área de RRHH deberá fomentar el liderazgo sano, creando mecanismos de participación y trabajo en equipo.
  - El Área de RRHH deberá programar, talleres como trabajo en equipo, para el personal.
2. En los resultados de la dimensión de “compensación” es de 53% lo que significa riesgo alto.
  - La Dirección General y el área de RRHH deben Establecer políticas salariales y bonos de reconocimiento por desempeño.
  - El área de RRHH y la Dirección General debe modificar los contratos de inserción laboral, con sus respectivas cláusulas para la mejora continua.
  - El área de RRHH debe determinar los sueldos emocionales.
  - El área de RRHH debe promover actividades de profesionalización y ascenso.

3. En los resultados de las dimensiones de “trabajo activos y desarrollo de habilidades” es de una representación del 45% lo que significa riesgo medio
  - La Dirección General y RRHH deben incentivar al colaborador que realizan o cumplen actividades diferentes a su rol.
  - El área de RRHH en coordinación con el comité de seguridad salud, debe generar espacios libres de acuerdo con las actividades y horas, para realizar las pausas activas a cada 4 hora laborales de 5 a 10 minutos.
  - El Área de RRHH deben evaluar al colaborador de acuerdo con el perfil del puesto.
  - El área de RRHH deberá desarrollar, el mapeo de puestos y establecer los puestos claves y críticos dentro de la estructura del core business.
  - El área de RRHH con el comité de seguridad de salud, deberá promover que los trabajadores tengan una buena comunicación con los compañeros.
4. En los resultados de la dimensión de “exigencias psicológicas” es de 41% lo que significa riesgo medio.
  - El área de RRHH deberá estimular el auto-cuidado y la seguridad.
  - La dirección General y área de RRHH deben estar decididos a tomar a decisiones y solucionar los problemas de manera ágil y decidido.
  - El área de RRHH debe promover el buen manejo de tiempo en sus actividades.
  - El área de RRHH deberá promover la empatía y confianza con los trabajadores.
5. En los resultados de la dimensión “doble Presencia” es de 40% lo que significa un riesgo medio.
  - El área de RRHH en coordinación con la Gerencia General deberá flexibilizar los horarios para las Madres. De acuerdo el movimiento laboral.
  - El área de RRHH debe crear un ambiente de lactantes y coordinar actividades domiciliarias de acuerdo a sus indicadores de gestión KPI.
  - El área de RRHH deberá observar en referencia, en su buena alimentación de las madres.
  - Construir reservas físicas: Alimentación y nutrición balanceada, evitar: cigarrillos, alcohol. Practicar algún tipo de ejercicio físico, descansar el tiempo suficiente, alternar el trabajo con distracciones sanas.

Se recomienda continuar cada seis meses con las evaluaciones de factores de riesgos psicosociales de forma preventiva y minimizar los factores.

- Continuar con las evaluaciones de desempeño laboral e informarles en modalidad personal los resultados obtenidos.
- Se recomienda evaluar sobre el estrés laboral.
- Se recomienda asesoría o tratamiento Psicológico individual.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A., M., E. Batawi, C., Cooper, L., & Kalimo, R. (1988). *Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud*. Ginebra - Suiza: Printed in Belgium.
- APA. (2010). *PRINCIPIOS ÉTICOS DE LOS PSICÓLOGOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA*. (A. P. Association, Productor) Obtenido de [www.psicologia.unam.mx](http://www.psicologia.unam.mx):  
[http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Camacho Ramirez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. (SciELO, Ed.) *Revista Prolegómenos*, 161-163. Obtenido de <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carrasco Diaz, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica* (5a. ed., Vol. V). Lima - Perú: San Marcos.
- Castillo Basante, A. M. (2014). *Factores de Riesgos Psicosocial y Estrés Laboral en Algunas Empresas de Producción del Centro Occidente de Colombia*. Universidad de Manizales. Manizales - Colombia: Tesis.
- Castro Mas, C. (2016). *Riesgos Psicosociales y los Niveles de Estrés en las Enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una Clínica internacional Privada - 2016*. Lima - Perú: Tesis Grado de Maestra en Enfermería con Mención en Gestión Administrativa.
- Chávez Epiquén, A. (4 - 6 de Julio de 2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia, FE-UNCP/ISSN 2304 - 4330*, 75.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General a la Administración Séptima edición*. Mexico: MCGRAW-HILL/ÍNTER AMERICAN A EDITORES, S.A.
- Competencias, D. d. (2000). *Clasificación de las Competencias*. Obtenido de [labcalidad.files.wordpress.com](http://labcalidad.files.wordpress.com):  
<https://labcalidad.files.wordpress.com/2011/03/diccionario-de-competencias.pdf>
- CoPsoQ-Istas21. (2014). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud* (versión 2 ed.). (L. C. Moncada S, R. Andrés, N. Moreno, & S. Kristensen Tage, Edits.) Barcelona: ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA DEL TRABAJO.
- 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.
- De Barrera Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación*. Caracas - Venezuela: Quirón.

- Debra, N. &. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A.
- Escuela de Administracion Publica de la Region de Murcia. (2004). *Trabajo en equipo y Cooperacion*. Murcia: Coleccion formacion por Competencias.
- EUROPEAS. (2000). Mobbiin. En J. C. Neffa, *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Contribución a su Estudio* (pág. 43 78). Buenos Aires Argentina: CEIL-CONICET.
- EUROPEAS, C. D. (2007-2012). *Mejorar la Calidad y la Productividad en el Trabajo: estrategia Comunitaria de salud y Seguridad en el Trabajo*. Bruselas - Bélgica: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo.
- Fernandez Garcia , R. (2011). El presentismo laboral. Una amenaza silenciosa. En R. Fernandez Garcia, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 83, junio 2011*. (pág. 06).
- Fernandez, A. (2017). *El compromiso organizacional*. Soria.
- García, D. R. (2011). *La Productividad y el Riesgo Psicosocial o Derivado de la Organización del Trabajo*. España - San Vicente: Club Universitario. Obtenido de [www.ecu.fm](http://www.ecu.fm)
- Gardey, A. (2008). <https://definicion.de/enfermedad/>. (C. ©. 2008-2019, Editor)
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral. *Ciencia & Trabajo*, 9-16. Obtenido de [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)
- Hämäläinen, OIT. (2019). *SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO*. Ginebra, Suiza: ISBN.
- Hernández Fernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4. Edición, Ed.) Mexico: Mc Graw Hill.
- Herrera Macedo, C. J., & Leon Enriquez, D. F. (2018). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017*. Arequipa-Perú: Tesis Licenciadas en Administración de Negocios.
- Herrera, R. F. (2011). *Trabajo Salud y Factores Psicosociales*. Mexico: El Manual Moderno.
- Huacasi Parqui, Z. B., & Ticona Flores, Y. Y. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2016*. Universidad Nacional de San Agustín - Arequipa. Arequipa: Tesis.
- Huratado Leon, I., & Toro Garrido, J. (2014). Población y muestra. *Tecnología Educativa*, 5. Obtenido de [msctecnologiaeducativa3.blogspot.com/p/poblacion-y-muestra\\_19.html](http://msctecnologiaeducativa3.blogspot.com/p/poblacion-y-muestra_19.html)
- INGENIA. (21 de Abril de 2015). <https://www.ingenia.es/actualidad/conocimiento/la-iniciativa-como-competencia-profesional/>. Obtenido de La iniciativa como competencia laboral.

- Kalimo, R. (1988). *Los Factores Psicosociales y la Salud de los Trabajadores*. Suiza: Who Library.
- Kayser, B. (2001). *Higiene y Seguridad Industrial*. Buenos Aires - Argentina: School of Business and Economics.
- La Comisión Europea. (2015). Contribución a su Estudio. En J. C. Neffa, *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo* (pág. 159). Buenos Aires- Argentina: CEIL-CONICET.
- Locke, J. (19 de Marzo de 2015). <https://es.calameo.com/read/0047587501ea9dde108b5>. Obtenido de Calameo.com.
- López González Sindy Maritza, S. R. (2017). *Estudio de Factores de Riesgos Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una Empresa de Transporte de Servicio Especial de la Ciudad de Bogotá*. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá D.C.: Tesis.
- Loto, F. d. (13 de Abril de 2019). *Significado de Flor de Loto*. Obtenido de Ciencia y Salud, Significados.com: <https://www.significados.com/flor-de-loto>
- Maslow, A. (1991). *MOTIVACION Y PERSONALIDAD*. Madrid España: Dias de Santos sa.
- Menéndez Díez, F., & Fernández Zapico, F. (2007). *Formación Prevención de Riesgos Laborales*. España: Lex Nova.
- 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 [http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo\\_imagenes/ grup](http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/ grup)
- Mostafa A., EL-Batawi, C., L. Cooper, & Kalimo, R. (1988). *Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Realación con la Salud*. Ginebra - Suiza: Printed in Belgium.
- Myers G., D. (2005). *Psicología 7ma Edición*. Madrid-España: Médica Panamericano S.A.
- Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Contribución a su Estudio*. Buenos Aires - Argentina: CEIL-CONICET.
- OMS. (1988). *Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud*. Ginebra. Obtenido de [http://libdoc.who.int/publications/1988/9243561022\\_spa.pdf](http://libdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf)
- Ortega Jaramillo, V. E. (2018). *Síndrome del Burnout y Factores Psicosociales en el Persoanl que Laboral en el Hogar Gerontologico "Padre Saturnino López" Periodo 2017-2018*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO. Riobamba - Ecuador: Tesis.
- OTI. (1986). *"Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y Prevención"*. Ginebra: OIT - OMS Sobre Medicina de trabajo.
- Peiró Silla, J. M. (2010). *Estres Laboral y Riesgos Psicosociales*. Madrid: Universitat de València.

- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2009). (<https://definicion.de/factor/>). (C. ©. 2008-2019, Editor)
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2017). <https://definicion.de/desempeno/>. (C. ©. 2008-2019, Editor)
- Raffino, M. (9 de diciembre de 2019). Seguridad. *Concepto.de*, 2. Obtenido de <https://concepto.de/seguridad/>
- Randall, R., & J. A. (2012). *Psicología del Trabajo*. Mexico: Pearson.
- Rodríguez Combeller, C. (1999). *El Nuevo Esenario, La cultura de Calidad y Productividad en las Empresas*. Mexico: ITESO.
- Sanchez Gutierrez, A. (19 de septiembre de 2011). Definición de Liderazgo según Autores. *Liderazgo e Innovación Empresarial*, 8. Obtenido de <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.com/>
- Sampieri Hernández, R. (2008). *Metodología de la investigación* (5ª Edición ed., Vol. V). Mexico: McGraw Hill.
- Sampieri Hernández, R., Fenández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (Abril de 2006). *Metodología de la investigación* (Vol. 4ª Edición). Mexico: McGraw Hill. Obtenido de [www.FreeLibros.com](http://www.FreeLibros.com).
- Schabracq, M. J., Jacques A. M., W., & Cooper, C. (2003). *El Manual de Trabajo y Psicología de la Salud*. Inglaterra: Wiley.
- Solano Asto, S. K. (2015). "*Factores de Riesgos Psicosocial que desencadenan accidentes de trabajo con los Colaboradores de la Empresa Factoria Industria S.A.C 2015*". Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo-Perú: Tesis.
- Solorzano Quispe, K. (2017). *Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en Personal de Emergencia en Hospital Minsa Huancayo*. Universidad Peruana los Andes , Junin. Huancayo: Tesis para el titulo de Médico Cirujano.
- UNAM, U. (04 de 2014). [http://www.ingenieria.unam.mx/~dcayeros/ac\\_capitulo1.pdf](http://www.ingenieria.unam.mx/~dcayeros/ac_capitulo1.pdf).
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestion del Talento Humano*. Riobamba- Ecuador: La caracola Editores.
- Velasquez, A. J. (2015). *Factores de Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral del personal en la Empresa Imporcalza S. A*. Universidad Tecnica de Ambato, . Ambato - Ecuador: Tesis.
- Zambrano, E. I. (2014). *Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa Econofram S.A. de Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana. Guayaquil - Ecuador: Tesis.
- Zapt, D., & Einarsen, S. (2010). Mobbing at Work. En B. Moreno Jiménez, & C. Baez Leon, *Factores y Riesgos psicosociales* (págs. 31-33). Madrid España: Universidad Autonoma de Madrid.

## Anexo 1: Matriz de consistencia cuantitativa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS Y MATERIALES
Problemas General	Objetivo General	Hipótesis General	<b>Variable independiente:</b> Factores de riesgo psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencias Psicológicas.</li> <li>Trabajo activo y desarrollo de habilidades.</li> <li>Apoyo social en la Empresa y calidad de liderazgo.</li> <li>Compensaciones</li> <li>Doble presencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siempre.</li> <li>La mayoría de las veces.</li> <li>Algunas veces.</li> <li>Sólo unas pocas veces.</li> <li>Nunca</li> </ul>	<b>Tipo investigación:</b> No experimental  <b>Diseño de investigación:</b> Cuantitativa  <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo.  <b>Tipo de Investigación:</b> Correlacional. (Factores de riesgos psicosocial y desempeño laboral)
¿Cuál es la contribución de las dimensiones de los Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Inversiones V & P S.A.C. Chorrillos 2019?	Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos 2019	Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de Inversiones V&P S.A.C. Chorrillos, 2019.				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	<b>Variable dependiente:</b> Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad y Productividad.</li> <li>Conocimiento.</li> <li>Compromiso y presentismo</li> <li>Iniciativa / Liderazgo</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muy insatisfactorio</li> <li>Insatisfactorio.</li> <li>Satisfactorio</li> <li>Muy Satisfactorio</li> <li>Sobresaliente</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la contribución de las dimensiones de los Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Calidad y Productividad de los trabajadores de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, calidad y productividad de los trabajadores de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Calidad y productividad de los trabajadores de la</li> </ul>				

<p>Empresa Inversiones V &amp; P S.A.C. Chorrillos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Conocimiento de los trabajadores de la Empresa Inversiones V &amp; P S.A.C. Chorrillos?</li> <li>• ¿Cuál es la contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto Compromiso y presentismo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V &amp; P S.A.C. Chorrillos?</li> </ul>	<p>Empresa Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Conocimiento de los trabajadores de la Empresa Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos.</li> <li>• Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Compromiso y presentismo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos</li> </ul>	<p>Empresa de Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Conocimiento de los trabajadores de la Empresa de Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos.</li> <li>• Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Compromiso y presentismo de los trabajadores de la Empresa de Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos.</li> </ul>				
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Iniciativa/liderazgo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V &amp; P S.A.C. Chorrillos?</li> <li>• ¿Cuál es la contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Trabajo en equipo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V &amp; P S.A.C. Chorrillos?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Iniciativa/liderazgo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos</li> <li>• Determinar el nivel de contribución de las dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral en el aspecto, Trabajo en equipo de los trabajadores de la Empresa Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral, en el aspecto, Iniciativa /liderazgo de los trabajadores de la Empresa de Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos.</li> <li>• Existe un nivel de contribución significativo de las dimensiones de Factores de Riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia, sobre Desempeño laboral, en el aspecto, Trabajo en equipo de los Trabajadores de la Empresa de Inversiones V&amp;P S.A.C. Chorrillos.</li> </ul>				
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

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

Variable Y	Dimensiones	Indicadores			
		Nombre	Atributo	Unidad de medida	Unidad operacional
<b>Desempeño laboral</b>  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"> <li>• Precisión y calidad de trabajo realizado.</li> <li>• Cantidad de trabajo completada.</li> <li>• Organización del trabajo en tiempo y forma.</li> <li>• Cuidado de Herramientas y Forma</li> </ul>	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"> <li>• Nivel de Experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.</li> <li>• Uso y Conocimiento de métodos y procedimientos.</li> <li>• Uso y conocimientos de herramientas.</li> <li>• Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.</li> <li>• Capacidad de enseñar a otros.</li> </ul>	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"> <li>• Trabaja sin necesidad de supervisión.</li> <li>• Se esfuerza más si la situación lo requiere.</li> <li>• Puntualidad.</li> <li>• Presentismo</li> </ul>	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"> <li>• Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.</li> <li>• Elige prioridades de forma eficiente.</li> <li>• Sugiere mejoras.</li> <li>• Identifica errores y trabaja para arreglarlos.</li> <li>• Motiva y ayuda a los demás.</li> </ul>	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"> <li>• Trabaja fluidamente con supervisores, pares, y subordinados.</li> <li>• Tiene una actitud positiva y proactiva.</li> <li>• Promueve el trabajo en equipo.</li> </ul>	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.

#### I. Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos.

##### 1. Sexo.

a) Hombre.

b) Mujer.

##### 2. ¿Qué edad tiene?

B. 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?

.....

.....

## II. Sección específica de riesgo psicosocial.

**MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE MÁS LO REPRESENTA**

N°		MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE MÁS LO REPRESENTA				
<b>"EXIGENCIAS PSICOLOGICAS"</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
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	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>"TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES"</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
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?					
<b>"APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO"</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
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?					
<b>"COMPENSACIONES"</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
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					
<b>"DOBLE PRESENCIA"</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
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

Cuestionario para la evolución 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 instrumentos**

CARTA N°003-2019 -RBO-JHZR

Señor Doctor  
**EUGENIO CRUZ TELADA**  
PRESENTE

ASUNTO: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por medio del presente me dirijo a Ud. Para saludarle cordialmente y solicitarle su participación en la validez de instrumentos de investigación a través de “juicio de expertos” del proyecto de investigación que estoy realizando, para obtener el título profesional; de psicólogos teniendo como tesis titulado **“Factores de riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en la empresa Inversiones V & P SAC - Lima, 2019”**, para lo cual adjunto:

- Formato de apreciación al instrumento: formato A y B.
- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de variables.
- Instrumento de recolección de datos.

Esperando la atención del presente le reitero a Ud. Las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,

Raúl Barzola Osorio  
DNI 10972254

Jasmine H. Zuñiga Rosadio  
DNI 06809075

**FORMATO A**

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**TESIS: “Factores de riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en la empresa Inversiones V & P SAC - Lima, 2019”**

Investigadores: Raúl Barzola Osorio Jasmine H. Zuñiga Rosadio

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de encuestas respecto a **“Factores de riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en la empresa Inversiones V & P SAC - Lima, 2019** que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 dónde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4=Bueno	5=Muy bueno
-------------------	---------------	------------	---------	-------------

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena      **e) Muy buena**

Nombres y Apellidos: Eugenio Cruz Telada

DNI N°: 09946516 ..... Teléfono/Celular: 989094820

Dirección domiciliaria: URB. CHACACAYLLA DE OTERO PS. VICTOR A. BELUNDE N° 2160 .....

Título Profesional: Psicólogo

Grado Académico: Doctor en Psicología

Mención: Psicología de la Salud .....



Firma

.....  
Dr. I. Eugenio Cruz Telada  
PSICOLOGO  
CPsP. 2819



**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena       e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Eugenio Cruz Telada

DNI N°: 09946516..... Teléfono/Celular: 989094820

Dirección domiciliaria: Chacarilla de Otero S.J.L. PSJ- VICTOR N. BEBUNSE 160.....

Título Profesional: Psicólogo

Grado Académico: Doctor en Psicología

Mención: Psicólogo de la SSMJ.....

  
Firma

Dr. I. Eugenio Cruz Telada  
PSICOLOGO  
CPsP. 2819

CARTA N°001-2019 -RBO-JHZR

Señor Doctor  
**BERNARDO RAUL ACUÑA CASAS**  
PRESENTE

ASUNTO: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por medio del presente me dirijo a Ud. Para saludarle cordialmente y solicitarle su participación en la validez de instrumentos de investigación a través de "juicio de expertos" del proyecto de investigación que estoy realizando, para obtener el título profesional; de psicólogos teniendo como tesis titulado **"Factores de riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en la empresa Inversiones V & P SAC - Lima, 2019"**, para lo cual adjunto:

- Formato de apreciación al instrumento: formato A y B.
- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de variables.
- Instrumento de recolección de datos.

Esperando la atención del presente le reitero a Ud. Las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,

  
-----  
Raúl Barzola Osorio  
DNI 10972254

  
-----  
Jasmine H. Zuñiga Rosadio  
DNI 06809075

## FORMATO A

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TESIS: “Factores de riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en la empresa Inversiones V & P SAC - Lima, 2019”**

Investigadores: Raúl Barzola Osorio Jasmine H. Zuñiga Rosadio

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario de encuestas respecto a **“Factores de riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en la empresa Inversiones V & P SAC - Lima, 2019** que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 dónde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4=Bueno	5=Muy bueno ✓
-------------------	---------------	------------	---------	---------------

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE DESEMPEÑO**

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena      e) Muy buena

Nombres: y Apellidos: Bernardo Raúl Acuña Casas

DNI N°: 06810223..... Teléfono/Celular: 989249750

Dirección domiciliaria: Ñaña-Chosica.....

Título Profesional: Matemático Puro UNMSM

Grado Académico: Doctor en Educación UIGV

Mención.....



Firma

**Bernardo Raúl Acuña Casas  
DOCTOR EN EDUCACIÓN  
N° 0199UNGV  
ASESOR DE TESIS**

**FORMATO B**

**FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Título de la Investigación: "Factores de riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en la empresa Inversiones V & P SAC - Lima, 2019"

1.2. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Evaluación de Desempeño

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	95	100
		0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

	Baja
	Regular
	Buena
X	Muy buena

**PROMEDIO DE VALORACIÓN  
OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

96%

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres: y Apellidos: Bernardo Raúl Acuña Casas

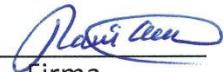
DNI N°: 06810223 Teléfono/Celular: 989249750

Dirección domiciliaria: Ñaña-Chosica.....MIEDAL SHALOM MZA - Lote 8

Título Profesional: Matemático Puro UNMSM

Grado Académico: Doctor en Educación UIEV

Mención.....



Firma

**Bernardo Raúl Acuña Casas  
DOCTOR EN EDUCACIÓN  
N° 01980102V  
ASESOR DE TESIS**

## Anexo 5: Matriz de datos.

Presentamos la matriz de datos de la investigación de factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en la empresa Inversiones V&P SAC donde hemos logrado indagar la media de las variables independientes y variables dependientes, el propósito es sistematizar la averiguación recolectada a través de las encuestas realizadas con el objetivo de encontrar los factores de riesgos psicosociales en la empresa investigada, teniendo en cuenta el proceso y las etapas de la indagación, logrando obtener los resultados para procesar y analizar.

Para comprender la síntesis de la variable, se evalúa las demisiones para hallar los procedimientos específicos y determinar acciones correspondientes en la mejora de la salud de los trabajadores de la empresa. Se realizó los datos de implementación con los cuestionarios que se llevó a aplicar en dos tiempos diferentes en mes de marzo y abril 2019, en primera etapa se evaluó a 26 personas y 39 persona en la segunda etapa, entre ellas era 23 mujeres y 42 hombres, de edades de 18 a 53 años ubicados en el distrito de chorrillos.

En la tabla establecemos la media en las variables independiente y dependiente, donde la media o también llamado promedio, nos proporcionan el valor de los datos cuantitativos. Estos se generan a través de la suma de todos los números, lo cual es dividido entre los números sumados, lo que representara de manera individual a todas las variables en las situaciones concluyentes

La fórmula:

$$\text{Media } \bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$$

$\bar{x}$  = punto medio de clase.

$f$  = frecuencia de clase

$fx$  = producto de punto medio y frecuencia

$\sum fx$  = sumatoria de  $fx$

$n$  = total de frecuencias

VARIABLES	Cuál es sexo		Nivel de responsabilidad													
	Hombre	Mujer	Administrador	Asistente Adm.	Contadora	Cajera	Call center	Cocinero (a)	Mozo	Azafata	Barman	Delivery	Seguridad	DJ	Hornero	Jefe de Sala
ISTAS21 CORTO	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media
Exigencias psicológicas	8	10	6	8	10	11	5	8	6	11	10	11	8	6	8	7
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	8	8	4	7	8	7	6	9	9	8	6	11	4	3	10	2
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	7	7	1	1	7	5	2	7	7	9	6	9	5	4	8	4
Compensaciones	5	7	4	4	6	6	3	6	5	7	6	5	4	1	5	0
Doble presencia	3	3	2	0	3	3	0	4	3	3	6	3	4	2	3	2
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media	media
Calidad y productividad	14	14	19	18	12	14	17	15	14	14	15	14	14	19	13	15
Conocimiento	19	18	23	21	17	18	20	19	18	19	20	19	19	24	17	20
Compromiso y presentismo	15	15	18	17	14	13	17	16	16	15	17	15	16	16	14	16
Iniciativa / Liderazgo	19	18	25	20	19	17	20	19	19	18	20	19	18	24	17	18
Trabajo en equipo	12	11	15	11	10	10	15	12	11	11	12	12	12	14	10	12

Sexo	Edades																							Total	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	38	40	43	45	52		53
Hombre	3	2	3	1	3	2	1	3	0	1	2	4	1	2	0	2	1	2	1	3	2	1	1	1	42
Mujer	1	1	2	0	3	2	0	2	1	4	0	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	23
	4	3	5	1	6	4	1	5	1	5	2	5	3	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	65

Elaborado por: Raul Barzola Osorio

## Anexo 6: Consentimiento Informado.

Solicito: Autorización para realizar estudio

Señor:

**Carlos Milton Gutiérrez**  
**Gerente General V & P Inversiones SAC.**

Dentro de la formación de pregrado en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada TELESUP, se considera muy importante la realización de actividades de investigación para obtener el grado de licenciados en Psicología.

En ese sentido, nosotros bachilleres: Raúl, Barzola Osorio y Jasmine, Zúñiga Rosadio estamos llevando a cabo el trabajo de investigación; por lo que se hace necesario desarrollar dicho estudio con las variables Factores de Riesgo Psicosociales y Desempeño Laboral en la Empresa que usted dignamente dirige, la cual será de un valor significativo pues gracias a los resultados obtenidos podremos ofrecerle una propuesta de mejora en los procesos en su empresa Inversiones V & P SAC.

Por este motivo solicitamos nos brinde la autorización para realizar esta investigación con los colaboradores asistentes. Una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se le hará llegar un informe con los resultados y propuestas de mejora para los fines que estime convenientes.

Es importante señalar que esta actividad no genera ningún gasto para su empresa y que se tomarán las medidas necesarias para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias del establecimiento. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá la evaluación.

Lince ,22 de marzo del 2019



.....  
**Raúl Barzola Osorio**  
Bachiller en Psicología



.....  
**Jasmine Helen, Zúñiga Rosadio**  
Bachiller en Psicología

RECIBIDO

  
.....  
**Carlos Gutiérrez M.**  
Adm. Inversiones V&P SAC

Chorrillos, 22 de marzo de 2019.

Sres.

Bachilleres de la Universidad Privada TELESUP

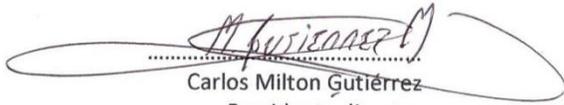
De acuerdo a la solicitud enviada, le informamos que la Empresa Inversiones V & P SAC, está presto en colaborar con los Bachilleres Raúl Barzola Osorio y Jasmine Helen Zúñiga Rosadio.

Se realizarán el proceso de investigación, donde se aplicará dos encuestas, mencionadas "Istas 21 versión corta y desempeño laboral", en los colaboradores de la organización.

La evaluación dará de conocer, cuales son los factores de riesgo psicosocial que afecta el desempleo laboral en los colaboradores.

Las conclusiones serán de forma confidencial.

Cordialmente.



Carlos Milton Gutiérrez  
Presidente director

Carlos Gutierrez M.  
Adm. Inversiones V&P SAC

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto nos presentamos a usted, somos los investigadores Raúl, Barzola Osorio y Jasmine Zúñiga Rosadio, Bachilleres en psicología de la Universidad Privada TELESUP.

En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “Factores de Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Inversiones V& P SAC. Chorrillos, 2019” los cuales nos permitirán recabar información significativa para nuestro estudio y para ello quisiéramos contar con su valiosa colaboración.

El objetivo es Determinar si los Factores de Riesgos Psicosociales afectan el Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Inversiones V& P SAC. Chorrillos, 2019”

De aceptar su participar en la investigación, deberá responder de manera sincera las preguntas recogidas de los cuestionarios de fácil y rápido llenado. Para ello se realizará la entrega de dichos cuestionarios. En caso tenga alguna duda con respecto al llenado u otra inquietud, estaremos gustosos de atenderlas inmediatamente, una vez completado deberá devolverlas a los investigadores.

Yo, \_\_\_\_\_, con DNI: \_\_\_\_\_, declaro haber leído el presente documento y que los datos obtenidos pueden ser publicados o difundidos con fines científicos y convengo participar de forma voluntaria en el estudio:

Gracias por su colaboración.

Fecha: ...../...../.....

Firma.

## **Anexo 7: Propuesta de valor.**

Esta propuesta de valor tiene como objetivo sensibilizar y concientizar a las instituciones públicas y privadas para adicionar dentro de su presupuesto anual como una inversión, la implementación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y que las evaluaciones que se realicen dos veces al año. Con la finalidad de minimizar los factores de riesgos psicosociales.

Para dar una solución a las evaluaciones desarrolladas, que los resultados, mostraron riesgo alto. 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 realizar una integración con los trabajadores, para encontrar y observar sus inquietudes en referencia al trabajo cotidiano y a través de ello planificar talleres, como pausas pasivas y activas, para mejorar sus actividades laborales a través diferentes movimientos físicos, para aliviar la fatiga muscular, lo que reducirá el estrés y la fatiga laboral.

Evaluar y diseñar en:

El entorno laboral.

- Diseño de actividades necesarias de trabajo.
- Crear políticas de identificación y supervisión de los factores de riesgos psicosociales, para revertir en una mejora en las condiciones laborales.
- Diseñar políticas de readaptación psicológica.

En los Trabajadores.

- Perfil biopsicología o psicobiología del trabajador de acuerdo con el puesto de trabajo.
- Dar aviso de la situación anormal de los factores de riesgos Psicosociales.
- La rehabilitación laboral

En el desarrollo de esta investigación contribuimos, para que se tomen medidas preventivas dentro de la seguridad y salud del trabajador (SST) y los logros de su bienestar sea lo óptimo, en todas sus actividades intralaboral y extralaboral.