



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del
Gobierno Regional de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Galarza Espinoza, Jomayra Angelica


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5218-8503>

Asesora: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

Lima – Perú


2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 26/08/2024

Yo **Jomayra Angélica Galarza Espinoza** egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional declaro que el trabajo académico **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA, 2025”** validado por la coordinadora de Investigación del programa Académico de Enfermería. Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli con DNI: 40704687 Con ORCID0000-0001-9418-6632 tiene un índice de similitud de 17% (Diecisiete) % con código OID: 14912: 487360938, 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

Jomayra Angélica Galarza Espinoza

DNI: 71960722




.....
Firma

Mg. Yurik Anatoli Suárez Valderrama

DNI: 40704687

Lima, 26 de agosto de 2025

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

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

Sustento Metodológico del 6% de Similitud en Turnitin

El análisis de similitud realizado con Turnitin arrojó un 17% de coincidencia, de los cuales un 6% corresponde exclusivamente a datos metodológicos primarios. Este porcentaje incluye elementos estructurales comunes en trabajos académicos como títulos de capítulos, índice, objetivos, hipótesis y formulaciones estándar propias del diseño metodológico de una tesis.

Dichos contenidos no representan plagio, sino el uso legítimo de formatos reconocidos en la investigación científica.

DEDICATORIA

A mi familia, que ha sido lo más importante en mi vida, y que con su amor sin condiciones me ha dado fuerza para seguir este camino de estudios.

A todas las personas que han pasado por complicaciones en el trabajo, cuyas experiencias calladas me inspiraron a hacer esta investigación. Sus voces, muchas veces silenciadas por miedo, merecen ser escuchadas y defendidas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiar mi camino y darme fuerzas para superar cada obstáculo durante mis estudios.

A mis padres, por apoyarme siempre, animarme y enseñarme que con esfuerzo se pueden lograr hasta las metas más difíciles.

A los trabajadores del Gobierno Regional de Lima que formaron parte de este estudio, por confiar en mí y compartir sus experiencias, permitiéndome conocer mejor una realidad que debe ser mostrada.

JURADO

PRESIDENTE: Mg. Paola Cabrera Espezua

SECRETARIO: Mg. Rosa María Muñoz Pizarro

VOCAL : Mg. María Mercedes Hidalgo Falcón

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
JURADO.....	v
INDICE.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
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.....	6
1.5.1. Temporal.....	6

1.5.2. Espacial.....	7
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas.....	13
2.3. Formulación de hipótesis	24
2.3.1. Hipótesis general.....	24
3. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Método de la investigación	26
3.2. Enfoque de la investigación.....	26
3.3. Tipo de investigación.....	26
3.4. Diseño de la investigación	27
3.5. Población, muestra y muestreo	28
3.6. Variables y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1. Técnica	34
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	34
3.7.3. Validación	35
3.7.4. Confiabilidad	36
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	36
3.9. Aspectos éticos.....	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	39
4.1. Cronograma de actividades.....	39
4.2. Presupuesto	40

5. REFERENCIAS.....	41
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	52
Anexo 2: Instrumentos.....	56
Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	61

RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial relacionado al desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025. El método de estudio será hipotético – deductiva, de diseño correlacional, enfoque cuantitativo y será de tipo de aplicada. La muestra será de 169 trabajadores de la entidad, quienes responderán dos cuestionarios con preguntas cerradas, los mismos que fueron validados y realizando su confiabilidad por los autores originales de la prueba. El análisis estadístico se realizará en el programa estadístico de SPSS Versión 28, donde se evaluará los resultados mediante tablas descriptivas. También se realizará el análisis inferencial, donde se realizará prueba no paramétrica de Kolmogórov-Smirnov y dependiendo de la distribución de los datos, se utilizará la prueba Rho de Spearman o la correlación de Pearson.

Palabras Claves: Factores de riesgo psicosocial, desempeño laboral, carga laboral.

ABSTRACT

The objective of this study is to identify psychosocial risk factors related to job performance among employees of the Lima Regional Government in 2025. The study method will be hypothetical-deductive, correlational, and quantitative. The sample will consist of 169 employees of the entity, who will complete two closed-ended questionnaires, which were validated and tested for reliability by the original test authors. Statistical analysis will be performed using SPSS Version 28, where the results will be evaluated through descriptive tables. Inferential analysis will also be performed, using the nonparametric Kolmogorov-Smirnov test and, depending on the data distribution, Spearman's Rho test or Pearson's correlation.

Keywords: Psychosocial factors, job performance, workload.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los factores de riesgo psicosocial representan una preocupación creciente a nivel global debido a su prevalencia e impacto en los trabajadores. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2024 se estimó que el 15% de los adultos en edad laboral presentaban algún trastorno mental, habiéndose producido un aumento del 25% en la prevalencia mundial de ansiedad y depresión durante el primer año de la pandemia (1).

La Encuesta de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) en 2022 reveló que el 27% de los trabajadores europeos sufren estrés, ansiedad o depresión provocados o agravados por el trabajo, mientras que aproximadamente el 45% declararon enfrentarse a factores de riesgo que afectan negativamente a su salud mental (2).

De manera paralela, el desempeño laboral a nivel global muestra tendencias preocupantes. El informe "State of the Global Workplace 2025" de Gallup revela que el compromiso de los empleados a nivel mundial cayó dos puntos, situándose en apenas un 21% en 2024, con una pérdida de productividad que costó a la economía global 438.000 millones de dólares (3). Asimismo, según la revista *Reviews*, los trabajadores con bajo desempeño en Europa generan costos de 8,8 billones de dólares en productividad perdida anualmente, y casi el 40% de los empleados actualmente se sienten poco valorados por sus líderes (4).

En el contexto latinoamericano, un estudio publicado en la revista *Journal Scientific de Ecuador* sobre riesgos psicosociales que afecta el desempeño laboral. En los trabajadores masculinos, se identificó una alta prevalencia de riesgos psicosociales, particularmente en liderazgo (80.6%) y margen de acción y control (97.7%). Por su parte, las trabajadoras mujeres presentaron prevalencias en el desarrollo de competencias y liderazgo (75% y 73%,

respectivamente), margen de acción y control (75%), recuperación, adicción al trabajo, y estabilidad laboral y emocional (todos con 80%), y acoso discriminatorio (75%) (5).

Respecto al desempeño laboral, según el Banco Mundial, Perú es considerado una de las economías de mejor rendimiento en América Latina, con proyecciones de crecimiento del 2,9% para este año y 2,5% para el 2026, lo que representa un contexto de relativa estabilidad para el desarrollo laboral. Sin embargo, el desempeño laboral y la competitividad, medida está en 24,5 puntos al 2024, continúa por debajo del 28,8% registrado en 2019 (nivel prepandemia), lo que evidencia los desafíos que enfrentan los trabajadores en términos de productividad (6).

En Colombia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para marzo de 2025 la tasa de desempleo laboral fue de 9,6%, lo que representó una disminución de 1,7 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2024 (11,3%), mientras que la tasa de ocupación fue 58,5%, datos que reflejan una lenta recuperación en el desempeño del mercado laboral (7).

En el contexto peruano, según el Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), un 67% de trabajadores presentan riesgo global en nivel bajo y un 33% nivel de riesgo global medio (8).

Un estudio realizado en Ancash, publicado en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación (Alicia), sobre la exposición a factores de riesgo psicosociales, indica que el 10,75% presenta una exposición alta, el 62,92% se ubica en nivel medio. De los factores de riesgo psicosocial estudiados, la remuneración del rendimiento y las exigencias laborales presentan mayor afectación, con porcentajes de 31,2% y 15,9% respectivamente (9).

En términos de desempeño laboral, en una empresa minera en Ayacucho- Perú, reveló preocupantes hallazgos sobre el desempeño laboral: el 50% de los trabajadores presentó un desempeño bajo, un 44% con desempeño medio y un 6% con desempeño alto. Por lo que se demuestra que existe una influencia entre las variables de riesgo psicosocial y desempeño laboral (10).

En el ámbito específico del Gobierno Regional de Lima, según estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en la región Lima (que comprende las provincias de Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Huarochirí, Huaura, Oyón y Yauyos) se estima que el 43,0% de los colaboradores tiene 45 años o más, lo que representa la proporción más alta de trabajadores de edad avanzada a nivel nacional después de Moquegua y Tacna. Esta situación constituye un factor de riesgo psicosocial significativo debido a la mayor vulnerabilidad de este grupo etario (11)

Por todo lo anteriormente expuesto nace la importancia de realizar el presente trabajo de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión control sobre el trabajo de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión apoyo social de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión compensaciones de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima.
- Establecer la relación entre la dimensión control sobre el trabajo de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.

- Establecer la relación entre la dimensión apoyo social de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.
- Establecer la relación entre la dimensión compensaciones de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.
- Establecer la relación entre la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación surge ante la necesidad de comprender a profundidad la interacción entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Lima, un campo con vacíos de conocimiento significativos. Y es importante el estudio, ya que permitirá obtener un conocimiento amplio y datos fundamentados en la realidad del riesgo psicosocial y el desempeño laboral, con el propósito de visibilizar la situación actual. Asimismo, se elaboró un marco teórico a partir del análisis comparativo de la bibliografía vigente. Además, el presente estudio se construye sobre una base teórica que genera nuevas formas de indagación, sustentándose en el modelo de Promoción de la Salud de Nola Pender al contexto laboral administrativo público, proporcionando una perspectiva única que trasciende su uso tradicional en entornos clínicos. La adaptación de este modelo teórico al ámbito organizacional público peruano constituye una contribución original que enriquece tanto la comprensión de los riesgos psicosociales como la teoría administrativa regional, estableciendo puentes conceptuales entre la salud ocupacional y la gestión pública efectiva.

1.4.2. Metodológica

El valor metodológico de este estudio radica en su diseño correlacional adaptado específicamente al contexto del gobierno regional de Lima, un escenario con particularidades organizacionales poco exploradas en la literatura especializada. Los instrumentos seleccionados han sido validados y confiables para la recolección de los datos, por lo tanto, nos ayudará a la correlación de las dos variables que han sido planteadas. Esta investigación establece un precedente metodológico para el estudio de variables psicosociales en el Gobierno Regional de Lima, proponiendo un protocolo de evaluación integral que permitirá identificar con precisión la naturaleza y magnitud de los riesgos psicosociales presentes en estos entornos laborales.

1.4.3. Práctica

A nivel práctico, esta investigación responde a la urgente necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en el Gobierno Regional de Lima. Los hallazgos obtenidos, permitirán diseñar estrategias, programas preventivos y/o planes de intervención personalizados que aborden específicamente los factores de riesgos identificados, optimizando así la inversión de recursos destinados al bienestar laboral. Los beneficios tangibles incluirán la reducción de indicadores críticos como el ausentismo, presentismo y rotación laboral, traducidos en ahorros económicos sustanciales y mayor continuidad operativa. Paralelamente, esta investigación va a permitir al Gobierno Regional de Lima, asumir un compromiso responsable con la finalidad de crear un espacio saludable para el bienestar de los trabajadores.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Esta investigación se ejecutará a lo largo del intervalo que abarca desde abril hasta

setiembre del 2025.

1.5.2. Espacial

La presente investigación se desarrollará en el Gobierno Regional de Lima, 2025.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Se considero como la unidad de análisis a todos los colaboradores del Gobierno Regional de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Batallas y Yagual (12), en Ecuador, durante el 2024, desarrollaron un estudio con el objetivo de: "Evaluar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral en el departamento de Administración Escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación". Este estudio fue del tipo descriptivo-cuantitativo y participaron 25 individuos quienes respondieron a un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial aprobado por el Ministerio de Trabajo, el cual abarcaba dimensiones como carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias y liderazgo. Los resultados mostraron una distribución notable en la percepción del riesgo, identificándose altos porcentajes en dimensiones como carga y ritmo de trabajo (56%) y organización del trabajo (60%). Además, un 52% de los encuestados clasificaron su percepción de soporte y apoyo en riesgo medio, mientras que un alarmante 68% reportó riesgo alto en otros aspectos relevantes. Concluyen que los niveles de riesgo psicosocial en el departamento son preocupantes, resaltando la importancia de implementar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y evalúen la efectividad de futuras intervenciones.

Zambrano y Quimba (13), en Colombia, durante el 2023, desarrollaron un estudio con el objetivo de: "Evaluar y analizar la influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Pambaflor S.A., en su desempeño laboral". Este estudio fue del tipo cuantitativo y participaron 32 individuos quienes respondieron al cuestionario de factores psicosociales (FPSICO) que consta de 44 preguntas (89 ítems). Los resultados, analizados mediante la prueba Chi Cuadrado, confirmaron la hipótesis nula: existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral. Se identificaron dimensiones con niveles de riesgo alto: participación y supervisión (70%), tiempo en el trabajo (48,3%) y relaciones y apoyo social (43,4%). Respecto

al desempeño laboral, un 56% de los trabajadores presentó un desempeño excelente, 22% muy bueno, 11% bueno, 5% regular y 5% inadecuado. Concluyen que los riesgos psicosociales identificados en Pambaflor S.A. afectan negativamente el desempeño laboral, especialmente en participación, tiempo y relaciones.

Morales y Solano (14), en Ecuador, durante el año 2023, realizaron un trabajo con el objetivo de "Analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal en una entidad estatal de la Ciudad de Cuenca". El enfoque fue cuantitativo y correlacional de corte transversal, incluyó a 31 empleados de un total de 45 trabajadores identificados. Los participantes respondieron un cuestionario validado. Los resultados revelaron correlaciones negativas estadísticamente significativas entre motivación laboral y desempeño (-0,413; $p < 0,05$) y entre habilidades/conocimientos y desempeño (-0,572; $p < 0,01$), mientras que el ambiente laboral, salud mental y física, y nivel educativo no mostraron asociaciones significativas. El autor concluye que los factores de riesgo psicosocial, específicamente la motivación laboral y las habilidades/conocimientos, presentaron correlaciones significativas con el desempeño laboral, por lo que recomienda implementar programas enfocados en mejorar estos aspectos para optimizar el rendimiento organizacional.

Cardoza et al. (15), en Venezuela, durante el 2023, desarrolló un estudio con el objetivo de "Determinar los factores psicosociales laborales (intralaborales y extralaborales) que afectan al personal de una institución pública". Esta investigación cuantitativa y de diseño transversal, la muestra incluyó 15 personas. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de la Batería del Ministerio de Protección Social. Los resultados indicaron que el 53.3% del personal presentó niveles de riesgo alto y muy alto, siendo las condiciones extralaborales las más críticas (60.0%) especialmente en situación económica familiar (80.0%), características de vivienda y entorno (73.3%), y desplazamiento vivienda-trabajo (73.3%). Entre los factores intralaborales,

el dominio "Recompensas" mostró mayor riesgo (86.7%), particularmente en reconocimiento y compensación (100.0%). Además, el 40.0% del personal percibió niveles altos de estrés con predominio de síntomas fisiológicos. Se concluyó que los trabajadores están expuesto a factores psicosociales laborales desfavorables que se asocian con la aparición de síntomas y niveles elevados de estrés, poniendo en riesgo la salud de los trabajadores y pudiendo afectar su rendimiento y productividad.

Páez-Landeta et al. (16), en Ecuador, durante el 2021, desarrollaron un estudio con el objetivo de: "Analizar la relación entre el Factor de Riesgo Psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad ". Este estudio fue del tipo cuantitativo y correlacional, participaron 40 trabajadores quienes respondieron al cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (F Psico 3-0) y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados, mediante el método de chi-cuadrado identificaron una relación directamente inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores. En el desempeño laboral, el 32,5% tiene un nivel muy bueno y nivel eficiente con el 67,5%. En el caso de los riesgos Psicosociales, el nivel de riesgo muy elevado es 47,5%, en el nivel de riesgo elevado es el 30% y el 22,5% corresponde al nivel adecuado. Realizando un análisis se tiene que el 40,5% corresponde al desempeño laboral con un nivel eficiente y riesgos psicosociales un nivel de riesgo muy elevado. Concluyen que la presencia o el incremento de Factores de Riesgo Psicosocial está asociado a una disminución en el desempeño laboral del personal.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Gonzales (17), en Camaná, durante el 2022, desarrolló un estudio con el objetivo de: "Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en Camaná – 2021". Este estudio fue del tipo cuantitativo y de corte transversal; participaron 20 personas. Se utilizó como cuestionario el ISTAS21 para los factores de riesgo psicosocial (5 dimensiones,

20 preguntas) y el cuestionario de desempeño del Ministerio de Salud (10 factores). Los hallazgos revelaron que el personal de enfermería se vio sometido a grados elevados de peligro psicosocial en sus cinco dimensiones, factor que impactó de forma adversa su rendimiento profesional, registrando puntuaciones estadísticamente relevantes ($Rho = -0.857$, $P \text{ valor} = 0.001$). Esto indica que mientras mayores sean los elementos de riesgo psicosocial que experimenten los especialistas en enfermería, su desempeño ocupacional será menor. La investigación concluye que se evidencia una asociación relevante e inversa, de tal forma que ante una mayor presencia de elementos de peligro psicosocial, el rendimiento laboral disminuye.

Aguilar (18), en Trujillo, durante el 2022, trabajo en un estudio con el objetivo de "Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores del Sur Peruano". Este estudio cuantitativo y correlacional con diseño transversal, incluyó a 240 trabajadores. Los datos fueron recolectados utilizando la técnica de encuesta con cuestionarios específicos para evaluar factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral. Los resultados mostraron que el 81.3% de los trabajadores evidenciaron factores de riesgo psicosocial alto, de los cuales el 52.1% presentó un desempeño laboral en nivel bajo. Se encontró una correlación de Spearman (Rho) de $-0,886$, estadísticamente significativa, entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral. Se evidencio una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, donde el incremento del riesgo psicosocial conlleva una disminución en el rendimiento laboral de los trabajadores mineros.

Damián y Moncada (19), en Lima, durante el 2022, desarrollaron un estudio con el objetivo de: "Evaluar la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre la percepción de desempeño laboral de los trabajadores de un service de call center en Lima Metropolitana". Este estudio fue del tipo cuantitativo y participaron 150 teletrabajadores con edades entre 18 y

30 años ($M= 24$; $DE= 3.32$), donde 38.7% fueron varones y 61.3% mujeres, quienes respondieron al Cuestionario de Factores de riesgo psicosocial en el Trabajo (Pando et. Al., 2016) y el Cuestionario de Desempeño Laboral (Silva y Pérez, 2016). Los resultados evidenciaron que los factores de riesgo psicosocial influyen de manera significativa y negativa sobre las dimensiones del desempeño laboral: la dimensión eficacia con las subescalas de condiciones de lugar de trabajo ($\beta= -.342$) e interacción social y aspectos organizacionales ($\beta= -.222$); la dimensión eficiencia con las subescalas de condiciones de lugar de trabajo ($\beta= -.442$) e interacción social y aspectos organizacionales ($\beta= -.249$); y la dimensión calidad de servicio con la subescala de condiciones de lugar de trabajo ($\beta= -.324$). Concluyen que el factor psicosocial de condiciones de lugar de trabajo es el que influye de manera significativa y negativa en todas las áreas del desempeño laboral, información que puede ser de utilidad tanto para las organizaciones como para nuevas investigaciones.

García (20), en Cajamarca, en el año 2021, realizó un estudio con el objetivo de "Determinar la relación entre los factores psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Cajamarca". Este estudio cuantitativo y correlacional, incluyó a 103 trabajadores. Los instrumentos fueron tipo Likert. Los resultados revelaron que los factores psicosociales más influyentes en el desempeño fueron: dentro de características del puesto, el puesto que se desempeña ($p=0.000$) y la monotonía/repetitividad ($p=0.016$); en el nivel de responsabilidad, el cargo desempeñado ($p=0.0004$), el plus por cargo ($p=0.001$) y la disposición para realizar responsabilidades ($p=0.047$); y en la organización del tiempo de trabajo, los motivos de retraso ($p=0.043$) y comisión de servicio ($p=0.024$). Respecto al desempeño laboral, el 63.1% de los trabajadores fue calificado como desaprobado y el 36.9% como aprobado. Se concluyó que los factores psicosociales tienen una influencia significativa en el desempeño laboral, siendo determinantes aspectos relacionados con el puesto, la monotonía, el nivel de responsabilidad y la organización del tiempo de trabajo, resultando en

un desempeño laboral mayoritariamente insatisfactorio según las evaluaciones realizadas.

Huamán y Gilt (21), en Ica, durante el 2021, desarrollaron un estudio con el objetivo de: "Determinar los factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021". Este estudio fue del tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, con diseño no experimental, y participaron 100 trabajadores quienes respondieron un cuestionario de "Factores de riesgo psicosocial" y el instrumento "Desempeño laboral". Los hallazgos revelaron una asociación positiva intermedia (Rho de Spearman = 0.580) entre los elementos de peligro psicosocial y el rendimiento profesional. Por otra parte, el 51% de los encuestados manifestó situarse en un grado intermedio de los elementos de riesgo psicosocial, en tanto que el 58% expresó encontrarse en un nivel medio de productividad. Concluyen que los elementos de peligro psicosocial se vinculan de manera considerable con el rendimiento ocupacional del equipo de trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Factores de riesgo psicosocial

2.2.1.1. Concepto

Los factores de riesgo psicosocial constituyen aquellas circunstancias existentes en contextos profesionales conectadas con la estructuración del empleo, la naturaleza del cargo, la ejecución de las tareas y hasta con el ambiente circundante, que influyen en el progreso de las actividades laborales y en el bienestar del empleado. Según Benavides et al., estos factores pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas, ya que cuando tales condiciones son adecuadas facilitan el trabajo, el desarrollo de competencias personales y los niveles altos de satisfacción laboral (22).

Los factores de riesgo psicosocial luden a las relaciones establecidas entre el empleo,

el entorno y las circunstancias organizacionales, de un lado, y del otro, las competencias del empleado, sus requerimientos, bagaje cultural y contexto individual extralaboral; conjunto que, mediante observaciones y vivencias, resulta capaz de repercutir en el bienestar, productividad y conformidad laboral. De acuerdo con Moreno y Báez, constituyen elementos del entorno laboral que actúan como potenciales generadores de salud o malestar, dependiendo de la forma en que se configuren y de la percepción que el individuo tiene de ellos (23).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los factores de riesgo psicosocial como aquellos aspectos de las circunstancias laborales y, particularmente, de su estructura que influyen en el bienestar de los individuos mediante procesos psicológicos y fisiológicos. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) añade que estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal (24).

2.2.1.2. Tipos de Factores de riesgo psicosocial

En el ámbito laboral, los factores de riesgo psicosocial pueden dividirse en intralaborales, extralaborales e individuales. Los factores de riesgo intralaborales son aquellos que emergen en el entorno laboral; estos incluyen el trabajo en sí, los conceptos sobre el control del trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo y las recompensas laborales. Es decir, esos son los aspectos que moldean directamente la experiencia diaria en el trabajo que puede generar una fuente de estrés si el gestor falla en administrarla o si los recursos de las personas son bajos en relación con las demandas, lo que resulta en el desafecto de la salud mental subjetiva (25).

Los factores extralaborales, por su parte, se refieren al entorno en el que se desenvuelve el trabajador en su vida personal y ambiental, abarcando aspectos como la calidad de vida, las

relaciones familiares, la situación económica del grupo familiar, las condiciones de la vivienda y el tiempo de ocio. Pese a que este medio no está directamente ligado al espacio de trabajo en sí, posee un valor intrínseco para el rendimiento de este último, pues conlleva diferentes implicancias y preocupaciones que pueden ser trasladadas al trabajo. La relación entre lo laboral y extralaboral es compleja y bidireccional, dado que ambos ámbitos pueden retroalimentarse de forma negativa, creando círculos viciosos difíciles de superar (26).

Los factores individuales aluden a las características del individuo, entre las que se encuentran la personalidad, las estrategias de afrontamiento, la resiliencia, la educación, la experiencia y las competencias laborales. Estas características tienden a modular la forma en que una persona percibe y responde a los riesgos psicosociales presentes en su ambiente laboral y fuera de él. El uso de la resiliencia y las estrategias de afrontamiento eficaces en individuos protegidos puede conducir a menos consecuencias negativas en tales personas al ser sometidos a situaciones laborales estresantes (27).

2.2.1.3. Dimensiones de los Factores de riesgo psicosocial

Conforme a Gonzales en el año 2022, establecido que los factores de riesgo psicosocial son clasificados de la siguiente forma:

Exigencias psicológicas: Se refieren al volumen y tipo de trabajo a realizar, así como al tiempo en el que se debe realizar. Incluyen las exigencias cuantitativas en términos de volumen de trabajo en relación con el tiempo, cognitivas procesamiento de información, memorización, toma de decisiones, emocionales manejo de emociones, toma de decisiones, trato con usuarios/clientes, sensoriales atenciones constantes y de esconder emociones. Al respecto Gonzales, las altas demandas sin suficientes recursos adecuados para satisfacerlas hacen que los trabajadores experimenten agotamiento mental y emocional (28).

Control sobre el trabajo: Se refiere a la independencia o capacidad de decisión de que tiene la persona que trabaja en relación con la actividad laboral que realiza. Esta dimensión abarca, entre otros aspectos, desde la oportunidad de utilizar sus habilidades hasta la posibilidad de elección sobre el orden y el método a seguir, así como de participación en la toma de decisiones que le afecten directamente. (29).

Apoyo social: Se refiere a las relaciones del trabajador en el trabajo y el soporte que recibe del superior y de sus compañeros, apoyo instrumental, apoyo emocional, oportunidades para el contacto social y el sentimiento de un grupo. Vargas et al., menciona que esto es debido al hecho de que otras dimensiones psicosociales de un ambiente de trabajo pueden volverse menos importantes con el adecuado apoyo social y, por lo tanto, es un recurso determinante para la salud psicológica (30).

Compensaciones: Se vinculan con el equilibrio entre el esfuerzo dispuesto y las recompensas obtenidas. Las recompensas no son solamente aspectos remunerativos, sino también reconocimiento, seguridad laboral, oportunidades de promoción y crecimiento personal. Según menciona al estudio de Atencio et al., para el desarrollo de estrés laboral y sus subsiguientes patologías, “la percepción de desequilibrio esfuerzo-recompensa es, sin duda, uno de los factores determinantes más importantes (31).

Doble presencia: Se denota la capacidad de responder a las exigencias laborales y domésticas al mismo tiempo. Es decir, la trabajadora social a menudo tiene que estar preocupada y ocuparse de sus responsabilidades de limpieza mientras trabaja o, por el contrario, mientras está en la casa de un cliente. Según Quintana, es importante ya que las mujeres trabajadoras sociales desde la antigüedad tuvieron mucha responsabilidad por el trabajo en el hogar; por sí sola, doble presencia puede ser estresante y perjudicial para el rendimiento laboral de una persona (32).

2.2.1.5. Estrategias para Mejorar los Factores de riesgo psicosocial

Una alternativa adecuada para la mejora de las condiciones psicosociales en el lugar de trabajo involucra la implementación de programas de intervención psicosocial. Dichos programas deben desarrollarse a partir de una evaluación completa de los factores de riesgo en una organización, teniendo en cuenta las características únicas del lugar de trabajo y las necesidades de los empleados. Stavroula y Aditya argumentan que las intervenciones combinadas que operan en tres niveles: modificando los factores organizacionales, fortaleciendo las capacidades individuales de afrontamiento y proporcionando apoyo profesional a las personas que padecen problemas psicosociales. Cada uno de los niveles identificados enfrenta un conjunto específico de tareas y requiere herramientas y recursos únicos, pero juntos, crean un enfoque comprehensivo y sistemático para resolver un problema particular (33).

El fomento del desarrollo de una cultura organizacional orientada a la comunicación activa y a la participación está detrás del factor de prevención y mitigación de los riesgos del factor de estrés. Dicha cultura implica la creación de foros de alto nivel y oportunidades informales para que los empleados expresen sus preocupaciones y necesidades, garantizando que se sientan y sean escuchados y valorados. De acuerdo con la investigación de Gil-Monte et al., las organizaciones favorecidas por la toma de decisiones y una buena comunicación entre los niveles de control jerárquico de comportamiento-gestión pueden reducir niveles significativos de estrés laboral y experimentar empleados satisfechos que confíen en y creen en ellos como el control de su propio bienestar y desempeño (34).

La formación e instrucción continuadas en capacidades psicosociales es otra estrategia fundamental para abordar estos factores. Los cursillos de educación han de centrarse en la enseñanza de destrezas como la administración del tiempo, la fabricación de resoluciones, la

cooperación, la autorregulación y las prácticas de tranquilidad. Moreno-Jiménez explica que este tipo de enseñanza no solo da calibre para afrontar con las exigencias laborales, sino que igualmente contribuye a incrementar la percepción de eficacia de los obreros. Esto también funciona como un esencial amortiguado de los riesgos laborales (35).

2.2.2 Desempeño Laboral

2.2.2.1. Concepto

El desempeño laboral se refiere a las conductas y actividades que repercuten en los objetivos de la empresa y que pueden expresarse en función de las competencias individuales de cada persona y su aportación a la empresa. Para Chiavenato, el desempeño laboral es la eficiencia con la que se desempeñan los empleados en el marco de las empresas, destacando que la persona está disfrutando del trabajo, el rendimiento humano es el comportamiento humano más los resultados (36).

El desempeño laboral describe el valor esperado total para la organización de los episodios discretos de comportamiento realizado por un individuo en un período estándar de tiempo se llama desempeño laboral. Según Pedraza, Amaya y Conde, también incluye la calidad del proceso con el que se realizan los resultados tangibles: toma de decisiones, resolución de problemas, creatividad, interacción en equipo y capacidad para adaptarse al proceso de trabajo (37).

Además, Robbins y Judge, agregan a la definición, expresando que el desempeño laboral es la manera adecuada en que miembros de la organización trabajan juntos efectivamente para lograr metas comunes bajo reglas básicas de cooperación establecidas previamente. Dentro de este marco, el desempeño óptimo abarca una doble premisa, ya que la primera postula que la eficacia requiere el menor número de recursos para un objetivo, en tanto

la segunda sostiene que la eficacia puede lograrse sin importar la cantidad de recursos empleados, por lo que el desempeño óptimo persigue el equilibrio entre ambas consideraciones en base a las necesidades particulares de cada rol y metas organizacionales de largo plazo (38).

2.2.2.2. Importancia del Desempeño Laboral

El desempeño laboral representa un elemento de suma importancia para el éxito organizacional, puesto que es un indicador concreto de la productividad y la eficacia con que las instituciones aprovechan sus recursos humanos para alcanzar sus metas estratégicas. En un contexto, donde se desempeñan entidades gubernamentales como el Gobierno Regional de Lima, el rendimiento de los empleados públicos se traduce en servicios mejores para la ciudadanía, administración más clara y la utilización más eficaz de los recursos públicos. La confianza se construye basada en la percepción de rendir por parte del Estado y, por ende, la percepción de que el Estado será capaz de facilitar un nivel más alto del biocomercio a lo largo del tiempo (39).

La capacidad de monitorear constantemente el rendimiento laboral permite que la administración detecte problemas organizacionales antes de que se conviertan en un obstáculo para la productividad. Entre los factores que pueden obstaculizar el desempeño adecuado de las funciones se incluyen ineficiencias en el flujo de trabajo, fallo de los canales de comunicación o simplemente condiciones laborales pobres. De acuerdo con Sánchez y Montenegro, la dimensión diagnóstica es particularmente relevante para la administración pública. Dado que la burocracia, la presión política y la falta de recursos pueden dificultar la capacidad de una institución para operar de manera óptima, el clima en el lugar de trabajo y la calidad del servicio público se ven invariablemente afectados (40).

2.2.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral

Basándose en el estudio de Gutarra en el año 2022 estableció que el desempeño laboral se divide en las dimensiones que siguen:

Objetivos del desempeño: Abarca el conjunto de metas que debe alcanzar el trabajador dentro de un período. Establecidos los objetivos, Gutarra ratifica que estos deben de cumplir con las características SMART (Específico, medible, alcanzable, relevante y temporales). Un objetivo bien planteado es dirigido y orienta los esfuerzos del trabajador hacia un resultado concreto, lo que permite de una manera más objetiva evaluar su contribución. Asimismo, abunda la autora, estos deben de ser consistentes con la estrategia definida por la institución, para garantizar de esta forma que el desempeño laboral contribuya activamente al logro de las metas propuestas. Para que un objetivo funcione como guía de desempeño, es fundamental la comunicación efectiva al trabajador, entendido como el proceso mediante el cual se hace entendible y aceptable al trabajador (41).

Gestión del desempeño: Es el rango de procesos y prácticas utilizadas para definir, cuantificar, potenciar y, por último, vincular el desempeño de los colaboradores con los objetivos de la organización, Ávila destaca que esta dimensión abarca la planificación del desempeño, la monitorización continua, la retroalimentación regular, el desarrollo de capacidades y la evaluación formal. La gerencia de rendimiento se implementa de manera sistemática y continua, más allá de los parches de la evaluación anual, y de manera ideal debería funcionar como guía y asistencia para ayudar al colaborador a maximizar su impacto en la empresa. También destaca la dependencia adecuada entre supervisores y colaboradores en la mejora continua del desempeño, y la comunicación abierta y proactiva (42).

Beneficios de la evaluación del desempeño: Aborda las diversas ganancias que aporta el proceso de evaluación a la institución y al trabajador y sus superiores. Chambergo y

Hernandez, mencionan los siguientes: la identificación de necesidades de capacitación, el descubrimiento del desempeño del mérito individual, la identificación de potencial para la promoción, la mejoría en los canales de comunicación entre jefes y subordinados, la corrección de las desviaciones en la ejecución de objetivos en forma oportuna y la información para la toma de decisiones en materia de políticas de compensación y desarrollo de carrera. Otro aporte de la evaluación sistemática del desempeño es la construcción de un estilo organizacional basado en el mérito y justicia y que es indispensable para mantener el nivel de motivación y comprometimiento de los trabajadores con la institución (43).

2.2.2.4. Estrategia para Mejorar el Desempeño Laboral

La implementación de un sistema de gestión por competencias es una estrategia holística para mejorar el desempeño del personal. El concepto implica la identificación, el desarrollo y la evaluación de las competencias específicas necesarias para puestos específicos de trabajo; por tanto, permite alinear las capacidades laborales individuales con las necesidades organizativas. Además, según Alles, las competencias promueven procesos y prácticas más objetivos de selección, capacitación y rendimiento del personal. Esta objetividad radica en la diferenciación de los factores objetivos y medibles asociados con el comportamiento esperado, lo que reduce la percepción de injusticia organizativa y contribuye a la motivación intrínseca (44).

El desarrollo de programas de formación continua, basados en la identificación precisa de las necesidades de entrenamiento es otro pilar sobre el cual se puede mejorar el rendimiento. Según Tejada y Navío, tales programas deben incluir la actualización de conocimientos especializados y la enseñanza de habilidades blandas como habilidades de trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución de problemas y capacidad de adaptación. Estos últimos se consideran particularmente valiosos hoy en día, ya que valora la capacidad de adaptarse a

entornos de trabajo cada vez más complejos y cambiantes. En general, la formación debe considerarse un proceso continuo que acompaña a una persona a lo largo de toda su carrera actualizándose a nuevas necesidades de empleo y cambios tecnológicos, regulatorios y sociales accesorios (45).

La implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa, ya sea en forma de dinero o no, se menciona como una práctica efectiva para generar y mantener un rendimiento laboral sobresaliente. Susanto et al., reclaman que los sistemas deben ser justos desde un punto de vista interno y lo suficientemente competitivos a nivel externo y vincular claramente cualquier bono o promoción con un rendimiento sobresaliente. Además, los reconocimientos no monetarios como la mención positiva, la oportunidad de educación continua o la libertad laboral a menudo tienen un impacto significativo y duradero en la motivación si se basan en valores personales y son oportunos y sinceros. Fortalecer el contrato psicológico entre el empleado y el empleador (46).

2.2.3 Teoría o Modelo de la Enfermería

El Modelo de Promoción de la Salud de Nola Pender proporciona un marco teórico adecuado para comprender la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño en entornos organizacionales. Si bien el modelo fue originalmente desarrollado para explicar el comportamiento saludable en poblaciones individuales, se puede aplicar fácilmente en un ambiente laboral, ya que conceptualiza la salud como un estado positivo y multidimensional, y no simplemente como la ausencia de enfermedad. Según Aristizábal et al., este modelo ha demostrado ser apto para identificar factores cognitivo-perceptuales modificados por situaciones, personales e interpersonales, lo que lleva a la adopción de comportamientos saludables siempre que haya un plan de acción, y este argumento establece perfectamente cómo los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo influyen en la conducta asociada con el

desempeño (47).

El Modelo de Pender señala cómo los trabajadores toman decisiones sobre su propio desempeño en función de la percepción de autoeficacia, los beneficios percibidos, las barreras percibidas y los factores interpersonales, todos los cuales están estrechamente relacionados con los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Raile y Marriner sostienen que el modelo presta atención a las experiencias pasadas, las características personales y las cogniciones específicas sobre la conducta que influyen en la disposición de una persona para realizar acciones de bienestar, y por qué algunas personas mantienen o elevan su desempeño en condiciones desfavorables, mientras otros experimentan una disminución significativa debido a los mismos estresores (48).

El poder explicativo del Modelo de Promoción de la Salud con respecto a la relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral radica en su enfoque holístico y multidisciplinario del fenómeno, que se sustenta en teorías del aprendizaje social, teoría del valor de la expectativa y en modelos de cambio conductual. Por ello, para Giraldo et al., el mencionado modelo puede ser instrumental para la identificación de los niveles de intervención multinivel que estratégicamente propicien las condiciones para modificar los conductores positivos y minimizar las barreras al buen desempeño, atendiendo a la realidad de la malla de factores que condicionan a los seres humanos en dicho contexto y la necesaria intervención de factores de primer, segundo, tercer y cuarto orden para efectuar el cambio (49).

En el caso específico del Gobierno Regional de Lima, la aplicación del modelo de Pender permitiría al grupo de planificación diseñar intervenciones de manera consciente y sistemática que fomenten al mismo tiempo la promoción del bienestar de los trabajadores y el fortalecimiento de su desempeño laboral. Para Navarro et al., el modelo es consistente con la noción de que cambiar positivamente el riesgo psicosocial asociado con el trabajo no sólo

previene la enfermedad ocupacional, sino que activamente impulsa salud y actuación óptimas y creadoras de bienestar; organizaciones más saludables generan trabajadores más comprometidos y enérgicos y viceversa, creando un círculo virtuoso y adecuado para los fundamentos sociales de la responsabilidad social y el avance sostenible que requieren arreglar la planificación actual (50).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno

Regional de Lima, 2025.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método utilizado en la investigación es el método hipotético-deductivo. Esto implica la realización de hipótesis basándose en premisas generales, para luego compararlas con fenómenos reales a través de evidencia empírica. La derivación de las hipótesis es de afirmaciones precisas y contrastables basadas en principios generales. Este método es adecuado cuando se investigan relaciones causales entre variables, porque postula afirmaciones o hipótesis detalladas que pueden ser demostradas en la observación e investigación científica práctica. En lo que respecta al estudio de los factores psicosociales y el rendimiento empresarial, existen varios patrones de asociación y cumple la comprobación de algunas teorías a través de pruebas en el mundo real mediante datos concretos (51).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque del estudio es cuantitativo, porque cumple con la definición del término y almacena y considera información en números y trabaja principalmente con la recolección y el análisis de datos numéricos. En cuanto a la justificación de este enfoque, se puede hacer referencia al hecho de que los datos recolectados con su ayuda pueden ser medidos y se utilice datos para tomar decisiones. Además, el enfoque cuantitativo se elige para obtener datos generalizables y medibles sobre la población estudiada (52).

3.3. Tipo de investigación

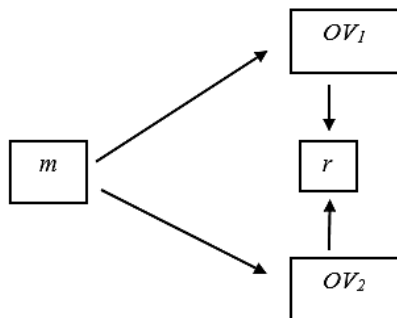
El trabajo de investigación se ubica dentro de la categoría de investigación tipo aplicada, ya que está dirigido a resolver problemas específicos en el ámbito laboral a través del conocimiento que se genera para mejorar las condiciones en una unidad organizativa. A este respecto, la investigación aplicada se caracteriza por la finalidad práctica de la mejora de una

situación crítica identificada en situaciones de la vida real. Por ende, el resultado del estudio se puede utilizar para diseñar intervenciones destinadas a modificar la gestión de los factores psicosociales para el mejor desempeño laboral en el Gobierno Regional de Lima (53).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación se clasifica en no experimental, transversal y de alcance correlacional. El primero implica la observación de fenómenos en el contexto en el que usualmente se realizan o encuentran, sin manipulación deliberada de variables. El segundo se refiere a la recolección de datos en un único momento, por lo que se encarga de establecer un panorama actual de la variable de estudio o de diferentes grupos de estudio. (54).

La representación gráfica sería lo siguiente:



Dónde:

M: muestra.

OV₁: Observación de V_1

OV₂: Observación de la V_2

r: Coeficiente de correlación.

Además, se llevará a cabo un estudio de alcance correlacional, ya que este tiene como objetivo la correlación entre las dos variables de estudio sin la intervención directa. La correlación es la relación estadística de dos variables que busca resaltar la fuerza y dirección

de la relación. Este análisis puede identificar si las variaciones en una variable están relacionadas con las variaciones en la otra, y en qué grado (55).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población objetivo se compuso, de 300 trabajadores del Gobierno Regional de Lima del año 2025. La población se define acerca del grupo objetivo, del conjunto de elementos específicos donde el investigador desea distribuir los resultados del estudio. Un concepto relevante ya que ayudará a determinar el alcance y cuándo se pueden aplicar los resultados de la investigación (56).

Criterios de inclusión:

- Trabajadores con contrato activo en el Gobierno Regional de Lima al momento del estudio
- Personal con al menos 6 meses de antigüedad en el puesto actual
- Trabajadores de ambos sexos, mayores de 18 años
- Trabajadores presentes durante el período de recolección de datos
- Trabajadores que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal con licencia médica prolongada o disfrutando de sus vacaciones al momento del estudio
- Trabajadores con contrato temporal menor a 6 meses

- Personal que desempeñe funciones de alta dirección o cargos de confianza
- Trabajadores que no completen de manera efectiva los instrumentos de evaluación
- Personal que revoque su consentimiento durante el desarrollo del estudio.

3.5.2. Muestra

El tamaño de la muestra es obtenido por la fórmula para poblaciones finitas con una tasa de confianza del 95%, margen de error de 5% y una tasa esperada del 50% dado que al seleccionar 50% maximiza la variabilidad. Los cálculos mostraron que la muestra sería de 169 trabajadores, lo que permitirá al estudio tener la representatividad estadística de toda la población. La muestra del censo implica que toda la población se incluye en el estudio, y más que limitar la selección de una proporción de la población para inferir sobre las características del todo, al estudio acude la información de todos los individuos o unidades. Esto garantiza la máxima fiabilidad de los resultados, pero en la práctica implica costos y tiempo adicionales (57).

La fórmula empleada fue:

$$n = N \times Z^2 \times p \times q / (d^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q)$$

Donde:

- $N = 300$ (tamaño de la población)
- $Z = 1.96$ (valor correspondiente al 95% de confianza)
- $p = 0.5$ (proporción esperada)
- $q = 0.5 (1-p)$
- $d = 0.05$ (margen de error)

3.5.3. Muestreo

Se empleó un muestreo aleatorio simple, técnica que asegura que cada uno de los elementos de la población tuvo la misma probabilidad de ser seleccionado. Este proceso de muestreo probabilístico garantiza generalizaciones válidas de los resultados en términos de la representatividad estadística de la muestra en relación con la población entera. Se creó una lista numerada de todos los empleados elegibles y se asignaron mediante una tabla de números aleatorios a los individuos que serían parte del presente estudio (58).

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Variable 2: Desempeño laboral

Operacionalización: (Ver la siguiente hoja)

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los factores de riesgo psicosocial como aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (20).	La variable mediante el Cuestionario SUSESO de factores de riesgo psicosocial, consta de cinco dimensiones, las cuales son: Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones y doble presencia	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	Ordinal	0 – 33 Bajo 34 - 67 Medio 68 – 100 Alto
			Exigencias cognitivas		
			Exigencias sensoriales		
		Control sobre el trabajo	Influencia		
			Control sobre el tiempo		
			Posibilidades de desarrollo		
		Apoyo social	Claridad de rol		
			Conflicto de rol		
			Calidad de liderazgo		
		Compensaciones	Estima		
			Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato		
			Inestabilidad respecto de las características del trabajo		
		Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas		

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
De acuerdo con Robbins y Judge, el desempeño laboral es la manera como el miembro de la organización trabaja eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (38).	El desempeño laboral es medido por intermedio de sus tres dimensiones aplicando un cuestionario de escala de tipo Likert.	Objetivos del desempeño	Calidad de servicio	Ordinal	0 – 33
			Velocidad		Bajo
			Confiabilidad en el servicio		
			Flexibilidad		34 - 67
			Costos adicionales		Medio
		Gestión del desempeño	Planeación		68 – 100
			Planes de trabajo		
			Organización		Alto

			Asignación de recurso		
			Dirección		
		Beneficios de la evaluación del desempeño	Beneficios para el jefe		
			Beneficios para la persona		
			Beneficios para la organización		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La información será recolectada por medio de una encuesta, técnica recomendada para la obtención de información estandarizada de una población determinada. Dado que se trata de un estudio correlacional, la encuesta es un medio adecuado para la medición de las variables en la misma población (59).

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento para recopilar los datos será un cuestionario estructurado con escalas tipo Likert, herramientas para la medición de constructos psicológicos y organizacionales con validez y confiabilidad. Utilizando organizacional como unidad de análisis, el cuestionario da un marco estandarizado para la evaluación de variables complejas, lo que le permite cuantificar percepciones y experiencias subjetivas de manera objetiva (60).

Cuestionario de riesgo psicosocial

El cuestionario sobre riesgo psicosocial, tomado de Gonzales en el año 2022, consta de 20 ítems, compuesta por una previa instrucción que guía al encuestado marcar las respuestas en una escala de 1 al 5 las cuales son: Nunca (1), Solo unas pocas veces (2), Algunas veces (3), La mayoría de las veces (4) y Siempre (5). Asimismo, están distribuidos en cinco dimensiones como: exigencias psicológicas (5 ítems), trabajo activo y desarrollo de habilidades (5 ítems), apoyo social en la empresa (5 ítems), compensaciones (3 ítems) y doble presencia (2 ítems), se va a requerir de aproximadamente 20 minutos para marcar el cuestionario.

Cuestionario de desempeño laboral

El Cuestionario sobre Desempeño Laboral, tomado de Gutarra en el año 2024, está

compuesta por 16 ítems organizados en tres secciones. La primera incluye una introducción con el objetivo del estudio y consideraciones éticas. La segunda ofrece instrucciones claras para el llenado del instrumento con sus respectivas escalas de respuesta tipo Likert de 1 al 5 que son Nunca (1), Muy pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5). La tercera sección contiene las preguntas, distribuidas en tres dimensiones: Objetivos del desempeño (5 ítems), Gestión del desempeño (5 ítems) y Beneficios de la evaluación del desempeño (6 ítems). Se considerará un tiempo de 15 minutos para la aplicación.

3.7.3. Validación

El **Cuestionario de cuestionario riesgo psicosocial**, del autor Gonzales, fue validado mediante el juicio de tres expertos profesionales en enfermería quienes fueron Lic. Irma Capcha Acosta, Lic. Sonia Silvia Ccanri y Lic. Milne Gonzales Vargas, quienes evaluaron aspectos como claridad, objetividad y coherencia para su aplicación. Según sus observaciones, obtuvieron valores de P, menores al 0.05 en las correlaciones de Spearman ($Rho = -0.857$ y P valor = 0.001), evidenciando que a más factores de riesgo psicosocial manifiesten, habrá menor desempeño laboral, obteniendo un consenso favorable respecto a su aplicabilidad.

El **Cuestionario de Desempeño Laboral** fue validado por Gutarra. El proceso de validación fue evaluado por un panel de expertos, compuesto por tres profesionales con experiencia en gestión organizacional y metodología de investigación, quienes examinaron la claridad, coherencia y relevancia de los ítems. Esta validación, se determinó mediante el valor de Rho de Spearman obteniendo 0.834. Además, se evidenció un Chi-cuadrado de 0.000, siendo menor al nivel de significancia establecido (0.05), por lo que se consideró aplicable para el estudio.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 fue evaluada por Gonzales, mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0.969. Este valor supera el umbral de 0.70, lo que indica que se trata de una excelente consistencia interna. Esto demuestra que el cuestionario posee una alta confiabilidad, siendo adecuado para su aplicación en el estudio.

La confiabilidad de la variable Desempeño Laboral fue determinada por Gutarra, mediante la aplicación de una prueba piloto de 16 trabajadores. Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor superior a 0.888, lo que indica una consistencia buena. Por ende, el instrumento es confiable para evaluar la variable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Autorización y coordinación para la recolección de datos

Se tramitarán las respectivas autorizaciones con las instancias del Gobierno Regional de Lima, haciendo entrega del protocolo de investigación y solicitando los permisos formales de acceso a la población en estudio. El procedimiento consiste en la presentación del proyecto al comité de ética y las instancias administrativas apropiadas con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas institucionales y los principios éticos de la indagación.

3.8.2. Aplicación de los instrumentos para recolectar datos

La recolección de datos se efectuará de manera presencial, en jornada laboral y luego de comunicación previa con los supervisores de cada sección para no interrumpir las actividades productivas. Los cuestionarios se aplicarán en solitario, en lugares independientes unos de otros, para asegurar la privacidad de sus respuestas y la confidencialidad respectiva.

El tiempo total para cada persona participante será de 35 minutos aproximadamente, contadas la exposición de los fines del estudio y el diligenciamiento de los instrumentos.

3.8.3. Métodos de análisis estadístico

El análisis de los datos se llevará en dos etapas, descriptiva e inferencial. Los datos recopilados se codificarán e introducirán en el software Microsoft Excel y luego se importarán a la versión 28.0 del software estadístico SPSS. El análisis descriptivo incluirá el cálculo de medidas de tendencia central y dispersión, para describir las variables del estudio, se construirán tablas de frecuencia y graficas descriptivas.

El análisis inferencial, se utilizará para la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. en función del resultado obtenido en esta prueba se utilizará el Coeficiente de correlación de Pearson para datos normalmente distribuidos o Rho de Spearman para no paramétricos. El nivel de significación adoptado será $\alpha = 0,05$ para todas las pruebas.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía

Se garantizará plenamente el derecho a la autodeterminación. Se concibe la autodeterminación como el derecho de las personas a decidir libre e informadamente si desean participar o no en una investigación. Los empleados recibirán información integral sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios potenciales del estudio. La participación será completamente voluntaria y se garantizará la posibilidad de retirar el consentimiento en cualquier momento sin represalias.

Beneficencia

Se pondrán en marcha diversas estrategias para garantizar que los resultados del estudio brinden beneficios reales para la organización y sus empleados. Se utilizarán los hallazgos para desarrollar planes de intervención para mejorar las condiciones y la salud mental en el lugar de trabajo. Los resultados y las recomendaciones de la investigación se van a dirigir a las organizaciones con la finalidad de que puedan recurrir a prácticas más efectivas y humanitarias.

No maleficencia

Se desarrollarán protocolos estrictos para evitar daños físicos, mentales o sociales a los participantes. La integridad de la información será de máxima prioridad; para ello, identificaremos los datos de los participantes con códigos numéricos y utilizaremos sistemas seguros con acceso restringido para almacenar nuestros datos. También evitaremos formular preguntas que pudieran crear angustia emocional en los participantes.

Justicia

Se mantendrá una selección justa en la discriminación de los internos ya sea por género, edad, estatus laboral u otra divergencia personal, igualdad en la distribución de beneficios y daños entre los internos de las pruebas. Las respuestas y hallazgos de la investigación se harán reales a toda la organización, lo que garantizará que todas las personas se beneficiarán de cualquier recomendación de mejora en igualdad.

Esta investigación debe recibir la aprobación del Comité de Ética de la Universidad antes de ser completada. Además, deberá cumplir con todas las regulaciones y pautas institucionales e internacionales sobre la protección de los sujetos humanos de la investigación. Todos los participantes firmarán un consentimiento informado antes que se recopile cualquier dato.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividades	2025					
	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre
INICIO						
Formulación del título	X					
Estructura del Proyecto de Estudio	X					
Componentes del Proyecto	X					
Metas de la Investigación	X					
Fundamentación y relevancia	X					
EJECUCIÓN		X				
Consulta de fuentes		X				
Construcción del marco conceptual		X				
Diseño de herramientas		X				
Validación de herramientas		X				
Recopilación de información		X				
Tratamiento de información		X				
Interpretación de resultados		X				
Exposición de avances		X				
FINALIZACIÓN			X			
Elaboración del informe final			X			
Revisión y ajustes del informe final				X		
Entrega del informe final					X	
Presentación y defensa del proyecto						X

4.2. Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Costo
A. Recursos			
Textos especializados	04	S/. 200.00	S/. 800.00
11Material de oficina:			
- Cartulinas	08	S/. 1.20	S/. 9.60
- Marcadores	06	S/. 2.50	S/. 15.00
- Tarjetas de notas	120	S/. 0.30	S/. 36.00
- Bolígrafos	08	S/. 1.50	S/. 12.00
- Subrayadores	05	S/. 3.20	S/. 16.00
- Líquido corrector	02	S/. 4.00	S/. 8.00
- Hojas A4	700	S/. 0.07	S/. 49.00
Subtotal			S/. 945.60
B. Servicios			
Conexión a internet	150 horas	S/. 2.50	S/. 375.00
Copias impresas	700 copias	S/. 0.20	S/. 140.00
Servicio de impresión	250 hojas	S/. 0.70	S/. 175.00
Encuadernaciones	05	S/. 8.00	S/. 40.00
Consultoría estadística	01	S/. 300.00	S/. 300.00
Subtotal			S/. 1030.00
C. Movilidad			
Refrigerios	12	S/. 15.00	S/. 180.00
Transporte a Lima	05	S/. 30.00	S/. 150.00
Subtotal			S/. 330.00
D. Contingencias			S/. 1200.00
Total			S/. 3505.60

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud [Internet]. Ginebra, Suiza: La salud mental en el trabajo [Citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. España: Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo 2022 [Citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
3. State of the Global Workplace [Internet]. Estados Unidos: Engagement Recedes for the First Time in Four Years 2025 [Citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
4. Revista Reviews [Internet]. Estados Unidos: 85 Must-Know Performance Management Statistics for HR in 2025 [Citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en <https://www.selectsoftwarereviews.com/blog/performance-management-statistics>
5. Becerra-Zurita, M. A., & Garate-Aguirre, J. C. (2024). Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito. *MQRInvestigar*, 8(4), 3846-3876. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1978/5906>
6. Banco Mundial [Internet]. Perú: Perú Panorama general [Citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en <https://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview>
7. Departamento Administrativo Nacional de Estadística [Internet]. Colombia: Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) 2025. [Citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

8. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. Perú: MTPE; 2021. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/161>
9. Sánchez CR. Factores de riesgo psicosocial en personal de una dirección regional de salud - Perú 2021. Revista Científica de Enfermería [Internet]. 2021 [Citado el 8 de mayo de 2025]; Vol 12, Issue 3, p77. Disponible en : https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A9%3A31707849/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A174459612&crl=c&link_origin=scholar.google.es
10. Carvo MM. Influencia del factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera de Ayacucho-2023 [Internet]. Ayacucho: Universidad continental; 2023. [Citado el 13 de mayo del 2025]. Disponible en https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16254/1/IV_FHU_501_TE_Carvo_Diaz_2024.pdf
11. Instituto Nacional de Estadística e Informática [Internet]. Perú: INEI presenta por primera vez información del mercado laboral a nivel de ciudades 2022 [Citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-presenta-por-primera-vez-informacion-del-mercado-laboral-a-nivel-de-ciudades-14432/>
12. Batallas-Cordero GM, Yagual-Rivera SN. Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en el departamento de Administración escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación. Arandu UTIC [Internet]. 2024 [citado el 8 de mayo de

- 2025];11(2):1222-1239. Disponible en:
<http://www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/335>
13. Zambrano-Chávez C, Quimba-Herrera F. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A. Ciencias y Saberes [Internet]. 2023 [citado el 8 de mayo 2025];1(1). Disponible en:
<https://ojs.rimanaeditorial.com/index.php/cys/article/view/5>
14. Morales BA. y Solano JL. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca – Ecuador. Runas [Internet]. 2023 [citado el 12 de mayo de 2025]. Universidad Católica de Cuenca. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9286878>
15. Cardoza W, Rodriguez C, Pérez-Galavís A, Ron M. Factores psicosociales laborales y estrés en el personal médico del área de epidemiología de una institución pública. Rehabilitación Interdisciplinaria [Internet]. 2023 [citado el 12 de mayo de 2025]; 3:52. Disponible en: <https://ri.ageditor.ar/index.php/ri/article/view/70>
16. Páez-Landeta R P, Santamaría-Albuja H M, Albán-Medina M J, Albán-Pérez G G, & Landeta-Bejarano L G. Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. UDA AKADEM [Internet]. 2021 [citado el 12 de mayo del 2025], (7), 8–27. Disponible en:
<https://udaakadem.uazuay.edu.ec/article/view/368>
17. Gonzales JC. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo covid-19 del Hospital de Camaná [Internet]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2022 [citado el 8 mayo de 2025]. Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1729581>

18. Aguilar A. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021 [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 12 de mayo de 2025]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6286fa10dae2890012d7002bd96dbc13/Details
19. Damián GM, Moncada-Herrera PG. Factores de riesgo psicosocial y la percepción del desempeño laboral de teletrabajadores de un service de call center de Lima Metropolitana [Internet]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2022 [citado el 8 mayo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/adcf9c02-6976-4686-972d-3e2ee0f2d7e7>
20. García VR. Factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección regional de salud Cajamarca [Internet]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2021 [citado el 12 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4360>
21. Huamán RO, Gilt-Cerrillo GD. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021 [Internet]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/823798>
22. Benavides F, Gimeno D, Benach J, Martínez JM, Jarque S, Berra A, et al. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gac Sanit [Internet]. 2021 [citado el 8 de mayo de 2025];16(3):222-9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005

23. Moreno B, Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas [Internet]. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2022 [citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en: [:https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas)
24. Organización Internacional del Trabajo. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: reconocimiento y control [Internet]. Ginebra: OIT; 2021 [citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
25. Jaramillo VA, Gómez IC. Salud laboral: Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico [Internet]. 2022 [citado el 8 de mayo de 2025];4(10):9-25. Disponible en: <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/70>
26. Luceño L, Martín J, Rubio S, Díaz E. Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, estrés y enfermedad. EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía [Internet]. 2023 [citado el 8 de mayo de 2025];3(1):95-108. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071126>
27. SafetYa. Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización. [Internet]. Colombia: [Citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/>
28. Gonzales JC. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo covid-19 del Hospital de Camaná [Internet]. Puno: Universidad

- Nacional del Altiplano; 2022 [citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1729581>
29. Velásquez D. Estudios de los factores psicosociales a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 a trabajadores de la empresa de transporte Pullman [Internet]. Colombia:2019 [citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/11673/47895>
30. Vargas S, Vásquez T. Propiedades Psicométricas del Cuestionario Copsoq-istas 21 en colaboradores que realizan home office en entidades privadas limeñas [Internet]. Perú: 2022. [citado el 8 de mayo de 2025]; Disponible en:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661458/Vargas_VS.pdf?s equence=3&isAllowed=y
31. Atencio A., Palma L., Rojas L. Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los Distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis – Huánuco – 2021 [Internet]. Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2023 [citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en:
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8875>
32. Quintana R. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020 [Internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [citado el 18 de julio de 2025]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47941>

33. Stavroula L, Aditya J. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2021 [citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>
34. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Perú Med Exp Salud Pública [Internet]. 2023 [citado el 8 de mayo de 2025];29(2):237-41. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
35. Moreno-Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab [Internet]. 2022 [citado el 8 de mayo de 2025];57(1):4-19. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
36. Chiavenato I. Gestión del talento humano [Internet]. 3a ed. México: McGraw-Hill; 2022 [citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
37. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales [Internet]. 2022 [citado el 8 de mayo de 2025];16(3):493-505. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
38. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional [Internet]. 17ª ed. México: Pearson Educación; 2023 [citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_13a_Ed_Stephen_P_Robbins_Timothy_A_Judge

39. Chiang M, San Martín N. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Cienc Trab [Internet]. 2023 [citado el 8 de mayo de 2025];17(54):159-65. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
40. Sánchez J, Montenegro A. Gestión del desempeño: integración de competencias y objetivos. Capital Humano [Internet]. 2022 [citado el 8 de mayo de 2025];(195):26-34. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=244602>
41. Gutarra BE. Selección de personal y desempeño laboral de trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – Junín – 2022 [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2024 [citado el 8 mayo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/13601/gutarra_chipana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Ávila KB. Riesgo y desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de salud de Lima Metropolitana, Lima 2024 [tesis de maestría]. 2024 [citado el 31 julio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/50fc095a-f172-4961-bb3d-2c137cb2e3e2/content>
43. Chambergo F, Hernández Y. Estrés y Desempeño Laboral en el contexto del COVID-19 en trabajadores de un Call Center de Chiclayo, 2020. [Internet]. 2020 [citado el 31 de julio de 2025]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10102/Chambergo_Limo_y_Hern%C3%A1ndez_Cueva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

44. Alles MA. Desempeño por competencias: evaluación de 360° [Internet]. 3ª ed. Buenos Aires: Granica; 2023 [citado el 8 mayo de 2025]. Disponible en: https://www.academia.edu/36747965/Alles_Martha_Desempe%C3%B1o_por_competencias
45. Tejada J, Navío A. El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Revista Iberoamericana de Educación [Internet]. 2021 [citado el 8 de mayo de 2025];37(2):1-15. Disponible en: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1089Tejada.pdf>
46. Susanto P C, Syailendra S, Suryawan R F. Determination of motivation and performance: Analysis of job satisfaction, employee engagement and leadership. International Journal of Business and Applied Economics [Internet]. 2023 [citado el 8 de mayo de 2025]; 2(2), 59-68. Disponible en <https://acortar.link/ckfLNP>
47. Aristizábal G P, Blanco D M., Sánchez A, & Ostiguín R M. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. Enfermería universitaria [Internet]. 2011 [citado el 8 de mayo de 2025], 8(4), 16-23. Disponible en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003
48. Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería [Internet]. España: Editorial Elsevier; 2014 [Citado el 8 de mayo de 2025]. Disponible en https://books.google.com.pe/books/about/Modelos_y_teor%C3%ADas_en_enfermer%C3%ADa.html?id=QCiKCwAAQBAJ&redir_esc=y

49. Giraldo A, Toro M Y, Macías A M, Valencia C A, Palacio S. La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. *Hacia la Promoción de la Salud* [Internet]. 2010, [Citado el 8 de mayo de 2025]; 15(1), 128-143. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v15n1/v15n1a09.pdf>
50. Navarro DC, Guevara MC, Paz MA. Análisis y evaluación del Modelo de Promoción de la Salud [Internet]. 2023 [citado el 31 de julio de 2025]. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-60112023000100013#:~:text=El%20MPS%20permite%20describir%2C%20explicar,de%20promoci%C3%B3n%20de%20la%20salud.
51. Análisis multivariable. Enfoque práctico en investigación cuantitativa [Internet]. IMEC. 2020 [citado el 18 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.cimec.es/analisismultivariable-investigacion-cuantitativa/>
52. Arias J. Proyecto de tesis: Guía para la elaboración [Internet]. Perú: Biblioteca Nacional del Perú; 2020 [Citado el 29 de agosto de 2024]. Disponible en https://issuu.com/malurojas19/docs/ariasgonzales_projectodetesis_libro
53. Mata L. Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental [Internet]. *Investigalia*. 2019 [citado el 08 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoquecuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
54. Mar, C., Barbosa, A., Molar, J.F. Metodología de la investigación – Métodos y técnicas [Internet]. México: Editorial Patria Educación; 2020 [Citado el 08 de mayo de 2025]. Disponible en

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=e5otEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+investigaci%C3%B3n&ots=a_2mCfiB9N&sig=ITq1ljWcgj6CS9p_oVmi7Z8iZxs#v=onepage&q&f=false

55. Rodríguez Y. Metodología de la investigación [Internet]. México: Klik soluciones educativas; 2020 [Citado el 29 de agosto de 2024]. Disponible en https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=x9s6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=LIBROS+DE+METODOLOGIA+DE+INVESTIGACI%C3%93N&ots=UqPyzqc7yZ&sig=Ne7gyfDZjm-8myFP_7M77p3qn1E#v=onepage&q=LIBROS%20DE%20METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N&f=false
56. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta 2.^a edición [Internet]. México: Editorial Mc Graw Hill Education; 2023 [Citado el 29 de agosto de 2024].
57. Villanueva F J. Metodología de la investigación [Internet]. México: Editorial Klik Soluciones Educativas; 2022 [Citado el 29 de agosto de 2024]. Disponible en <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=La+poblaci%C3%B3n+Metodologia+de+investigaci%C3%B3n&ots=WHES5MLAeo&sig=zQzhU3ImWXsMb8IYE77aKVzFEJY#v=onepage&q&f=false>
58. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la Investigación Cuantitativa – cualitativa y Redacción de la Tesis [Internet]. México: Ediciones de la U; 2018 [Citado el 29 de agosto de 2024]. Disponible en: https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf

59. Kumar R. Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners (5.^{ae}ed.) [Internet]. London: First Edition published; 2011 [Citado el 29 de agosto de 2024]. Disponible en http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf
60. Ontano M, Mejía A, Avilés M. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas: Artículo de revisión. Ciencia Ecuador [Internet]. 2021 [Citado el 6 de noviembre de 2024]; 3(3), 9-16. Disponible en <https://cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27/9>

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores de riesgo</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ho: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p> <p>Hi: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p>	<p>V1: Riesgo psicosocial</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>El método de este estudio será hipotético – deductivo.</p> <p>El tipo de investigación es aplicada</p> <p>El presente estudio tendrá un enfoque cuantitativo</p> <p>El diseño será no experimental Población: 169 trabajadores.</p>

<p>trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión control sobre el trabajo de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión apoyo social de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?</p>	<p>psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión control sobre el trabajo de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión apoyo social de los factores de</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p> <p>Existe relación entre la dimensión control sobre el trabajo de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p> <p>Existe relación entre la dimensión apoyo social de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en</p>		<p>Muestra: 169 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de riesgo psicosocial y desempeño laboral</p> <p>Procesamiento datos: SPSS versión 28</p>
--	---	---	--	--

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión compensaciones de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?</p>	<p>riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión compensaciones de los factores de riesgo</p>	<p>los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p> <p>Existe relación entre la dimensión compensaciones de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025?</p>	<p>psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión doble presencia de los factores</p>	<p>Existe relación entre la dimensión doble presencia de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p>		

	<p>de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025.</p>			
--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL

Autor: Gonzales Vargas Jazmín Candelaria

Reciba usted un cordial saludo, estoy realizando un trabajo de investigación titulado: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA, 2025”**. Por ello, solicito su colaboración, es de carácter anónimo y confidencial. Asimismo, las respuestas del cuestionario servirán para realizar la evaluación de riesgo psicosocial.

A continuación, marca con un aspa (X) la respuesta correcta, conforme a la siguiente escala:

Nunca	Solo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
1	2	3	4	5

RIESGO PSICOSOCIAL						
Dimensión exigencias psicológicas		1	2	3	4	5
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión control sobre el trabajo		1	2	3	4	5
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		1	2	3	4	5
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					

14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		1	2	3	4	5
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		1	2	3	4	5
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un familiar enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Gutarra Chipana Braulio Enrique

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Objetivos del desempeño						
1	¿La calidad del servicio es uno de los principales objetivos del desempeño?					
2	¿La velocidad en la atención al usuario es una de las características más importantes que determina un buen desempeño?					
3	¿La confiabilidad en el servicio es el resultado de un desempeño por parte del trabajador del municipio?					
4	¿La flexibilidad en mejorar los procesos administrativos mejora en el desempeño?					
5	¿Cada cuánto los costos adicionales han afectado la eficiencia de las operaciones que realizada el personal?					
Dimensión: Gestión del desempeño						
6	¿La empresa posee beneficios para los jefes que atraen nuevos talentos continuamente?					
7	¿Se realizan evaluaciones de desempeño de forma periódica?					
8	¿Se ha disminuido la realización de evaluaciones de desempeño orientados a evaluar la capacidad para organizar y gestionar las actividades laborales?					
9	¿Las evaluaciones de desempeño incluyen la evaluación de la capacidad de asignación eficiente de recursos?					
10	¿Considera que la gestión de desempeño promovida por la dirección de la empresa ha contribuido a mejorar la productividad y el rendimiento de los empleados?					
Dimensión: Beneficios de la evaluación del desempeño						
11	¿Considera que la gestión de desempeño ha proporcionado beneficios tangibles para los jefes, como la mejora en la toma de decisiones y la identificación de oportunidades de crecimiento y desarrollo para su equipo?					
12	¿Considera que los resultados de la evaluación del desempeño de los trabajadores proporcionan al jefe de área una demostración clara de las habilidades y capacidades necesarias					

	para alcanzar los objetivos específicos de su equipo?					
13	¿Las evaluaciones del desempeño permiten beneficiar al personal en su desarrollo profesional?					
14	¿Considera que los beneficios, como la retroalimentación recibida a través de la evaluación del desempeño, contribuyen a generar desarrollo profesional en el personal?					
15	¿Cada cuánto la evaluación de desempeño implementada por la organización ha generado beneficios tangibles para el crecimiento profesional y el desarrollo de los empleados?					
16	¿Cada cuánto la evaluación del desempeño ha sido efectiva para identificar y aprovechar el potencial de las personas en cada uno de los roles que ocupan?					

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Jomayra Angelica, Galarza Espinoza

Título: Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima, 2025.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “**Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima, 2025**”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Jomayra Angelica, Galarza Espinoza**. El propósito de este estudio es “Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025”

Procedimientos

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

- Leer detenidamente todo el documento participando voluntariamente.
- Responderá todas las preguntas formuladas en la encuesta.
- Firmara el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta 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. Tampoco 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 su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante

Si usted se siente incómodo durante el cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con (Jomayra Angelica, Galarza Espinoza, teléfono +51 987 713 695) al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.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:

Investigador

Nombres:

DNI:

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	6%
2	Universidad Wiener on 2023-12-20 Submitted works	1%
3	repositorio.unap.edu.pe Internet	<1%
4	uwiener on 2024-05-26 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-08-15 Submitted works	<1%
7	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%