



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Factores psicosociales relacionados con el desempeño laboral de los
trabajadores de una empresa, Lima 2024

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por:

Autora: Belsuzarri Victorio, Rosa Raquel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5038-1424>

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina del Rosario

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

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: 08/11/2022

Yo, **Belsuzarri Victorio Rosa Raquel**

egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo Académico **“FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA, LIMA 2024”** Asesorado por la docente: **Mg. Morillo Acasio Berlina del Rosario**, C.E: **002865014**, ORCID **0000-0001-8303-2910**, tiene un índice de similitud de 16% con código OID: **14912:451093847** 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 la Autora

Belsuzarri Victorio Rosa Raquel

DNI: 47183361



.....
Firma de la Asesora

Morillo Acasio Berlina del Rosario

C.E: 002865014

Lima, 21 de abril del 2025

DEDICATORIA:

A todo aquel que estuvo a mi lado en este camino,
brindándome sabiduría, fuerza y apoyo emocional

AGRADECIMIENTO:

A los docentes por ser guías y mediadores en el
conocimiento del estudiante.

JURADO

Presidente: Mg. Yurik Suarez Valderrama

Secretario: Mg. Del Carpio Flores Sofía

Vocal: Mg. Jáuregui Cárdenas Jocelynn Lisset

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Jurados.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
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.....	5
1.4.3 Práctica.....	5
1.5 Delimitación de la investigación.....	5
1.5.1 Temporal.....	5

1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Bases teóricas.....	9
2.3 Formulación de hipótesis.....	12
2.3.1 Hipótesis general.....	12
2.3.2 Hipótesis específicas.....	12
3. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Método de la investigación.....	14
3.2 Enfoque de la investigación.....	14
3.3 Tipo de investigación.....	14
3.4 Diseño de la investigación.....	14
3.5 Población, muestra y muestreo.....	14
3.6 Variables y operacionalización.....	16
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.7.1 Técnica.....	17
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	17
3.7.3 Validación.....	17
3.7.4 Confiabilidad.....	18
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	18

3.9 Aspectos éticos.....	18
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
4.1 Cronograma de actividades.....	20
4.2 Presupuesto.....	21
5. REFERENCIAS.....	22
ANEXOS.....	28
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	29
Anexo 2: Instrumentos.....	31
Anexo 3: Instrumentos.....	33
Anexo 4: Consentimiento informado.....	34

RESUMEN

Hoy en día las empresas son encargadas de custodiar la salud de sus laborantes. Por ello se desarrollará esta investigación teniendo por **finalidad**: Establecer la relación de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.

Metodología: investigación deducción hipotético, cuantitativo aplicada. De 80 sujetos como población de estudio, siendo una muestra censal. La encuesta será la técnica a utilizar, aplicándose cuestionarios como instrumento. La recopilación de información será organizada mediante Excel, para posteriormente exportarse al programa SPSS, empleándose la estadística no paramétrica inferencial, aplicando para el cruce de las tablas la prueba estadística SPEARMAN.

Palabras claves:

Factores psicosocial, desempeño laboral

ABSTRAC

Nowadays, companies create a good work environment among all staff. For this reason, this research will be developed with the objective of: "Establish the relationship of psychosocial factors with the job performance of the workers of a company, Lima 2024." Methodology: hypothetical deduction research, applied quantitative, cross-sectional. With a study population of 80 subjects, being a census sample. The survey will be the technique to be used, applying questionnaires as an instrument. The collection of information will be organized using Excel, to later be exported to the SPSS program, using inferential non-parametric statistics, applying the SPEARMAN statistical test to cross-reference the tables.

Keywords:

Job performance, psycosocial fctors

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Salud ocupacional esta conceptualizada según la OMS, como campo que fomenta la protección de la salud, con la búsqueda de eliminar o moderar los accidentes y enfermedades producto del trabajo, disminuyendo el riesgo, fomentando la salud de los laburantes (1).

Por consiguiente, las empresas son encargadas de proteger la salud de sus trabajadores, garantizando condiciones y medios que salvaguarden la vida y minimicen los riesgos laborales. La seguridad y salud también aporta al rendimiento y productividad de la empresa, creando un ambiente laboral sostenible. En esa misma línea, hoy en día las empresas desarrollan programas de vigilancia ocupacional (2).

Sin embargo, en los últimos años el campo laboral ha sufrido cambios, desde el incremento de la carga laboral, incremento de la carga emocional, nuevos perfiles laborales, hasta la disponibilidad de afrontar nuevas exigencias a expensas de intervenir con la vida personal. Siendo considerado por la OMS y la OIT un desafío en el campo de la salud laboral (3).

De igual forma, un estudio realizado y publicado en 2021 por la OIT dio el resultado de 2 millones de muertes por motivos laborales, indicando como principal riesgo la exposición a largas horas de trabajo, con un total de 750000 muertes. Reflejando un aumento de este factor de riesgo psicosocial. De la misma manera, explica que las extensas horas de trabajo disminuye el desempeño laboral, lo cual podría significar un grave impacto en la economía de los hogares (4).

Así mismo, las extensas horas de trabajo también repercute en la falta de compromiso con la empresa, dato que se vio reflejado el 2020 en el informe realizado a nivel mundial por

Workforce of 2020 de Oxford Economics, donde se halló solo un 13% de trabajadores comprometidos con la empresa y trabajo, llegando a la conclusión, de implementar herramientas adecuadas para motivar el rendimiento laboral, y así, reforzar la responsabilidad de los laborantes con las empresas (5).

Además, las altas exigencias de las empresas hacia los trabajadores provienen de la influencia por las coyunturas sociales. Repercutiendo en la salud de los trabajadores, los cuales han sido demostradas en investigaciones, por ello la concientización en la reglamentación en salud ocupacional (6).

Igualmente, el campo laboral es complejo con cambios constantes, cambios que han generado nuevos riesgos, incrementando la tensión, causando deterioro corporal y psicosocial en los laborantes. En las últimas décadas se evidencia el protagonismo de los riesgos psicosociales, siendo reflejado en el incremento del bajo nivel de desempeño laboral. Dichos riesgos psicosociales no se originan en el trabajador, sino que, provienen del entorno laboral, por ello debe ser abordado en conjunto, empleado y empleador (7).

Actualmente las empresas presentan interés en estudiar el campo del desempeño laboral, con la finalidad de entender y explicar cómo afecta en el progreso de las empresas. Dado que, al ser la fortaleza de una organización, permite alcanzar resultados sostenibles, para así, mantener la continuidad y el éxito en el mercado empresarial (8).

Por ello, la evaluación de factores psicosociales es importante para reconocer y comprender los agentes que afectan o pueden influir en la salud de los laborantes, y así determinar el impacto en ellos. La evaluación se debe realizar de manera universal, con todos los empleadores y trabajadores, para obtener una representación completa y con resultados verídicos, la información contribuirá a crear entornos laborales seguros y saludables (9).

Del mismo modo, debería de realizarse la valoración del desempeño laboral en los trabajadores, y así, poder tomar decisiones en mejora de estos. Puesto que, los resultados brindan información para asignar mayores recursos, motivar a los trabajadores, mantener relaciones de calidad entre los grupos, permitiendo aumentar la productividad, ayudando a establecer medidas correctivas, retroalimentación y recompensas a los trabajadores (10).

Por lo antes expuesto, hoy en día se evidencia el actual dilema de identificar FP en lo laboral, y así, poder prevenir los futuros daños y crear medidas de control, significando crecimiento en los empleados y empleadores. En consecuencia, el trabajo en mención busca la relación mediante los FP y el DL.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 General

¿Cuál es la relación de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024?

1.2.1. Específicos

¿Cómo se relaciona la subvariable exigencias psicológicas en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores?

¿Cómo se relaciona la subvariable trabajo activo y desarrollo de habilidades en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores?

¿Cómo se relaciona la subvariable apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores?

¿Cómo se relaciona la subvariable compensaciones en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores?

¿Cómo se relaciona la subvariable doble presencia en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. General

Establecer la relación de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.

1.3.2. Específicos

Detallar cómo se relaciona la subvariable exigencias psicológicas en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores.

Detallar cómo se relaciona la subvariable trabajo activo y desarrollo de habilidades en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores.

Detallar cómo se relaciona la subvariable apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores.

Detallar cómo se relaciona la subvariable compensaciones en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores.

Detallar cómo se relaciona la subvariable doble presencia en los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente trabajo es relevante para la salud ocupacional y salud pública. Por ello, el análisis contribuirá a los estudios de investigación ya existentes. Así como, los resultados aportará información para desarrollar futuras acciones de prevención en los trabajadores. Además, la investigación tendrá el soporte de teórico del autocuidado de Dorothea Orem, donde nos explica que las situaciones de la vida impactan en la conducta de las personas, ayudando a desarrollar actividades de autocuidado para sí mismos.

1.4.2. Metodológica

Se empleará instrumentos válidos y con confiabilidad para ambas variables. Por ello, los resultados encontrados contribuirán con información que ayudarían en la construcción o implementación de nuevas estrategias o programas de salud para disminuir los “factores psicosociales” vigentes en el campo profesional. Así mismo, se aportará con conocimientos para futuras acciones de prevención.

1.4.3. Practica

Se dotará de productos estadísticos, permitiendo comprender y evaluar profundamente el tema tratado en este trabajo. La información hallada será valiosa para las autoridades de la empresa, y así poder mejorar o ejecutar estrategias o programas destinados a la prevención de los laburantes.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

Será desarrollado en una empresa privada de 20 años de antigüedad, de San Juan De Lurigancho – Lima.

1.5.2. Temporal

Se realizará en noviembre 2024 a marzo 2025.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Trabajadores de empresa privada en Lima, con un número mayor de trabajadores hombres sobre trabajadoras mujeres, quiénes participaran por primera vez en un estudio de este tipo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Campoverde (11), Ecuador 2022, desarrolló una investigación de objetivo: Analizar las características de los FP y cómo afectan en el DL de los laburantes del Liceo Bolivariano de Guayaquil”. Estudio descriptivo cuantitativo. Utilizando el cuestionario SUSESO/ISTAS21”, siendo aplicado a “30 trabajadores administrativos del instituto de Guayaquil”. Dando como resultado de las 6 dimensiones estudiadas 3 dimensiones con mayor afectación: exigencias psicológicas con 52%, apoyo social con 48% y doble presencia con 65%. Se concluyó que realizaran controles inmediatos a corto plazo.

Morales et al (12), Ecuador 2023, desarrollaron un trabajo de finalidad: Analizar los FP y el DL en los empleados de Austroforja”. Estudio cuantitativo de 31 personas. Concluyendo en la elaboración de programas orientados a la estimulación de habilidades y conocimientos.

Fonseca et al (13), Colombia 2022, ejecutaron un trabajo con finalidad: Establecer los factores psicosociales del personal y analizar cómo influyen en su DL en una empresa. Estudio tipo cuantitativo, con una población de 30 trabajadores aplicándoles el “cuestionario ISTAS 21 versión completa” de forma virtual y anónima. El resultado evidencio que la empresa no tiene riesgos psicosociales altos. Se pudo concluir la falta de estrategias para aminorar el peligro psicosocial”.

Crespo (14), Ecuador 2021, desarrolló un trabajo de fin: Analizar los FP y el DL de los laburantes de una empresa. Cuantitativo descriptivo. Para el estudio se aplicó el

“cuestionario FPSICO”, a 60 personas. Según la información obtenida se concluyó implementar una guía sobre técnicas de manejo de estrés.

Batallas et al (15), Ecuador 2024, desarrollaron un documento con el objeto de: Detallar los FP y su relación con el DL en el Departamento de Administración Escolar del Ministerio de Educación”. Estudio con enfoque metodológico cuantitativo descriptivo. Con 25 laborantes quienes desarrollaron Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial. Concluyendo implementar estrategias promoviendo un clima de trabajo óptimo.

A nivel nacional

De los Santos et al (16), Lima 2021, desarrollaron un trabajo de objetivo: Definir la relación entre los FP y DL en colaboradores de empresas industriales”. Trabajo correlacional descriptivo, de 203 laborantes. Para el instrumento aplicaron los cuestionarios “Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) y “Desempeño laboral (CDL)”. Llegando a la conclusión del desarrollo de “programas de integración”.

Chuquija (17), el 2021, en Lima desarrollo una investigación de meta: Identificar los FP y el DL del personal de seguridad de un Establecimiento Penitenciario”. Investigación descriptiva cuantitativa, con una muestra de 88 trabajadores. Se mostró la existencia de DL y FRP a un nivel de riesgo medio.

Rivera (18), el 2020, Huancayo, desarrolló una investigación de objetivo: Determinar cómo influye el FP sobre el DL del personal de Corporación Gesmimco” Investigación descriptiva, cuantitativa. Con 22 trabajadores. El resultado demostró la “relación significativa de Pearson (0.4010). Para disminuir los resultados se concluyó formular medidas preventivas.

Aguilar (19), el 2021, en Trujillo desarrollo una investigación de objetivo: Determinar la relación entre los FP y el DL en trabajadores de una empresa minera”. Con enfoque

cuantitativo descriptivo, de 240 trabajadores. Evidenciándose riesgo psicosocial alto 81.3% y un desempeño laboral con un nivel bajo de 52.1%. Finalmente se concluye la correlación de Sberman ($Rho=0.886$).

Picoy (20), 2021 Huancayo, desarrolló una investigación de objetivo: Definir la incidencia del FP en el DL de los trabajadores de una Compañía Minera”. Estudio descriptivo explicativo, con 60 trabajadores. Los resultados demostraron la existencia de riesgos psicosociales en el DL.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores psicosociales

Circunstancias del ámbito profesional, relacionado con la realización del trabajo, contenido, organización. Algunas condiciones son físicas, químicas, ambientales, biológicas, con capacidad de interferir en la salud y desempeño laboral y relaciones humanas del trabajador (21).

Dimensiones Factores psicosociales

Dimensión 1: Exigencias psicológicas

Según Mauno et al. (22) son desafíos mentales y emocionales que enfrentamos en nuestra vida diaria. Pueden surgir de distintas situaciones, como el trabajo, las relaciones personales, la educación y la vida cotidiana en general, de igual manera, según Moncada et al. (22) también está “vinculado a la insatisfacción salarial y la escasez de herramientas de trabajo”.

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Independencia del trabajador sobre sus horarios, organización en el trabajo, decisiones, opiniones, siendo posible desarrollarse como persona autónoma (23).

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

Interacción positiva entre colegas de trabajo, jefes, creando un ambiente de confianza y ayuda mutua, con intercambio de información facilitando las relaciones sociales. Calidad de liderazgo, proporcionar un propósito y organización en la empresa, teniendo establecido las funciones de cada colaborador según sus fortalezas y debilidades, brindando la información necesaria (24).

Dimensión 4: Compensaciones

Enfocado a los beneficios, remuneración, condiciones laborales, que la empresa proporciona al trabajador. Dichas compensaciones “no deberían enfocarse solo a recompensas financieras, sino también ofrecer crecimiento personal y un ambiente laboral agradable” (25).

Dimensión 5: Doble presencia

Doble tarea encomendada en una persona, tarea familiar y tarea laboral, llamado por algunos autores como “interferencia trabajo-familia” (26).

2.2.2. Desempeño laboral

Según Chiavenato (27) comportamientos o acciones de los laborantes. El correcto desempeño laboral se evidencia en la productividad, eficiencia y eficacia realizada en el trabajo.

Dimensiones Desempeño laboral

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Aptitudes y actitudes del empleado en la tarea indicada, demostrado en el rendimiento de un servicio, teniendo de base la misión, visión y normas de la organización (28).

Dimensión 2: Desempeño contextual

Conductas que aportan al ambiente social, psicológico de la organización, permitiendo las relaciones sociales y minimizando los posibles conflictos a presentarse, facilitando las comunicaciones (29).

Dimensión 3: Desempeño adaptativo

Capacidad de la persona de adaptarse al cambio, adecuando los conocimientos y destrezas aprendidas a nuevas situaciones (30).

Dimensión 4: Desempeño proactivo

Comportamiento, que presenta la persona ante situaciones, caracterizado por la iniciativa de asumir cambios. Influyendo positivamente en la creación de cambios en las organizaciones (31).

Teoría del autocuidado de Dorothea Orem

Las dimensiones estarán basadas en la teorista Dorothea Orem, definiendo al autocuidado como un proceso de aprendizaje que se va dando a través de la madures, y es influenciado por costumbres, creencias, hábitos, familia y sociedad. Brindando a la persona de elementos para impulsar, la conservación y cuidado de su propia salud. La teoría también nos habla de puntos importantes del autocuidado, como el autocuidado universal, donde nos

explica que para un equilibrio en el estado de salud debemos tener una adecuada conservación del aire, agua, alimentos, actividad física, descanso, fundamentales para la maduración y desarrollo humano. Así como, el autocuidado del desarrollo, capacidad que tiene la persona para cuidarse, gracias a lo aprendido mediante las relaciones interpersonales.

(32)

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. General

H₁: Existe conexión estadísticamente significativa entre los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.

H₀: No existe conexión estadísticamente significativa entre los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.

2.3.2. Específicas

H₁₁: Existe conexión estadísticamente significativa entre la subvariable exigencias psicológicas de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.

H₁₂: Existe conexión estadísticamente significativa entre la subvariable trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.

H₁₃: Existe conexión estadísticamente significativa entre la subvariable apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.

H₁₄: Existe conexión estadísticamente significativa entre la subvariable compensaciones de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.

H₁₅: Existe conexión estadísticamente significativa entre la subvariable doble presencia de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Deducción hipotética, obtiene conocimiento partiendo de una idea general a lo específico, a través del planteamiento de hipótesis, llegando a conclusiones empíricas. Al mismo tiempo, el método es utilizado en el análisis y construcción de nuevas teorías científicas, unificando el conocimiento de forma integral (33) (34)

3.2. Enfoque

Cuantitativo con base positivismo, buscando las causas a través de la recopilación de información (35).

3.3. Tipo

Aplicada, creando conocimiento. Mediante la búsqueda para resolver la pregunta planteada, de este modo, brindará solución a la problemática de la investigación, siendo el principal objetivo, incrementar el bienestar de las personas (36).

3.4. Diseño

Diseño no experimental observacional, basada en interpretación para así llegar a una conclusión, descriptivo correlacional, corte transversal, porque en un solo día se aplicará los instrumentos (37)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: 80 personas

Muestra: 80 personas

Muestreo: no probabilístico por conveniencia, porque permite elegir el número de participantes de manera arbitraria (38).

Criterios de inclusión

Trabajadores antigüedad > 90 días

Participación voluntaria de trabajadores

Trabajadores que den su consentimiento

Criterios de exclusión

Trabajadores antigüedad < 90 días

Trabajadores que no den su consentimiento

Trabajadores de vacaciones o licencia

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: “FACTORES PSICOSOCIALES”	Circunstancias en la organización. Algunas condiciones son físicas, químicas, ambientales, biológicas, con capacidad de interferir en las relaciones humanas del trabajador (21).	El instrumento de medición utilizado para esta variable será el “Cuestionario SUSESO/ISTAS21.	“Exigencias psicológicas”	Ítems 1 al 5	Ordinal	Alto: 20-12 Medio: 11-9 Bajo: 8-0
			“Trabajo activo y desarrollo de habilidades”	Ítems 6 al 10		Alto: 20-9 Medio: 8-6 Bajo: 5-0
			“Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”	Ítems 11 al 15		Alto: 20-7 Medio: 6-4 Bajo: 3-0
			“Compensaciones”	Ítems 16 al 18		Alto: 12-6 Medio: 5-3 Bajo: 2-0
			“Doble presencia”	Ítems 19 al 20		Alto: 8-4 Medio: 3-2 Bajo: 1-0
V2: “DESEMPEÑO LABORAL”	Según Chiavenato (27) comportamientos o acciones de los laborantes. El correcto desempeño laboral se evidencia en la productividad, eficiencia y eficacia realizado en el trabajo.	El instrumento de medición utilizado para esta variable será Cuestionario de DP de LOPEZ (2018).	“Desempeño del deber”	Ítems 1 al 5	Ordinal	Alto: 100-61 Medio: 60-21 Bajo: 20-0
			“Desempeño situacional”	Ítems 6 al 10		
			“Desempeño adaptativo”	Ítems 11 al 15		
			“Desempeño proactivo”	Ítems 16 al 20		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica.

La encuesta, por medio del cuestionario.

3.7.2. Descripción del instrumento

Instrumento 1: Factores psicosociales

Se utilizará el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión corta”, conformado de 25 preguntas, organizadas en 5 dimensiones (39).

Instrumento 2: Desempeño laboral

Para la medición se utilizará el Cuestionario de DL, del 2018 por López, conformado de 20 preguntas, divididas en 4 dimensiones (40).

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Factores psicosociales

Se realizó mediante un taller con “los autores del instrumento ISTAS 21” y con 26 expertos relacionados con el tema. El análisis fue a través de la prueba de Spearman, ($p < 0.05$). La validación se realizó entre los años 2007-2009.

Instrumento 2: Desempeño laboral

La validación fue realizada por su autor López en el año 2018, a través de 3 expertos, determinando que el instrumento es aplicable y existe suficiencia. El análisis se efectuó con la ayuda de la prueba Spearman, ($p < 0.05$).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Factores psicosociales

El cuestionario se aplicó en una muestra guía. Obteniéndose como resultado: “Alfa de Cronbach mayor a 0.800”.

Instrumento 2: Desempeño laboral

Confiabilidad definida mediante “Alfa de Cronbach de 0.881”. (López, 2018)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Serán procesados por Microsoft Excel, realizándose tabulaciones y organización de datos, posteriormente esos datos serán exportados al programa SPSS versión 27, el cual permite gestionar datos, empleándose la estadística no paramétrica inferencial, aplicando para el cruce de las tablas la prueba estadística de SPEARMAN. Presentándose lo obtenido en gráficos estadísticos y tablas.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: el ser humano es libre y tiene control de sus decisiones, intereses, deseos y creencias. Por ello, el presente estudio entregará un consentimiento informado a todo trabajador que desee participar voluntariamente del estudio. Respetando el derecho a decidir de toda persona.

Beneficencia: hacer el bien en todas y cada una de las acciones que se realizan. El resultado final permitirá prevenir futuros daños y crear medidas de control.

No maleficencia: no hacer daño a las personas, evitando cualquier intervención que pueda ser perjudicial. Basado en su precepto moral de no matar, no inducir, sufrimiento, no causar dolor. El estudio no afectará a ningún participante.

Justicia: promover la igualdad y equidad, siendo cortés con los participantes que decidan participar del estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1.Cronograma de actividades

N°	ENUNCIADOS	2024		2025		
		Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
1	Fase de diseño y elaboración del proyecto					
2	Fase de entrega del proyecto					
3	Sustentación y aprobación del proyecto					
4	Aplicación de instrumentos de investigación					
5	Fase de tratamiento de datos					
6	Fase de narración del informe final					
7	Fase de exposición del informe final					

Actividad realizada



Actividad por realizar



4.2. Presupuesto

RECURSOS	DETALLE	PARCIAL S/.
Humano	Enfermera	100
	Estadístico	200
Materiales	Cuaderno de apuntes	5
	Lapicero	4
Servicios	Impresión	70
	Fotocopia	20
	Movilidad	50
	Varios e imprevisto	50
TOTAL		499

5. REFERENCIAS

1. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. Who.int. [citado el 23 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
2. Sánchez Rivero, José Manuel Enríquez Palomino, Antonio. Norma Interacional ISO 45001, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: orientaciones y comentarios prácticos para su correcta implantación y certificación. FC Editorial. Fundación Confemetal; 2018.
3. Carey COS. Riesgos psicosociales laborales y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de una institución prestadora de servicio de Salud - IPRESS, Iquitos [Internet]. [Iquitos]: Universidad Científica del Perú; 2021. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe:8080/server/api/core/bitstreams/7eb6fce4-2c7c-4752-b275-5fbaa54b6edf/content>
4. World Health Organization , International Labour Organization. WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016 [Internet]. 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf
5. La Cruz García Paul Gonzalo D. “El desempeño profesional y la productividad en las empresas, un estudio a la Fábrica Textiles Jhonatex. [Ecuador]: Universidad Técnica De Ambato; 2014
6. Charria O VH, Sarsosa P KV, Arenas O F, editores. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación [Internet]. Vols. 29, núm. 4. Revista Facultad Nacional de Salud Pública; 2011. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

7. Gil-Monte Pedro R. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. perú. med. exp. salud publica [Internet]. 2012 Jun [citado 2023 Dic 23]; 29(2): 237-241. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es.
8. Rossmery Bautista Cuello, Rosita Cienfuegos Fructus, Elias Junior David Aguilar Panduro, editor. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [Internet]. Vol. 7. Revista de investigación Valor Agregado; 2020. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
9. Milagros Edith Vivas Ponce Claudia Grace Heredia Benavides. Guía para la Prevención y Control de los Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo [Internet]. 2024. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6999125/6031701-guia_factor_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo.pdf
10. Jesús Aldair Pineda Martínez Luis Alessandro Salazar Noguera Williams Alexis Zaragoza Andrade Germán Israel Silva Aguilar. Desempeño laboral: revisión literaria. COMMERCIIUM PLUS [Internet]. 2023;5(1):12. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638
11. Coronel TC, editor. Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. Vol. 22. 2022.
12. Bibiana Alexandra Morales Ordoñez José Luis Solano Peláez, editor. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca – Ecuador. Vol. 4. 2023.
13. María Alejandra Fonseca Jimenez Karen Jimena Solano Fernández Fabián Andrés Barragán Galindo. Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, en Bogotá. [Bogotá, Colombia]: Universidad ECCI; 2022.

14. Carlos Crespo Yánez. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa PAMBAFLOR S.A. [Ecuador]: Universidad Técnica de AMBATO; 2021.
15. Geomara Batallas Cordero, Sara Yagual Rivera, editor. Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en el departamento de Administración escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación. Vol. 11. 2024.
16. De Los Santos Moquillaza, Milagros Eliana Espinoza Salon, Norma Estefany. Factores de Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2021.
17. Arredondo IC. Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de seguridad, tratamiento y administrativo del establecimiento penitenciario de mujeres. [Lima]: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021.
18. Jaramillo DRR. Influencia del Factor de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Especializada Corporación Gesmimco – 2020. [Huancayo]: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2020.
19. Aguilar Velásquez A. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano
20. Dalina PTW. Incidencia del riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía minera VOLCAN S.A.A. - Unidad Cerro de Pasco. [Huancayo]: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2021.
21. Dirección General de Salud Ambiental, Dirección de Salud Ocupacional, Ministerio de Salud. La salud ocupacional y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo [Internet]. Disponible en:
<http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTICOS/TRIPTICO%20PREVENCION%20R%20PSICOSOCIALES.pdf>

22. Marin-Garcia JA, editor. ¿Cómo medir el grado de exigencias psicológicas requeridas por el entorno educativo español en el alumno universitario? Vol. 3. Working Papers on Operations Management.
23. Candia M, Juan T, Pérez M, David González F. Este Manual fue preparado por [Internet]. Suseso.cl. [citado el 14 de enero de 2024]. Disponible en: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
24. Domínguez, Sánchez, editor. Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo. Un estudio en docentes universitarios [Internet]. Vol. 2. ReiDoCrea; Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/27759/ReiDoCrea-Vol.2-Art.24-Ortega-Sanchez.pdf?sequence=6>
25. De la Garza Cienfuegos Nathalia Zamarrón Oztuca Emerita Abigail Riojas Orozco AMASSP. Las compensaciones como factor clave en el desempeño laboral, comercializadora de la ciudad de Monclova Coahuila, México. Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades [Internet]. 2023;IV(5):1215–30. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1389/1729>
26. Instituto Sindical de Trabajo A y. S. ¿Qué es la doble presencia? [Internet]. Disponible en: <https://istas.net/descargas/Doble%20presencia.pdf>
27. Chavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac Graw Hill. México
28. Fernando Romero, Erika Urdaneta. Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social. 2009; 69–79.
29. Rodríguez-Cáceres Claudio, Ramírez-Vielma Raúl, Fernández-Ríos Manuel, Bustos-Navarrete Claudio. Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. Rev. psicol. trab. organ. [Internet]. 2018 [citado 2024 Ene 14]; 34(3):

- 123-133. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000300001&lng=es. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a15>.
30. Alexander Rodríguez López, Nekane Balluerka Lasa, Arantxa Gorostiaga Manterola, Imanol Ulacia Aramendi. El desempeño adaptativo: Implicancias para la gestión de recursos humanos en el sector público. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. 2021; 8–29.
31. ¿Qué es ser Proactivo y cómo serlo en el trabajo? [Internet]. Software DELSOL. 2018 [citado el 14 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.sdelosol.com/blog/laboral/ser-proactivo/>
32. Prado Solar Liana Alicia, González Reguera Maricela, Paz Gómez Noelvis, Romero Borges Karelía. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. *Rev. Med. Electron.* [Internet]. 2014 Dic [citado 2023 Dic 22]; 36(6): 835-845. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004&lng=es.
33. Arbulu, Cesar. (2023). Definición de método hipotético-deductivo. 10.13140/RG.2.2.33789.95200.
34. El portal de la tesis [Internet]. Ucol.mx. [citado el 6 de diciembre de 2024]. Disponible en: https://recursos.ucol.mx/tesis/glosario_terminos_investigacion.php?letter=M
35. López EA. Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. Un estudio de caso. [México]: Universidad Autónoma de Sinaloa; 2011.
36. Lozada J. Investigación Aplicada Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica*

- Indoamérica. 2014; 3(1):47–50. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
37. Müggenburg Rodríguez V. MC, Pérez Cabrera I. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enferm Univ* [Internet]. 2018;4(1). Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2007.1.469>
38. Urbe.edu. [citado el 6 de diciembre de 2024]. Disponible en:
<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>
39. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21 [Internet]. SUSESO: Atención de usuarios. [citado el 20 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>
40. Marticorena IMG. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 [Internet]. [Perú]: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Factores psicosociales relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de los factores psicosociales con el desempeño de los trabajadores de una empresa, Lima 2024</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 20024.</p>	<p>V1: FACTORES PSICOSOCIALES</p> <p>Dimensiones: *Exigencias psicológicas *Trabajo activo y desarrollo de habilidades *Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo *Compensaciones *Doble presencia</p>	<p>Método de investigación Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque de la investigación Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación No experimentada, descriptivo correlacional, de corte transversal</p>
<p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la dimensión exigencias psicológicas de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores? ¿Cómo se relaciona la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los</p>	<p>Objetivos específicos Identificar cómo se relaciona la dimensión exigencias psicológicas de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores. Identificar cómo se relaciona la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores psicosociales con el</p>	<p>Hipótesis específica Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión</p>	<p>V2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones: *Desempeño de la tarea *Desempeño contextual *Desempeño</p>	<p>Población, muestra y muestreo Muestra censal de 80 personas, muestreo no probabilístico por conveniencia</p>

<p>factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores? ¿Cómo se relaciona la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores? ¿Cómo se relaciona la dimensión compensaciones de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores? ¿Cómo se relaciona la dimensión doble presencia de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores?</p>	<p>desempeño laboral de los trabajadores. Identificar cómo se relaciona la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores. Identificar cómo se relaciona la dimensión compensaciones de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores. Identificar cómo se relaciona la dimensión doble presencia de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores.</p>	<p>trabajo activo y desarrollo de habilidades de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024. Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024. Hi5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia de los factores psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024.</p>	<p>adaptativo *Desempeño proactivo</p>
---	--	---	---

Anexo 2: Instrumento 1

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES

Cuestionario SUSESO / ISTAS21 versión breve

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

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

A. Datos demográficos

1. Sexo

a) Hombre

b) Mujer

2. ¿Qué edad tiene?

a) Menos de 26 años

b) Entre 26 y 35 años

c) Entre 36 y 45 años

d) Entre 46 y 55 años

e) Mas de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual

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

1		
2		
3		
4		

¿En qué estamento / nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc)

1		
2		
3		
4		

¿En que departamento, unidad o sección trabaja usted?

1		
2		
3		
4		

II.- Sección específica de riesgo psicosocial

Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/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		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Esta preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuando 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?					

Anexo 3: Instrumento 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario de desempeño laboral

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al desempeño laboral. Le agradeceré responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Contesta según la siguiente escala:

Nunca (1)

Pocas veces (2)

A veces (3)

Muchas veces (4)

Siempre (5)

N°		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso (a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecibles					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de mis compañeros					
	DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien del trabajo					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre mis compañeros					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

ANEXO 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Rosa Raquel Belsuzarri Victorio

Título: Factores psicosociales relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado “Factores psicosociales relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Lima 2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es: Determinar la relación de los factores psicosociales con el desempeño de los trabajadores de una empresa, Lima 2024. Su ejecución permitirá crear medidas de control en la prevención de futuros daños, siendo beneficioso en la salud de los trabajadores.

Procedimientos

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

- Tendrá que resolver de forma individual 2 cuestionarios
- Rellenará el “Cuestionario SUSESO/ISTAS21”
- Rellenará el “Cuestionario de desempeño laboral”

Los cuestionarios pueden demorar unos 45 minutos aproximadamente. Los resultados se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no significara ningún riesgo a su persona.

Beneficios

Usted se beneficiará porque su participación en el estudio brindará información valiosa, para la mejora de su salud y trabajo.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá 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 paciente

Si usted se siente incómodo durante el relleno de los cuestionarios, 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 la 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 que 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
Nombre:
DNI

Participante
Nombre:
DNI

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 7% 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	uwiener on 2023-04-02 Submitted works	3%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
3	Universidad Wiener on 2024-03-16 Submitted works	2%
4	hdl.handle.net Internet	1%
5	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-14 Submitted works	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	Universidad Wiener on 2025-02-12 Submitted works	<1%