

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Influencia del factor de riesgo psicosocial en el
desempeño laboral de los trabajadores de una
empresa minera de Ayacucho-2023**

Marlit Mayra Carvo Diaz

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : Oscar Saul Carvo Baltazar
 Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 11 de Setiembre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho - 2023

Autor:

Marlit Mayra Carvo Diaz – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 18% % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI NO
 N° de palabras excluidas 12
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,



Asesor de trabajo de investigación

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y amigos cercanos,
por el apoyo incondicional en el recorrido de
esta etapa de mi formación profesional y por
brindarme mucho amor e incentivar me a
cumplir una de mis metas y a continuar
esforzándome.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor, quien me dio su apoyo incondicional para culminar mi tesis, con quien trabajé día y noche, lo cual me permitió llegar a la meta.

A mis padres y hermanos, quienes, mediante sus palabras, no dejaron que me rinda en el transcurso del camino profesional y su apoyo económico para culminar mi trabajo.

A mis maestros, quienes a lo largo de cinco años me brindaron sus conocimientos y experiencias con el fin de brindarme nuevos aprendizajes y convertirme en una excelente profesional.

RESUMEN

La investigación responde a la problemática ¿Cuál es la influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho? Tuvo como objetivo establecer la influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera Ayacucho, 2023. La presente investigación responde al tipo básico, de nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 52 trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. Los instrumentos para la recolección de datos fueron el cuestionario CENSOPAS-COPSOQ que mide el nivel de riesgo psicosocial y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados muestran que, en lo que respecta a la variable riesgo psicosocial del total de trabajadores evaluados, el 50 % se encuentran en un nivel bajo, el 42 % en un nivel medio y el 4 % en un nivel alto. Por otra parte, respecto de la variable desempeño laboral del total de trabajadores evaluados, el 50 % se encuentra en un nivel bajo, el 44 % en un nivel medio y el 6 % en un nivel alto. Finalmente, se concluye que existe una influencia positiva entre la variable riesgo psicosocial y la variable desempeño laboral.

Palabras clave: riesgo psicosocial, desempeño laboral, empresa minera

ABSTRACT

What is the influence of the psychosocial risk factor on the work performance of workers in a mining company in Ayacucho? The objective of this study is to establish the influence of the psychosocial risk factor on the work performance of workers in a mining company in Ayacucho. The present research responds to the basic type, of correlational descriptive level. The sample consisted of 52 workers from a mining company in Ayacucho. The instruments used to collect data were the CENSOPAS-COPSOQ questionnaire, which measures the level of psychosocial risk, and the work performance questionnaire. The results show that, with regard to the psychosocial risk variable of the total number of workers evaluated, 50 % are at a low level, 42 % at a medium level and 4 % at a high level. On the other hand, with regard to the work performance variable of the total number of workers evaluated, 50 % are at a low level, 44 % at a medium level and 6 % at a high level. Finally, it is concluded that there is a positive influence between the variable Psychosocial Risk and the variable Work Performance.

Keywords: psychosocial risk, job performance, mining company

ÍNDICE

PORTADA	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
51.1 Fundamentación de la investigación.....	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
1.4 Justificación	19
1.4.1 Justificación teórica.....	19
1.4.3 Justificación aplicada	20
1.4.4 Justificación académica.....	20
1.4.5 Justificación personal	20
CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	21

2.1	Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1	Antecedentes internacionales	21
2.1.2	Antecedentes nacionales	24
2.2	Bases teóricas.....	28
2.2.1	Riesgo psicosocial en el trabajo	28
2.2.2	Riesgos psicosociales más frecuentes	29
2.2.3	Dimensiones de riesgos psicosociales.....	31
2.2.4	Desempeño laboral.....	35
2.2.5	Dimensiones del desempeño laboral	36
2.3	Definición de términos	37
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES		39
3.1	Formulación de la hipótesis	39
3.1.1	Hipótesis general	39
3.1.2	Hipótesis específicas	39
3.2	Formulación de las variables de estudio.....	40
3.3	Operacionalización de variables	41
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		43
4.1	Tipo y nivel de investigación.....	43
4.1.1	Tipo de investigación	43
4.1.2	Nivel de investigación	43
4.2	Método de investigación.....	44
4.3	Diseño	44
4.4	Técnica y recopilación de datos.....	45
4.4.1	Técnica	45
4.4.2	Instrumento.....	45

4.5	Validez y confiabilidad de instrumento.....	46
4.5.1	Validez del instrumento	46
4.5.2	Confiabilidad del instrumento.....	47
4.6	Población y muestra.....	48
4.6.1	Población.....	48
4.6.2	Muestra.....	48
4.7	Criterios de exclusión e inclusión.....	48
4.7.1	Criterios de inclusión	48
4.7.2	Criterios de exclusión.....	49
CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE RESULTADOS		50
5.1	Análisis descriptivo de resultados	50
5.1.1	Riesgo psicosocial	50
5.1.2	Resultados según la dimensión de la variable riesgo psicosocial	51
5.1.3	Resultados según la dimensión desempeño laboral	57
5.1.4	Resultados según dimensiones de la variable desempeño laboral	58
5.2	Contrastación de hipótesis	61
5.2.1	Hipótesis general	61
5.2.1.1	Hipótesis estadística.....	61
5.2.2	Hipótesis específica 1	63
5.2.2.1	Hipótesis estadística.....	63
5.2.3	Hipótesis específica 2.....	64
5.2.3.1	Hipótesis estadística.....	64
5.2.4	Hipótesis específica 3.....	66
5.2.4.1	Hipótesis estadística.....	66
5.2.5	Hipótesis específica 4.....	67

5.2.5.1 Hipótesis estadística.....	67
5.2.6 Hipótesis específica 5.....	69
5.2.6.1 Hipótesis estadística.....	69
5.2.7 Hipótesis específica 6.....	70
5.2.7.1 Hipótesis estadística.....	70
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	79
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de la variable factor de riesgo psicosocial	41
Tabla 2.	Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	42
Tabla 3.	Tabla de expertos que validaron el instrumento.	46
Tabla 4.	Confiabilidad de instrumentos.....	47
Tabla 5.	Niveles de confiabilidad según George y Mallery (2003).....	47
Tabla 6.	Nivel de riesgo psicosocial	50
Tabla 7.	Resultados de la dimensión 1: Exigencias psicológicas en el trabajo	51
Tabla 8.	Resultados de la dimensión 2: Trabajo- familia	52
Tabla 9.	Resultados de la dimensión 3: control sobre el trabajo	53
Tabla 10.	Resultados de la dimensión 4: Apoyo social y calidad de liderazgo.....	54
Tabla 11.	Resultados de la dimensión 5: Compensación del trabajo.....	55
Tabla 12.	Resultados de la dimensión 6: Capital social	56
Tabla 13.	Nivel de desempeño laboral.....	57
Tabla 14.	Resultados de la dimensión 1: Relaciones interpersonales.....	58
Tabla 15.	Resultados de la dimensión 2: Experiencia habilidad práctica.....	59
Tabla 16.	Resultados de la dimensión 3: Satisfacción laboral.....	60
Tabla 17.	Contrastación de hipótesis general.	62
Tabla 18.	Contrastación de hipótesis específica 1	63
Tabla 19.	Contrastación de hipótesis específica 2	65
Tabla 20.	Contrastación de hipótesis específica 3	67
Tabla 21.	Contrastación de hipótesis específica 4	68
Tabla 22.	Contrastación de hipótesis específica 5	70
Tabla 23.	Contrastación de hipótesis específica 6	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de Riesgo psicosocial.....	51
Figura 2.	Resultados de la dimensión 1: Exigencias psicológicas en el trabajo	52
Figura 3.	Resultados de la dimensión 2: Trabajo- familia	53
Figura 4.	Resultados de la dimensión 3: control sobre el trabajo	54
Figura 5.	Resultados de la dimensión 4: Apoyo social y calidad de liderazgo.....	55
Figura 6.	Resultados de la dimensión 5: Compensación del trabajo.....	56
Figura 7.	Resultados de la dimensión 6: Capital social	57
Figura 8.	Nivel de desempeño laboral.....	58
Figura 9.	Resultados de la dimensión 1: Relaciones interpersonales.....	59
Figura 10.	Resultados de la dimensión 2: Experiencia habilidad práctica.....	60
Figura 11.	Resultados de la dimensión 3: Satisfacción laboral.....	61

INTRODUCCIÓN

El presente estudio lleva por *título* *Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho – 2023*. Tuvo por objetivo establecer la influencia entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en la presente muestra de estudio.

En la actualidad, vivimos en constantes cambios a escala mundial y, dentro del ámbito laboral, se logra evidenciar elevadas exigencias de parte de los empleadores a sus empleados y la alta competitividad entre empresas. Esto provoca agotamiento emocional, estrés, ansiedad, entre otros problemas, lo cual conlleva a un menor desempeño y productividad laboral en los trabajadores de las empresas y una baja calidad en el bienestar de los trabajadores. De esta manera, genera elevada rotación, reconversión y ausentismo del personal de la empresa.

Tal es el caso de países del primer mundo en las que se observa que la elevada exigencia laboral, entre otros factores de riesgo psicosocial, afecta directamente a la empresa. En Corea del Sur, se evidencia un alto índice de muertes a causa del estrés y depresión en su población laboral (Butt et al., 2021). Estos problemas afectan directamente en la productividad de los trabajadores, teniendo así problemas en el progreso de la empresa.

Es así que se ha observado que es de gran relevancia llevar a cabo la presente investigación, para cuyo efecto, el trabajo está organizado en cinco capítulos, los cuales se detallan a continuación:

En el capítulo I, se toma en cuenta el planteamiento del problema, en el que se detalla la formulación de los problemas de investigación, general y específicos, los objetivos, la justificación y alcances, así como las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, podemos encontrar la fundamentación del marco teórico de la presente investigación, donde se logra considerar tanto los antecedentes nacionales como los internacionales, de igual manera las bases epistemológicas y la definición de términos de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral.

En el capítulo III, encontramos la definición de las variables y sus dimensiones, también se detalla las hipótesis, tanto general como específicas.

En el capítulo IV, se halla la metodología de la investigación, donde se señala el tipo, nivel, método, diseño, técnica e instrumento de investigación que se utilizó en el estudio. Igualmente se logra plasmar la población y la muestra que se trabajó en el estudio de la investigación.

En el capítulo V, se plasmó la representación y análisis de resultados, donde se observa la descripción de los resultados, el análisis descriptivo de los resultados de acuerdo con las variables y dimensiones de estudios, la contrastación de las hipótesis y la discusión de los resultados.

En el capítulo VI, se halla la discusión de resultados.

Finalmente, se incluye las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Fundamentación de la investigación

Actualmente, la sociedad se enfrenta a constantes cambios, generando que las empresas tengan que innovar trayendo consigo riesgos psicosociales. Ante ello, Galarza et al. (2021) nos dicen que el factor de riesgo psicosocial es considerado como una de las principales causas de diversos accidentes y enfermedades, tanto físicas como psicológicas, en los trabajadores.

A escala internacional, uno de los grandes desafíos que las empresas deben enfrentarse es que estas deben lograr sus metas institucionales; es decir, deben tener dentro de su empresa personas capaces de resolver problemas en cualquier contexto y tener un adecuado desempeño laboral (Aldaz et al., 2022). También, se logra evidenciar que la exposición al tiempo prolongado de trabajo trae como consecuencia riesgos psicosociales hacia las personas y, según Butt et al. (2021), en los países donde se logra observar estos problemas es en Corea del Sur, México y Japón en los que se evidencia el deceso de sus ciudadanos por el estrés y depresión.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (2020), el 70 % de empleados encuestados en España afirman que se encuentran expuestos a diversos

peligros dentro de su trabajo, además de tener una carga horaria muy intensa, lo cual trae consigo cansancio físico y psíquico, lo cual trae consigo síntomas psicosomáticos como son náuseas, fatiga, somnolencia y dolor de cabeza. Siguiendo la misma línea, la Agencia Europea postula que los empleados del continente europeo, poseen aspectos psicológicos negativos, como ansiedad, hipocondría y estrés, que son una de las principales causas de la mala salud laboral. La mayoría de los empleados declararon enfermarse mediante diversos factores psicosociales que se presentan durante su labor, afectando su salud mental, los cuales son aproximadamente el 45 %.

Siguiendo la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) que, de acuerdo con varias investigaciones, demuestra que el error humano tiene escasa incidencia en los accidentes laborales, y que los comportamientos de riesgo son ocasionados por la presión en la eficacia, eficiencia, gestión de tiempo y en la falta de formación dentro de la organización. Por ello, es importante resaltar que la elevada carga de trabajo, la baja capacidad de apoyo y de decisión, altas exigencias laborales, problemas entre los colaboradores y la monotonía de las tareas tienen elevadas probabilidades de sufrir accidentes de trabajo.

Los riesgos psicosociales, si bien es cierto que repercuten, por un lado, en la salud de los trabajadores ya que se logra evidenciar que hay un alto consumo de alcohol y tabaco, sobrepeso, problemas de sueño, entre otros; por otro lado, repercuten dentro de la empresa con mayor ausentismo, presentismo, escasa motivación y creatividad en los trabajadores, menor satisfacción, aumento de rotación del personal y reconversión. Todos estos problemas tienen un impacto negativo en la productividad y competitividad de las organizaciones (OIT, 2016).

En el Perú, Medina y Ninanya (2019) mencionan que solo el 30 % de las empresas, destinan un presupuesto para la capacitación de sus colaboradores, ya que en su mayoría

no lo realizan para evitar gastos, pero estas empresas no son conscientes de que esta inversión les puede generar mayor productividad en las empresas y salvaguardar la vida de los trabajadores.

Por lo tanto, los cambios ocurridos en la sociedad como son el avance tecnológico y una mayor competitividad en los ámbitos laborales a escala nacional y mundial, afectan directamente a la empresa minera, ya que se logra evidenciar mayores casos de estrés laboral, ansiedad y depresión en sus colaboradores, siendo la causa principal para la aparición de riesgos psicosociales que presencian los trabajadores de dicha empresa; todo ello está estrechamente vinculado a la productividad de esta empresa, puesto que una mala gestión de los riesgos psicosociales generará la reducción de la productividad y alterará su bienestar físico. Es así que el desempeño laboral también es un tema muy estudiado por diversos investigadores ya que es uno de los principales factores para el crecimiento de una determinada institución (Marín y Delgado, 2020).

Es por ello la necesidad de que la empresa minera de Ayacucho priorice el bienestar integral de sus trabajadores de manera que los riesgos psicosociales identificados en la empresa minera sean trabajados adecuadamente para el beneficio, tanto de la empresa, como para los colaboradores. Luego de examinar la información, se formuló el siguiente problema que se especifica a continuación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- P_{E1}. ¿Cómo influye la dimensión exigencias psicológicas en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023?
- P_{E2}. ¿Cómo influye la dimensión trabajo - familia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023?
- P_{E3}. ¿Cómo influye la dimensión control sobre el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023?
- P_{E4}. ¿Cómo influye la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023?
- P_{E5}. ¿Cómo influye la dimensión compensación del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023?
- P_{E6}. ¿Cómo influye la dimensión capital social en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- O_{E1}. Identificar la influencia que existe entre la dimensión exigencias psicológicas en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.

- O_{E2}. Identificar la influencia que existe entre la dimensión trabajo - familia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.
- O_{E3}. Identificar la influencia que existe entre la dimensión control del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.
- O_{E4}. Identificar la influencia que existe entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.
- O_{E5}. Identificar la influencia que existe entre la dimensión compensación del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.
- O_{E6}. Identificar la influencia que existe entre la dimensión social en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

Este estudio tiene como objetivo analizar cómo el factor de riesgos psicosociales impacta en el rendimiento laboral de los empleados de una compañía minera, el cual va permitir conocer la asociación de las variables, puesto que se sabe que los diversos riesgos psicosociales que se pueda desarrollar dentro de las empresas generan un impacto negativo tanto para la misma organización tales como baja productividad absentismo, rotación y entre otros, así como para el bienestar de los trabajadores tales como estrés laboral, depresión, agotamiento laboral, consumo o abuso de sustancias nocivas, sobrepeso y entre

otros problemas. No obstante, en esta empresa no se tiene certeza de si los factores de riesgo psicosocial son los responsables del bajo rendimiento de los empleados.

1.4.2 Justificación aplicativa

Dentro de la empresa minera que se ha realizado la investigación se identificó un bajo desempeño laboral y la evidencia de riesgos psicosociales, en ese sentido surge la incógnita si a raíz de los riesgos psicosociales presentados son un factor importante que está afectando negativamente en el desempeño laboral o son otros los problemas que generen un bajo desempeño, Entonces, con los resultados obtenidos, se brindará información relevante para desarrollar programas de intervención en base a las dimensiones del factor de riesgo psicosocial.

1.4.3 Justificación académica

El presente estudio contribuirá a fomentar nuevas investigaciones acerca de los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral, permitiendo así una comprensión más amplia del problema y proporcionando soluciones basadas en fundamentos teóricos.

1.4.4 Justificación personal

El presente estudio me ayudará a adquirir conocimientos sobre las variables de riesgo psicosocial y me va a permitir desenvolverme como profesional dentro de las empresas.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Armas (2023), la investigación titulada “*Los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal en las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio*”. Ecuador. Tuvo como objetivo principal examinar la incidencia de estos factores en el rendimiento del personal. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, utilizando dos cuestionarios específicos para medir el riesgo psicosocial y el desempeño laboral respectivamente. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas aplicadas a la población de estudio. Los resultados obtenidos, aunque no se detallan explícitamente en el resumen proporcionado, permitieron analizar la relación entre las variables investigadas. En conclusión, el estudio pone de manifiesto la crucial importancia de realizar un diagnóstico exhaustivo del Pulso de Comercio local, destacando así la necesidad de prestar atención a los factores psicosociales que pueden influir significativamente en el desempeño laboral y, por ende, en el éxito de las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio.

Ríos (2023) en su estudio titulado “*Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga*”. Ecuador. Tuvo como objetivo principal analizar la relación entre estos factores en los colaboradores de la empresa. Para lograr este propósito, se implementó una metodología cualitativa con un enfoque descriptivo-transversal y un diseño experimental transversal, utilizando como instrumento de investigación un cuestionario aplicado mediante la técnica de encuesta. Los resultados del estudio revelaron dimensiones elevadas de riesgo entre los colaboradores, destacando principalmente la carga de trabajo (27,1%), las demandas psicológicas (9,5%), la variedad y contenidos (9,5%), la participación y supervisión (39%), y el desempeño del rol (9,4%). En conclusión, la investigación logró evidenciar la presencia significativa de factores de riesgo psicosocial en diversos aspectos del entorno laboral de la florícola, lo que sugiere la necesidad de implementar medidas para mitigar estos riesgos y mejorar las condiciones de trabajo de los empleados.

Gallego y Estupiñán (2023) en su estudio titulado “*Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá*” Colombia. analizar la relación entre factores psicosociales y laborales y el agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad en Bogotá, Colombia. Para abordar este objetivo, se implementó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, utilizando un cuestionario digital como instrumento principal para recopilar datos sobre variables psicosociales, demográficas y laborales. Los resultados revelaron una predominancia femenina (93,5%) entre los participantes, con un 96,8% en condición de empleados. Significativamente, el 38,7% de los profesionales presentaron altos niveles de agotamiento laboral, mientras que un 64,5% y 74,2% percibieron un deterioro en su salud física y mental, respectivamente. El estudio concluyó que una proporción considerable de

los profesionales sanitarios experimenta agotamiento en el trabajo, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de estos trabajadores esenciales en el sistema de salud.

Espejel et al. (2022) en su investigación titulada “*Factores de riesgo psicosociales en trabajadores a raíz de la pandemia de COVID-19*” México. Su estudio tuvo el objetivo de describir los factores de riesgo psicosocial manifestados en empleados de diversas empresas mexicanas durante el confinamiento social provocado por la COVID-19. Para abordar este objetivo, los investigadores implementaron una metodología mixta de tipo descriptivo y transversal, utilizando como instrumento principal la Guía de referencia III de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Esta herramienta permitió identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en el contexto del trabajo remoto durante la pandemia. Los resultados del estudio revelaron la presencia significativa de factores de riesgo psicosocial entre los empleados que trabajaban de manera virtual, destacando las particularidades de esta modalidad laboral. El estudio concluyó que, si bien el trabajo virtual en México ofrece beneficios considerables, es crucial prestar atención a la duración de las jornadas laborales para prevenir efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, subrayando la importancia de implementar estrategias que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal en el contexto del teletrabajo.

Gonzales et al. (2022) en su investigación denominada “*Factores de riesgo psicosociales y estado de salud mental en servidores públicos sindicalizados del Municipio de Guadalajara*”. México. Su estudio tuvo el objetivo de evaluar la relación entre los factores psicosociales y la salud mental de los servidores públicos sindicalizados en el Municipio de Guadalajara, México. Para lograr este objetivo, los investigadores adoptaron un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional.

La metodología empleada incluyó la aplicación de dos instrumentos específicos: el "Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo" para medir los riesgos psicosociales, y el "Cuestionario de salud GHQ 2" para evaluar la salud mental, recopilando datos mediante encuestas. Los resultados del estudio revelaron una relación significativa entre las variables analizadas, lo que subraya la importancia de considerar los factores psicosociales en el contexto laboral de los servidores públicos. En conclusión, los investigadores destacaron la escasez de estudios sobre estas variables, atribuyéndola al limitado interés por parte del personal médico y de enfermería, lo que sugiere la necesidad de promover una mayor atención e investigación en este campo para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores del sector público.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Rodríguez (2023) En su investigación denominada "*Gestión de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de El Dorado San Martín*" Perú. El objetivo de su estudio fue determinar la relación entre la gestión del riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, San Martín, Perú. Para abordar este objetivo, se implementó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional, utilizando la técnica de encuesta con cuestionarios específicos: el instrumento ISTAS de COPSOQ para evaluar el riesgo psicosocial y un cuestionario de desempeño laboral. Los resultados revelaron un panorama complejo, donde el 42% de los colaboradores presentaron un nivel alto de riesgo psicosocial, mientras que, paradójicamente, el 95% mostraron un alto nivel de desempeño laboral. Sin embargo, a pesar de estos hallazgos aparentemente contradictorios, el análisis estadístico no evidenció una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral. El estudio concluyó que, esta investigación subraya la complejidad de

las dinámicas laborales en el sector público, sugiriendo la necesidad de explorar más a fondo los factores que influyen en el desempeño laboral, más allá de los riesgos psicosociales tradicionalmente considerados.

Apaza (2023), en su estudio titulado “*Riesgos psicosociales en el personal de salud de los establecimientos I-4, Red de Salud Puno-2022*” Perú. Tuvo el objetivo de determinar el nivel de exposición a riesgos psicosociales entre el personal de salud de los establecimientos I-4 de la Red de Salud Puno, Perú. Para alcanzar este objetivo, se implementó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de tipo descriptivo simple, utilizando la técnica de encuesta y un cuestionario específico como instrumento de medición. Los resultados del estudio revelaron un panorama preocupante, donde el 42,61% del personal de salud presentó un riesgo alto de exposición a factores psicosociales, seguido por un 40,91% con riesgo medio y solo un 16,48% con riesgo bajo. La investigación concluyó, que la mayoría de los trabajadores de los centros de salud I-4 de la Red de Salud Puno se encuentran expuestos a niveles altos o medios de riesgos psicosociales. Estos hallazgos subrayan la urgente necesidad de implementar estrategias de prevención y mitigación para mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal sanitario en esta región, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en la calidad de la atención médica proporcionada a la comunidad.

Aguilar (2022) en su estudio titulado “*Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínicos de una empresa minera del Sur Peruano*”. Perú. determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de una empresa minera en el sur de Perú. Para abordar este objetivo, se implementó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, utilizando dos cuestionarios específicos para medir el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, respectivamente. Los

resultados de la investigación revelaron un escenario alarmante, donde el 81,3% de los trabajadores presentaron un alto nivel de riesgo psicosocial, mientras que el 52,1% mostraron un bajo nivel de desempeño laboral. El análisis estadístico, mediante la correlación de Spearman, arrojó un coeficiente de $Rho = -0,886$, lo que indica una relación significativa e inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. En conclusión, estos hallazgos subrayan la importancia crítica de abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral minero, ya que tienen un impacto directo y negativo en el desempeño de los trabajadores, sugiriendo la necesidad urgente de implementar estrategias de prevención y mitigación para mejorar tanto las condiciones laborales como la productividad en este sector.

Chura (2022) en su estudio titulado “*Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Alonso de Alvarado San Martín*” Perú. tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Alonso de Alvarado, San Martín, Perú. Para abordar este propósito, se implementó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, utilizando dos cuestionarios específicos para medir el riesgo psicosocial y el desempeño laboral respectivamente, recopilando datos a través de encuestas. Los resultados del estudio revelaron un panorama moderado, donde el 41,9% de los funcionarios presentaron un nivel medio de riesgo psicosocial, mientras que el 49,5% mostraron un nivel medio de desempeño laboral. El análisis estadístico inferencial confirmó la existencia de una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. En conclusión, estos hallazgos subrayan la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el entorno municipal, ya que tienen un impacto directo en el desempeño de los funcionarios, sugiriendo la

necesidad de implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales y, por ende, la eficiencia en la gestión pública local.

Duran (2022) en su investigación titulada “*Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima*” Perú. Tuvo el objetivo de determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de radiología de Lima, Perú. Para abordar este objetivo, se implementó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, utilizando la técnica de encuesta y dos cuestionarios específicos como instrumentos de investigación. Los resultados revelaron un panorama complejo, donde el 62,0% de los trabajadores presentaron un nivel medio de riesgo psicosocial, mientras que, paradójicamente, el 61,2% mostraron un alto nivel de desempeño laboral. El análisis estadístico, mediante la correlación de Spearman, arrojó un coeficiente de $Rho = -0,889$, indicando una relación significativa e inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. En conclusión, estos hallazgos subrayan la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el entorno de la radiología médica, ya que, a pesar del alto desempeño laboral observado, existe una clara relación negativa con los factores de riesgo, sugiriendo la necesidad de implementar estrategias de prevención y mitigación para mantener y mejorar tanto el bienestar de los trabajadores como la calidad de los servicios de radiología.

Rivera (2020), en su tesis titulada “*Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Especializada Corporación Gemimco, 2020*”. Perú. determinar la influencia del riesgo psicosocial sobre el desempeño laboral del personal de la Empresa Especializada Corporación Gemimco S.A.C. en Perú. Para abordar este objetivo, se implementó una metodología de investigación básica con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional. La

recopilación de datos se realizó mediante dos instrumentos específicos: el cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial CoPsoQ y un cuestionario de Desempeño Laboral. Aunque no se proporcionaron detalles específicos sobre los resultados en el resumen dado, el estudio concluyó que los riesgos psicosociales en el entorno laboral tienen una influencia positiva en el desempeño de los empleados de la empresa. Este hallazgo, aparentemente contradictorio a las expectativas comunes, sugiere una relación compleja entre los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral en este contexto específico. En conclusión, estos resultados invitan a una reflexión más profunda sobre la dinámica de los factores psicosociales en el ámbito laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores, destacando la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor esta relación y sus implicaciones para la gestión de recursos humanos y la salud ocupacional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Riesgo psicosocial en el trabajo*

Instituto Nacional de Salud (INS, 2022) nos menciona que el riesgo psicosocial proviene de las imperfecciones de la planificación y del orden del trabajo, de igual manera en una deficiente comunicación entre los integrantes del mismo, estas pueden generar un efecto en los aspectos psicológicos, corporales y comunitario negativo, como el estrés en el trabajo y el cansancio.

La OIT (2016) afirma que la relación deficiente que se desarrolla entre el entorno social dentro de las empresas como la gestión, diseño y organización afecta directamente al trabajador generando daños tanto psicológico como físico, de igual manera perjudica el rendimiento en la productividad.

El término riesgo psicosocial es una definición que establece que un individuo está propenso a sentir algún desequilibrio que puede ser tanto corporal o mental que generalmente ocasionado por la falta de adaptación de un individuo a su centro de labor, debido a los diferentes factores que se encuentran latentes como es la escasa presencia de un adecuado clima laboral, estrés laboral y entre otros (García, 2010).

Asimismo, Gil - Monte (2016) señala que ante nuevos cambios tecnológicos o métodos de trabajo conducen a nuevos factores de riesgo. Por ello, es importante tener en cuenta en cada cambio que se genera dentro de la empresa y enfocarnos en identificar la raíz del problema más que en sus consecuencias.

2.2.2 Riesgos psicosociales más frecuentes

Hoy en día existe una gran variedad de riesgos psicosociales, el estrés en el ámbito laboral, el síndrome de burnout, el acoso laboral y el hostigamiento sexual en el trabajo son las que tienen gran influencia en el trabajo.

- **El estrés en el ámbito laboral.** Ávila (2014) nos menciona que el estrés es un estado natural de supervivencia del cuerpo humano, siendo una respuesta automática ante estímulos externos percibidos como amenazantes generando en el cuerpo una movilización de todos los recursos físicos y/o mentales para enfrentar la amenaza. Sin embargo, en esta investigación estudiaremos el estrés como riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral. La OIT (2016) define al estrés laboral como una respuesta emocional y física generada por un desequilibrio entre las exigencias que la persona percibe del problema, y las habilidades y recursos que tiene la persona para enfrentarse a dicho problema; es decir, las exigencias del puesto de trabajo no corresponden o superan las capacidades de la persona y el impacto del estrés en el bienestar de las personas tiende a variar. Ante la exposición constante de elevados niveles de estrés

conlleva tanto a trastornos mentales tales como burnout, ansiedad generalizada, depresión y entre otros, como también conllevan a enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculoesqueléticos. Es importante mencionar que los comportamientos de afrente de las personas más frecuentes son los abusos de drogas, alcohol, cigarrillos, mala alimentación generando mal higiene de sueño y baja productividad.

- **El Síndrome de burnout.** Olivares (2017) concuerda con la investigación de la doctora Maslach que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés grave laboral que va estar conformada tanto por las actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo como con el propio rol profesional, donde los tres síntomas predominantes ante este síndrome son agotamiento emocional que exceden sus recursos emocionales y tienen sentimientos de estar agotados emocionalmente, despersonalización que involucra a las actitudes negativas que conlleva a una relación distante con los compañeros de trabajo y el tercer síntoma es la realización personal refiriéndose a la disminución o escaso logro profesional o sentimiento de competencia.
- **Acoso u hostigamiento laboral.** De acuerdo con el Anteproyecto del Código de Trabajo es una forma de violencia que se manifiesta a través de comportamientos persistentes no deseados hacia a una o varias personas dentro del lugar de trabajo, ocasionando espacios hostiles y vulnerando el bienestar íntegro del empleado afectado. El acoso laboral se manifiesta mediante comportamientos físicos como verbales, tales como agresión, comentarios intimidatorios y humillantes, amenazas, burlas del tipo de puesto de trabajo y/o vestimenta o religión, imposición de deberes no correspondientes y entre otros. Además, este proyecto propone varias consecuencias ante el acoso laboral entre los más resaltante es de acuerdo con la gravedad del problema el hostigador será sancionado con amonestación, suspensión o despido, también la víctima del acoso laboral ante una presentación de quejas respecto al tema es nula de ser despedido o la

no renovación de su contrato. Siguiendo la misma línea, en el año 2022 se realizó un convenio mundial de la OIT sobre temas de violencia y respectivamente el acoso en el que todos los miembros están obligados a normativas que protejan el derecho de tener espacios de trabajo libres de cualquier tipo de violencia (Tolentino, 2022).

- **El hostigamiento sexual en el trabajo.** El informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2014) menciona que la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, Ley N°27942 que define al hostigamiento sexual como comportamientos repetitivos sexuales que pueden ser tanto físicas como verbales realizada a una o varias personas dentro de la labor. El hostigamiento sexual se manifiesta mediante promesas a cambio de favores sexuales, amenazas, gestos obscenos, insinuaciones sexuales, roces, acercamientos corporales y entre otros. Asimismo, el hostigador será sancionado de acuerdo a la gravedad del problema y la víctima puede dar por finalizado su contrato de trabajo si el hostigador es un empleador o director. El acuerdo con el convenio realizado por la OIT menciona que se incorpore medidas de prevención ante el hostigamiento sexual bajo disposiciones legales (Tolentino, 2022).

2.2.3 Dimensiones de riesgos psicosociales

- **Exigencias psicológicas en el trabajo.** Dentro de las exigencias psicológicas encontramos dos aspectos: el primer aspecto cuantitativo referido a la intensidad y cantidad de trabajo, tiempo que se dispone para realizar la labor, el segundo aspecto son las exigencias psicológicas emocionales, donde se tiene que conservar una apariencia neutral independiente del comportamiento de las personas. Este tipo de riesgo se encuentra más arraigado a puestos de trabajo donde presten servicios a personas tales como atención al cliente, docentes, salud y entre otros; sin embargo, en otros casos se

puede desarrollar exigencias entre compañeros de trabajo, empleadores o proveedores (INS, 2022).

Del Hoyo (2004) considera que son los mismos centros de trabajo quienes se empeñan más en la productividad y funcionamiento que exceden en la exigencia laboral, por ende, la exigencia psicológica incrementa.

- **Conflicto trabajo familia.** El INS (2022) refiere que son exigencias de forma simultánea que la persona tiene que responder, tanto a las demandas laborales, como a las demandas del ámbito doméstico y/o familiar. Este tipo de riesgo afecta negativamente el bienestar del trabajador debido a la realización simultánea de ambas actividades, donde genera que la persona aumente sus horas de trabajo (doble trabajo) y más aún si las exigencias laborales interfieren en sus familias. También, dentro del ámbito laboral son exigencias de duración o modificación de las labores, por ejemplo, que laboren un día no asignado con lo estipulado en su contrato.
- **Control sobre el trabajo.** Esta dimensión tiene tres subdimensiones: Primero, la influencia que está relacionada con la autonomía; es decir, la participación del trabajador frente a las decisiones sobre aspectos de su labor; por ejemplo, si la metodología para la realización de la labor cuenta o no con la participación de los integrantes para la realización. Segundo, las posibilidades de desarrollo, esta subdimensión se enfoca en las oportunidades que se le brinda al empleado para desarrollar una tarea en donde ponga en práctica todos sus conocimientos, experiencias, capacidades y adquieran nuevas habilidades, de manera que se desarrolle variedad de tareas. Tercero, el sentido de trabajo que está relacionado con el significado de las tareas que el trabajador desarrolle; es decir, la importancia social, aprendizaje, utilidad y contribución hacia las metas de la empresa y de la persona en sí (INS, 2022).

Vallejo (2014) nos menciona que no hace referencia únicamente al dominio que se puede generar por parte de un inspector para poder producir mejor producción en una empresa sino también a las decisiones que toman los empleados para mejorar dicha producción.

Gil-Monte (2016) es la independencia que posee un empleado para organizar con autonomía su tiempo en sus labores dentro de su empleo, lo cual está íntimamente asociado a sus decisiones dentro de su ámbito laboral y esto le permite adquirir nuevos conocimientos que le dan un aporte a su experiencia profesional.

- **Apoyo social y calidad de liderazgo.** Según lo indicado por el INS en 2022, el entorno laboral propicia variadas formas de interacción entre los miembros de una organización. Estas dinámicas relacionales están íntimamente ligadas al estado de salud y al nivel de bienestar de cada individuo. Dentro de esta dimensión se encuentra siete subdimensiones: Primero, el apoyo social de los compañeros que está relacionado con recibir el apoyo necesario por parte de los otros compañeros, de esa manera se va desarrollando cooperación y óptimos equipos de trabajo. Segundo, apoyo social de superiores relacionado con recibir el apoyo necesario por parte de los empleadores o directores. Tercero, la calidad de liderazgo que está vinculado con la gestión desarrollada por parte de los empleadores para el logro de una meta en común. Cuarto, el sentimiento de grupo está vinculado con ese sentimiento de pertenencia y satisfacción hacia un grupo en el que el trabajador se relacione. Quinto, la previsibilidad que se enfoca en contar con toda la información apropiada, suficiente y a tiempo necesario para la realización de la tarea asignada, de esa manera lograr adaptarse adecuadamente a los cambios. Sexto, la claridad de rol nos indica que el trabajador conoce las tareas, objetivos que va realizar y los recursos que pueda implementar en su labor. El conflicto de rol se manifiesta

cuando, en el ámbito laboral, surgen demandas incompatibles entre sí. Estas contradicciones en las exigencias del trabajo desencadenan tensiones y desacuerdos entre los miembros del equipo.

Fernández (2010) expresa que las interacciones dentro del ámbito laboral son necesarias, y que estas pueden ser armónicas o conflictivas. Por ende, el apoyo social no solo depende del apoyo entre compañeros de trabajo tanto horizontal como vertical, sino también de la calidad de liderazgo y claridad de roles del puesto de trabajo.

- **Compensación del trabajo.** En esta dimensión se encuentra el modelo esfuerzo – recompensa, donde sí se interfiere el equilibrio con un nivel bajo de compensaciones obtenidas y un elevado esfuerzo a largo plazo ocasiona riesgos para la salud del empleado. Se encuentra tres subdimensiones: Primero, el reconocimiento se refiere al respeto, valoración, equidad y trato justo de los empleadores hacia los empleados. Segundo, la inseguridad sobre el empleo se refiere a la preocupación por el puesto de trabajo que actualmente se está ocupando. En tercer lugar, la incertidumbre laboral abarca la inquietud, tanto presente como futura, respecto a posibles alteraciones o riesgos dentro del entorno empresarial. Esto incluye potenciales ajustes en la remuneración, variaciones en las responsabilidades asignadas, modificaciones en los turnos de trabajo y otros aspectos similares (INS, 2022).
- **Capital social.** El INS (2022) señala que esta dimensión es un conjunto de recursos colectivos que permite que todos los trabajadores puedan aportar soluciones ante un problema. Para ello existen dos subdimensiones: Primero, justicia que se refiere a que todos los miembros de la organización son tratados con equidad; es decir, se involucran en la toma de decisiones, participan en diferentes reuniones. Segundo, la confianza vertical es la seguridad y fiabilidad que todos los trabajadores van actuar de manera competente.

2.2.4 Desempeño laboral

Chiavenato (2011) nos afirma que el desempeño laboral es la efectividad que manifiestan los empleados en el desempeño de sus actividades que se requiere en la empresa u organización, por lo tanto, se convierte en un aspecto positivo para la competitividad de las empresas.

Según Milkovich y Boudreau (1994), el rendimiento en el trabajo está estrechamente vinculado con los atributos propios de cada individuo. Estos incluyen sus destrezas, rasgos particulares y el bagaje de conocimientos que han acumulado. Todos estos elementos, en conjunto, contribuyen a potenciar la capacidad competitiva de la entidad para la que laboran.

La definición desempeño laboral se conoció en una primera instancia como descripción del puesto, Posteriormente, evolucionó hasta convertirse en un mecanismo esencial para la óptima operación de las diversas posiciones en el ámbito productivo. En la actualidad, el rendimiento en el trabajo se ha establecido como el pilar fundamental tanto para la efectividad de la organización como para su próspero crecimiento.

Maristany (2005) nos menciona que el concepto de desempeño laboral tiene sus inicios en el siglo XX en los Estados Unidos y los que utilizaron en primera ocasión este término fueron los vendedores que trabajaban para el estado, de igual manera este término fue utilizado por el ejército estadounidense en el año 1916. Wenkods (2019) en su trabajo investigativo considera que el concepto de desempeño consistía en atribuir un jefe por cada empleado con la intención de dar informes sobre el desempeño que tenía cada trabajador.

Por otra parte, Chiavenato (2011) sostiene que el rendimiento profesional se refleja en la eficacia demostrada por los trabajadores al ejecutar las tareas requeridas en su

entorno laboral. En consecuencia, este factor se erige como un elemento crucial que impulsa la capacidad competitiva de las entidades empresariales.

Según Méndez (2000), el concepto de rendimiento profesional ha experimentado una evolución a lo largo del tiempo, transformándose en una herramienta clave para evaluar la idoneidad operativa de cada función dentro del ámbito laboral, teniendo en cuenta que los empleados de las diversas empresas necesitan una retroalimentación positiva en relación a los logros alcanzados, puesto que si los empleados tienen conocimientos de sus capacidades y destrezas tendrán una mayor eficiencia, de igual manera estos pueden tener una mejor seguridad y sentirán que son tomados en cuenta dentro de una organización.

2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral

- **Relaciones interpersonales.** Morales (2023) menciona que las relaciones interpersonales son interacciones entre los seres humanos, puesto que son seres naturalmente sociables. Se basan en vínculos emocionales y sentimentales, las cuales se manifiestan en intereses similares que generan interacción.
Papalia (2018) refiere que las relaciones interpersonales son adaptadas según el contexto social y cultural. Son el pilar fundamental de cualquier civilización, ya que en base a ello se estructura la sociedad.
Zevallos (2023) expresa que las relaciones interpersonales “son todas las maneras en las que interactúan las personas, así mismo depende de la habilidad de cada individuo para poder convivir con su entorno social más próximo” (p. 25).
- **Experiencia o habilidad práctica.** Según Morales (2023), la experiencia práctica está conformada por las vivencias que un individuo pueda tener día a día. Todos los aprendizajes empíricos garantizan la mejora personal en el ámbito laboral. Estas, son la

recopilación de información adquirida dentro de un determinado tiempo y contexto, las cuales benefician el desempeño laboral.

Zevallos (2023) dice que son el “conocimiento y actitudes los cuales son adquiridos y se expresan en forma de talento, las personas que se encuentran comprometidas con su entorno laboral” (p. 32). Lo cual evidencia que a raíz de los aprendizajes adquiridos se logra desarrollar competencias y habilidades.

- **Satisfacción laboral.** Para Morales (2023), la satisfacción laboral se entiende por los sentimientos positivos que los empleados puedan sentir durante el trabajo.

Wenkods (2019) plantea que se trata del nivel de adaptación que experimenta un empleado en relación al ambiente de trabajo en el que se desenvuelve.

Barriga (2016) dice que es el punto de vista favorable que posee los colaboradores respecto como se sienten en su puesto laboral, está relacionado con el cumplimiento de expectativas que puedan tener respecto a su centro laboral.

2.3 Definición de términos

Riesgo psicosocial. Son las deficiencias que se dan dentro de una empresa en la organización, gestión, insuficiente contexto social ocasionando resultados negativos tanto para el bienestar de los trabajadores como para la productividad de la empresa (INS, 2022).

Factores psicosociales. Son interacciones por un lado entre las condiciones de la empresa, el entorno de trabajo, contenido de las labores y por el otro lado las habilidades, cultura, necesidades y consideraciones personales fuera del trabajo de los colaboradores, Así, estas percepciones y vivencias tienden a ejercer una influencia significativa sobre el bienestar físico y mental, la productividad y el grado de complacencia del personal dentro de la entidad empresarial (OIT, 2016).

Desempeño laboral. Forma de determinar a los trabajadores si lograron las metas de manera eficiente y eficaz dentro de sus labores (Robbins y Coulter, 2010).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de la hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

El riesgo psicosocial influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

- H_{E1}. La dimensión exigencias psicológicas influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.
- H_{E2}. La dimensión trabajo - familia influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.
- H_{E3}. La dimensión control sobre el trabajo influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.
- H_{E4}. La dimensión apoyo social influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.
- H_{E5}. La dimensión compensación del trabajo influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.

H_{E6}. La dimensión capital influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho, 2023.

3.2 Formulación de las variables de estudio

Variable 1: Riesgo psicosocial.

Variable 2: Desempeño laboral.

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable factor de riesgo psicosocial

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
RIESGO PSICOSOCIAL	<p>Instituto Nacional de Salud (2022) nos menciona que el riesgo psicosocial proviene de las imperfecciones de la planificación y del orden del trabajo, de igual manera en una deficiente comunicación entre los integrantes del mismo, estas pueden generar un efecto en los aspectos psicológicos, corporales y comunitario negativo, como el entres en el trabajo y el cansancio.</p>	<p>El riesgo psicosocial se mide a través del cuestionario CENSOPAS-COPSOQ compuesta por 6 dimensiones.</p>	Exigencias psicológicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exigencias cuantitativas ✓ Ritmo de trabajo ✓ Exigencias emocionales 	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,15	<p>Ordinal: ✓ Bajo (0-92). ✓ Medio (93-184). ✓ Alto (185-276).</p>	
			Trabajo - Familia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Doble presencia. 	16,17,18,19		
			Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Influencia ✓ Probabilidad de desarrollo 	20,21,22,23, 24,25,26,27, 28,29,30		
				Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Claridad de rol ✓ Conflicto de rol ✓ Apoyo social de compañero ✓ Sentimiento de grupo ✓ Apoyo social de superiores ✓ Calidad de liderazgo ✓ Previsibilidad 		31,32,33,34, 35,36,37,38, 39,40,41,42, 43,44,45,46, 47,48,49,50, 51,52,53
			Compensación del trabajo		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento ✓ Inseguridad sobre condiciones del trabajo 		54,55,56,57, 58,59,60,61,62
					Capital social		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confianza vertical ✓ Justicia ✓ Es visionario y optimista.

Tabla 2*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Chiavenato (2000) nos menciona que el desempeño laboral son las diversas actitudes y conductas se pueden evidenciar en cada uno de los trabajadores que son de gran importancia para lograr con los objetivos planteados en una empresa u organización.	El desempeño laboral se mide por medio del cuestionario del desempeño laboral la cual consta de tres dimensiones y 20 ítems.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiene buena comunicación. ✓ Cumple adecuadamente sus metas y objetivos ✓ Maneja adecuadamente un conflicto 	1,2,3,4,5	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajo (0-27). ✓ Medio (28-54). ✓ Alto (55-81).
			Experiencia habilidad práctica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiene liderazgo en su trabajo ✓ Cumple adecuadamente sus metas y objetivos ✓ Se compromete con su trabajo y colegas ✓ Espera recibir incentivos por su labor 	6,7,8,9,10,11, 12,13,14,15, 16	
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muestra una actitud adecuada ante las adversidades ✓ Demuestra competencia y ética profesional 	17,18,19,20	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El estudio es pura o también denominada básica o fundamental, mediante la cual podemos indagar nuevos conocimientos. Sánchez y Reyes (2019) mencionan que tiene como finalidad recoger datos de una determinada realidad, para poder incrementar los conocimientos, y así llegar al descubrimiento de las leyes generales y los principios, las cuales permitan generar una nueva teoría científica.

4.1.2 Nivel de investigación

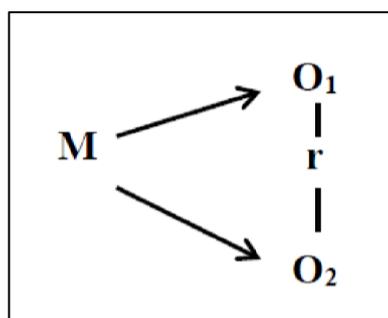
La presente investigación se trabajó en un nivel de estudio correlacional. Para Sánchez y Reyes (2019), investigaciones del nivel correlacional buscan recopilar información sobre el estado actual del fenómeno. Nuestra investigación se trata de recoger datos sobre el estado actual de un determinado objeto y así pasar a analizarla. En este caso particular, los factores analizados fueron los peligros de índole psicosocial y el rendimiento en el ámbito profesional.

4.2 Método de investigación

En esta investigación, se utilizó el método científico, que cumplió con los requisitos de objetividad, sistematicidad y productividad del fenómeno de investigación. De acuerdo con Carrasco (2019), consiste en escoger el objeto que se pretende estudiar, Con el fin de que sea posible definir y contextualizar adecuadamente el tema de estudio, facilitando así el establecimiento de conexiones precisas entre los elementos analizados.

4.3 Diseño

La actual investigación asume un diseño de investigación descriptivo correlacional. Según Sánchez y Reyes (2019), este diseño explora y recolecta información con la intención de describir, analizar y detallar las relaciones que existe entre las conceptualizaciones entre las variables de estudio, en mi investigación se trata de analizar, describir y detallar en el contexto de este estudio, las variables de estudio se observadora sin manipular la información obtenida. En esta ocasión, el objetivo fue examinar la conexión entre los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento en el trabajo. El modelo conceptual se presenta a continuación.



Donde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable 1 Riesgo Psicosocial.

O₂: Observación de la variable 2 Desempeño laboral.

r: Relación entre las variables.

4.4 Técnica y recopilación de datos

4.4.1 Técnica

La obtención de datos e información se llevó a cabo mediante la administración in situ de un cuestionario. Hernández et al. (2019) mencionan que la encuesta hace que un estudio se desarrolle mediante la observación, de uno o más investigadores para desarrollar nuevos conocimientos.

4.4.2 Instrumento

Como instrumento de investigación, se utilizó dos cuestionarios, conocidos como un conjunto de incógnitas respecto de las variables de la investigación: En cuanto a la evaluación de las variables, se utilizaron dos instrumentos: para medir los riesgos psicosociales se implementó el cuestionario CENSOPAS-COPSOQ en su versión media, mientras que para evaluar el desempeño laboral se recurrió a un cuestionario específico sobre este tema.

Ficha técnica

Nombre de la prueba: CENSOPAS – COPSOQ

Autores: Instituto Nacional de Salud

Origen: Método COPSOQ – ISTAS 21 (versión 2)

Año de publicación: Adaptado en Perú – 2021

Aplicación: Empresas que cuenten con 25 a más colaboradores

Tipo de administración: Individual y colectiva

Edad: A partir de los 18 años en adelante

Tiempo de aplicación: 25 a 35 minutos, aproximadamente

Objetivo: Evaluar y prevenir los riesgos psicosociales dentro de las diversas empresas en el Perú.

Materiales: Cuenta con un manual, cuestionario y el software para la corrección.

Características: Este cuestionario se basa en el modelo de demanda – control – apoyo social y esfuerzo – compensaciones. También, su validez y confiabilidad han sido contrastadas. La prueba consta de 69 preguntas, están divididas en seis aspectos tales como sociodemográfica, condición laboral, factor psicosocial, satisfacción en el trabajo, salud mental, salud general, estrés y, finalmente, burnout.

Ficha técnica

Nombre de la prueba: Desempeño laboral

Autora: Anabel Katerine Castillo Atau

Año de publicación: 2023

Tipo de administración: Individual y colectiva

Tiempo de aplicación: 5 a 10 minutos, aproximadamente

Ítems: escala tipo Likert

4.5 Validez y confiabilidad de instrumento

4.5.1 Validez del instrumento

Para garantizar la validez de las herramientas de investigación, se recurrió a la evaluación de un panel compuesto por tres especialistas en el campo de estudio y en las variables analizadas. Los expertos consultados fueron los siguientes:

Tabla 3

Tabla de expertos que validaron el instrumento.

N°	Experto	Calificación
1	Lic. Ps. Carvo Ramos, Karen Lucía	Aplicable
2	Lic. Ps. Cuélar Arancibia, Lincol Brayan	Aplicable
3	Lic. Ps. Rivera Montero, Gabriela M.	Aplicable

De acuerdo con el coeficiente de validez de contenido por expertos, propuesto por Hernández et al. (2019), se ha tenido una validez de 0,72 para Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ y de 0,76 para el Cuestionario del desempeño laboral.

4.5.2 *Confiabilidad del instrumento*

Posteriormente, para su confiabilidad, se aplicó una prueba de pilotaje en la empresa minera de Ayacucho, la cual fue aplicada a 12 obreros. Los resultados obtenidos por el programa estadístico SPSS versión 2.9 nos demuestra que los ítems y las escalas del instrumento son confiables para su aplicación ya que estos cumplen con la función de medir los constructos de cada instrumento.

Tabla 4

Confiabilidad de instrumentos.

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de evaluados
Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ	0,72	12
Cuestionario del desempeño laboral	0,76	12

Para el análisis de confiabilidad, se trabajó en relación con los niveles de confiabilidad, propuestos por George y Mallery (2003), los cuales se presentan a continuación:

Tabla 5

Niveles de confiabilidad, según George y Mallery (2003)

Coeficiente	Relación
<.5	inaceptable
>.5	pobre
>.6	cuestionable
>.7	aceptable
>.8	bueno
>.9	excelente

Según el análisis realizado con el programa estadístico SPSS V.26 de acuerdo con los niveles de confiabilidad que nos presentan los autores mencionados, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,72 para el cuestionario de CENSOPAS-COPSOQ VERSIÓN MEDIA;

y, por otra parte, en el cuestionario de desempeño laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,76, lo cual pone en evidencia que los instrumentos presentan una confiabilidad aceptable.

4.6 Población y muestra

4.6.1 Población

El estudio comprenderá a los 70 empleados que conforman la plantilla de la compañía minera ubicada en Ayacucho. Esta cifra representa lo que Carrasco (2019) denomina como el conjunto íntegro del cual se selecciona un subgrupo para constituir la muestra de investigación.

4.6.2 Muestra

El estudio se llevó a cabo con un grupo selecto de 52 empleados de la corporación minera, elegidos mediante un método de muestreo no aleatorio basado en la accesibilidad y disponibilidad de los participantes. Según la caracterización de Hernández et al. (2019), se trata de un subconjunto específico y relevante extraído de la población total, del cual se obtendrán los datos e información necesarios. Este subgrupo debe ser definido con precisión para determinar la muestra que será objeto de análisis en la investigación.

4.7 Criterios de exclusión e inclusión

4.7.1 Criterios de inclusión

- Trabajadores pertenecientes a la empresa minera de Ayacucho.
- Trabajadores que se encuentren laborando dentro del año 2023.
- Trabajadores que se encuentren laborando en planta.
- Personal que brinden su consentimiento informado.

4.7.2 Criterios de exclusión

- Personal que no pertenecen a la empresa minera de Ayacucho.
- Trabajadores que no se encuentren laborando dentro del año 2023.
- Trabajadores que no se encuentren laborando en planta.
- Trabajadores que no acepten el consentimiento informado.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el análisis y tratamiento de la información obtenida mediante las herramientas de investigación, se aplicaron métodos de estadística descriptiva. El estudio de la relación entre variables se realizó empleando el coeficiente de correlación rho de Spearman, estableciendo un nivel de significancia de 0,01 como criterio de interpretación.

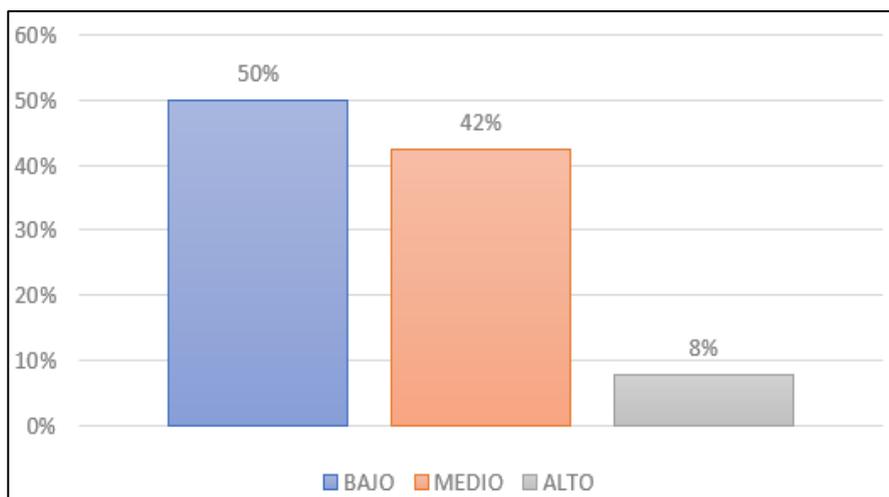
5.1 Análisis descriptivo de resultados

5.1.1 *Riesgo psicosocial*

Tabla 6

Nivel de riesgo psicosocial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	26	50 %	50 %	50 %
Medio	22	42 %	42 %	92 %
Alto	4	8 %	8 %	100 %
Total	52	100 %	100 %	

Figura 1*Nivel de Riesgo psicosocial***Interpretación**

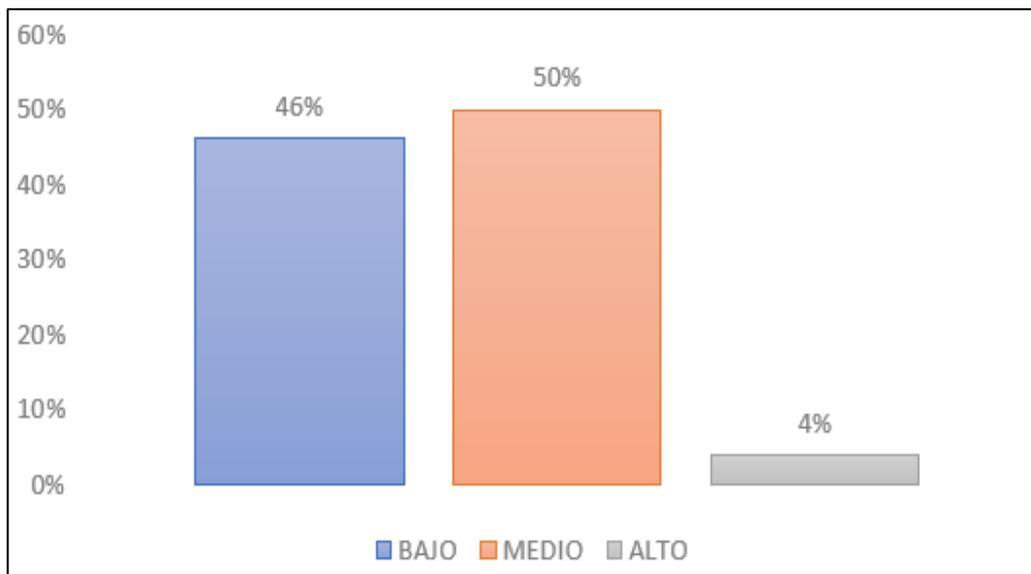
En relación con la variable de riesgo psicosocial, se puede apreciar en la tabla 6 y la figura 1 que, de todos los trabajadores que participaron en esta investigación, el 50 % (26 empleados) muestran un nivel bajo en dicha variable; además, un 42 % (22 empleados) presentan un nivel medio de riesgo psicosocial; por último, el 8 % (4 empleados) presentan un nivel alto de riesgo psicosocial.

5.1.2 Resultados según la dimensión de la variable riesgo psicosocial**Tabla 7***Resultados de la dimensión 1: Exigencias psicológicas en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	46 %	46 %	46 %
Medio	26	50 %	50 %	96 %
Alto	2	4 %	4 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 2

Resultados de la dimensión 1: Exigencias psicológicas en el trabajo



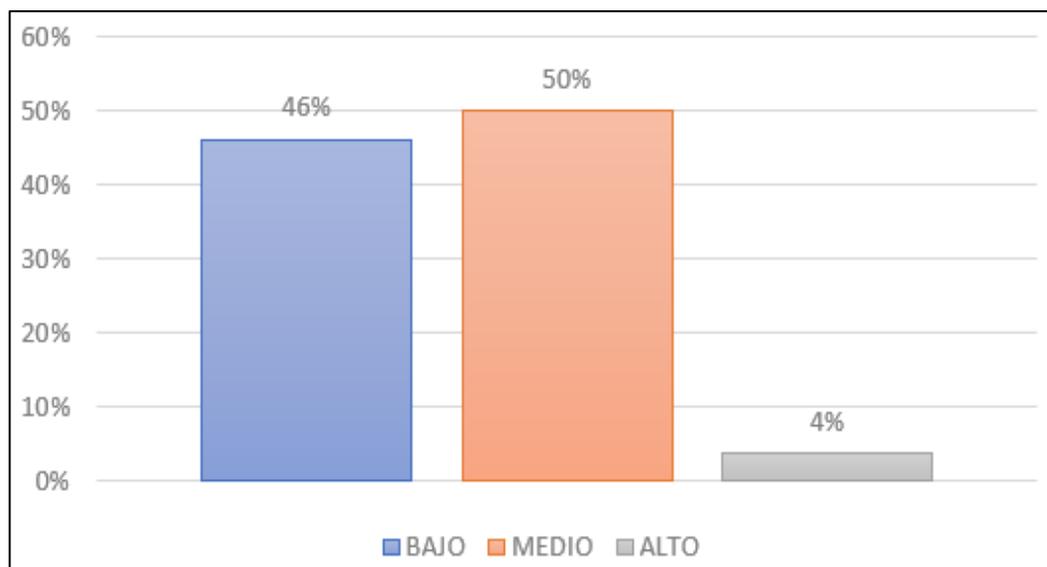
Interpretación

Con respecto a la dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo, se observa en la tabla 7 y la figura 2 que, del total de trabajadores que participaron en esta investigación, el 46 % (24 empleados) presentan un nivel bajo en dicha dimensión; además, el 50 % (26 empleados) se encuentran en un nivel medio de exigencias psicológicas, mientras que el 4 % (2 empleados) reportan un nivel alto en esta dimensión.

Tabla 8

Resultados de la dimensión 2: Trabajo- familia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	46 %	46 %	46 %
Medio	26	50 %	50 %	96 %
Alto	2	4 %	4 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 3*Resultados de la dimensión 2: Trabajo- familia***Interpretación**

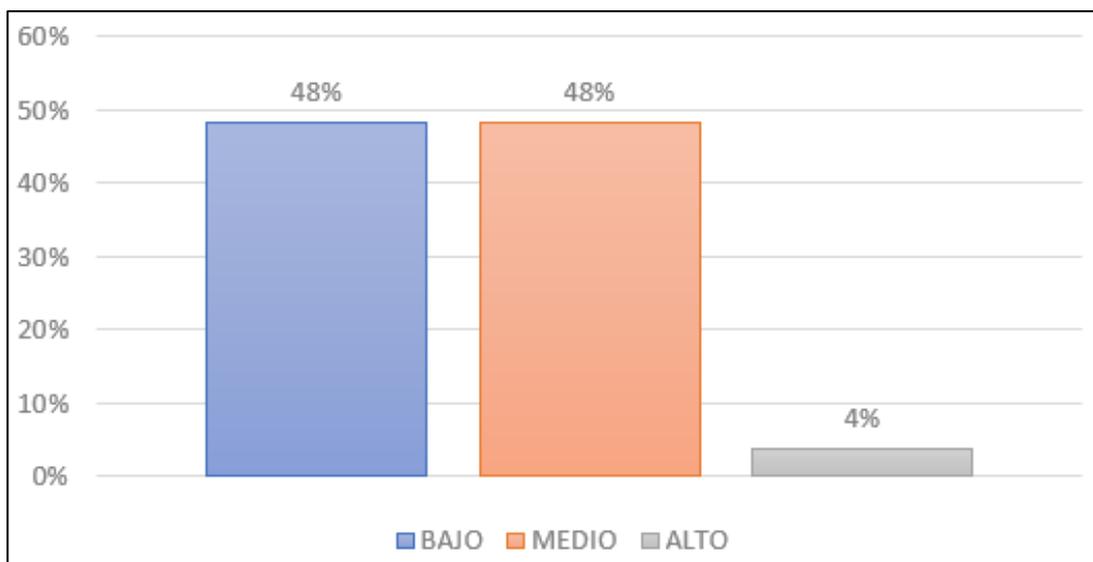
En relación con la dimensión trabajo-familia, se puede ver en la tabla 8 y la figura 3 que, del total de trabajadores que participaron en esta investigación, el 46 % (24 empleados) tienen un nivel bajo en dicha dimensión; además, el 50 % (26 empleados) muestran un nivel medio en la dimensión trabajo-familia, y por último, el 4 % (2 empleados) presentan niveles altos en esta dimensión dentro del entorno laboral.

Tabla 9*Resultados de la dimensión 3: control sobre el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	48 %	48 %	48 %
Medio	25	48 %	48 %	96 %
Alto	2	4 %	4 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 4

Resultados de la dimensión 3: control sobre el trabajo



Interpretación

Con respecto a la dimensión de control sobre el trabajo, se puede observar en la tabla 9 y la figura 4 que, del total de trabajadores que participaron en el estudio, el 48 % (25 empleados) presentan un nivel bajo en esta dimensión; de igual manera, el 48 % (25 empleados) se encuentran en un nivel medio de control sobre el trabajo, y finalmente, el 4 % (2 empleados) muestran un nivel alto en dicha dimensión.

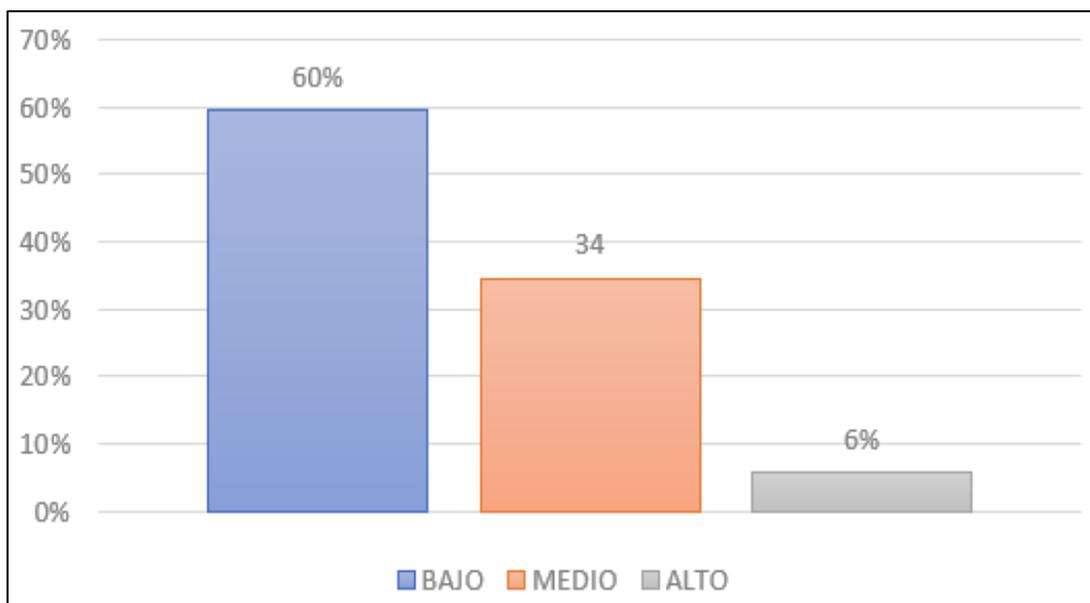
Tabla 10

Resultados de la dimensión 4: Apoyo social y calidad de liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	31	60 %	60 %	60 %
Medio	18	34 %	34 %	94 %
Alto	3	6 %	6 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 5

Resultados de la dimensión 4: Apoyo social y calidad de liderazgo



Interpretación

En relación con la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, se puede observar en la tabla 10 y la figura 5 que, del total de trabajadores que participaron en esta investigación, el 60 % (31 empleados) presentan un nivel bajo en dicha dimensión; además, un 34 % (18 empleados) se encuentran en un nivel medio, mientras que el 6 % (3 empleados) muestran niveles altos de apoyo social y calidad de liderazgo en el entorno laboral.

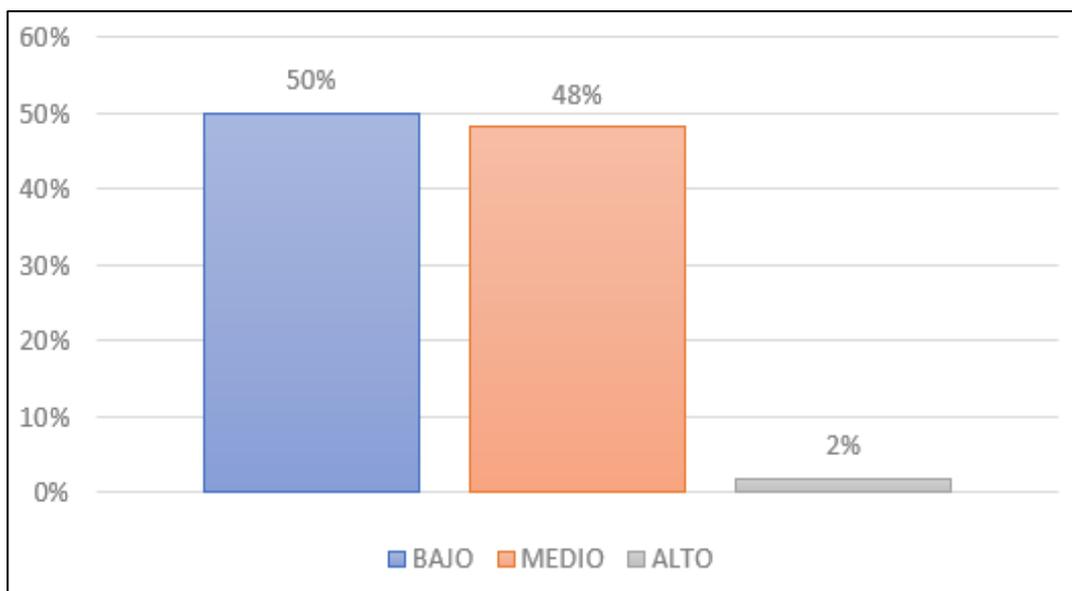
Tabla 11

Resultados de la dimensión 5: Compensación del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	26	50 %	50 %	50 %
Medio	25	48 %	48 %	98 %
Alto	1	2 %	2 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 6

Resultados de la dimensión 5: Compensación del trabajo



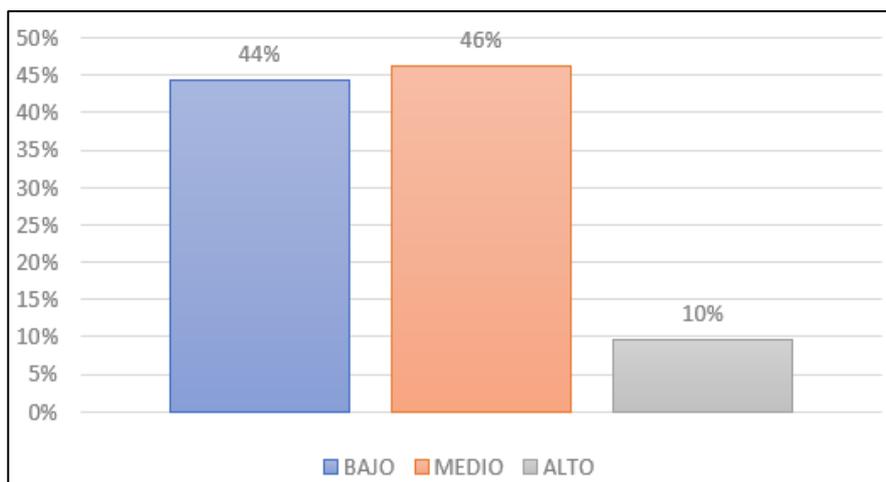
Interpretación

En lo que respecta a la dimensión de compensación del trabajo, se puede ver en la tabla 11 y la figura 6 que, de todos los trabajadores que participaron en esta investigación, el 50 % (26 empleados) presentan un nivel bajo en dicha dimensión; además, el 48 % (25 empleados) se encuentran en un nivel medio de compensación, y por último, el 2 % (1 empleado) muestra un nivel alto en la dimensión de compensación del trabajo.

Tabla 12

Resultados de la dimensión 6: Capital social

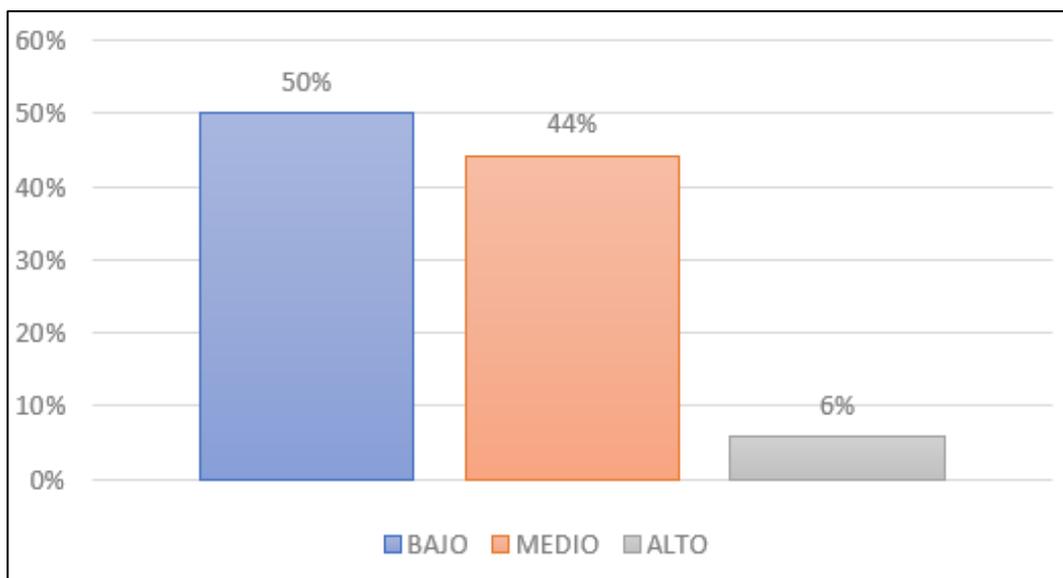
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	44 %	44 %	44 %
Medio	24	46 %	46 %	90 %
Alto	5	10 %	10 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 7*Resultados de la dimensión 6: Capital social***Interpretación**

Con respecto a la dimensión de capital social, se observa en la tabla 12 y la figura 7 que, de todos los trabajadores que participaron en esta investigación, el 44 % (23 empleados) presentan un nivel bajo en dicha dimensión; además, un 46 % (24 empleados) se encuentran en un nivel medio de capital social, y finalmente, el 10 % (5 empleados) muestran niveles altos en esta dimensión dentro del entorno laboral.

5.1.3 Resultados según la dimensión desempeño laboral**Tabla 13***Nivel de desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	26	50 %	50 %	50 %
Medio	23	44 %	44 %	94 %
Alto	3	6 %	6 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 8*Nivel de desempeño laboral***Interpretación**

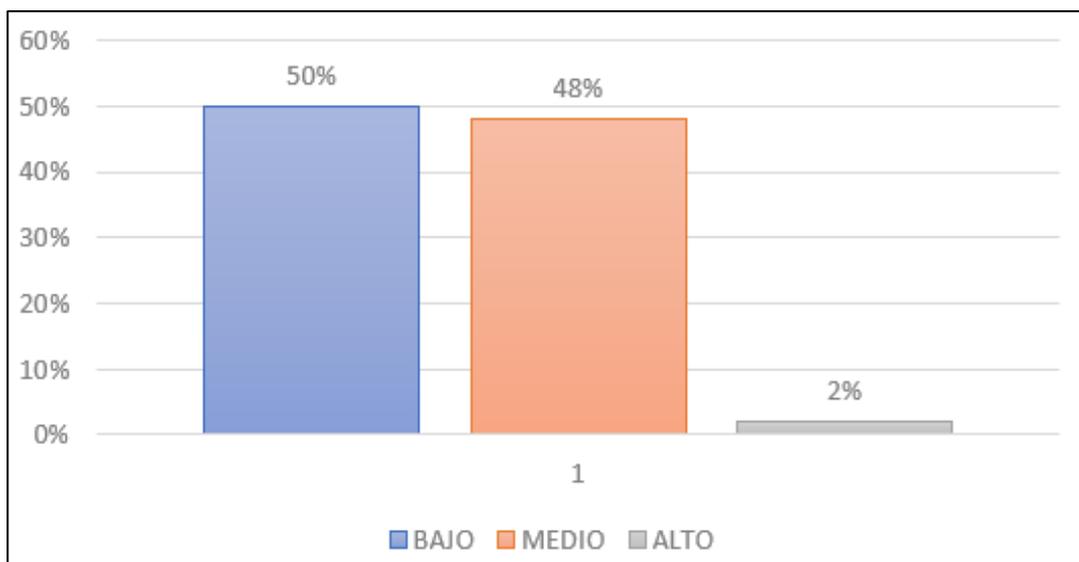
En lo que respecta a la variable desempeño laboral, se puede observar en la tabla 13 y la figura 8 que, de todos los trabajadores que participaron en esta investigación, el 50 % (26 empleados) presentan un nivel bajo en esta variable; además, un 44 % (23 empleados) se encuentran en un nivel medio, mientras que el 6 % (3 empleados) muestran niveles altos en el desempeño laboral.

5.1.4 Resultados según dimensiones de la variable desempeño laboral**Tabla 14***Resultados de la dimensión 1: Relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	26	50 %	50 %	50 %
Medio	25	48 %	48 %	98 %
Alto	1	2 %	2 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 9

Resultados de la dimensión 1: Relaciones interpersonales



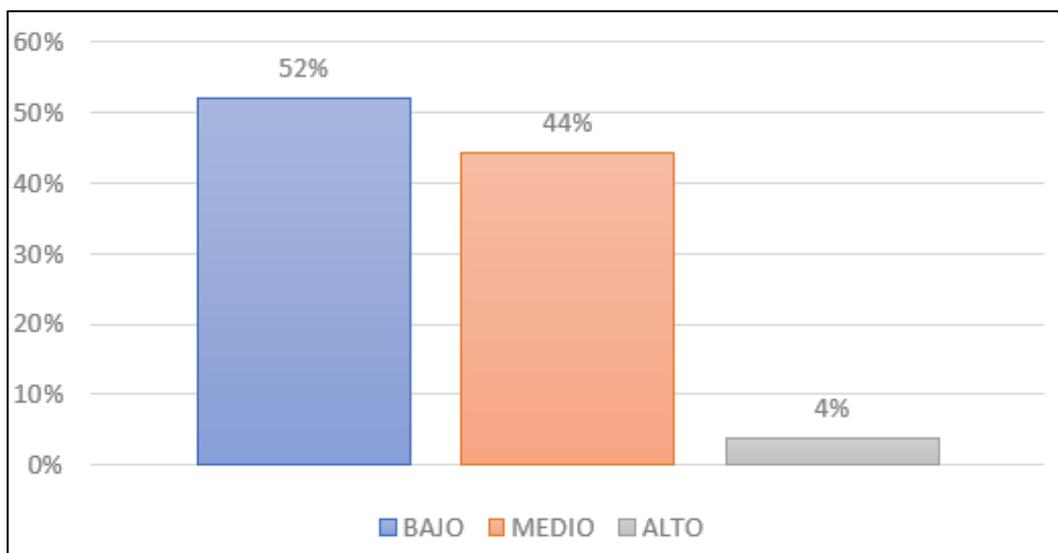
Interpretación

En relación con la dimensión de relaciones interpersonales, se puede observar en la tabla 14 y la figura 9 que, de todos los trabajadores que participaron en esta investigación, el 50 % (26 empleados) presentan un nivel bajo en dicha dimensión; además, el 48 % (25 empleados) se encuentran en un nivel medio, mientras que el 2 % (1 empleado) muestra un nivel alto en las relaciones interpersonales.

Tabla 15

Resultados de la dimensión 2: Experiencia habilidad práctica

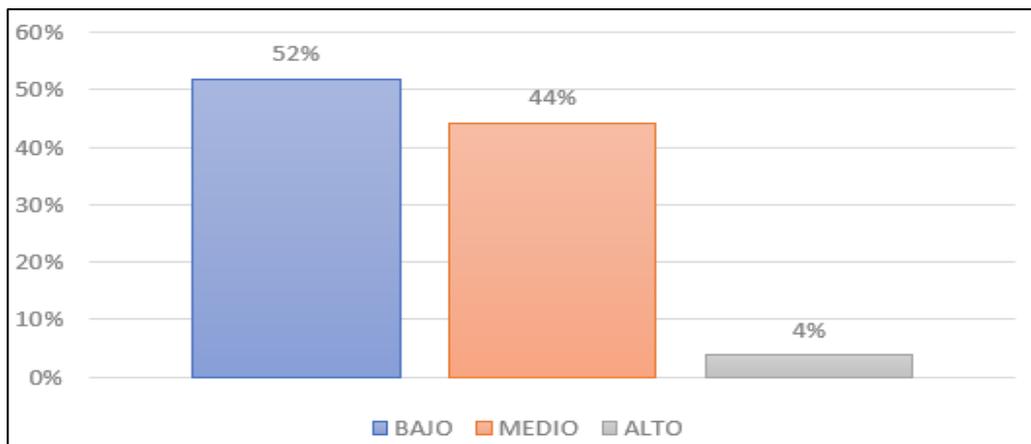
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	52 %	52 %	52 %
Medio	23	44 %	44 %	96 %
Alto	2	4 %	4 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 10*Resultados de la dimensión 2: Experiencia habilidad práctica***Interpretación**

Con respecto a la dimensión de experiencia y habilidad práctica, se observa en la tabla 14 y la figura 9 que, de todos los trabajadores que participaron en esta investigación, el 52 % (27 empleados) presentan un nivel bajo en dicha dimensión; además, un 44 % (23 empleados) se encuentran en un nivel medio, mientras que el 4 % (2 empleados) muestran niveles altos en experiencia y habilidad práctica.

Tabla 16*Resultados de la dimensión 3: Satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	52 %	52 %	52 %
Medio	23	44 %	44 %	96 %
Alto	2	4 %	4 %	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Figura 11*Resultados de la dimensión 3: Satisfacción laboral*

Interpretación

Respecto a la dimensión de satisfacción laboral, se puede notar en la tabla 16 y en la figura 11 que, del total de trabajadores incluidos en esta investigación, el 52% (27 trabajadores) muestra un nivel bajo de satisfacción laboral. Además, el 44% (23 trabajadores) se encuentra en un nivel medio de satisfacción laboral. Finalmente, el 4% (2 trabajadores) presenta niveles altos de satisfacción labora.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Hipótesis general

5.2.1.1 Hipótesis estadística.

Ho: El riesgo psicosocial no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho.

Ho: $\rho = 0$

Ha: El riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho.

Ho: $\rho > 0$

El umbral de significación se establece en 1%, o 0,01. La hipótesis alternativa (H_a) se acepta para cualquier valor de probabilidad mayor a 0,01, mientras que la hipótesis nula (H_0) se rechaza. La Rho de Spearman se utiliza como la estadística de prueba.

Nivel de significancia:

Se asume el nivel de significancia del 1 %; es decir del 0,01.

Zona de rechazo:

Para todo valor de probabilidad menor que 0,01; se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a).

Estadístico de prueba:

Tabla 17

Contrastación de la hipótesis general

			Correlaciones	
			Exigencias psicológicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Riesgo psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estimación del P valor:

Sig > 0,01: Se acepta Hipótesis Nula

Sig < 0,01: Se rechaza Hipótesis Nula

Toma de decisión estadística:

Se observa una relación positiva alta de 0,957. El valor de significancia bilateral reportado por SPSS versión 26 es 0,000, que es inferior a 0,01. Por consiguiente, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, se confirma una influencia estadísticamente significativa entre la

variable de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho.

5.2.2 *Hipótesis específica 1*

5.2.2.1 Hipótesis estadística.

Ho: La dimensión exigencias psicológicas de riesgo psicosocial no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho.

Ho: $\rho = 0$

Ha: La dimensión exigencias psicológicas de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho.

Ho: $\rho > 0$

El nivel de significancia se establece en el 1%, equivalente a 0,01. La hipótesis alternativa (Ha) se acepta si el valor de probabilidad es mayor a 0,01, mientras que se rechaza la hipótesis nula (Ho). La estadística de prueba utilizada es la Rho de Spearman.

Nivel de significancia:

Se asume el nivel de significancia del 1 %; es decir del 0,01.

Zona de rechazo:

Para todo valor de probabilidad menor que 0,01; se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis Alternativa (Ha).

Estadístico de prueba:

Tabla 18

Contrastación de hipótesis específica 1

Correlaciones

		Exigencias psicológicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,924**
		N	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,924**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estimación del P valor:

Sig > 0,01: Se acepta hipótesis nula

Sig < 0,01: Se rechaza hipótesis nula

Toma de decisión estadística:

Se identifica una fuerte relación positiva de 0,924. El valor de significancia bilateral reportado por SPSS versión 26 es 0,000, que es menor que 0,01. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, hay una influencia estadísticamente significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa minera de Ayacucho.

5.2.3 Hipótesis específica 2

5.2.3.1 Hipótesis estadística.

Ho: La dimensión trabajo - familia de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho, 2023.

Ho: $\rho = 0$

Ha: La dimensión trabajo - familia de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho, 2023.

Ho: $\rho > 0$

El nivel de significancia se establece en el 1%, equivalente a 0,01. La hipótesis alternativa (Ha) se acepta si el valor de probabilidad es mayor que 0,01, en tanto que se rechaza la hipótesis nula (Ho). La estadística de prueba utilizada es la Rho de Spearman.

Nivel de significancia:

Se asume el nivel de significancia del 1 %; es decir del 0,01.

Zona de rechazo:

Para todo valor de probabilidad menor que 0,01; se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Estadístico de prueba:

Tabla 19

Contrastación de Hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			Trabajo-familia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo-familia	Coefficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estimación del P valor:

Sig > 0,01: Se acepta hipótesis nula

Sig < 0,01: Se rechaza hipótesis nula

Toma de decisión estadística:

Se observa una fuerte relación positiva de 0,772. El valor de significancia bilateral reportado por SPSS versión 26 es 0,000, que es inferior a 0,01. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica una influencia estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo-familia de

riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho en 2023.

5.2.4 Hipótesis específica 3

5.2.4.1 Hipótesis estadística.

Ho: La dimensión control sobre el trabajo de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho, 2023.

Ho: $\rho = 0$

Ha: La dimensión control sobre el trabajo de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho, 2023.

Ho: $\rho > 0$

El nivel de significancia se fija en el 1%, que equivale a 0,01. La hipótesis alternativa (Ha) se acepta si el valor de probabilidad es mayor a 0,01, mientras que la hipótesis nula (Ho) se rechaza. La prueba se realiza utilizando la Rho de Spearman como estadística.

Nivel de significancia:

Se asume el nivel de significancia del 1 %; es decir del 0,01.

Zona de rechazo:

Para todo valor de probabilidad menor que 0,01; se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Estadístico de prueba:

Tabla 20*Contrastación de hipótesis específica 3*

			Correlaciones	
			Control sobre el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control sobre el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estimación del P valor:

Sig > 0,01: Se acepta hipótesis nula

Sig < 0,01: Se rechaza hipótesis nula

Toma de decisión estadística:

Se observa una fuerte relación positiva de 0,912. El valor de significancia bilateral proporcionado por SPSS versión 26 es 0,000, que es menor que 0,01. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica una influencia estadísticamente significativa entre la dimensión de control sobre el trabajo relacionada con el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho en 2023.

5.2.5 *Hipótesis específica 4*

5.2.5.1 **Hipótesis estadística.**

Ho: La dimensión apoyo social de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho.

Ho: $\rho = 0$

Ha: La dimensión apoyo social de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho.

Ho: $\rho > 0$

El umbral de significación se considera el 1 %, es decir, el 0,01. La hipótesis alternativa (Ha) se acepta para cualquier valor de probabilidad superior a 0,01, mientras que la hipótesis nula (Ho) se rechaza. La Rho de Spearman sirve como estadística de prueba.

Nivel de significancia:

Se asume el nivel de significancia del 1 %; es decir del 0,01.

Zona de rechazo:

Para cualquier valor de probabilidad inferior a 0,01, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Estadístico de prueba:

Tabla 21

Contrastación de hipótesis específica 4

			Correlaciones	
			Apoyo Social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Apoyo Social	Coefficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estimación del P valor:

Sig > 0,01: Se acepta hipótesis nula

Sig < 0,01: Se rechaza hipótesis nula

Toma de decisión estadística:

Se detecta una fuerte relación positiva de 0,885. El valor de significancia bilateral indicado por SPSS versión 26 es 0,000, que es menor que 0,01. Por consiguiente, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que hay una influencia estadísticamente significativa entre la dimensión de

apoyo social y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa minera de Ayacucho en 2023.

5.2.6 *Hipótesis específica 5*

5.2.6.1 Hipótesis estadística.

Ho: La dimensión compensación del trabajo de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho, 2023.

Ho: $\rho = 0$

Ha: La dimensión compensación del trabajo de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho, 2023.

Ho: $\rho > 0$

El nivel de significancia se establece en el 1%, equivalente a 0,01. La hipótesis alternativa (Ha) se acepta si el valor de probabilidad es mayor a 0,01, mientras que la hipótesis nula (Ho) se rechaza. Se utiliza la Rho de Spearman como la estadística de prueba.

Nivel de significancia:

Se asume el nivel de significancia del 1 %; es decir del 0,01.

Zona de rechazo:

Para todo valor de probabilidad menor que 0,01; se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Estadístico de prueba:

Tabla 22*Contrastación de hipótesis específica 5*

Correlaciones				
		Compensación del trabajo		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación del trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,941**
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,941**	1,000
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estimación del P valor:

Sig > 0,01: Se acepta hipótesis nula

Sig < 0,01: Se rechaza hipótesis nula

Toma de decisión estadística:

Se observa una fuerte relación positiva de 0,941. El valor de significancia bilateral reportado por SPSS versión 26 es 0,000, que es menor que 0,01. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que hay una influencia estadísticamente significativa entre la dimensión de compensación del trabajo relacionada con el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa minera de Ayacucho en 2023.

5.2.7 *Hipótesis específica 6*

5.2.7.1 **Hipótesis estadística.**

Ho: La dimensión capital de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho.

Ho: $\rho = 0$

Ha: La dimensión capital de riesgo psicosocial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho.

Ho: $\rho > 0$

El nivel de significancia se fija en el 1%, lo que equivale a 0,01. Se acepta la hipótesis alternativa (Ha) si el valor de probabilidad es mayor a 0,01, y se rechaza la hipótesis nula (Ho). La estadística de prueba utilizada es la Rho de Spearman.

Nivel de significancia:

Se asume el nivel de significancia del 1 %; es decir del 0,01.

Zona de rechazo:

Para todo valor de probabilidad menor que 0,01; se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Estadístico de prueba:

Tabla 23

Contrastación de hipótesis específica 6

			Correlaciones	
			Capital	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capital	Coefficiente de correlación	1,000	,921**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,921**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estimación del P valor:

Sig > 0,01: Se acepta Hipótesis Nula

Sig < 0,01: Se rechaza Hipótesis Nula

Toma de decisión estadística:

Se identifica una fuerte relación positiva de 0,921. El valor de significancia bilateral reportado por SPSS versión 26 es 0,000, que es inferior a 0,01. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que hay una influencia estadísticamente significativa entre la dimensión de Capital de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa minera de Ayacucho en 2023.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de esta investigación fue identificar el impacto del riesgo psicosocial en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa minera de Ayacucho. A continuación, se presentará la discusión sobre los resultados obtenidos.

Los resultados presentados hasta este punto, en relación con el objetivo general, nos permiten establecer el impacto del riesgo psicosocial en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa minera de Ayacucho. Los datos estadísticos obtenidos, con un valor p calculado de 0,000 a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman, muestran que el riesgo psicosocial afecta el desempeño de los trabajadores de la mencionada empresa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Estos hallazgos contrastan con los resultados obtenidos por Rodríguez (2023), quien realizó un estudio titulado “*Gestión del riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, San Martín, Perú*”. La investigación de Rodríguez se centró en identificar la relación entre la gestión del riesgo psicosocial y el desempeño laboral en dicha municipalidad en 2023. En resumen, el

análisis estadístico revela que no hay una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el rendimiento laboral.

De igual manera, en relación con el primer objetivo específico, se ha logrado determinar el impacto de la dimensión de exigencias del trabajo en el desempeño laboral de los empleados de la empresa minera de Ayacucho. Los resultados estadísticos obtenidos, con un valor p calculado de 0,000 mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman, demuestran que la dimensión de exigencias del trabajo afecta el rendimiento de los trabajadores en la empresa minera de Ayacucho. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

De manera similar, el segundo objetivo específico nos permite evaluar el impacto de la dimensión Trabajo-Familia en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa minera de Ayacucho. Los datos estadísticos obtenidos, con un valor p calculado de 0,000 mediante la prueba no paramétrica Rho Spearman, indican que la dimensión Trabajo-Familia afecta el desempeño de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Estos objetivos específicos concuerdan con los hallazgos de Durán (2022), quien investigó el *“Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de Lima, Perú”*. El estudio de Durán tuvo como propósito identificar la relación entre el riesgo psicosocial y el rendimiento laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima. En resumen, los resultados indican que existe una relación entre el factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, según la correlación de Spearman, que fue de $Rho = -0,889$.

De manera similar, el tercer objetivo específico permite analizar el efecto de la dimensión Control sobre el trabajo en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa minera de Ayacucho. Los resultados estadísticos obtenidos, con un valor p

calculado de 0,000 a través de la prueba no paramétrica Rho Spearman, demuestran que la dimensión Control sobre el trabajo afecta el desempeño de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En relación con el objetivo específico 5, se puede determinar cómo la dimensión de Compensación del trabajo afecta el desempeño laboral de los empleados de la empresa minera de Ayacucho. Los resultados estadísticos obtenidos, con un valor p calculado de 0,000 a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman, indican que la dimensión de Compensación del trabajo tiene un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Estos objetivos específicos son consistentes con los hallazgos de Chura (2022), quien investigó el *“Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Alonso de Alvarado San Martín”* en Perú. El estudio tenía como objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los empleados de dicha municipalidad. En conclusión, se evidencia una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, según los análisis estadísticos inferenciales.

En resumen, el objetivo específico 6 permite analizar cómo la dimensión del capital social en liderazgo afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho. Los resultados estadísticos obtenidos, con un valor p calculado de 0,000 mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman, muestran que el capital social influye en el desempeño de los empleados. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Aguilar (2022), quien investigó los *“Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínicos de una empresa minera del Sur Peruano”*. Su

estudio buscaba determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera. En conclusión, los resultados indicaron una relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de $Rho = -0,886$.

CONCLUSIONES

Finalmente, el presente estudio permite, de acuerdo a los objetivos planteados, llegar a las siguientes conclusiones:

- En síntesis, se concluye que existe una influencia positiva alta ($\rho= 0,957$) entre la variable riesgo psicosocial y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia del 1 % $\text{sig}= 0,01$, por lo tanto, a mayor riesgo psicosocial, menor desempeño laboral.
- Se determinó que existe una influencia positiva alta ($\rho= 0,924$) entre la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia del 1 % $\text{sig}=0,01$, por lo tanto, a mayor exigencia psicológica, menor desempeño laboral.
- Se determinó que existe una influencia positiva alta ($\rho= 0,772$) entre la dimensión trabajo - familia y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia del 1 % $\text{sig}=0,01$, por lo tanto, a mayor conflicto trabajo – familia, menor desempeño laboral.
- Se determinó que existe una influencia positiva alta ($\rho= 0,912$) entre la dimensión control sobre el trabajo y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia del 1 % $\text{sig}=0,01$, por lo tanto, a mayor control sobre el trabajo, menor desempeño laboral.
- Se determinó que existe una influencia positiva alta ($\rho= 0,885$) entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia del 1 % $\text{sig}=0,01$, por lo tanto, a mayor apoyo social, mayor desempeño laboral.
- Se determinó que existe una influencia positiva alta ($\rho= 0,941$) entre la dimensión compensación del trabajo y la variable desempeño laboral con un nivel de

significancia del 1 % $\text{sig}=0,01$, por lo tanto, a mayor compensación laboral, mayor desempeño laboral.

- Finalmente, se determinó que existe una influencia positiva alta ($\rho= 0,921$) entre la dimensión capital social y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia del 1 % $\text{sig}=0,01$, por lo tanto, a mayor capital social, mayor desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Después de todo, sobre la base de los datos recopilados, obtenidos y procesados, se recomienda lo siguiente:

- Capacitar y brindar talleres a los trabajadores de dicha empresa minera dando prioridad a las dimensiones de apoyo social y compensación en el trabajo ya que se ha identificado mayor porcentaje de escasa importancia en estas dimensiones, por tal motivo generando un bajo desempeño laboral.
- Evaluar constantemente los riesgos psicosociales y dar mayor relevancia si dentro de ese año se ha generado cambios ya sea tecnológicos o métodos de trabajo para no generar mayores riesgos en el bienestar de los empleadores como de los empleados y hacia la empresa.
- Fomentar una actitud de prevención de riesgo psicosocial, mediante capacitaciones de inducción a los nuevos personales que se incorporan en la empresa minera, así como también realizar periódicamente talleres y capacitaciones para el resto de los personales.
- Por último, en la investigación realizada se trabajó con una muestra de su población; sin embargo, no se trabajó con los trabajadores que se encontraban de vacaciones o en descanso, por lo que se desconoce del otro grupo de trabajadores los riesgos psicosociales presentes en ellos. Con base a ello, se recomienda a la empresa minera realizar más estudios para realizar un abordaje integral, de manera que de acuerdo con cada grupo se pueda realizar su abordaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. (2022). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínicos de una empresa minera del Sur Peruano, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82577>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N. y Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y clima laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.
- Apaza, J. (2023). *Riesgos psicosociales en el personal de salud de los establecimientos I-4, Red de Salud Puno-2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional de la UNAP.
<http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20043>
- Armas, R. (2023). *Los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal en las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37337>
- Ávila, J. (2014). *El estrés un problema de salud del mundo actual. Revista con Ciencia* 1(2), 115-124. http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Barriga, S. (2016). *Psicología general y organizacional Barcelona*. Alfa-Omega.
- Butt, H., Khan, F., Rasli A. y Iqbal M. (2021). Impact of work and physical environment on hospital nurses commitment. *Int J Eco Res* 3, 33-43.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chura, H. (2022). *Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Alonso de Alvarado San Martín* [Tesis de maestría,

- Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83908>
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Durán, R. (2022). *Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99212>
- Espejel, M., Unda, S., Velázquez, y Zárraga, A. (2022). Factores de riesgo psicosociales en trabajadores a raíz de la pandemia de COVID-19. *Revista de Investigación en Salud en el Trabajo*. 5(8).
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Club Universitario.
- Galarza, I., Tocto, B. y Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista ERUDITUS*, 1(3).
- Gallego, A. y Estupiñán, C. (2023). Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá. *Revista fisioterapia*. 45(1), 4-12.
- García, F. (2010). *La Productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Club Universitario.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update*. Allyn & Bacon
- Gil-Monte, P. (2016). La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 95-102.

- Gonzales, F., León, S. y Silva, B. (2022). Factores de riesgo psicosociales y estado de salud mental en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma de México*. 11(26), 125-145.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjhrOnQnNiDAXV6KLkGHQ79AsEQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Frevistapsicologia.uaemex.mx%2Farticle%2Fdownload%2F19074%2F14115%2F&usg=AOvVaw3u4lz_YDjKzYmvgXGYA11t&opi=89978449
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2019). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Salud. (2022). *Procedimiento para uso del cuestionario CENSOPAS-COSOQ Versión Media*. INS.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España. (2020). *Riesgos psicosociales*.
<https://istas.net>
- Marín, L. y Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159.
- Maristany, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Medina, C. y Ninanya, E. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima metropolitana* [Tesis de posgrado, Universidad Marcelino Champagnat de Perú]. Repositorio Institucional de la UMCH. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/3017/1/82.%20Tesis%20%28Medina%20%20y%20Ninanya%29.pdf>.
- Méndez, J. (2000). *Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos Electorales*. Toluca de Lerdo.
- Milkovich, G y Boudreau, J (1994). *El Desarrollo de Carrera*. Trillas.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitano*.

http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Trabaja sin acoso*.

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjxvqfQ5KmEAXWFLrkGHZb_DhsQFnoECA0QAw&url=https%3A%2F%2Fwww2.trabajo.gob.pe%2Farchivos%2Fvice-trabajo%2Fguia-laboral.pdf&usg=AOvVaw00ZBlMGQ7X2VQ4SRnHcRi&opi=89978449

Morales, J. (2023). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de enfermeras en la clínica Rebagliati, Huancayo- 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional de la UNCP.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9677>

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el

Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Suiza.

Papalia, K. (2018). *Psicología Social Ciudad de México*. Harla.

Ríos, A. (2023). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la UTA.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/40178>

Rivera, D. (2020). *Influencia del Factor de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Especializada Corporación Gesmimco – 2020*

[Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro Del Perú]. Repositorio Institucional de la UNCP.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6843>

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación

Rodríguez, M. (2023). *Gestión de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de El Dorado, San Martín* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Sánchez, A. y Reyes. P. (2019). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Visión universitaria.

Tolentino, G. C. (2022). *Regulación del acoso moral laboral en el Perú: ¿Qué aporta el anteproyecto del Código de Trabajo?* LP Pasión por el Derecho.

Vallejo, J. (2014). *Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia* [Tesis de maestría, Universidad de Manizales. Manizales, Colombia].
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/1275>

Wenkods, R. (2019). *Psicología laboral Barcelona*. Santillana.

Zevallos, M. (2023). *Estilo de Liderazgo y Desempeño Laboral en Enfermeras (os) Servicio de Emergencia Hospital III Yanahuara EsSalud Arequipa 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_d14c3326ef0112293386c5dfd3fba609/Details

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿Cuál es la influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Establecer la influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>El riesgo psicosocial influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho.</p>	<p>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Tipo: Básico NIVEL: correlacional</p>
<p><u>Problemas específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la dimensión Exigencias psicológicas en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho? • ¿Cómo influye la dimensión Trabajo - familia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho? • ¿Cómo influye la dimensión control sobre el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho? • ¿Cómo influye la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho? • ¿Cómo influye la dimensión compensación del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho? • ¿Cómo influye la dimensión capital social en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera de Ayacucho? 	<p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la influencia que existe entre la dimensión exigencias psicologías en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • Identificar la influencia que existe entre la dimensión trabajo - familia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • Identificar la influencia que existe entre la dimensión control del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • Identificar la influencia que existe entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • Identificar la influencia que existe entre la dimensión compensación del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • Identificar la influencia que existe entre la dimensión social en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. 	<p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La dimensión exigencias psicologías influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • La dimensión trabajo - familia influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • La dimensión control sobre el trabajo influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • La dimensión apoyo social influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • La dimensión compensación del trabajo influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. • La dimensión capital influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho. <p><u>Variable</u> Riesgo psicosocial.</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión exigencias psicológicas en el trabajo. • Dimensión trabajo-familia. • Dimensión control sobre el trabajo. 	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Método general científico</p> <p>MÉTODO ESPECÍFICO</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo correlacional simple</p> <div style="text-align: center;"> <p>Donde: M = Muestra O₁: Variable 1 O₂: Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p>M: Muestra O₁: Variable 1 O₂: Variable 2 r: relación entre las dos variables</p> <p>POBLACIÓN DE ESTUDIO</p> <p>Población: Trabajadores de la empresa minera Ayacucho</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Muestra: 52 Trabajadores de la empresa minera</p> <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

-
- Dimensión: apoyo social y calidad de liderazgo.
 - Dimensión compensaciones del trabajo.
 - Dimensión capital social

Variable

Desempeño laboral

Dimensiones

- Relaciones interpersonales.
 - Experiencia o habilidad practica
 - Satisfacción laboral
-

TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO

DE DATOS

Spsps 26 versión

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIDAD
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: Riesgo psicosocial

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
RIESGO PSICOSOCIAL	<p>Instituto Nacional de Salud (2022) Nos menciona que el riesgo psicosocial proviene de las imperfecciones de la planificación y del orden del trabajo, de igual manera en una deficiente comunicación entre los integrantes del mismo, estas pueden generar un efecto en los aspectos psicológicos, corporales y comunitario negativo, como el entres en el</p>	<p>El riesgo psicosocial se mide a través del cuestionario CENSOPAS-COPSOQ compuesta por 6 dimensiones.</p>	Exigencias psicológicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exigencias cuantitativas ✓ Ritmo de trabajo ✓ Exigencias emocionales 	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,15	<p>Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajo (0-92). ✓ Medio (93-184). ✓ Alto (185-276). </p>
			Trabajo - Familia	✓ Doble presencia.	16,17,18,19	
			Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Influencia ✓ Probabilidad de desarrollo 	20,21,22,23, 24,25,26,27, 28,29,30	
				Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Claridad de rol ✓ Conflicto de rol ✓ Apoyo social de compañero 	
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sentimiento de grupo 		39,40,41,42,	
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo social de superiores 		43,44,45,46,	
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de liderazgo 		47,48,49,50,	
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Previsibilidad 			

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
	trabajo y el cansancio.				51,52,53	
			Compensación del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento ✓ Inseguridad sobre condiciones del trabajo 	54,55,56,57, 58,59,60,61,62	
			Capital social	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confianza vertical ✓ Justicia ✓ Es visionario y optimista. 	63,64,65,66, 67,68,69	

Nota. Elaboración propia.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Chiavenato (2000) nos menciona que el desempeño laboral son las diversas actitudes y conductas se pueden evidenciar en cada uno de los trabajadores que son de gran importancia para lograr con los objetivos planteados en una empresa u organización.	El desempeño laboral se mide por medio del cuestionario del desempeño laboral la cual consta de tres dimensiones y 20 ítems.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiene buena comunicación. ✓ Cumple adecuadamente sus metas y objetivos ✓ Maneja adecuadamente un conflicto 	1,2,3,4,5	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajo (0-27). ✓ Medio (28-54). ✓ Alto (55-81).
			Experiencia habilidad práctica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiene liderazgo en su trabajo ✓ Cumple adecuadamente sus metas y objetivos ✓ Se compromete con su trabajo y colegas 	6,7,8,9,10,11, 12,13,14,15, 16	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espera recibir incentivos por su labor ✓ Muestra una actitud adecuada ante las adversidades ✓ Demuestra competencia y ética profesional 	17,18,19,20	

Nota. Elaboración propia.

ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Instrucciones: Lee cada oración y marca con una (X) según corresponda, hay cinco posibles respuestas: 0. Nunca, 1. Solo alguna vez, 2. Algunas veces, 3. Muchas veces y 4. siempre.

	Ítems	0	1	2	3	4
1.	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?					
2.	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule o junte el trabajo?					
3.	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
4.	¿Te resulta imposible acabar tus actividades laborales?					
5.	¿Tienes que trabajar muy rápido?					
6.	¿Debes mantener un alto ritmo de trabajo durante tu jornada laboral?					
7.	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					
8.	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones emocionalmente desgastadoras?					
9.	¿En tu trabajo tienes que preocuparte o prestar atención a los problemas personales de otros?					
10.	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente (en forma negativa)?					
11.	¿Tu trabajo es emocionalmente desgastador?					
12.	¿Tu trabajo exige que calles tu opinión?					
13.	¿Tu trabajo exige que trates a todas las personas por igual, aunque no tengas ganas?					
14.	¿Tu trabajo exige que guardes tus emociones y sentimientos?					
15.	¿Te exigen en el trabajo ser amable con todas las personas sin importar como te traten?					
16.	¿Piensas en tus tareas domésticas y familiares cuando estás trabajando?					
17.	¿Hay momentos en los que necesitas estar en tu trabajo y en tu casa a la vez?					
18.	¿Sientes que tu trabajo te genera tanto cansancio que perjudica tus actividades domésticas y familiares?					
19.	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica tus tareas domésticas y familiares?					
20.	¿Influyes en las decisiones acerca de tu trabajo?					
21.	¿Influyes en la forma de realizar tu trabajo?					
22.	¿Tú decides sobre el ritmo con el que trabajas?					
23.	¿Influyes sobre qué haces en el trabajo?					
24.	¿Tu trabajo necesita que tengas iniciativa?					
25.	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
26.	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y					
27.	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades, destrezas y					
28.	¿Las tareas que haces tienen sentido para ti?					
29.	¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
30.	¿Te sientes comprometido con tu trabajo?					
31.	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					

32.	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
33.	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
34.	¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes al realizar tu					
35.	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
36.	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
37.	¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra					
38.	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					
39.	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la					
40.	¿Tus compañeros y compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas de trabajo?					
41.	¿Tus compañeros y compañeras hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?					
42.	¿Tienes un buen ambiente laboral con tus compañeros y compañeras de trabajo?					
43.	¿En tu trabajo sientes que formas parte de un grupo o equipo de					
44.	¿Se ayudan entre compañeros y compañeras en el trabajo?					
45.	¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?					
46.	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu					
47.	¿Tu jefe inmediato habla contigo acerca de cómo haces tu trabajo?					
48.	¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo laboral?					
49.	¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?					
50.	¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?					
51.	¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos laborales?					
52.	¿En tu trabajo se te informa con suficiente anticipación de los cambios, decisiones importantes y proyectos a futuro?					
53.	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu					
54.	¿Tu trabajo es valorado por la gerencia, la dirección o la jefatura?					
55.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura te respeta?					
56.	¿Recibes un trato justo de la gerencia, la dirección o la jefatura?					
57.	¿Estás preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?					
58.	¿Estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin trabajo?					
59.	¿Estás preocupado/a por si te trasladan a otro centro de trabajo, área, departamento o sección en contra tu voluntad?					
60.	¿Estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?					
61.	¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
62.	¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo o pago (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)					
63.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura confía en que sus trabajadores hacen bien su trabajo?					
64.	¿Puedes confiar de la información que viene de la gerencia, la dirección o la jefatura?					
65.	¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?					

66.	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?					
67.	¿Se te reconoce por el trabajo bien hecho?					
68.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?					
69.	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?					

Gracias por completar el cuestionario.

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Marque con una Aspa (X) el recuadro que corresponda a la respuesta que refleje mejor su criterio.

A: Nunca **B:** Casi nunca **C:** A veces **D:** Casi siempre **E:** Siempre

Ítems	A	B	C	D	E
c. ¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?					
2. ¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?					
3. ¿Su relación con el equipo de salud es cortés?					
4. ¿El ambiente donde trabaja es cálido?					
5. ¿Usted socializa fácilmente con los pacientes?					
6. ¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?					
7. ¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?					
8. ¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?					
9. ¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?					
10. ¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?					
11. ¿Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?					
12. ¿Está usted calificado para asumir roles de líder?					
13. ¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?					
14. ¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?					
15. ¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?					
16. ¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?					
17. ¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?					
18. ¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?					
19. ¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?					
20. ¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?					

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 04: FICHA DE VALIDACIÓN DE CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita): Karen Lucia Carvo Ramos

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un saludo cordial y así mismo, hacerle de su conocimiento que, siendo bachiller de la facultad de Psicología de la Universidad Continental, requiero la validación de los instrumentos psicológicos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con el cual obtendré el título profesional.

El título de mi proyecto de investigación es: "Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho – 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas psicológicos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación.
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización.
3. Anexo N° 3: Instrumento de evaluación.
4. Anexo N° 4: Documento de validación.

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

CUESTIONARIO CEN SOPA S-COP SOQ

Nº	ASPECTOS A VALORAR	Claridad ¹		Terminales ²		Estrés ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1.	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	X		X		X		
2.	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule o junte el trabajo?	X		X		X		
3.	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	X		X		X		
4.	¿Te resulta imposible acabar las actividades laborales?	X		X		X		
5.	¿Tienes que trabajar muy rápido?	X		X		X		
6.	¿Debes mantener un alto ritmo de trabajo durante tu jornada laboral?	X		X		X		
7.	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	X		X		X		
8.	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones emocionalmente desgastadoras?	X		X		X		
9.	¿En tu trabajo tienes que preocuparte o prestar atención a los problemas personales de otros?	X		X		X		
10.	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente (en forma negativa)?	X		X		X		
11.	¿Tu trabajo es emocionalmente desgastador?	X		X		X		
12.	¿Tu trabajo exige que calles tu opinión?	X		X		X		
13.	¿Tu trabajo exige que trates a todas las personas por igual, aunque no tengas ganas?	X		X		X		
14.	¿Tu trabajo exige que guardes tus emociones y sentimientos?	X		X		X		
15.	¿Te exigen en el trabajo ser amable con todas las personas sin importar como te tratan?	X		X		X		
16.	¿Pensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás trabajando?	X		X		X		
17.	¿Hay momentos en los que necesites estar en tu trabajo y en tu casa a la vez?	X		X		X		
18.	¿Sientes que tu trabajo te genera tanto cansancio que perjudica tus actividades domésticas y familiares?	X		X		X		
19.	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica tus tareas domésticas y familiares?	X		X		X		
20.	¿Influyes en las decisiones acerca de tu trabajo?	X		X		X		
21.	¿Influyes en la forma de realizar tu trabajo?	X		X		X		
22.	¿Tu decides sobre el ritmo con el que trabajas?	X		X		X		
23.	¿Influyes sobre qué haces en el trabajo?	X		X		X		

24.	¿Tu trabajo necesita que tengas iniciativa?	X		X		X	
25.	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	X		X		X	
26.	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	X		X		X	
27.	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades, destrezas y conocimientos?	X		X		X	
28.	¿Las tareas que haces tienen sentido para ti?	X		X		X	
29.	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	X		X		X	
30.	¿Te sientes comprometido con tu trabajo?	X		X		X	
31.	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	X		X		X	
32.	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	X		X		X	
33.	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	X		X		X	
34.	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes al realizar tu trabajo?	X		X		X	
35.	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	X		X		X	
36.	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	X		X		X	
37.	¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X	
38.	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	X		X		X	
39.	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la realización de tu trabajo?	X		X		X	
40.	¿Tus compañeros y compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas de trabajo?	X		X		X	
41.	¿Tus compañeros y compañeras hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	X		X		X	
42.	¿Tiene un buen ambiente laboral con tus compañeros y compañeras de trabajo?	X		X		X	
43.	¿En tu trabajo sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo?	X		X		X	
44.	¿Se ayudan entre compañeros y compañeras en el trabajo?	X		X		X	
45.	¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	X		X		X	
46.	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	X		X		X	
47.	¿Tu jefe inmediato habla contigo acerca de cómo haces tu trabajo?	X		X		X	

48.	¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo laboral?	X		X		X	
49.	¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	X		X		X	
50.	¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	X		X		X	
51.	¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos laborales?	X		X		X	
52.	¿En tu trabajo se te informa con suficiente anticipación de los cambios, decisiones importantes y proyectos a futuro?	X		X		X	
53.	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	X		X		X	
54.	¿Tu trabajo es valorado por la gerencia, la dirección o la jefatura?	X		X		X	
55.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura te respeta?	X		X		X	
56.	¿Recibes un trato justo de la gerencia, la dirección o la jefatura?	X		X		X	
57.	¿Estás preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?	X		X		X	
58.	¿Estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin trabajo?	X		X		X	
59.	¿Estás preocupado/a por si te trasladan a otro centro de trabajo, área, departamento o sección en contra de tu voluntad?	X		X		X	
60.	¿Estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	X		X		X	
61.	¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	X		X		X	
62.	¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo o pago (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)	X		X		X	
63.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura confía en que sus trabajadores hacen bien su trabajo?	X		X		X	
64.	¿Puedes confiar de la información que viene de la gerencia, la dirección o la jefatura?	X		X		X	
65.	¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	X		X		X	
66.	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	X		X		X	
67.	¿Se te reconoce por el trabajo bien hecho?	X		X		X	

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	ASPECTOS A VALORAR	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1.	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	X		X		X		
2.	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	X		X		X		
3.	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	X		X		X		
4.	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	X		X		X		
5.	¿Usted socializa fácilmente con los pacientes?	X		X		X		
6.	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	X		X		X		
7.	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	X		X		X		
8.	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	X		X		X		
9.	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	X		X		X		
10.	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	X		X		X		
11.	¿Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?	X		X		X		
12.	¿Está usted calificado para asumir roles de líder?	X		X		X		
13.	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	X		X		X		
14.	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	X		X		X		
15.	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	X		X		X		
16.	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	X		X		X		
17.	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	X		X		X		
18.	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	X		X		X		
19.	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	X		X		X		
20.	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	X		X		X		

OBSERVACIONES:

(Precisar si hay suficiencia): Se sugiere realizar las precisiones en los ítems señalados.

Opinión de aplicabilidad:

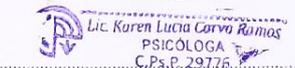
Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del experto evaluador: CARVO RAMOS KAREN LUCIA

Grado Académico: LICENCIADA EN PSICOLOGIA DNI: 71227946

Especialidad del evaluador: ORGANIZACIONAL - OCUPACIONAL

Huancayo, 28 de diciembre del 2023



Firma del experto informante

- ¹ **claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² **pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ **relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita): **Brayan Cuellar A.**

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un saludo cordial y así mismo, hacerle de su conocimiento que, siendo bachiller de la facultad de Psicología de la Universidad Continental, requiero la validación de los instrumentos psicológicos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con el cual obtendré el título profesional.

El título de mi proyecto de investigación es: **"Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho – 2023"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas psicológicos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N^o 1: Carta de presentación.
2. Anexo N^o 2: Matriz de operacionalización.
3. Anexo N^o 3: Instrumento de evaluación.
4. Anexo N^o 4: Documento de validación.

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Mariát Mayra Carvo Díaz

N^o DNI: 74041656

COD: 74041656

CUESTIONARIO CEN SOPAS-COP SOQ

Nº	ASPECTOS A VALORAR	Claridad ¹		Terminales ²		Relaciones ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1.	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	X		X		X		
2.	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule o junte el trabajo?	X		X		X		
3.	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	X		X		X		
4.	¿Te resulta imposible acabar las actividades laborales?	X		X		X		
5.	¿Tienes que trabajar muy rápido?	X		X		X		
6.	¿Debes mantener un alto ritmo de trabajo durante tu jornada laboral?	X		X		X		
7.	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	X		X		X		
8.	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones emocionalmente desgastadoras?	X		X		X		
9.	¿En tu trabajo tienes que preocuparte o prestar atención a los problemas personales de otros?	X		X		X		
10.	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente (en forma negativa)?	X		X		X		
11.	¿Tu trabajo es emocionalmente desgastador?	X		X		X		
12.	¿Tu trabajo exige que calles tu opinión?	X		X		X		
13.	¿Tu trabajo exige que trates a todas las personas por igual, aunque no tengas ganas?	X		X		X		
14.	¿Tu trabajo exige que guardes tus emociones y sentimientos?	X		X		X		
15.	¿Te exigen en el trabajo ser amable con todas las personas sin importar como te tratan?	X		X		X		
16.	¿Pensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás trabajando?	X		X		X		
17.	¿Hay momentos en los que necesites estar en tu trabajo y en tu casa a la vez?	X		X		X		
18.	¿Sientes que tu trabajo te genera tanto cansancio que perjudica tus actividades domésticas y familiares?	X		X		X		
19.	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica tus tareas domésticas y familiares?	X		X		X		
20.	¿Influyes en las decisiones acerca de tu trabajo?	X		X		X		
21.	¿Influyes en la forma de realizar tu trabajo?	X		X		X		
22.	¿Tu decides sobre el ritmo con el que trabajas?	X		X		X		
23.	¿Influyes sobre qué haces en el trabajo?	X		X		X		

24.	¿Tu trabajo necesita que tengas iniciativa?	X	X	X		
25.	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	X	X	X		
26.	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	X	X	X		
27.	¿Tu trabajo permite que apliques las habilidades, destrezas y conocimientos?	X	X	X		
28.	¿Las tareas que haces tienen sentido para ti?	X	X	X		
29.	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	X	X	X		
30.	¿Te sientes comprometido con tu trabajo?	X	X	X		
31.	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	X	X	X		
32.	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	X	X	X		
33.	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	X	X	X		
34.	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes al realizar tu trabajo?	X	X	X		
35.	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	X	X	X		
36.	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	X	X	X		
37.	¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	X	X	X		
38.	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	X	X	X		
39.	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la realización de tu trabajo?	X	X	X		
40.	¿Tus compañeros y compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas de trabajo?	X	X	X		
41.	¿Tus compañeros y compañeras hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	X	X	X		
42.	¿Tienes un buen ambiente laboral con tus compañeros y compañeras de trabajo?	X	X	X		
43.	¿En tu trabajo sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo?	X	X	X		
44.	¿Se ayudan entre compañeros y compañeras en el trabajo?	X	X	X		
45.	¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	X	X	X		
46.	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	X	X	X		
47.	¿Tu jefe inmediato habla contigo acerca de cómo haces tu trabajo?	X	X	X		

48.	¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo laboral?	X		X		X	
49.	¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	X		X		X	
50.	¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	X		X		X	
51.	¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos laborales?	X		X		X	
52.	¿En tu trabajo se te informa con suficiente anticipación de los cambios, decisiones importantes y proyectos a futuro?	X		X		X	
53.	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	X		X		X	
54.	¿Tu trabajo es valorado por la gerencia, la dirección o la jefatura?	X		X		X	
55.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura te respeta?	X		X		X	
56.	¿Recibes un trato justo de la gerencia, la dirección o la jefatura?	X		X		X	
57.	¿Estás preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?	X		X		X	
58.	¿Estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin trabajo?	X		X		X	
59.	¿Estás preocupado/a por si te trasladan a otro centro de trabajo, área, departamento o sección en contra de tu voluntad?	X		X		X	
60.	¿Estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	X		X		X	
61.	¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	X		X		X	
62.	¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo o pago (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)	X		X		X	
63.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura confía en que sus trabajadores hacen bien su trabajo?	X		X		X	
64.	¿Puedes confiar de la información que viene de la gerencia, la dirección o la jefatura?	X		X		X	
65.	¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	X		X		X	
66.	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	X		X		X	
67.	¿Se te reconoce por el trabajo bien hecho?	X		X		X	
68.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	X		X		X	
69.	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	X		X		X	

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	ASPECTOS A VALORAR	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
		1.	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	X		X		
2.	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	X		X		X		
3.	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	X		X		X		
4.	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	X		X		X		
5.	¿Usted socializa fácilmente con los pacientes?	X		X		X		
6.	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	X		X		X		
7.	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	X		X		X		
8.	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	X		X		X		
9.	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	X		X		X		
10.	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	X		X		X		
11.	¿Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?	X		X		X		
12.	¿Está usted calificado para asumir roles de líder?	X		X		X		
13.	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	X		X		X		
14.	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	X		X		X		
15.	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	X		X		X		
16.	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	X		X		X		
17.	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	X		X		X		
18.	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	X		X		X		
19.	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	X		X		X		
20.	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	X		X		X		

OBSERVACIONES:

(Precisar si hay suficiencia): Se sugiere realizar las precisiones en los ítems señalados.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del experto evaluador: *Quillar Arambula Lincol Bryan*

Grado Académico: *Superior*

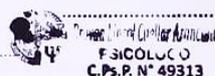
DNI: *44334136*

Especialidad del evaluador: *Psicología Organizacional en el Trabajo*

Huancayo, 28 de diciembre del 2023



Firma del experto informante



¹ **claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita): **Gabriela M. Rivera Montero**

Presente.

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN.**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un saludo cordial y así mismo, hacerle de su conocimiento que, siendo bachiller de la facultad de Psicología de la Universidad Continental, requiero la validación de los instrumentos psicológicos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con el cual obtendré el título profesional.

El título de mi proyecto de investigación es: **"Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho – 2023"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas psicológicos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N^o 1: Carta de presentación.
2. Anexo N^o 2: Matriz de operacionalización.
3. Anexo N^o 3: Instrumento de evaluación.
4. Anexo N^o 4: Documento de validación.

Expresándole sentimientos de respeto y consideración me despidió de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Mayra Carvo Diaz

N.º DNI: 74041856

COD: 74041856

CUESTIONARIO CEN SOPAS-COP SOQ

Nº	ASPECTOS A VALORAR	Claridad		Terminación		Relevancia		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1.	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	X		X		X		
2.	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule o junte el trabajo?	X		X		X		
3.	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	X		X		X		
4.	¿Te resulta imposible acabar las actividades laborales?	X		X		X		
5.	¿Tienes que trabajar muy rápido?	X		X		X		
6.	¿Debes mantener un alto ritmo de trabajo durante tu jornada laboral?	X		X		X		
7.	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	X		X		X		
8.	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones emocionalmente desgastadoras?	X		X		X		
9.	¿En tu trabajo tienes que preocuparte o prestar atención a los problemas personales de otros?	X		X		X		
10.	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente (en forma negativa)?	X		X		X		
11.	¿Tu trabajo es emocionalmente desgastador?	X		X		X		
12.	¿Tu trabajo exige que calles tu opinión?	X		X		X		
13.	¿Tu trabajo exige que trates a todas las personas por igual, aunque no tengas ganas?	X		X		X		
14.	¿Tu trabajo exige que guardes tus emociones y sentimientos?	X		X		X		
15.	¿Te exigen en el trabajo ser amable con todas las personas sin importar como te tratan?	X		X		X		
16.	¿Pensas en tus tareas domésticas y familiares cuando estás trabajando?	X		X		X		
17.	¿Hay momentos en los que necesitas estar en tu trabajo y en tu casa a la vez?	X		X		X		
18.	¿Sientes que tu trabajo te genera tanto cansancio que perjudica tus actividades domésticas y familiares?	X		X		X		
19.	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica tus tareas domésticas y familiares?	X		X		X		
20.	¿Influyes en las decisiones acerca de tu trabajo?	X		X		X		
21.	¿Influyes en la forma de realizar tu trabajo?	X		X		X		
22.	¿Tu decides sobre el ritmo con el que trabajas?	X		X		X		
23.	¿Influyes sobre qué haces en el trabajo?	X		X		X		

24.	¿Tu trabajo necesita que tengas iniciativa?	X		X		X	
25.	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	X		X		X	
26.	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	X		X		X	
27.	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades, destrezas y conocimientos?	X		X		X	
28.	¿Las tareas que haces tienen sentido para ti?	X		X		X	
29.	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	X		X		X	
30.	¿Te sientes comprometido con tu trabajo?	X		X		X	
31.	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	X		X		X	
32.	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	X		X		X	
33.	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	X		X		X	
34.	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes al realizar tu trabajo?	X		X		X	
35.	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	X		X		X	
36.	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	X		X		X	
37.	¿Tienes que hacer tareas que cosas que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X	
38.	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	X		X		X	
39.	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la realización de tu trabajo?	X		X		X	
40.	¿Tus compañeros y compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas de trabajo?	X		X		X	
41.	¿Tus compañeros y compañeras hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	X		X		X	
42.	¿Tienes un buen ambiente laboral con tus compañeros y compañeras de trabajo?	X		X		X	
43.	¿En tu trabajo sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo?	X		X		X	
44.	¿Se ayudan entre compañeros y compañeras en el trabajo?	X		X		X	
45.	¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	X		X		X	
46.	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	X		X		X	
47.	¿Tu jefe inmediato habla contigo acerca de cómo haces tu trabajo?	X		X		X	

48.	¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo laboral?	X		X		X	
49.	¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	X		X		X	
50.	¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	X		X		X	
51.	¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos laborales?	X		X		X	
52.	¿En tu trabajo se te informa con suficiente anticipación de los cambios, decisiones importantes y proyectos a futuro?	X		X		X	
53.	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	X		X		X	
54.	¿Tu trabajo es valorado por la gerencia, la dirección o la jefatura?	X		X		X	
55.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura te respeta?	X		X		X	
56.	¿Recibes un trato justo de la gerencia, la dirección o la jefatura?	X		X		X	
57.	¿Estás preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?	X		X		X	
58.	¿Estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin trabajo?	X		X		X	
59.	¿Estás preocupado/a por si te trasladan a otro centro de trabajo, área, departamento o sección en contra de tu voluntad?	X		X		X	
60.	¿Estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) en contra de tu voluntad?	X		X		X	
61.	¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas en contra de tu voluntad?	X		X		X	
62.	¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo o pago (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)	X		X		X	
63.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura confía en que sus trabajadores hacen bien su trabajo?	X		X		X	
64.	¿Puedes confiar de la información que viene de la gerencia, la dirección o la jefatura?	X		X		X	
65.	¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	X		X		X	
66.	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	X		X		X	
67.	¿Se te reconoce por el trabajo bien hecho?	X		X		X	

68.	¿La gerencia, la dirección o la jefatura considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	X		X		X	
69.	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	X		X		X	

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	ASPECTOS A VALORAR	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
		1.	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	X		X		
2.	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	X		X		X		
3.	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	X		X		X		
4.	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	X		X		X		
5.	¿Usted socializa fácilmente con los pacientes?	X		X		X		
6.	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	X		X		X		
7.	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	X		X		X		
8.	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	X		X		X		
9.	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	X		X		X		
10.	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	X		X		X		
11.	¿Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?	X		X		X		
12.	¿Está usted calificado para asumir roles de líder?	X		X		X		
13.	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	X		X		X		
14.	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	X		X		X		
15.	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	X		X		X		
16.	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	X		X		X		
17.	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	X		X		X		
18.	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	X		X		X		
19.	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	X		X		X		
20.	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	X		X		X		

OBSERVACIONES:

(Precisar si hay suficiencia): Se sugiere realizar las precisiones en los ítems señalados.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del experto evaluador: **Rivera Montero Gabriela M.**

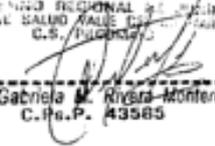
Grado Académico: **Licenciado en Psicología**

C. Ps. P: **43585**

Especialidad del evaluador: **Clínico – Organizacional - Educativo**

Huancayo, 28 de diciembre del 2023

UNIVERSIDAD REGIONAL DE HUANCAYO
 INSTITUTO REGIONAL DE SALUD VALLE DEL HUANCAYO
 C.S. Huancayo



PS. Gabriela M. Rivera-Montero
 C.Ps.P. 43585

.....
 Firma del experto informante

¹ **claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

ANEXO 05: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN**APUMAYO**Minería sostenible
para el desarrollo.**AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO INVESTIGATIVO**

Yo, Oscar Saúl Carvo Baltazar, identificado con N° DNI 40698828, con teléfono 987867234, gerente de Seguridad y Medio Ambiente de la Empresa Minera Apumayo S.A.C. En atención al documento presentado por Ud. con fecha de 17 de febrero del 2021, se autoriza para que pueda realizar el trabajo investigativo en nuestra institución.

Ayacucho, 08 de marzo del 2021



OSCAR SAÚL CARVO BALTAZAR

CIP: 94874

ANEXO 06: OFICIO DE APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huancayo, 29 de mayo del 2023

OFICIO N°0277-2023-CIEI-UC

Investigadores:

MARLIT MAYRA CARVO DIAZ

Presente-

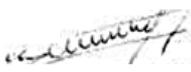
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **INFLUENCIA DEL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE AYACUCHO – 2023.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente





Walter Calderón Gerstein
Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

ANEXO 07: PROCESAMIENTO DE DATOS

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: Visible: 8 de 8 variables

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	V1	V2	var						
1	9	3	7	15	6	5	45	13,00							
2	8	2	6	11	6	4	37	11,00							
3	17	5	13	26	10	9	80	25,00							
4	12	3	9	18	7	5	54	15,00							
5	24	6	16	26	13	6	91	26,00							
6	38	10	27	58	24	18	175	50,00							
7	25	2	10	34	10	9	90	26,00							
8	16	4	13	24	11	9	77	21,00							
9	42	3	14	50	18	16	143	35,00							
10	15	4	11	23	9	6	68	18,00							
11	10	3	6	15	6	5	45	14,00							
12	29	8	22	45	18	13	135	32,00							
13	32	8	23	48	19	16	146	36,00							
14	21	6	15	31	12	10	95	29,00							
15	16	4	12	25	10	8	75	16,00							
16	10	3	7	15	6	4	45	15,00							
17	39	10	29	62	19	21	180	52,00							
18	14	4	10	22	8	7	65	23,00							
19	37	10	27	57	22	17	170	50,00							
20	12	3	9	18	7	5	54	15,00							
21	26	7	19	40	16	12	120	40,00							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escritorio 22:12 20/01/2024

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D2	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D3	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	D4	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 4	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	D5	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 5	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	D6	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 6	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	V1	Numérico	8	0	VARIABLE 1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	V2	Numérico	8	2	VARIABLE 2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escritorio 14°C Mayorm. nubla... 22:13 20/01/2024