



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Factores psicosociales y su relación con el desempeño laboral en los
colaboradores de una institución privada del Callao, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Villanueva Llontop, Eliana Lizbeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1787-5707>

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

Lima – Perú

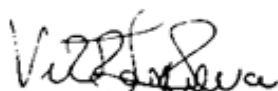
2024

| | | |
|--|---|-----------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 |

Yo, Villanueva Llontop, Eliana Lizbeth, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Factores psicosociales y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao, 2024", Asesorado por la Docente Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:363639432, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Villanueva Llontop, Eliana Lizbeth
 DNI N° 47628473



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
 CE N° 002865014

Lima, 14 de Octubre de 2024

| | | |
|--|---|-----------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 |

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

| |
|--|
| <p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, caratula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
|--|

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia que me alientan a cumplir mis metas, y siempre me brinda su apoyo constante, y a mi abuelita Isabel que confió en todos mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora quien me apoyo y me brindo orientación para el desarrollo de este trabajo de investigación, al gerente general que me brindo las facilidades para el desarrollo de mi investigación.

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Vocal : Mg. Goyburu Molina, Marlene Esther

INDICE

| | |
|--|----------|
| Resumen..... | xi |
| Abstract..... | xii |
| 1. EL PROBLEMA..... | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 1 |
| 1.2. Formulación de problema | 4 |
| 1.2.1 Problema general..... | 4 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 4 |
| 1.3. Objetivos..... | 4 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 4 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 5 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 5 |
| 1.4.1. Teórica..... | 5 |
| 1.4.2. Metodológica..... | 6 |
| 1.4.3. Práctica | 6 |
| 1.5. Delimitación de la investigación | 7 |
| 1.5.1. Temporal..... | 7 |
| 1.5.2. Espacial | 7 |
| 1.5.3. Población o unidad de análisis | 7 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 7 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 7 |
| Antecedentes internacionales | 7 |

| | |
|--|----|
| Antecedentes nacionales | 8 |
| 2.2. Bases teóricas | 10 |
| 2.2.2. Desempeño laboral de los colaboradores..... | 13 |
| 2.3.1. Hipótesis general..... | 16 |
| 2.3.2. Hipótesis específicas | 16 |
| 3. METODOLOGIA | 17 |
| 3.1. Método de la investigación..... | 17 |
| 3.2. Enfoque de la investigación..... | 17 |
| 3.3. Tipo de investigación..... | 18 |
| 3.4. Diseño de la investigación..... | 18 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo..... | 19 |
| 3.6. Variables y operacionalización de las variables | 20 |
| V1: Factores psicosociales | 21 |
| V2: Desempeño laboral..... | 22 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 23 |
| 3.7.1. Técnica..... | 23 |
| 3.7.2. Descripción de instrumentos..... | 23 |
| 3.7.3. Validación | 24 |
| 3.7.4. Confiabilidad..... | 24 |
| 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos..... | 24 |
| 3.9. Aspectos éticos | 25 |

| | |
|---|----|
| 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | 26 |
| 4.1. Cronograma de actividades | 26 |
| 4.2. Presupuesto | 27 |
| 5. REFERENCIAS..... | 28 |
| 6. ANEXOS | 35 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 35 |
| Anexo 2: Instrumentos..... | 38 |
| Anexo 3: Consentimiento informado | 52 |

Resumen

La presente investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao – 2024. **Diseño metodológico:** Enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de corte transversal y diseño correlacional. **Población:** 55 colaboradores que laboran en una institución privada del Callao, la muestra considera al total de la población (estudio censal). **Instrumentos:** La variable “Factores psicosociales” considera 20 ítems, la confiabilidad reporto un valor de 0,740, la variable “Desempeño laboral” considera un cuestionario de 18 ítems, la confiabilidad reporto un valor de 0,790, fue auto validado estos instrumentos por tres expertos, la presente investigación considerara la validez y confiabilidad correspondiente. La recolección de datos a considerado encuestar a los colaboradores de una institución privada del Callao.

Procesamiento y análisis de datos: Se aplicará el programa SPSS-v 26 y el análisis considera: Primera etapa las técnicas de estadística descriptiva aplicando porcentajes, tablas y gráficos para identificar los niveles de cada variable y la forma en que estos se presentan en los colaboradores que participaron en la investigación, para la parte inferencial y aplicando coeficiente se Spearman se verificara las hipótesis.

Palabras claves: Factores psicosociales, desempeño laboral

Abstract

The objective of this research was to: Determine the relationship that exists between psychosocial factors and job performance in employees of a private institution in Callao - 2024. **Methodological:** Quantitative approach, hypothetical deductive, cross-sectional method and correlational design. **Population:** 55 collaborators who work in a private institution in Callao, the sample considers the total population (census study). **Instrumentos:** La variable “Factores psicosociales” considera 20 ítems, la confiabilidad reporto un valor de 0,740, la variable “Desempeño laboral” considera un cuestionario de 18 ítems, la confiabilidad reporto un valor de 0,790, fue auto validado estos instrumentos por tres expertos, la presente investigación considerara la validez y confiabilidad correspondiente. La recolección de datos a considerado encuestar a los colaboradores de una institución privada del Callao.

Data processing and analysis: The SPSS-v 26 program is applied and the analysis considers: First stage, descriptive statistics techniques applying percentages, tables and graphs to identify the levels of each variable and the way in which they are presented in the collaborators. who participated in the research, for the inferential part and applying the Spearman coefficient, the hypotheses were verified.

Keywords: Psychosocial factors, job performance

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral seguro y saludable, cuando este, no lo es, contribuye a que los trabajadores presenten algún problema en su salud ya sea física o mental. Según la Organización mundial de la Salud (OMS) a nivel mundial cerca del 60% de la población mundial se encuentra dentro de la población económicamente activa y de estos un 15% tiene un trastorno mental (1).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), estimó que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a problemas de salud mental, por lo que se están implementando medidas concretas para abordar esta gran problemática dentro de los entornos laborales y así prevenir las consecuencias a largo plazo en el bienestar de los trabajadores (2).

Según la Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS), desarrollo un estudio en seis países como: Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Panamá, donde se identificó que son las mujeres las que están más expuestas a los principales riesgos psicosociales a diferencia de los hombres (3).

Según el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), refiere que la exposición a condiciones estresantes de trabajo puede tener una influencia directa en la salud y la seguridad de trabajador, sin embargo, influyen una serie de factores ya sea individuales, condiciones de trabajo, el equilibrio entre el trabajo, el entorno familiar o personal, así como la relación entre los jefes o compañeros de trabajo (4).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, realizó un estudio en el 2017 acerca de factores psicosociales en el trabajo, el cual buscaba identificar barreras e impulsores para gestionar estos riesgos en el lugar de trabajo, ya que los cambios

socioeconómicos, demográficos han dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales que pueden provocar estrés laboral, o traer consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores (5).

Según el Instituto Nacional de Salud (INS) en el 2022 realizaron un estudio a 15 773 trabajadores a nivel nacional donde se evidencio la prevalencia de riesgos psicosociales, destacándose la falta de control sobre el trabajo, el capital social y el apoyo social de calidad de liderazgo, por este motivo es importante identificar los factores psicosociales ya que al realizarlo disminuirá la incidencia de estrés laboral, burnout, entre otros problemas de salud que pueden afectar el desempeño de las personas en todos sus ámbitos.(6)

El Ministerio de Trabajo (MINTRA) 2022, señala que, las consecuencias de los problemas de salud mental en el lugar de trabajo se reflejan en el ausentismo laboral, el desempeño laboral, la actitud y comportamiento del personal y las relaciones interpersonales en el trabajo, En el contexto de la pandemia por COVID-19 se han agravado situaciones como el estrés laboral, el aislamiento, la presión o carga de trabajo, entre otros factores de riesgo psicosociales (7)

En nuestro país la Ley N°29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales, por lo que fomenta que los empleadores deben hacer frente a esta problemática a fin de prever que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores (8).

En la investigación desarrollada por Buitrón (2021), afirma que, mientras más estable sea la percepción del clima laboral por parte de los colaboradores, mayor será el

desempeño de los colaboradores, por lo que existe un nivel favorable de 58.40% en el clima laboral y 45% de a nivel del desempeño laboral (9).

En la investigación desarrollada por Vásquez (2023) señalaron que: Los factores de riesgo psicosociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral, presentando un efecto del 70%, siendo las principales dimensiones consideradas a las exigencias psicológicas, inseguridad, doble presencia y estima (10).

Por lo que la identificación temprana de los factores psicosociales permite anticipar problemas de salud mental asociados a este problema, por este motivo se ha considerado realizar este estudio de investigación, a fin de contrarrestar la problemática abordada a través de la obtención de datos que permitan tomar acciones precisas y asertivas, de forma que se puedan mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores de la institución y así optimizar su desempeño laboral, preservando su salud.

1.2. Formulación de problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada?

¿Cómo los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada?

¿Cómo los factores psicosociales en su dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada?

¿Cómo los factores psicosociales en su dimensión compensaciones se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada?

¿Cómo los factores psicosociales en su dimensión doble presencia se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada.

Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada.

Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada.

Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión compensaciones con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada.

Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión doble presencia con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada del Callao.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este trabajo de investigación permitirá ampliar los conocimientos respecto a las variables de estudio que se abordan, permitiendo absolver las dudas y ampliando el campo que existan al respecto. Es relevante considerar que estudios de este tipo aún son insuficientes en el ámbito de salud con un enfoque ocupacional. Así también el aporte de las teorías de enfermería respecto a las variables de estudio y que se precisarán a partir de los postulados de Virginia Henderson con la teoría de las 14

necesidades, la cual sustenta que el trabajo nos debe hacer sentir realizado; mientras que la variable desempeño laboral encuentra sus bases modelo de adaptación de Callista Roy.

1.4.2. Metodológica

Este trabajo de investigación desde el punto de vista metodológico, permitirá el uso de herramientas y procedimientos adecuados para el análisis de las variables de estudio, la relación entre los factores psicosociales con el desempeño laboral. Estos datos serán evaluados estadísticamente utilizando un método cuantitativo, un diseño no experimental y un diseño correlacional con el fin de validar el cumplimiento de los objetivos del estudio.

También es crucial recordar que los instrumentos utilizados y aprobados han pasado la validación por expertos. Desde esa perspectiva, se emplearán dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio.

1.4.3. Práctica

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación serán debidamente comunicados a la gerencia de la institución, con el objetivo de dar a conocer cuál es la situación que están viviendo los colaboradores en cuanto a los factores psicosociales y el desempeño laboral, así como informar sobre lo que genera esta problemática y los efectos que produce en la salud del colaborador, de forma que se puedan realizar acciones correctivas para optimizar el ambiente de trabajo y se puedan realizar planes de mejora que contribuyan a potenciar el desempeño que realizan los colaboradores a nivel institucional.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El desarrollo de este estudio será realizado durante el mes de agosto del año 2024.

1.5.2. Espacial

Este estudio se ejecutará en una institución privada del Callao.

1.5.3. Población o unidad de análisis

En el presente estudio la población estará conformada por los colaboradores que laboran en una institución privada del Callao, los cuales lideran proyectos para ayudar a las poblaciones más vulnerables del país, laboran en turnos diurnos, son especialistas en el sector educación, salud, nutrición, ingeniería, contabilidad, administración y marketing.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Crespo (11) 2020, Ecuador realizo una investigación, el cual tuvo como objetivo: Evaluar y analizar la influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores, la investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativo, correlacional, la muestra estuvo compuesta por 60 trabajadores, los resultados obtenidos fueron: Niveles de riesgo alto en: Participación y supervisión (70%), Tiempo en el trabajo (48,3%) y Relaciones y apoyo social (43,4%) en cuanto a la variable desempeño laboral 56% presenta un desempeño laboral excelente, 22% muestran un desempeño muy bueno, el 11% muestran un desempeño bueno, el 5% presentan una evaluación de desempeño regular y el 5% presenta una calificación inadecuada. Conclusión: Si existe relación

entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Pambaflor S.A.

Fonseca, et. al (12) 2022, Bogotá, realizó una investigación, el cual tuvo como objetivo: Establecer los Factores de Riesgos Psicosocial del personal y analizar cómo influyen en su desempeño laboral, la investigación fue de tipo cuantitativo con una orientación reduccionista, método: Estudios explicativos, la muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores, los resultados obtenidos fueron: En cuanto a la dimensión exigencias psicológicas tiene un riesgo bajo (48%), la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo tiene un riesgo medio (44%), la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo tiene un riesgo bajo (78%), la dimensión Compensaciones tiene un riesgo bajo (37%) y la dimensión doble presencia tiene un riesgo medio (56%) Conclusión: El desempeño laboral se ve afectado por los factores psicosociales identificados .

Tomalá (13), 2021, Ecuador, realizó una investigación que tuvo como objetivo: Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan e influyen en la salud mental del personal de salud del Hospital Básico de Jipijapa, la investigación fue de tipo descriptivo de corte transversal, cualitativa, la muestra estuvo compuesta por 40 profesionales de salud, los resultados obtenidos fueron: Los factores de riesgo psicosociales más concurrentes en el ámbito laboral fueron: 25% sobrecarga y ritmo de trabajo como el factor más incidente, seguido de un 18% del riesgo de padecer enfermedades profesionales y un 17% en el factor horario.

Antecedentes nacionales

Quiroz et, al (14) 2020, Trujillo realizó una investigación, objetivo Determinar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño

laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2020, la investigación fue de tipo cuantitativo correlacional, la muestra estuvo compuesta por 316 trabajadores, los resultados obtenidos fueron: Un nivel medio (60.1%), en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores, y un nivel medio (57.3%) en cuanto a los factores de riesgo psicosocial, conclusión: Existe correlación en los factores de riesgo psicosocial relacionándose de manera directa y altamente significativa con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo ($Tau-b = 0.961, p < 0.01$).

Aguilar (15) 2021, realizo una investigación sobre: Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021, el cual tuvo como objetivo: determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores atendidos en el Policlínico de la empresa minera en mención, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo con diseño de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 240 trabajadores, los resultados obtenidos fueron: Un 81.3% de trabajadores evidenciaron factores de riesgo alto y de éstos el desempeño laboral hallado es un nivel bajo con 52.1%. Conclusión: Existe relación altamente significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación indirecta alta, según la correlación de Spearman ($Rho = -0,886$)

Paulino (16), 2022, Lima, realizo una investigación sobre: Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos De Mayo, Lima 2022 el cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería; la investigación fue de tipo de estudio observacional, aplicada de corte transversal de

diseño no experimental de alcance correlacional y corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 134 trabajadores. Conclusión: existe relación entre factores psicosociales y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2022.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores psicosociales

Los factores psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, están relacionadas con la organización, el contenido de trabajo, la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad para influir tanto al bienestar o la salud del trabajador, así como al desarrollo del trabajo y la satisfacción laboral (17).

El Comité Mixto OIT/OMS, afirma que: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones al realizar su trabajo, de ahí la importancia de analizar esta problemática y evitar problemas de salud en los trabajadores (18).

La pandemia surgida por el virus Sars-CoV2, tuvo consecuencias en todos los aspectos incluido en el mundo laboral, uno de los principales problemas que se visualizó en este contexto es el vinculado a los aspectos psicosociales del trabajo por lo que el Ministerio de Salud promulgo normativas para tener entornos seguros, saludables, así como que las organizaciones implementen medidas de prevención en salud mental (19).

Los factores psicosociales engloban condiciones negativas, así como positivas en el lugar de trabajo, estos están relacionados con la organización del trabajo, la tarea

y forma de hacer nuestras funciones, así como en el desarrollo y calidad del trabajo, y la salud de los trabajadores (20).

Los Factores Psicosociales presentan ciertas características: Como de la organización: Consiste en la imagen que tiene la empresa en la sociedad, donde se ubica, infraestructura, equipamiento para desempeñar sus funciones, características del puesto de trabajo: Son las condiciones para desarrollar una tarea, iluminación adecuada, presencia de ruido, temperatura, la presencia autonomía al desarrollar sus funciones. Características de los recursos humanos: Abarca todos niveles de comunicación presentes en la organización (17).

Dimensiones de los factores psicosociales

Dimensión exigencia psicológicas

Las exigencias psicológicas comprende la carga mental del trabajo y los esfuerzos cognitivos para concentrar la atención, pueden subclasificarse en: Exigencias psicológicas cuantitativos ya que se relacionan con la cantidad y tiempo asignado para realizar las tareas, siendo elevadas por el ritmo de trabajo o cuando hay más trabajo del que se puede desarrollar en un tiempo determinado, causado por múltiples causas como: Déficit de personal, inadecuada planificación, estructura salarial deficiente o problemas tecnológicos. Las exigencias cualitativas incluyen la necesidad de ocultar emociones, particularmente en trabajos de servicio a personas, como salud o educación. También implica la gestión de transferencia de sentimientos en ocupaciones donde se busca inducir cambios en los demás (21).

Dimensión Trabajo activo y Desarrollo de habilidades

Hace referencia a las posibilidades de crecimiento en el trabajo, así como el control que se tiene sobre los tiempos de trabajo, así como la libertad para

tomar decisiones, lo que permite a los trabajadores disponer de una elevada capacidad de tomar decisiones (22).

Dimensión Apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo

Las conexiones o vínculos entre las personas dentro del lugar de trabajo es un factor muy importante el entorno laboral influye en la salud a través de las relaciones interpersonales y la gestión de roles. El apoyo social, tanto de compañeros como de superiores, es primordial para ejecutar el trabajo de manera efectiva. La falta de apoyo puede vincularse a prácticas de gestión que fomentan la competencia individual en lugar de la cooperación. (21).

Dimensión Compensaciones en el trabajo

Se refiere a las compensaciones de prestaciones, sueldos, gratificaciones que el personal percibe por su labor, abarca más que el salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral son esenciales para la salud laboral. El reconocimiento implica la valoración y trato justo por parte de la dirección, relacionándose con aspectos como la participación en decisiones, la equidad en promociones y asignación de tareas, y la adecuación del salario, estos elementos resaltan la importancia de un equilibrio justo entre esfuerzo y recompensa para mantener la salud laboral. (21).

Dimensión Doble presencia

Se refiere a balancear las funciones de su puesto de trabajo con las responsabilidades familiares ya que de no realizarlo tendrán un impacto negativo en la salud y bienestar. El desarrollo simultáneo de ambas actividades aumenta las horas de trabajo total, generando un conflicto de tiempos, se relaciona con aspectos cuantitativos del trabajo, como la duración o modificación de la jornada laboral, así como con la autonomía sobre esta, como horarios incompatibles con las responsabilidades familiares

o sociales. Esta dimensión representa un desafío significativo para encontrar el equilibrio de roles laborales y familiares. (21).

Teoría de enfermería de los factores psicosociales

Los factores psicosociales encuentran sustento en la teoría de las 14 necesidades de Virginia Henderson quien incorporó en su teoría principios fisiológicos y psicológicos a su concepto personal de enfermería. Esta teoría se enfoca en el entorno, la salud, la persona y los cuidados, una de las 14 necesidades engloba el tema de trabajar y sentirse realizado, de ahí la importancia de que el profesional de enfermería contribuya a generar entornos laborales seguros y saludables e identificar la necesidad que no contribuyen al mismo. En esta misma línea, Henderson precisa que el accionar de los enfermeros debe tener soporte cognoscitivo, empático, asentados sobre las bases filosóficas propias de este campo para dar coherencia y sentido a la misión que tienen en sus manos y así ayudar a las personas a restablecer su salud o evitar que esta se deteriore (23).

2.2.2. Desempeño laboral de los colaboradores

El desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada colaborador, constituye el objetivo para lograr la efectividad y alcanzar el éxito, motivo por el cual, hay un constante interés de las entidades por mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo (24).

Otros autores definen al desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados dentro de sus puestos de trabajo; así también se puede definir como el valor que se espera aportar dentro de una organización, conductas esperadas de un colaborador en un período de tiempo (25).

El desempeño laboral es el conjunto de actos que permite la obtención de resultados apropiados con relación a objetivos de cada organización, a través de estrategias particulares por parte del colaborador. Algunos factores influyen en el desempeño de los colaboradores para alcanzar las metas dentro de una organización, como lo son los factores actitudinales: Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización; así como factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, lidera (26).

Dimensiones del desempeño laboral

Las investigaciones sobre el desempeño laboral han ido cambiando al pasar de los años. En un inicio estuvieron enfocados en el desempeño del puesto de trabajo y, posterior, se tomaron en cuenta las conductas, así como otros determinantes que influyen en este (27). En la actualidad el desempeño laboral puede medirse mediante una evaluación donde el colaborador manifiesta las capacidades profesionales obtenidas a nivel individual, por ello se lo cataloga como un proceso transcendental para el éxito de las organizaciones (28).

Desempeño de tareas

Es el comportamiento que favorece la productividad de la organización, varía según los diversos puestos de trabajo asignados por el rol que desempeña el trabajador, se considera todas las actividades que realiza el trabajador dentro del entorno laboral en beneficio de la organización, por lo que debe aportar soluciones asertivas a las dificultades que se puedan presentar, poner todo el esfuerzo necesario para llevar a cabo las actividades encomendadas a su puesto de trabajo (29).

Desempeño contextual

Es el comportamiento que contribuye a los objetivos de la organización mejorando con su entorno social y psicológico. Abarca más que las funciones de su puesto de trabajo, se considera la iniciativa, proactividad, cooperación con los demás (29). El desempeño en su dimensión contextual tiene un efecto favorable sobre las funciones que realizan los colaboradores, las acciones y comportamientos voluntarios de los empleados con sus compañeros benefician el desempeño y este refuerza el funcionamiento de la organización (30).

Comportamiento laboral contraproducente

Se refiere a las conductas facultativas que perjudica el bienestar de la organización, ejecutado incorrectamente a propósito o por el uso indebido de privilegios. Estas conductas están relacionadas con consecuencias negativas a nivel personal y organizacional, se considera acciones negativas que ejecuta el trabajador dentro o fuera de la organización pero que perturban directamente el funcionamiento de la misma y esto ocurre cuando estos se enfocan en los reclamos, en las carencias, relaciones interpersonales deficientes o aspectos contrarios a los objetivos de la organización (30). En términos generales esta dimensión impacta negativamente sobre el desempeño laboral, ya que, con comportamientos negativos o distracciones por parte del colaborador durante su jornada laboral, puede ser perjudicial, un colaborador con un puntaje elevado en esta dimensión tiene mayor disposición a malgastar el tiempo en su horario de trabajo, lo que impactará negativamente en la organización (31).

Teorías enfermeras del desempeño laboral

El desempeño laboral encuentra sustento en el modelo de adaptación de Callista Roy, quien refiere que: Los seres humanos son holísticos, trascendentes y están

en constante búsqueda de la autorrealización, por lo que enfoca el cuidado de enfermería en la persona, entorno, salud y enfermería. Al revisar y analizar los conceptos del modelo se unifican las relaciones que se producen entre la persona, el ambiente, y se involucran dentro de estos los estímulos, que se traducen en respuestas adaptativas o inefectivas, lo cual determina el nivel de adaptación. Por lo tanto, el profesional de enfermería debe actuar para promover el bienestar, y así mejorar el nivel de adaptación de las personas en todos los ámbitos de su vida. En esta misma línea, Calixta Roy precisa que el ser humano es un sistema que se adapta constantemente e interactúa con su entorno. Este modelo se centra en que el profesional de enfermería debe centrarse en la adaptación de la persona a su entorno como es el trabajo, con el fin de promover su salud y el bienestar. (32).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao – 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao – 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada.

- Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada.
- Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada.
- Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales en su dimensión compensaciones con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada.
- Hi5: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada del Callao.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

Es hipotético-deductivo, dado que emerge desde los conocimientos y teorías generales que existen respecto al problema de estudio, para centrarlos de manera contextualizada en el entorno específico de los colaboradores que laboran en la institución privada (33).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio es de enfoque o naturaleza cuantitativa es un estudio que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para extraer información. Los estudios de naturaleza cuantitativa se basan en el análisis de datos objetivos, recopilados mediante encuestas, pruebas y/o experimentos. Estos estudios recogen información a través de datos medibles, cuantificables y predefinidos como números, porcentaje. El

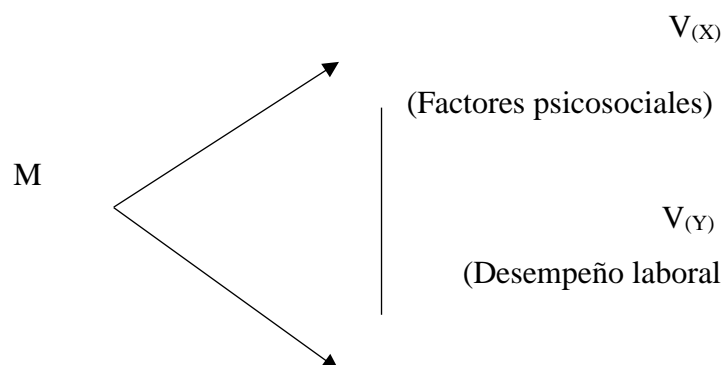
estudio permite medir, cuantificar mediante software estadístico los factores psicosociales y el desempeño laboral (34)

3.3. Tipo de investigación

Es Aplicada pues la información y datos que se recopilen en este estudio buscarán generar conocimientos que permitirán realizar recomendaciones y propuestas de solución a la problemática que se está abordando, mediante diversas acciones que permitan mejorar las condiciones laborales de los colaboradores y así poder lograr optimizar su desempeño laboral (35)

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, que esta situación es cómo tomar la foto de un hecho o algo que sucede en un tiempo dado, ya que el diseño describe las variables de estudio y los datos serán recolectados en un momento dado de tiempo (36). Su alcance será descriptivo pues se podrán efectuar una caracterización de las variables y correlacional para poder a realizar el contraste de las hipótesis (37).



Donde:

M: Muestra

Vx: Observación de los factores psicosociales

Vy: Observación del desempeño laboral.

Fuente: Adaptado de Hernández y Mendoza (2018), observación de la variable “x” factores psicosociales y relación con la variable “y” desempeño laboral.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones o elementos que tienen rasgos similares. Para este trabajo de investigación se consideró a los 55 colaboradores que laboran en institución privada, la muestra será censal ya que se utilizará el total de la población (39).

Criterios de inclusión

- Colaboradores que se encuentren laborando en la institución privada.
- Tiempo de servicio mayor de un año.
- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores que acepten participar en el estudio forma voluntaria y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Colaboradores sin disponibilidad para colaborar con el estudio.
- Colaboradores que no se encuentren en la planilla electrónica de la institución.
- Colaboradores con licencia, que se encuentren en periodo de vacaciones o que no están en actividad laboral.

3.6. Variables y operacionalización de las variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | Escala Valorativa |
|----------------------------------|---|---|---|--|--------------------|---|
| VI: Factores psicosociales | Condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, cuando estas son adecuadas, un facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, de laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. (40) | La aplicación de la variable factores psicosociales será operacionalizada a través de un cuestionario que estuvo estructurado en función de sus dimensiones establecidas en la base teórica. Condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, de trabajo y la realización de las tareas. | Exigencias Psicológicas Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo Compensaciones Doble Presencia | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabaja con tranquilidad ➤ Toma de decisiones ➤ Desgaste emocional ➤ Guarda sus emociones ➤ El trabajo requiere atención constante ➤ Cantidad de trabajo que se le asigna ➤ Momento para comunicarse con un compañero ➤ Aprender cosas nuevas en el lugar de trabajo ➤ Importancia en las tareas ➤ Importancia hacia la institución. ➤ Tareas con responsabilidad ➤ Funciones en el trabajo ➤ Respaldo de su empleador. ➤ Compañerismo ➤ Manejo de conflictos ➤ Inestabilidad laboral ➤ Tensión sobre el cambio de rol ➤ Valoración del trabajo ➤ Concentración en el trabajo ➤ Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales | Ordinal | Alto: 47-60 puntos Regular: 33-46 puntos Bajo: 20-32 puntos |

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|---|--|--|
| V2: Desempeño laboral | <p>Comportamientos que tiene el colaborador y está relacionado con la búsqueda del logro de sus objetivos organizacionales constituyendo un valor agregado para las organizaciones</p> | <p>La aplicación de la variable desempeño laboral será operacionalizada a través de un cuestionario que estuvo estructurado en función de sus dimensiones establecidas en la base teórica.</p> <p>El desempeño laboral constituye las experiencias y capacidades que poseen un trabajador para ejercer su labor y contribuir a la mejora de la productividad de una organización.</p> | Desempeño de la tarea | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización del trabajo ➤ Resultados para alcanzar el trabajo. ➤ Establecimiento de prioridades. ➤ Trabajo de forma eficiente. | <p>Alto: 47-60 puntos Regular: 33-46 puntos Bajo: 20-32 puntos</p> |
| | | | Desempeño contextual. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión del tiempo. ➤ Iniciativa al realizar las tareas ➤ Asumir tareas desafiantes ➤ Competencias laborales. ➤ Asumir responsabilidades ➤ Asumir retos en mi trabajo. ➤ Participación a reuniones | |
| | | | Comportamiento laboral contraproducente | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Quejas en asuntos laborales ➤ Problemas del trabajo. ➤ aspectos negativos del trabajo en lugar ➤ aspectos negativos de mi trabajo ➤ Personas ajenas a mi organización | |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica fue la encuesta, porque permitirá recolectar datos acerca de las variables de estudio, utilizando como instrumentos dos cuestionarios, uno para la variable de factores riesgo psicosocial y otro para el desempeño laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El cuestionario para medir factores psicosociales, e incluye 20 preguntas, estructuradas en cinco dimensiones:

Dimensión Exigencias Psicológicas (5 ítem).

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades (5 ítem).

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo (5 ítem).

Dimensión Compensaciones (3 ítem).

Dimensión Doble Presencia (2 ítem).

La escala de medición será ordinal: Siempre (4); La mayoría de las veces (3); Algunas veces (2) Sólo unas pocas veces (1), Nunca (0) y los niveles considerados son: bajo (20-32); regular (33 – 46) y alto (47 – 60).

Para medir la variable 2 se hará uso del cuestionario de desempeño laboral, e incluye 18 preguntas, estructuradas en tres dimensiones:

Desempeño de la tarea (5 ítem).

Desempeño contextual (8 ítem).

Comportamiento laboral contraproducente (5 ítem).

La escala de medición será ordinal: Siempre (4); La mayoría de las veces (3); Algunas veces (2) Sólo unas pocas veces (1), Nunca (0) y los niveles considerados son: bajo (20-32); regular (33 – 46) y alto (47 – 60).

3.7.3. Validación

Para la variable factores psicosociales se utilizó el Cuestionario SUSESOSTAS 21, El cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca. (42), para la variable desempeño laboral se utilizó el “Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ)”, cuyas autoras son Koopmans (43), revalidado por Koopmans et al. (44), posterior se realizó la revisión de jueces expertos que hallaron aplicable el instrumento para medir las variables de estudio, obteniendo los calificativos de suficiencia y aplicabilidad.

3.7.4. Confiabilidad

Fue llevada a cabo a través del Alfa de Cronbach. Así, el en el caso del cuestionario para medir los factores psicosociales, se alcanzó el coeficiente de 0,740 y el cuestionario para medir variable desempeño laboral alcanzó el coeficiente de 0,790.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se inicio con la elaboración de una matriz realizada en Excel 2019, a fin de tener en una base todos los datos obtenidos y así poder elaborar las tablas y gráficos en el software

SPSS versión 26. Esto permitirá realizar la estadística descriptiva de cada variable y la estadística inferencial que permitirá realizar la contrastación de hipótesis, mediante el Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: Se le explicará a cada colaborador que acepte participar en el estudio cómo se va a desarrollar el trabajo de investigación y se les invitará a ser parte de él y se le solicitará la firma del consentimiento informado.

No maleficencia: No existirá daño alguno para la integridad y salud de los colaboradores que participen en el estudio.

Justicia: El trato será cordial, respetuoso, homogéneo, enfatizando en la no discriminación y trato justo a todos los participantes del estudio.

Beneficencia: La investigación beneficiará a todos los colaboradores que laboren en la institución donde se desarrollará el estudio y también a la gerencia, ya que se podrán tomar decisiones a favor de todos los colaboradores.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

| | 2024 | | | | | | |
|--|---------|-------|-------|------|-----|-------|--------|
| ACTIVIDADES | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Jun | Julio | Agosto |
| Redacción del título | | | | | | | |
| Esquema del proyecto de investigación | | | | | | | |
| Elementos del proyecto | | | | | | | |
| Objetivos de investigación | | | | | | | |
| Justificación e importancia | | | | | | | |
| Desarrollo | | | | | | | |
| Revisión bibliográfica | | | | | | | |
| Elaboración del marco teórico | | | | | | | |
| Elaboración de instrumentos | | | | | | | |
| Prueba de instrumentos | | | | | | | |
| Recolección de datos | | | | | | | |
| Procesamiento de datos | | | | | | | |
| Análisis de datos | | | | | | | |
| Preparación de avance de investigación | | | | | | | |
| CIERRE | | | | | | | |
| Redacción del borrador trabajo final | | | | | | | |
| Revisión y corrección del borrador del trabajo final | | | | | | | |
| Transcripción y entrega de trabajo final | | | | | | | |
| Defensa del trabajo final | | | | | | | |

4.2. Presupuesto

| RECURSOS HUMANOS | Cantidad | Costo Unitario | Costo Total |
|----------------------------|---|-----------------------|--------------------|
| Enfermera(o) | 20 horas | 100.00 | 2000.00 |
| Estadístico | 20 horas | 100.00 | 2000.00 |
| RECURSOS MATERIALES | Cantidad | Costo Unitario | Costo Total |
| Papel Bond A4 80 grs | 1 Millar | 30.00 | 30.00 |
| Tinta | 2 cartuchos | 50.00 | 100.00 |
| Folder | 10 | 1.00 | 10.00 |
| EQUIPOS | Cantidad | Costo Unitario | Costo Total |
| Internet | 50 horas | 1.00 | 50.00 |
| IMPRESIONES | Cantidad | Costo Unitario | Costo Total |
| Hojas | 1,000 impresión | 0.10 | 100.00 |
| MOVILIDAD | Cantidad | Costo Unitario | Costo Total |
| Pasajes | 100 pasajes | 1.50 | 150.00 |
| SUB TOTAL | S/. 4,000.00 + 140.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00 | | |
| TOTAL | S/. 4,440.00 | | |

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Internet]. [Consultado el 3 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
2. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Internet]. [Consultado el 7 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
3. La Organización Internacional del Trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. [Internet]. [Consultado el 7 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/455161/download>
4. Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. El Estrés En el Trabajo. [Internet]. [Consultado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html
5. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Informe Anual 2017 Safety and health at work EU-OSHA. [Internet]. [Consultado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Annual_report_2017.pdf
6. Instituto Nacional de Salud. Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú 2023. [Internet]. [Consultado el 20 de enero de 2024]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf>
7. Ministerio de trabajo. Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la Covid-19. [Internet]. [Consultado el 02 de febrero de 2024]. Disponible en:

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2943/TL-Vasquez%20G-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y>

8. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783. Publicado en el diario oficial El Peruano, 20 de agosto de 2011. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf?v=1585259918
9. Buitrón, C. Clima laboral y desempeño en colaboradores del área operativa de una empresa de telecomunicaciones. [Tesis para optar al grado de licenciado en psicología]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28037/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Vasquez, G. Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima . [Tesis para optar al grado de licenciado en psicología]. Lima: Universidad Científica del Sur; 2023. Disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2943/TL-Vasquez%20G-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
11. Crespo, C. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa “Pambaflor S.A.” telecomunicaciones. [Tesis para optar al grado de Psicólogo Industrial]. Ecuador: Universidad Técnica De Ambato; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>
12. Fonseca, M. Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga Transvolcarga S.A, en Bogotá. [Tesis para optar al grado de Especialista en: Gerencia De La Seguridad y Salud En El

- Trabajo]. Bogotá: Universidad ECCI; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2975/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
13. Tomalá, M. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario, en Ecuador. [Tesis para optar al grado de Especialista en: Gerencia De La Seguridad y Salud En El Trabajo]. Bogotá: Universidad Estatal del Sur de Manabí; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2975/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
 14. Quiroz, E. Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020. [Tesis para optar al grado Licenciado En Administración]. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2020. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6861/REP_ELIZABETH.QUIROZ_DIEGO.MAMANI_DESEMPE%20D10.LABORAL.DE.TRABAJADORES.pdf;jsessionid=149A1F3D766658173E0C9669B7EF3C7E?sequence=1
 15. Aguilar, A. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano. [Tesis para optar al grado Maestro En Gestión De Los Servicios De La Salud]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82577/Aguilar_VA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 16. Paulino, I. Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos De Mayo, Lima 2022. [Tesis para optar al grado especialista en Enfermería en Salud Ocupacional]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8201/T061_16137362_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Zúñiga, A. PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS EN CENTROS EDUCATIVOS. Academia. [Internet]. 2017;15(5), 165-187. [Consultado el 10 de abril de 2024]. Disponible en: [https://www.carm.es/web/integra.servlets.Blob/factores_psicosociales.pdf?ARCHIVO=factores_psicosociales.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=18307&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASSTRO=c797\\$m3920,3945](https://www.carm.es/web/integra.servlets.Blob/factores_psicosociales.pdf?ARCHIVO=factores_psicosociales.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=18307&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASSTRO=c797$m3920,3945)
18. Comité Mixto OIT/ OMS (1984) “Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informes”. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, Novena Reunión Ginebra, 18-24 de septiembre 1984 INSST (1995) Arquer, I; Daza, F; Nogareda, NTP 388: “Ambigüedad y conflicto de rol” [Consultado el 01 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
19. Resolución Ministerial N.º 022-2024-MINSA, Expediente N.º UFETP020240000003. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5688273/5051478-resolucion-ministerial-n-022-2024-minsa.pdf?v=1705375025>
20. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Factores y riesgos psicosociales del trabajo. [Internet]. Argentina: María Martha Sapoznik; 2022. [Consultado el 10 de mayo de 2024]. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

21. Moncada S, Llorens C, Andres R, Moreno N, Molinero E. Manual del método para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores [Internet]. 1.^a edición en Barcelona. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014. Barcelona; 2014. [Consultado el 30 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf>
22. Chiang M, Factores psicosociales, *stress* y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Rev Scielo. [Internet]. 2013;21(2),297-307. [Consultado el 22 de febrero de 2024]. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002
23. Galvis MA . Teorías y modelos de enfermería usados en la enfermería psiquiátrica. Rev Cuid. 2015; 6(2): 111-118. [Consultado el 22 de junio de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732015000200012
24. Queipo, B. El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria Revista de Ciencias Sociales [Internet]. 2022, 3(3), 486-496. [Consultado el 12 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
25. Pedraza, E. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, Maracaibo [Internet]. 2010, 16 (3), 496-505. [Consultado el 29 de mayo de 2024]. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
26. Barradas, M. Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática,

- Mexico. [Internet]. 2021, 10 (28), 21-40. [Consultado el 29 de mayo de 2024].
Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/html/>
27. Escobedo, C. Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao. [Tesis para optar al grado de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial]. Callao: Pontificia Universidad Católica Del Perú; 2019. Disponible en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBE DO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Dialnet. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. [Internet]. [Consultado el 3 de junio de 2024]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>
29. Koopmans, L. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. doi:<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
30. Cavazos, J., Maynez, A. Desempeño en la tarea: estudio empírico con PLS-SEM y mapa de importancia-rendimiento. *Revista Scielo*, Mexico [Internet]. 2023, 39 (168), 314-326. [Consultado el 19 de junio de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232023000300314
31. Omar, A; Vaamonde, J; Uribe, H. Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Revista Scielo*, Mexico [Internet]. 2012, 8(2), 249-265. [Consultado el 21 de junio de 2024]. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000200005

32. Escobar B. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje: Scielo. [Internet]. 2019; 28(54),297-307. [Consultado el 02 de julio de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032019000100009#:~:text=La%20filosof%C3%ADa%20fenomenol%C3%B3gica%20de%20Patricia,habilidades%20que%20tiene%20el%20Fla
33. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. 2018.
34. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.
35. Cabezas E., Andrade D., Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: ESPE; 2018.
36. Sánchez H., Reyes C., Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018
37. Hernández, R., & Mendoza, C. *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill . México: Education. 2018.
38. Flores J. Construyendo la tesis universitaria. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2011.
39. Gallardo E. Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental; 2017.
40. Centro de prevención de riesgo del Trabajo. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo [Internet]. [Consultado el 23 de junio de 2024]. Disponible en https://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

41. Ramírez, R. Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. [Tesis para optar al grado de Doctorado]. España: Universidad Autónoma de Madrid; 2013. Disponible en:
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%c3%adrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Superintendencia de Seguridad Social Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral. Manual de uso del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21. [Internet]. [Consultado el 23 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2016/08/MANUAL-breve-ISTAS-11-11-2013.pdf>
43. Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De-Vet, H., Buuren, S., & Van-Der-Beek, A. Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, [Internet]. (2013). 62(1), 6-28. [Consultado el 04 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
44. Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De-Vet, H., Buuren, S., & VanDer-Beek, A. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, [Internet]. (2011). 53(8), 856-866. [Consultado el 04 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

6. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Diseño metodológico |
|---|---|--|---|---|
| <p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao, 2024?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao – 2024.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao – 2024.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao – 2024.</p> | <p>Variable 1</p> <p>Factores psicosociales</p> <p>Exigencias Psicológicas</p> <p>Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades</p> <p>Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo</p> <p>Compensaciones</p> | <p>Tipo de investigación</p> <p>Es Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Hipotético -deductivo</p> <p>Enfoque o naturaleza: Cuantitativo</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada?</p> <p>¿Cómo los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades se relaciona con el desempeño laboral de</p> | <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada.</p> <p>Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y el desarrollo de</p> | <p>Hipótesis específica</p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada del Callao</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión trabajo activo y el desarrollo de habilidades con el desempeño laboral de los</p> | <p>Doble Presencia</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Desempeño de la tarea</p> <p>Desempeño contextual.</p> | <p>Población muestra</p> <p>55 colaboradores</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| los colaboradores de una institución privada? | habilidades con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada. | colaboradores de una institución privada del Callao. | |
| ¿Cómo los factores psicosociales en su dimensión trabajo apoyo social se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada? | Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión trabajo apoyo social con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada. | Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada del Callao. | Comportamiento laboral contraproducente |
| | Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión compensaciones con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada. | Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión compensaciones con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada del Callao. | |
| | Identificar como se relacionan los factores psicosociales en su dimensión doble presencia con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada del Callao. | Hi5: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales según la dimensión doble presencia con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución privada del Callao. | |

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario para medir la variable factores psicosociales

Este cuestionario es anónimo por lo que agradecemos que nos brinde la siguiente información:

DATOS GENERALES

1. Edad

- a. De 21 a 30 años
- b. De 31 a 40 años
- c. De 41 a 50 años
- d. De 50 a más

2. Genero

- a. Femenino
- b. Masculino

3. Estado Civil

- a. Soltera(o)
- b. Casada(o) ()
- c. Conviviente
- d. Divorciada(o)

4. Tiempo en su puesto de trabajo

- a. De 0 – 1 año c. De 6 – 10 años
- b. De 2 – 5 años d. De 10 años a más

| Cuestionario Factores Psicosociales | Siempre | La mayoría de veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
|---|----------------|----------------------------|----------------------|------------------------------|--------------|
| Dimensión exigencias psicológicas | | | | | |
| ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | | | | | |
| En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles? | | | | | |
| En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? | | | | | |
| En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? | | | | | |
| ¿Su trabajo requiere atención constante? | | | | | |
| Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades | | | | | |
| ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | | | | | |
| ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a? | | | | | |
| ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? | | | | | |
| Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | | | | | |
| ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted? | | | | | |
| Dimensión apoyo social en la institución y calidad de liderazgo | | | | | |
| ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? | | | | | |
| ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? | | | | | |
| ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? | | | | | |
| Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? | | | | | |
| Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? | | | | | |
| Dimensión compensaciones | | | | | |
| ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato | | | | | |
| ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad? | | | | | |
| Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | | | | | |
| Dimensión doble presencia | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | | | | | |
| ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc. | | | | | |

| Cuestionario del Desempeño laboral | Siempre | La mayoría de veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
|--|----------------|----------------------------|----------------------|------------------------------|--------------|
| Desempeño de tarea | | | | | |
| He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. | | | | | |
| He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo. | | | | | |
| He sido capaz de establecer prioridades. | | | | | |
| He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. | | | | | |
| He gestionado bien mi tiempo. | | | | | |
| Desempeño contextual | | | | | |
| Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. | | | | | |
| He asumido tareas desafiantes cuando estaban dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. | | | | | |
| He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. | | | | | |
| He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. | | | | | |
| He asumido responsabilidades adicionales. | | | | | |
| He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. | | | | | |
| He participado activamente en reuniones | | | | | |
| Comportamiento contextual contraproducente | | | | | |
| Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo. | | | | | |
| He empeorado los problemas del trabajo. | | | | | |
| Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos. | | | | | |
| He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. | | | | | |
| He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo | | | | | |

| Certificado de validez de contenido de los instrumentos Factores Psicosociales y Desempeño Laboral | | | | | | | |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|
| Dimension/Items | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| | Dimensión exigencias psicológicas | | | | | | |
| 1 | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | X | | X | | X | |
| 2 | En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles? | X | | X | | X | |
| 3 | En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? | X | | X | | X | |
| 4 | En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? | X | | X | | X | |
| 5 | ¿Su trabajo requiere atención constante? | X | | X | | X | |
| | Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades | | | | | | |
| 6 | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | X | | X | | X | |
| 7 | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a? | X | | X | | X | |
| 8 | ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? | X | | X | | X | |
| 9 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | X | | X | | X | |
| 10 | ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted? | X | | X | | X | |
| | Dimensión apoyo social en la institución | | | | | | |
| 11 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? | X | | X | | X | |
| 13 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? | X | | X | | X | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? | X | | X | | X | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 15 | Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? | X | | X | | X | |
| | Dimensión compensaciones | | | | | | |
| 16 | ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato | X | | X | | X | |
| 17 | ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad? | X | | X | | X | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | X | | X | | X | |
| | Dimensión doble presencia | | | | | | |
| 19 | Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc. | X | | X | | X | |
| | Desempeño Laboral | | | | | | |
| | Desempeño de tarea | | | | | | |
| 21 | He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. | X | | X | | X | |
| 22 | He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo. | X | | X | | X | |
| 23 | He sido capaz de establecer prioridades. | X | | X | | X | |
| 24 | He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. | X | | X | | X | |
| 25 | He gestionado bien mi tiempo. | X | | X | | X | |
| | Desempeño contextual | | | | | | |
| 26 | Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. | X | | X | | X | |
| 27 | He asumido tareas desafiantes cuando estaban dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. | X | | X | | X | |
| 28 | He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. | X | | X | | X | |
| 29 | He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. | X | | X | | X | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|
| 30 | He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. | | | | | |
| 31 | He asumido responsabilidades adicionales. | X | | X | | X |
| 32 | He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. | X | | X | | X |
| 33 | He participado activamente en reuniones | X | | X | | X |
| Comportamiento contextual contraproducente | | | | | | |
| 34 | Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo. | X | | X | | X |
| 35 | He empeorado los problemas del trabajo. | X | | X | | X |
| 36 | Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos. | X | | X | | X |
| 37 | He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. | X | | X | | X |
| 38 | He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo | X | | X | | X |

Observaciones (Precisar si hay suficiente)

Si hay suficiencia

Opiniones de aplicabilidad

Aplicable después de (X) corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador

Mg. Caycho Calagua, Yessenia Edith **DNI:** 40934601

Especialidad del validador

Magister en Gerencia en salud

1. Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2. Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 3. Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficiente para medir la dimensión.

Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido de los instrumentos Factores Psicosociales y Desempeño Laboral

| Variable Factores Psicosociales | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | |
|---------------------------------|---|-------------|----|------------|----|----------|----|
| N.º | DIMENSIONES / ítems | | No | Si | No | Si | No |
| | Dimensión exigencias psicológicas | | | | | | |
| 1 | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | X | | X | | X | |
| 2 | En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles? | X | | X | | X | |
| 3 | En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? | X | | X | | X | |
| 4 | En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? | X | | X | | X | |
| 5 | ¿Su trabajo requiere atención constante? | X | | X | | X | |
| | Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades | | | | | | |
| 6 | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | X | | X | | X | |
| 7 | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a? | X | | X | | X | |
| 8 | ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? | X | | X | | X | |
| 9 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | X | | X | | X | |
| 10 | ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted? | X | | X | | X | |
| | Dimensión apoyo social en la institución | | | | | | |
| 11 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? | X | | X | | X | |
| 13 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? | X | | X | | X | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? | X | | X | | X | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? | X | | X | | X | |
| | Dimensión compensaciones | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 16 | ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato | X | | X | | X | |
| 17 | ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad? | X | | X | | X | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | X | | X | | X | |
| | Dimensión doble presencia | | | | | | |
| 19 | Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc. | X | | X | | X | |
| | Variable Desempeño Laboral | | | | | | |
| | Desempeño de tarea | | | | | | |
| 21 | He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. | X | | X | | X | |
| 22 | He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo. | X | | X | | X | |
| 23 | He sido capaz de establecer prioridades. | X | | X | | X | |
| 24 | He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. | X | | X | | X | |
| 25 | He gestionado bien mi tiempo. | X | | X | | X | |
| | Desempeño contextual | | | | | | |
| 26 | Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. | X | | X | | X | |
| 27 | He asumido tareas desafiantes cuando estaban dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. | X | | X | | X | |
| 28 | He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. | X | | X | | X | |
| 29 | He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. | X | | X | | X | |
| 30 | He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. | | | | | | |
| 31 | He asumido responsabilidades adicionales. | X | | X | | X | |

| Certificado de validez de contenido de los instrumentos Factores Psicosociales y Desempeño Laboral | | | | | | | |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|
| | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | |
| Dimensión/Ítems | | Si | No | Si | No | Si | No |
| Dimensión exigencias psicológicas | | | | | | | |
| 1 | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | X | | X | | X | |
| 2 | En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles? | X | | X | | X | |
| 3 | En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? | X | | X | | X | |
| 4 | En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? | X | | X | | X | |
| 5 | ¿Su trabajo requiere atención constante? | X | | X | | X | |
| Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades | | | | | | | |
| 6 | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | X | | X | | X | |
| 7 | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a? | X | | X | | X | |
| 8 | ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? | X | | X | | X | |
| 9 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | X | | X | | X | |
| 10 | ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted? | X | | X | | X | |
| Dimensión apoyo social en la institución | | | | | | | |
| 11 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? | X | | X | | X | |
| 13 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? | X | | X | | X | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? | X | | X | | X | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? | X | | X | | X | |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|
| | Dimensión compensaciones | | | | | |
| 16 | ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato | X | | X | | X |
| 17 | ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad? | X | | X | | X |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | X | | X | | X |
| | Dimensión doble presencia | | | | | |
| 19 | Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | X | | X | | X |
| 20 | ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc. | X | | X | | X |
| | Desempeño Laboral | | | | | |
| | Desempeño de tarea | | | | | |
| 21 | He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. | X | | X | | X |
| 22 | He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo. | X | | X | | X |
| 23 | He sido capaz de establecer prioridades. | X | | X | | X |
| 24 | He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. | X | | X | | X |
| 25 | He gestionado bien mi tiempo. | X | | X | | X |
| | Desempeño contextual | | | | | |
| 26 | Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. | X | | X | | X |
| 27 | He asumido tareas desafiantes cuando estaban dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. | X | | X | | X |
| 28 | He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. | X | | X | | X |
| 29 | He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. | X | | X | | X |
| 30 | He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|
| 31 | He asumido responsabilidades adicionales. | X | | X | | X | |
| 32 | He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. | X | | X | | X | |
| 33 | He participado activamente en reuniones | X | | X | | X | |
| Comportamiento contextual contraproducente | | | | | | | |
| 34 | Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo. | X | | X | | X | |
| 35 | He empeorado los problemas del trabajo. | X | | X | | X | |
| 36 | Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos. | X | | X | | X | |
| 37 | He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. | X | | X | | X | |
| 38 | He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo | X | | X | | X | |

Si hay suficiencia

Observaciones (Precisar si hay suficiente)

Opiniones de aplicabilidad

Apellidos y nombres del juez validador

Especialidad del validador

Aplicable (X) Aplicable después de No
 corregir () aplicable ()

Malpartida Custodio, Magda Luz

DNI: 44727800

Metodología de la investigación



Firma del experto informante

Confiabilidad de los instrumentos

Coefficiente de fiabilidad de los instrumentos de evaluación

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,740 | 20 |
| ,790 | 18 |

Como se observa, los Coeficientes de fiabilidad son de 0.740 y 0.790 lo cual significa que son aceptables los instrumentos.

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Villanueva Llontop, Eliana Lizbeth
Título : “Factores Psicosociales y su relación con el Desempeño Laboral en los colaboradores de una Institución Privada del Callao, 2024”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Factores Psicosociales y su relación con el Desempeño Laboral en los colaboradores de una Institución Privada del Callao, 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener Villanueva Llontop, Eliana Lizbeth. El propósito es: “Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución privada del Callao – 2024.”.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.
 Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. *Villanueva Llontop, Eliana Lizbeth* al 961647823 y/o al Comité que validó el presente estudio, Mg. Morillo Ocasio, Berlina Del Rosario, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI:

● 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 9% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 19% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | hdl.handle.net Internet | 1% |
| 2 | repositorio.unac.edu.pe Internet | 1% |
| 3 | uwiener on 2023-10-12 Submitted works | 1% |
| 4 | uwiener on 2023-04-07 Submitted works | 1% |
| 5 | Universidad Cooperativa de Colombia on 2020-11-14 Submitted works | <1% |
| 6 | uwiener on 2024-05-01 Submitted works | <1% |
| 7 | uwiener on 2023-01-26 Submitted works | <1% |
| 8 | uwiener on 2023-03-12 Submitted works | <1% |