



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores de salud de un
policlínico de Surco, 2026

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autor: Iparraguirre Manco, Vasco Alejandro


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2357-1526>

Asesor: Mg. Arellano Sacramento, César

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5958-8118>

Lima – Perú

2026

 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, Iparraguirre Manco, Vasco Alejandro Egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral de los trabajadores de salud de un Policlínico de Surco, 2026" Asesorado por el docente: Arellano Sacramento, César Con DNI 40294542 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5958-8118> tiene un índice de similitud de (dieciséis) (16)% con código oid: 14912:582318223 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.

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:



.....
 Firma de autor
 Vasco Alejandro Iparraguirre Manco
 DNI: 72440395



.....
 Firma
 Arellano Sacramento Cesar
 DNI: 40294542

Lima, 23 de abril de 2026

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria (opcional).....	2
Agradecimiento (opcional).....	3
<i>Abstract</i> (inglés)	10
Introducción	11
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación.....	18
1.4.1 Teórica.....	18
1.4.2 Metodológica.....	19
1.4.3 Práctica	19
1.5 Limitaciones de la investigación	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes de la investigación.....	21
2.2 Bases teóricas	27
2.3 Formulación de hipótesis	38
2.3.1 Hipótesis general.....	38
2.3.2 Hipótesis específicas	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	42

3.1. Método de investigación	42
3.2. Enfoque investigativo	42
3.3. Tipo de investigación.....	43
3.4. Diseño de la investigación.....	43
3.5. Población, muestra y muestreo	44
3.6. Variables y operacionalización	45
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7.1. Técnica	47
3.7.2. Descripción	47
3.7.3. Validación.....	49
3.7.4. Confiabilidad.....	50
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	50
3.9. Aspectos éticos	50
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	51
4.1 Resultados.....	51
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	51
Fueron analizados datos correspondientes a 83 trabajadores sanitarios de un policlínico de Surco.	51
Tabla n. 1 Frecuencias de las variables de estudio desempeño laboral y riesgo psicosocial.....	51
Tabla n. 3:	54
Gráfico n. 1: Diagrama de dispersión de los puntajes del Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral en trabajadores de un policlínico de Surco 2025.	54
Tabla n. 4: Coeficiente de correlación entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una clínica de Surco 2025.	55
Gráfico n. 2.....	56
Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.....	57
Gráfico n. 3.....	58
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	58

Gráfico n. 4.....	59
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	60
Gráfico n. 5.....	62
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	62
Gráfico n. 6.....	64
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	64
Gráfico n. 7.....	66
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	66
Gráfico n. 8.....	68
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	68
Gráfico n. 9.....	70
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	70
Gráfico n. 10.....	72
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	72
Gráfico n. 11.....	74
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	74
Gráfico n. 12.....	76
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	76
Gráfico n. 13.....	78
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	78
Gráfico n. 14.....	80
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	80
Gráfico n 15.....	82
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	82
Gráfico n. 16.....	84
-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.	84
4.1.3. Discusión de resultados.....	86
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
5.1 Conclusiones	90
5.2 Recomendaciones	93
REFERENCIAS	98

ANEXOS.....	103
Anexo 1: Matriz de consistencia	103
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	115
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....	116
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin.....	122
Tabla n. 1 Frecuencias de las variables de estudio desempeño laboral y riesgo psicosocial.....	51
Tabla n. 2:	52
Tabla n. 3:	54
Gráfico n. 1: Diagrama de dispersión de los puntajes del Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral en trabajadores de un policlínico de Surco 2025.	55
Tabla n. 4: Coeficiente de correlación entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una clínica de Surco 2025.	56
Gráfico n. 2.....	57
Tabla n. 5:	58
Gráfico n. 3.....	59
Tabla n.6:	60
Gráfico n. 4.....	60
Tabla n. 7:	61
Gráfico n. 5.....	62
Tabla n. 8:	63
Gráfico n. 6.....	64
Tabla n. 9:	65
Gráfico n. 7.....	66
Tabla n.10:	67
Gráfico n. 8.....	68
Tabla n.11:	69
Gráfico n. 9.....	70
Tabla n. 12:	71
Gráfico n. 10.....	72

Tabla n.13:	73
Gráfico n. 11.....	74
Tabla n. 14:	75
Gráfico n. 12.....	76
Tabla n. 15:	77
Gráfico n. 13.....	78
Tabla n. 16:	79
Gráfico n. 14.....	80
Tabla n.17:	81
Gráfico n. 15.....	82
Tabla n. 18:	83
Gráfico n. 16.....	84
Tabla n.19:	85
Gráfico n. 17.....	86

Resumen (español)

Objetivo: “Identificar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025”. **Materiales y método:** la metodología que se usó fue hipotética-deductiva, con un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, con una población de 94 profesionales de salud a los que se aplicaron cuestionarios validados.

Resultado: los riesgos psicosociales y el desempeño laboral tienen una relación lineal directa (Rho: 0.720; p= 0.000). Mostrando que la dimensión apartamiento (Rho= 0.398, p= 0.000), carga de trabajo (Rho= 0.461; p= 0.000) y liderazgo (Rho= 0.478; p= 0.000) tuvieron una relación débil con el desempeño y, la dimensión seguridad (Rho= 0.745; p= 0.000), condiciones de trabajo (Rho= 0.744; p= 0.000) y motivación del trabajo (Rho= 0.728; p= 0.000) se relacionaron con un nivel medio con el desempeño. **Conclusión:** La existencia de riesgos psicosociales ejerce influencia sobre el desempeño laboral de los sujetos del presente trabajo.

Palabras clave:

Rendimiento Laboral, Impacto Psicosocial, Personal de Salud (DeCS)

Abstract (inglés)

Objective: “To identify the relationship between psychosocial risk and job performance in health workers at a polyclinic in Surco, 2025”. **Materials and method:** the methodology used was hypothetical–deductive, with a quantitative, non-experimental, and correlational approach, involving a population of 94 healthcare professionals to whom validated questionnaires were administered. **Result:** psychosocial risks and job performance have a direct linear relationship (Rho: 0.720; $p = 0.000$). Showing that the dimensions of separation (Rho= 0.398, $p= 0.000$), workload (Rho= 0.461; $p= 0.000$) and leadership (Rho= 0.478; $p= 0.000$) had a weak relationship with performance, and the dimensions of security (Rho= 0.745; $p= 0.000$), working conditions (Rho= 0.744; $p= 0.000$) and work motivation (Rho= 0.728; $p= 0.000$) were related to a medium level with performance. **Conclusion:** The existence of psychosocial risks influences the work performance of the subjects of the present study.

Key words:

Work Performance, Psychosocial Impact, Health Personnel (DeCS)

Introducción

Actualmente, los trabajadores de salud se encuentran expuestos a diversos riesgos psicosociales que pueden repercutir en su desempeño laboral. Esta situación ha adquirido relevancia, ya que influye en el nivel de lo que satisface y motiva a cada trabajador dentro del lugar de trabajo. En ese contexto, se formuló como principal objetivo: “Identificar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025”. El presente trabajo de investigación plantea cinco capítulos, entre ellos: El primer capítulo aborda el planteamiento del problema, acercando al lector hacia las dificultades de las variables. Luego la formulación del problema y objetivos generales y específicos (los cuales son reflejo de las dimensiones de la variable independiente). Asimismo, se presentan las justificaciones teóricas, metodológicas y prácticas, para finalmente concluir con las limitaciones del estudio. En el adyacente capítulo, el marco teórico enmarca conceptos de “riesgo psicosocial” y el “desempeño laboral” en el personal de salud, asimismo, se expresa los antecedentes del estudio. En el tercer capítulo se desarrolló la metodología siendo no experimental, ya que no se interviene en la variable independiente, asimismo, se explica cómo se desarrolló la elección de los sujetos, se menciona la revisión del proyecto por el comité de ética. En los capítulos cuatro y cinco, se describió los resultados del estudio, tanto descriptivo como inferencial y la discusión del estudio. El último capítulo se desarrolla conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales comprenden aquellas condiciones, entornos o situaciones laborales que tienen alta probabilidad de afectar de manera negativa la salud mental, física y social de los empleados. La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** indica que factores organizacionales, ambiente profesional y elementos externos al trabajo interactúan y pueden influir en el bienestar, desempeño y satisfacción laboral. En este sentido, el "riesgo" se refiere a la posibilidad de que una persona experimente daños o efectos adversos en su salud al estar expuesta a estos factores psicosociales. Entender esta interacción es clave, ya que un impacto negativo entre estos elementos puede llevar a problemas emocionales o a cambios bioquímicos que deriven en enfermedades mentales o físicas. A nivel global, se estima que estos riesgos provocan la pérdida de alrededor de 12,000 millones de días de trabajo al año, generando pérdidas económicas de aproximadamente 1 billón de dólares anuales. Sin embargo, equilibrar el factor humano con las condiciones laborales puede mejorar tanto la salud de los empleados como su rendimiento (1, 2).

El desempeño laboral engloba acciones y conductas que los empleados llevan a cabo para cumplir con las metas y objetivos que contribuyen al éxito organizacional. Sin embargo, este puede verse afectado por la presencia de riesgos psicosociales. Esta variable, dentro de la psicología organizacional, facilita el análisis, la comprensión y la explicación de factores que afectan en el progreso de las organizaciones. (1, 3)

Según la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT), varios trabajadores experimentan una presión considerable para satisfacer las demandas de la institución. La implementación de nuevas tecnologías y los cambios que conllevan han alterado el ritmo de vida de los empleados, quienes a menudo consideran que estar siempre disponibles o responder rápidamente a las solicitudes es sinónimo de un buen desempeño. Esta percepción puede generar conflictos que afectan su conducta y les impiden cumplir con las expectativas laborales (1, 4).

En el entorno laboral, los riesgos psicosociales suelen traducirse en estrés, lo cual impacta la salud de los empleados y, en consecuencia, su rendimiento laboral. Diversos estudios internacionales han demostrado el efecto negativo de estos riesgos en la eficiencia del trabajo, vinculándolos a problemas de organización dentro de las instituciones (5, 6).

En Ecuador, una investigación realizada en el Hospital Básico Píllaro sobre la asociación entre el riesgo psicosocial y el rendimiento laboral se encontró que la exposición a estos riesgos fue moderada, con mayor incidencia en los aspectos relacionados con la compensación y las demandas psicológicas., con un 62% y 62.80%, respectivamente. Aunque la exposición aún no

es alta, se advirtió que podría incrementarse con el tiempo, por lo que se sugirió el desarrollo de guías para reducir dicha exposición. En otra investigación en Riobamba, también en Ecuador, se encontró una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, observándose que un 60% de las dimensiones de la variable riesgo, los empleados presentaban una alta exposición, lo cual constituye un riesgo para su salud (7).

En 2017, Huarac realizó un estudio en un “Centro de Salud de San Juan de Lurigancho”, encontrando correlación negativa con el riesgo psicosocial y el rendimiento profesional, esto indica que a mayor amenaza psicosocial, menor es la productividad o el desempeño, con cifras de 55.3% y 47.2%, respectivamente. De manera similar, Yapias realizó otra investigación en el laboratorio clínico HFMS en Tarma, concluyendo que una mayor exposición a riesgos psicosociales se asocia con un menor rendimiento laboral entre los profesionales, mostrando una relación clara entre ambas variables y un nivel medio del 60% (8).

La medición de los riesgos psicosociales es fundamental debido a su impacto en el desempeño de los trabajadores de salud. Estos riesgos, por su naturaleza, pueden ser persistentes y prolongados, causando desgaste físico y mental que afecta la productividad, la capacidad de respuesta, la calidad del servicio y el rendimiento laboral. Esto incrementa la vulnerabilidad de los empleados, exponiéndolos a problemas de salud como ansiedad, trastornos dermatológicos y cardiovasculares, insomnio y adicciones, y contribuye al ausentismo laboral.

Por lo tanto, resulta relevante realizar una investigación sobre estos factores psicosociales y el rendimiento laboral en todo el equipo de salud del “Policlínico Surco Salud”, ya que los hallazgos permitirán establecer medidas preventivas para el personal sanitario y optimizar su desempeño.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la carga de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?

- ¿Cuál es la relación del desarrollo de competencias y desempeño laboral en los trabajadores de un policlínico en Surco, 2025?

- ¿Cuál es la relación del liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?

- ¿Cuál es la relación de la claridad de rol y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?

- ¿Cuál es la relación de la organización del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?

- ¿Cuál es la relación de las exigencias y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?

- ¿Cuál es la relación del soporte y apoyo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?

- ¿Cuál es la relación del apartamiento y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?
- ¿Cuál es la relación de la inclusión laboral y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?
- ¿Cuál es la relación de la motivación del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?
- ¿Cuál es la relación de la autonomía del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?
- ¿Cuál es la relación de las condiciones de trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?
- ¿Cuál es la relación de la interfase laboral/familiar y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?
- ¿Cuál es la relación de la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?
- ¿Cuál es la relación de la salud percibida y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?
- ¿Cuál es la relación de la satisfacción con el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación de la carga de trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación del desarrollo de competencias con el desempeño laboral en los trabajadores de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación del liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de la claridad de rol y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de la organización del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de las exigencias y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación del soporte y apoyo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación del apartamiento y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de la inclusión laboral y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de la motivación del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de la autonomía del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.

- Identificar la relación de las condiciones de trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de la interfase laboral/familiar y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de la salud percibida y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.
- Identificar la relación de la satisfacción con el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Comprender estas condiciones psicológicas que inciden al desenvolvimiento laboral es esencial en un entorno profesional cada vez más dinámico y desafiante. Estos riesgos no actúan de forma unidireccional; por el contrario, pueden influenciarse mutuamente. En este contexto, los riesgos psicosociales se han convertido en un factor clave que impacta significativamente en la efectividad de los empleados. Esta justificación teórica examina la interacción entre ambas variables y su influencia recíproca. Por otro lado, las teorías sobre riesgos psicosociales se fundamentan en el modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek, el cual plantea que el riesgo laboral está relacionado tanto con las demandas del trabajo como con el nivel de control que el trabajador tiene sobre sus actividades. Además, señala que cuando las demandas son elevadas y el control es limitado, los riesgos psicosociales aumentan, lo que puede llevar a problemas de salud.(9).

Varias teorías sobre el rendimiento en el trabajo, como la “Teoría de la Expectativa de Vroom”, señalan que factores como la motivación, las recompensas, los objetivos y la percepción de equidad juegan un papel crucial en el rendimiento profesional y personal. Esta teoría enfatiza que un ambiente laboral que favorezca la motivación puede mejorar el desempeño. En este sentido, la presente justificación se centra en reconocer que ambas variables están profundamente interrelacionadas, y que entender esta conexión es esencial para elaborar estrategias de gestión que mitiguen los riesgos psicosociales (10).

1.4.2 Metodológica

En esta investigación se utilizarán cuestionarios como métodos para obtener información sobre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral. Estos instrumentos serán un punto clave para conocer la relación entre estas dos variables estudiadas y brindarán una herramienta específica a la población que labora en el Policlínico de Surco; siendo esta un nexo para la mejora continua. Esta dispondría de una metodología hipotética-deductiva ya que la veracidad del presente método se cimienta en poner a prueba la veracidad de las hipótesis que se planteen. Por otro lado, tendrá un enfoque cuantitativo ya que posee procesos ordenados y secuenciales que comprobarán dichas interrogantes a su vez que también será aplicada y correlacional porque se aplicarán conocimientos obtenidos a la par que se adquieren más después de haber hecho el estudio, y también buscará comprender la relación entre estas variables (11).

1.4.3 Práctica

Con base en los resultados obtenidos, esta sección busca ampliar el entendimiento sobre la exposición de los trabajadores de un policlínico a factores psicosociales y su efecto en el desempeño laboral. Los hallazgos podrán ser utilizados por el director o los jefes de servicio para gestionar de manera efectiva estos riesgos y desarrollar estrategias clave para mejorar la

situación. Al abordar proactivamente este factor en el entorno laboral, el centro favorecerá el bienestar mental del colaborador, lo cual contribuirá a fortalecer su desempeño.

1.5 Limitaciones de la investigación

Los pocos sujetos que laboran en el ámbito institucional. La situación de honestidad ante una crítica a la institución, que salió mostrada en el piloto, pero que fue solucionado para el estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Hormaza et al. (2021) (12) desarrollaron un estudio en Colombia con el objetivo de “Determinar si los factores de riesgo psicosocial y estrés presentes en el personal de urgencias del E.S.E Centro Hospital Luis Antonio Montero de Potosí durante el 2021 afectan negativamente su desempeño laboral”. Este estudio aplicó una metodología correlacional y analítica-cuantitativa, utilizando herramientas del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana para evaluar el riesgo psicosocial, mientras que el desempeño laboral fue medido con un instrumento propio de los autores llamado “Formato de Evaluación de Desempeño Laboral”. Los resultados mostraron que el riesgo psicosocial alcanzó un nivel elevado (86%), siendo la dimensión de recompensas la más destacada con un 57% de riesgo. Respecto al desempeño laboral, se observó un nivel sobresaliente del 84%, lo que sugiere la conveniencia de implementar incentivos para mantener estos niveles de rendimiento. En conclusión, aunque los riesgos psicosociales en el área de urgencias fueron altos, el desempeño del personal fue destacado.

Macías (2021) (13) llevó a cabo un estudio en Ecuador con el propósito de “determinar cómo influyen los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los empleados de la Clínica María Auxiliadora”. Este tuvo el enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de correlación. La muestra eran 70 empleados, utilizando un cuestionario de riesgos psicosociales desarrollado por el “Ministerio de Trabajo de Ecuador” y basado en una escala Likert. Para la evaluación del desempeño laboral, se diseñó un instrumento adaptado al manual de funciones del establecimiento. Los datos obtenidos mostraron que el 59% de empleados presentaban un nivel bajo de riesgo, otro 41% se encontraba en un nivel medio, resaltando la importancia de gestionar estos riesgos. En cuanto al desempeño laboral, el área administrativa mostró un 55% de buen rendimiento, y el área operativa un 48%, obteniendo una correlación débil de -0.117. En conclusión, el estudio sugiere que el factor psicosocial tiene una baja incidencia en el desempeño de los colaboradores en esta clínica ecuatoriana.

Páez et al. (2021) (14) realizaron un estudio en Quito, Ecuador, con el fin de “identificar los factores psicosociales de riesgo a los que están expuestos los trabajadores administrativos de una institución pública”. Este estudio utilizó un enfoque mixto, de tipo correlacional y transversal, y empleó como herramientas de recolección un cuestionario “Evaluación de Factores Psicosociales F Psico 3-0” y el “Cuestionario de desempeño laboral por competencias del Museo de la Ciudad”. Los hallazgos revelaron un riesgo muy alto en un 47.5% de los participantes; no obstante, el desempeño laboral fue eficiente, alcanzando el 67.5%. En conclusión, se identificó una relación inversa entre ambas variables, donde, a pesar de un alto nivel de riesgo psicosocial, el personal mostró un desempeño eficiente.

Hernández (2020) (15) llevó a cabo un estudio en Colombia con el objetivo de “explorar la relación entre los factores de riesgo psicosocial que afectan a los empleados de una empresa de fabricación de carrocerías y su impacto en el desempeño laboral”. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, correlacional y empírico-analítico, empleando datos estadísticos. Para evaluar el riesgo psicosocial, se aplicó "La batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social", mientras que para medir el desempeño laboral se utilizó un formato facilitado por la propia empresa. Los resultados mostraron que el 100% de los 92 empleados de la muestra estaban expuestos a altos riesgos psicosociales, con un 75% en alto riesgo en la dimensión de "exigencias". En cuanto al desempeño, se observó que el 14% de los trabajadores tenía un rendimiento bajo, de los cuales el 76.47% correspondía a hombres y el 23.53% a mujeres. En conclusión, la exposición a riesgos psicosociales afecta negativamente el rendimiento laboral, especialmente en el grupo masculino.

Pozo (2018) (16) realizó una investigación en Ecuador con el propósito de "identificar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los riesgos principales vinculados al desempeño laboral, en particular con la rotación del personal". La investigación utilizó una metodología descriptiva y empleó el instrumento ISTAS 21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) para medir los riesgos psicosociales. Los hallazgos revelaron que los riesgos asociados con la inseguridad fueron elevados (81%) y los relacionados con la estima alcanzaron un 73%, resultados que se consideran desfavorables. En conclusión, estos resultados se presentaron de manera general, sin un análisis individual, destacando que los empleados operan en un entorno emocional debido a la exposición a transferencias de emociones y sentimientos, lo cual se relaciona con las exigencias psicológicas.

Nacionales

Millones (2022) (17) llevó a cabo un estudio con el objetivo de "determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en un establecimiento I-3 de Lambayeque, 2022". El estudio empleó una metodología básica, cuantitativa, no experimental y descriptivo de correlación. Para medir los riesgos psicosociales fue utilizado el cuestionario SUSESO/ISTAS 21, con el desempeño laboral se aplicó el cuestionario de Koopmans, adaptado por Jordán, ambos con alfa de Cronbach de 0.84 y 0.74, de manera correspondiente. Los datos obtenidos evidenciaron que el 50% de los sujetos alcanzó un valor alto en la dimensión de exigencias psicológicas, mientras que el 50% restante presentó un nivel regular, lo cual también se observó en las dimensiones de control del trabajo y apoyo social. Sin embargo, las dimensiones de compensaciones y doble presencia mostraron niveles regulares, con un 74% y 53%, respectivamente. En cuanto al desempeño laboral, este se mantuvo alto a pesar de los elevados niveles de riesgo, con un 53% en nivel alto y un 47% en nivel regular. En conclusión, se encontró una relación moderada entre ambas variables, con coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.506 y una significancia bilateral de 0.004, indicando una relación positiva moderada.

Duran (2022) (18) llevó a cabo un estudio con el objetivo de "determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de radiología en la ciudad de Lima, con un enfoque en la mejora de la gestión de los servicios de salud". El estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional de tipo transversal, utilizando de herramientas la "Ficha de evaluación de riesgos psicosociales" y la "Ficha de evaluación del desempeño laboral", provenientes y adaptadas por "Namay". De acuerdo a los datos obtenidos, se indicó que el nivel de riesgo fue moderado (62%), mientras que el desempeño laboral alcanzó un nivel alto (61.2%).

En cuanto a las exigencias psicológicas, el 61% de los encuestados experimentó alta presión, el 28% una presión moderada y el 11% baja. En la dimensión de compensaciones, el 74% reportó un nivel moderado, el 21% bajo y el 5% alto. En cuanto al desempeño laboral, el 46% mostró una calidad alta, mientras que solo el 8% registró un nivel bajo. En lo relativo a las relaciones interpersonales, el 79% alcanzó un nivel alto, el 12% moderado y el 8% bajo. En conclusión, se observó una relación significativa y positiva entre las variables, sugiriendo que, a más conocimiento de los riesgos psicosociales, el desempeño profesional tiende a mejorar, y de forma inversa.

Chumioque (2022) (19) realizó un estudio en Chiclayo con el objetivo de "determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021". El estudio empleó una metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional, con una muestra de 108 galenos. Se aplicaron dos cuestionarios: uno para evaluar el factor psicosocial y otro para el desempeño, fundamentado en el modelo de Yapias. Dichos resultados evidenciaron una relación negativa entre ambas variables, con un Spearman de -0.60. En rigor, estos factores impactan negativamente en el desempeño, ya que su presencia conduce a un rendimiento deficiente.

Yapias (2021) (20) realizó un estudio en Lima con el objetivo de "determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico HFMS en tiempos de COVID-19". El estudio metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 tecnólogos médicos de laboratorio clínico, y para la recolección de datos se empleó la encuesta ISTAS21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) adaptada para evaluar los riesgos, junto con el

cuestionario de desempeño laboral de Yabar. Según los datos obtenidos, el 60% de participantes se encontraba a nivel medio de riesgo, el 26.7% estaba en un nivel alto. En cuanto a las dimensiones, las exigencias psicológicas se ubicaron en nivel medio (53.3%), el trabajo activo en un 66.7%, y la doble presencia en un 56.7%, mientras que las otras dimensiones registraron un nivel bajo. Respecto al desempeño, el 70% de los participantes tuvo mediano nivel, y un 10% presentó un bajo nivel. Respecto a compensaciones alcanzó un nivel medio en el 70% de los casos. En conclusión, se halló significancia entre la relación de los riesgos y desempeño, indicando que, a más presencia de riesgos psicosociales, menor será el rendimiento.

Namay (2021) (21) realizó un estudio con el objetivo de "establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de laboratorio clínico de un establecimiento de salud III-1 en Callao". Dicha investigación empleó una metodología básica y cuantitativa, de tipo hipotético-deductivo, transversal, correlacional y no experimental. La muestra fueron 35 personas, a quienes se aplicaron el instrumento "SUSESO/ISTAS21 (Superintendencia de Seguridad Social / Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud)" para medir riesgos, y otro creado, validado por juicio de expertos, para evaluar el desempeño laboral. Los resultados indicaron que algunos profesionales presentaban un nivel medio de riesgos, principalmente en el apartado de exigencias psicológicas, mientras que el 31% se encontraba en un alto nivel. La dimensión de "apoyo social", tuvo casi un 50% (nivel medio) y casi un 35% (alto). Un cincuenta y cuatro por ciento tuvo, en compensaciones, un nivel medio, otro un 20% alto. La dimensión de doble presencia predominó en un bajo nivel (46%), mientras que el 17% alcanzó un nivel alto. En rigor, el 77% de los sujetos estaban en un nivel medio de riesgos. Respecto al desempeño, el 51% de los profesionales mostró desempeño regular, el 40% desempeño óptimo y un 9% un rendimiento bajo. Conclusión, los resultados revelan una relación

moderada, negativa e inversamente proporcional entre factores psicosociales y el desempeño profesional, evidenciando que estos riesgos afectan la salud emocional y mental, con un impacto negativo en el rendimiento profesional.

Zuñe (2021) (22) llevó a cabo un trabajo de investigación con el objetivo de "determinar la relación entre la gestión de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público". La investigación empleó fue básica con diseño descriptivo, no experimental, propositiva y transversal, y cuantitativo-correlacional. Los instrumentos utilizados eran hechos por Zuñe. Los hallazgos mostraron que la gestión de estos riesgos, el 9.5% se ubicaba en un bajo nivel, el 76.2% en un nivel medio y el 14.3% en un alto nivel. En lo referente al desempeño laboral, el 4.8% presentó un bajo nivel, el 28.6% un nivel medio y el 66.7% un alto nivel. En conclusión, se confirmó la asociación que hay en la gestión de riesgos y el desempeño, con el 76.2% de los participantes en nivel medio en la variable principal y el 66.7% en nivel alto para el desempeño.

2.2 Bases teóricas

Riesgo psicosocial

Las teorías, representadas como paradigmas, constituyen la base conceptual que sustenta las investigaciones. Según la teoría de Karasek y Theorell, los efectos sobre la salud y el comportamiento relacionados con el trabajo surgen de la interacción entre las demandas psicológicas y los aspectos estructurales del trabajo, asociados con la capacidad de tomar decisiones. Actualmente, esta teoría se utiliza ampliamente para explicar las relaciones entre los factores psicológicos y sociales en el medio laboral, incidiendo en la satisfacción y el rendimiento del trabajador. (23)

Por otro lado, La teoría del desgaste de Lazarus y Folkman ofrece una explicación detallada de cómo las personas perciben y responden a situaciones estresantes. Esta teoría resulta particularmente relevante en el ámbito laboral, donde estos riesgos podrían generar reacciones emocionales, cognitivas y también fisiológicas en trabajadores. Factores como demandas elevadas, conflictos del trabajo y trabajo activo podrían avivar el proceso de evaluación descrito por los autores. Entonces, la presente teoría proporciona la perspectiva útil para analizar cómo los empleados perciben y manejan los riesgos psicosociales en su entorno laboral. Comprender la manera en que los trabajadores captan y contestan ante estas situaciones permite diseñar estrategias de intervención orientados a promover su bienestar mental,; a su vez que favorece un mejor desempeño profesional. (24)

“El Modelo Tripartito del Bienestar Psicológico de Corey Keyes” ofrece un enfoque valioso para comprender la unión entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el bienestar de cada trabajador. De acuerdo con este modelo, el bienestar psicológico va más allá de la simple ausencia de trastornos mentales, ya que también considera la existencia de factores positivos que favorecen una vida equilibrada y plena. Dentro del contexto laboral, este enfoque permite evaluar cómo las condiciones de trabajo repercuten en las dimensiones emocional, psicológica y social del bienestar. Por ello, identificar y abordar estos elementos contribuye a que las organizaciones generen ambientes de trabajo más saludables y productivos. (25)

En 1984, la “Oficina Internacional del Trabajo (OIT)” precisó a los riesgos como "interacciones entre el entorno laboral, las características del trabajo, las condiciones organizacionales y las capacidades, necesidades y cultura del trabajador, junto con factores personales ajenos al trabajo

que, según las percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo". Cuando existe una interacción negativa entre factores humanos y condiciones laborales, se presentan dificultades emocionales, modificaciones en la conducta y alteraciones bioquímicas, que eventualmente podrían desencadenar trastornos de tipo físico o mental. (26)

Según Benavides et al. (27), estos riesgos provienen del ámbito organizacional y no del individual. Estos riesgos afectan negativamente la salud de los empleados, pudiendo generar estrés u otras condiciones que alteren su capacidad para resolver problemas o su rendimiento en las tareas requeridas.

Dimensiones de los riesgos psicosociales

Acorde al instrumento creado para el medio nacional y teniendo como base a la OMS se definen principalmente por la **carga de trabajo** y la **salud percibida** la cual hace referencia a las actividades que abarcan una gran porción del tiempo laboral, esta se encuentra vinculada al “modelo demanda control y apoyo hecho por Karasek y Theorell”. La “Organización Mundial de la Salud” comenta que el exceso y falta de trabajo pueden generar problemas en la persona, al mismo tiempo que recomienda el desarrollo de condiciones de trabajo seguras mediante la implementación de políticas y prácticas que minimicen el estar expuestos a los peligros físicos, químicos, biológicos y psicosociales, salvaguardando así la integridad de los trabajadores. En cuanto al **desarrollo de competencias** y la **seguridad**, es dada por el equipo de gestión o jefe(s) con el objetivo de la promoción profesional, fomentando su crecimiento proporcionándole

talleres, instrumentos o cursos para que el trabajador pueda aflorar su potencial para beneficio propio y posteriormente aplicarlo en la organización donde labora. (28, 29).

El **liderazgo** comprende la función de dirigir a un sector de personas, aflorar sus capacidades y lograr que aporten o contribuyan a la realización de los objetivos en una organización, por ende, un líder debe tener la capacidad de adaptarse ante cualquier eventualidad o situación emergente, tomar decisiones adecuadas y tener poder resolutivo. Para la OMS, el liderazgo se debe acompañar de una buena capacidad de gestión, esto asegurará un buen desempeño en el ejercicio del líder durante su estancia en una organización (29, 30).

La **claridad de rol** según la OMS comprende un aspecto crítico de los riesgos psicosociales dentro del trabajo, enfocándose en la claridad y definición de las responsabilidades dentro de su puesto. Si este no está bien definido, será una fuente de estrés el cual incidirá negativamente en la salud mental del profesional. Por otro lado, la sobrecarga e insuficiencia del rol, también podrían afectar el desempeño (29).

En cuanto a la **organización del trabajo**, la cual deriva de la dimensión estructura y cultura organizacional de la OMS, son los valores, creencias y comportamientos que caracterizan a una organización y que de alguna manera influyen en la forma en que sus integrantes interactúan entre sí. Si esta es positiva puede prevenir problemas de salud mental. Si un mal líder o jefe, tiene una mala gestión, por ende, creando una mala cultura en la organización, impactará negativamente en los trabajadores, sintiendo así que laborar dentro de esta es una amenaza a la libertad individual, la identidad y autonomía (29).

Referente a las **exigencias y satisfacción laboral**, la OMS dice que está conformada por el nivel de complejidad y las habilidades necesarias para hacerlas. Si este no es adecuadamente gestionado o si se vuelve monótono y carente de retroalimentación sobre el desempeño, afectará negativamente al trabajador generando así, desmotivación, estrés, entre otros (29).

El **sopORTE y apoyo** según la “Organización Mundial de la Salud”, se manifiesta en el nivel de involucramiento de los trabajadores en el procesamiento de toma de decisiones que afecten a su labor y en que se fomente un ambiente de salud mental y bienestar a través de una cultura de apoyo, especialmente en condiciones de carga laboral elevada (29).

El **apartamiento e inclusión** para la OMS, comprenden las relaciones interpersonales dentro del trabajo. Son fundamentales para la creación de un entorno laboral saludable y positivo, donde se fomente la participación de todos los individuos, sin importar su género, raza, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros. Se manifiestan de distintas formas entre ellas, la comunicación, apoyo emocional y resolución de problemas o conflictos. Siguiendo la misma línea, estas relaciones interpersonales contribuyen a un mejor bienestar psicológico, disminuyendo así los niveles de estrés y mejorando la satisfacción en el trabajo. Finalmente, las relaciones interpersonales, dentro y fuera del trabajo, se consideran un factor moderador y los efectos adversos de la exposición a los riesgos psicosociales son más probables cuando estas relaciones brindan poca inclusión (29).

La **motivación del trabajo** son los factores que fomentan al trabajador a mantener y mejorar sus tareas, por ende, la motivación es un elemento esencial en los individuos para poder llegar a los

objetivos de la organización. Dentro del ámbito laboral, se necesitan herramientas las cuales incentiven o motiven al profesional a realizar su trabajo de forma satisfactoria (31).

La **autonomía del trabajo** es el grado de control y libertad que los trabajadores poseen sobre sus deberes y entorno laboral. La autonomía laboral es fundamental en el diseño del trabajo, ya que les brinda a los colaboradores la posibilidad de manejar el ritmo y el método con los que realizan sus tareas, así como de tomar decisiones que impactan en sus funciones y resultados. Esta capacidad de decisión se relaciona con ventajas para la salud física y mental, como la disminución del estrés, junto con un incremento en la satisfacción y el compromiso con el trabajo. Finalmente, la falta de autonomía puede convertirse en una fuente de riesgo psicosocial, contribuyendo así al génesis de problemas de salud mental (32).

Las **condiciones del trabajo** comprenden los factores físicos y materiales que puedan influir en la salud y bienestar del trabajador. Éstas incluyen aspectos como los riesgos ergonómicos, mala ventilación, ruido, exposición química, sobrecarga laboral. Un adecuado entorno puede reducir el riesgo de accidentes y mejorar el confort y eficiencia del trabajador, a su vez minimizar el estrés mental y físico. La OMS enfatiza en que los entornos adecuados tienen la posibilidad de reducir el riesgo de accidentes laborales, mejorando así el desempeño y eficiencia (29).

La **interfase laboral/familiar** habla sobre la situación en la que los trabajadores enfrentan la carga de cumplir, en simultáneo, con las exigencias laborales y familiares. Éste fenómeno puede tener influencia sobre el bienestar físico y mental de los empleados, ya que, debido al esfuerzo de poder conciliar dos roles exigentes se genera un conflicto entre ambos aspectos. Un conflicto

frecuente del trabajo hacia la familia dificultará el cumplimiento de las responsabilidades del hogar, afectando la imagen que se tiene ante los integrantes de la familia. Además, dado que los roles de trabajador y de miembro de familia son elementos fundamentales en la identidad de los adultos, cualquier obstáculo que interfiera en la construcción y conservación de esta identidad, será percibido como una fuente dañina para la salud físico-mental (29).

En conclusión, manejar los riesgos psicosociales es esencial para fomentar un entorno laboral saludable, resguardando el bienestar mental y emocional de los trabajadores, lo que a su vez optimiza su rendimiento. En última instancia, centrarse en la gestión de estos riesgos trae beneficios tanto para los profesionales colaboradores como para la empresa en su conjunto.

Desempeño laboral

Los enfoques teóricos sobre el desempeño laboral estudian los factores que afectan y direccionan la conducta de los empleados en su contexto de trabajo. Un ejemplo de esto es la teoría “motivación-higiene de Herzberg”, que resalta la importancia de agentes que motiven, como el ser reconocido y los logros en la organización, para mejorar el rendimiento y aumentar la satisfacción laboral. Por otro lado, la teoría de las expectativas de Vroom pone énfasis en cómo las expectativas de los empleados sobre el esfuerzo que realizan se traducen en un rendimiento positivo, el cual será reconocido y afectará las decisiones y la implicancia de los profesionales. (33, 34)

El “modelo teórico de Campbell” proporciona una evaluación integral del desempeño, al centrarse en la valoración, las consecuencias e interacciones, aspectos que resultan clave para comprender el desempeño de los empleados en el entorno laboral y fomentar estrategias orientadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales. En el ámbito del desempeño laboral, el Marco Conceptual de Campbell se utiliza para valorar programas que buscan mejorar el rendimiento, como cursos para capacitaciones, incentivos o estrategias en gestión del desempeño. El énfasis de este modelo en seleccionar y transformar estímulos, así como en las interacciones dinámicas de sus elementos y en condiciones del contexto, permite analizar cómo estas intervenciones repercuten tanto en el desempeño de cada persona como en el grupo de trabajadores y, en consecuencia, en el logro de los objetivos establecidos. Asimismo, este enfoque se vincula con el desempeño laboral a través del diseño y la evaluación de programas mediante los cuales la organización implementa acciones destinadas a fortalecer el rendimiento de sus empleados. En este marco, el modelo de Campbell se utiliza para comprender de qué manera se eligen, transforman y estructuran dichas intervenciones, además de cómo la alimentación mutua entre los objetivos del programa favorece el ajuste y la optimización de estas acciones con el fin de alcanzar un desempeño adecuado. (35)

Para la presente investigación, se usará el modelo de Linda Koopmans adaptado al medio nacional desde la versión española de Ramos-Villagrasa, la cual refiere que el desempeño laboral es un concepto amplio que abarca la evaluación del rendimiento de los empleados, no solo en términos de productividad, sino también tomando en cuenta su salud mental y bienestar. Koopmans, con experiencia en el ámbito de la psicología organizacional, aborda el desempeño laboral desde un enfoque integral (36).

Dimensiones del desempeño laboral

Para la versión peruana del mencionado instrumento que evalúa el performance profesional, se mencionaron tres dimensiones las cuales agrupan 14 ítems. Estas dimensiones se componen del **desempeño de la tarea** la cual es el conjunto de actividades y responsabilidades fundamentales que un empleado debe llevar a cabo en su trabajo, las cuales están vinculadas directamente a los objetivos específicos de su cargo. El desempeño de ésta implica la efectividad, eficiencia y calidad con la que un trabajador realiza sus funciones asignadas, contribuyendo así a los resultados de la organización (36).

El **desempeño contextual** son los comportamientos y medidas de un empleado que, aunque no están directamente ligados a las tareas específicas de su puesto, favorecen el ambiente y el funcionamiento general de la organización. Este tipo de desempeño incluye conductas como la colaboración con colegas, el respeto a las normas internas, la disposición para ayudar a otros y la voluntad de contribuir a un clima laboral positivo. Estas acciones promueven un entorno de trabajo armonioso y respaldan de manera indirecta los objetivos de la organización (36).

Finalmente, el **comportamiento laboral contraproducente** se refiere a las comportamientos y actividades de los empleados que se oponen a los objetivos de la organización. Este tipo de comportamiento incluye actitudes que pueden ser perjudiciales para el entorno laboral, como el incumplimiento de normas, la falta de respeto hacia colegas o acciones que afecten la productividad y eficiencia organizacional. Estas conductas no solo interfieren en el buen funcionamiento, sino que también pueden impactar de forma negativa en el clima y la cultura de la organización (36).

En conclusión, para el modelo de Koopmans, el desempeño laboral es un concepto complejo que no se limita solo a la productividad, sino que también incluye factores psicológicos y sociales que influyen en los empleados. Para lograr un desempeño óptimo, no solo es necesario que los trabajadores sean eficientes en sus tareas, sino que también deben gozar de un bienestar integral, que abarque su salud mental, relaciones interpersonales y satisfacción laboral. Así, el bienestar de los empleados es esencial para alcanzar un rendimiento organizacional exitoso y sostenible. Este enfoque integral de Koopmans resulta útil para comprender cómo el ambiente de trabajo impacta tanto en el desempeño como en la salud de los empleados. En este contexto, es fundamental reconocer que el equipo de atención médica desempeña un papel clave en las organizaciones de salud, y los riesgos psicosociales representan amenazas para su bienestar. Si estos riesgos no se gestionan adecuadamente, pueden generar consecuencias más graves. Por lo tanto, es esencial que su trabajo sea reconocido, respaldado y evaluado bajo estrictos estándares de calidad para lograr un desempeño laboral efectivo.

Teoría científica

El instrumento de riesgo psicosocial, Cuestionario de identificación y evaluación de Riesgos Psicosociales en los lugares de trabajo, creado por la Dirección de Intervenciones Estratégica en Salud Pública del Ministerio de Salud tuvo como base en su elaboración a la Organización Mundial de la Salud, la cual dice que los riesgos son ciertos aspectos de la organización, la gestión con el ambiente social en el entorno laboral que pueden generar efectos negativos psicológicos, sociales o físicos en los empleados. Estos incluyen factores como el diseño de las tareas, la carga de trabajo, las demandas emocionales, las relaciones interpersonales en el trabajo, la falta de autonomía y la inseguridad en el empleo. (29, 37)

La OMS destaca que estos riesgos pueden contribuir al desarrollo de problemas de salud mental, estrés y otros trastornos relacionados con el trabajo, impactando tanto en el bienestar de los trabajadores como en la eficacia y productividad de las organizaciones. Por ello, recomienda que las organizaciones implementen estrategias preventivas para reducir estos riesgos y fomentar un entorno de trabajo saludable. (29)

La teoría científica usada por dicha organización mundial se basa en el autor Tom Cox, el cual propone que este modelo plantea un enfoque completo para entender cómo las interacciones entre el entorno de trabajo y las características personales pueden afectar el bienestar de los empleados. Cox resalta que los riesgos psicosociales no solo provienen de factores internos de la organización, como el contenido y la estructura del trabajo, sino también de elementos externos al entorno laboral, los cuales pueden elevar el nivel de estrés y causar efectos negativos en la salud y por ende al desempeño (38).

El instrumento de desempeño laboral, el cual adaptado de la versión española al medio peruano, por el autor Geraldo tuvo como base principal el Work Performance Questionnaire de la autora Koopmans et al. En este modelo desempeño laboral como un concepto amplio y multidimensional que abarca diversas conductas que los empleados manifiestan en su lugar de trabajo. Este performance incluye tanto la realización de las tareas específicas del puesto como otras conductas que influyen en el ambiente y la operación general de la organización. En esta primera instancia, los autores muestran cuatro dimensiones siendo estas: desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño contraproducente. Esta visión integral permite que las organizaciones evalúen el desempeño de sus empleados de forma

completa, considerando tanto su contribución directa al trabajo como su impacto en el ambiente laboral, su adaptabilidad y su capacidad para evitar comportamientos perjudiciales (39).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión desarrollo de competencias y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión desarrollo de competencias y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión claridad de rol y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión claridad de rol y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión organización del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión organización del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión exigencias y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión exigencias y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión soporte y apoyo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión soporte y apoyo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión apartamiento y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión apartamiento y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión inclusión laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión inclusión laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión motivación del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión motivación del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión autonomía del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión autonomía del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión interfase laboral/familiar y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión interfase laboral/familiar y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión seguridad y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión seguridad y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión salud percibida y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión salud percibida y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H1: Existe relación entre la dimensión satisfacción con el trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

H0: No existe relación entre la dimensión satisfacción con el trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

De enfoque hipotético y deductivo, ya que, para “Rodríguez y Pérez”, ejerce como fundamento para desarrollar inferencias posteriores, iniciando con la formulación de una hipótesis basada en leyes deductivas. Su relevancia se encuentra en la capacidad de comprobar la validez de dicha hipótesis a partir de criterios de verdad o falsedad. En consecuencia, este procedimiento facilita la revisión y el ajuste de teorías, conceptos y métodos de investigación. (40)

3.2. Enfoque investigativo

Sampiere señala que es cuantitativo, porque se vincula con los métodos matemáticos, constituyendo procesos estructurados y secuenciales que facilitan la verificación de una hipótesis, ya que mide frecuencias o magnitudes. Este enfoque ofrece resultados que pueden ser correlacionales, descriptivos, explicativos o exploratorios (11).

3.3. Tipo de investigación

Según Murillo, se trata de un enfoque aplicado porque es práctico y empírico, ya que tiene como objetivo poner en práctica los conocimientos adquiridos, al mismo tiempo que se continúa aprendiendo durante el desarrollo de la investigación (41).

Alcance: correlacional.

De acuerdo con Sampieri, este corresponde a un enfoque correlacional, cuyo objetivo es analizar la asociación existente en dos variables o conceptos dentro de un contexto peculiar, empleando herramientas estadísticas. Este enfoque resulta útil para comprender el comportamiento de una variable a partir del análisis de otra con la que se encuentra asociada. (11)

3.4. Diseño de la investigación

La investigación se desarrolla bajo un diseño no experimental, de acuerdo con el enfoque cuantitativo planteado por Sampieri. Esto significa que las variables no son manipuladas de manera directa, sino que se busca analizar la posible influencia que pueden ejercer entre sí. Este enfoque se centra en la observación y medición de los fenómenos o variables dentro de su contexto natural para posteriormente proceder a su análisis. Asimismo, en cuanto al tipo, es transversal, debido a que la recolección de los datos es realizada en un tiempo específico. También presenta un carácter descriptivo, ya que pretende identificar y detallar las principales características de los participantes, grupos o fenómenos que son objeto de análisis. Finalmente, se considera correlacional porque tiene como finalidad determinar la relación existente entre dos variables o más en un ámbito determinado. (11)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: noventa y cuatro fueron el personal sanitario de diversas áreas del policlínico en Surco.

Cálculo del tamaño de muestra (si es pertinente):

n = sujetos necesarios en cada una de las muestras

Z_a = Valor Z correspondiente al riesgo deseado

Z_b = Valor Z correspondiente al riesgo deseado

p_1 = 0,27 (riesgo alto) (20).

p_2 = 0,1 (desempeño bajo) (20).

p = Media de las dos proporciones p_1 y p_2 : 0,185

Número de muestra final (n): 83

Se hizo el cálculo de tamaño de muestra para confirmar un número mínimo de sujetos en base a una población regular en la institución. No se estudió el total de la población, ya que parte de éste intervino en el piloto (no fue factible realizarlo otra institución).

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Personal que trabaje (labore) en el policlínico (solo personal sanitario).
- Participantes que hayan llenado el consentimiento informado.
- Personal con más de 1 año trabajo en el establecimiento.
- Personal que sea parte del área de salud.
- Personal de salud de ambos sexos.

Exclusión:

- Trabajadores con menos de 1 año laborando.
- Trabajadores que no se hayan presentado a trabajar durante el tiempo de recolección de datos.

3.6. Variables y operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>
Desempeño laboral (var.dep)	Se centra en un enfoque multidimensional que integra tanto los aspectos de productividad como el bienestar integral del trabajador (39).	Se basa en una medición multidimensional que evalúa el rendimiento de los empleados mediante indicadores específicos relacionados tanto con las tareas asignadas (39) .	Desempeño de la tarea -Desempeño contextual -Desempeño laboral contraproducente	-ítem 1,2,3,4 -ítem 5,6,7,8,9,10 -ítem 11,12,13,14	Categorico Ordinal Politómico	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
Riesgo psicosocial (var.indep)	Aquellos factores en el entorno laboral que pueden afectar de manera negativa la salud mental, física y social de los trabajadores. Estos riesgos surgen de condiciones de trabajo que incluyen aspectos organizacionales, de gestión y relaciones interpersonales, los cuales, al no estar adecuadamente gestionados, generan estrés, ansiedad , y otros efectos adversos en el bienestar del empleado (42).	Es la identificación, evaluación y medición de aquellos factores específicos del entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud física, mental y social de los trabajadores. Esta definición operacional permite implementar instrumentos y técnicas de evaluación para detectar los riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y diseñar intervenciones adecuadas (42).	-carga de trabajo -desarrollo de competencias -liderazgo -claridad de rol -organización del trabajo -exigencias -soporte y apoyo -apartamiento -inclusión laboral -motivación del trabajo -autonomía del trabajo -condiciones de trabajo -interfase laboral/familiar -seguridad -salud percibida -satisfacción con el trabajo	-ítem 1,2 -ítem 3,4 -ítem 5,6,7,8 -ítem 9,10 -ítem 11,12,13,14 -ítem 15,16,17,18 -ítem 19,20,21,22 -ítem 23,24,25,26 -ítem 27,28 -ítem 29,30 -ítem 31,32,33,34 -ítem 35,36 -ítem 37,38 -ítem 39,40 -ítem 41,42 -ítem 43,44	Categorico Ordinal Politómico	Completamente de acuerdo=4 Parcialmente de acuerdo=3 Poco de acuerdo=2 En desacuerdo=1

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La variable “Desempeño Laboral” (dependiente) utilizó la técnica Encuesta.

Siendo el instrumento: “Cuestionario del desempeño laboral individual”.

La variable “Riesgo Psicosocial” (independiente:) utilizó la técnica Encuesta.

Siendo el instrumento: “Cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo”.

3.7.2. Descripción

Ficha técnica del instrumento 1: “Cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo” (V. independiente) (“Dirección de Intervenciones Estratégica en Salud Pública del Ministerio de Salud”) (37).

Población: población general.

Tiempo: año 2025.

Momento: No menciona.

Lugar: Centro de labores.

Validez: “Aprobado por la 95ta Sesión Ordinaria del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del MINSA”.

Fiabilidad: No menciona

Tiempo de llenado: El tiempo será 15-20 minutos.

Número de ítems: 44.

Dimensiones: Carga de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, claridad del rol, organización del trabajo, exigencias, soporte y apoyo, apartamiento, inclusion laboral,

motivación del trabajo, autonomía del trabajo, condiciones de trabajo, interfase laboral/familiar, seguridad, salud percibida, satisfacción con el trabajo.

Alternativas de respuesta: Completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo, en desacuerdo.

Baremos de la variable: bajo, medio, alto.

“Ficha técnica del instrumento” : “Cuestionario de desempeño laboral individual” (V. dependiente) (adaptada al medio nacional por Luis Geraldo) (42).

Población: población general.

Tiempo: Se validó en 2022.

Momento: No menciona.

Lugar: Centro de labores.

Validez: Se adaptó el cuestionario (Versión española del “Individual Work Performance Questionnaire”) al medio nacional. Validado mediante juicio de 4 expertos con formaciones sólidas en administración y psicología organizacional. Los jueces coincidieron en cambiar la escala a nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Asimismo análisis factorial confirmatorio.

Fiabilidad: El estudio cuenta con buenas propiedades psicométricas, el cual se propone trabajar con 14 ítems sin covarianzas en sus errores para la versión peruana, teniendo así, óptimos índices de bondad de ajuste en el modelo final. Finalmente, obtuvo un alfa de “Cronbach y McDonald” superiores a 0.8.

Tiempo de llenado: No menciona.

Número de ítems: 14.

Dimensiones: Rendimiento de la tarea (preguntas del 1 al 4), Rendimiento Contextual (preguntas del 5 al 10) y comportamiento laboral contraproducente (preguntas del 11 al 14).

Alternativas de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

3.7.3. Validación

En esta sección se explica el procedimiento de validación aplicado a los instrumentos utilizados en la investigación, conforme a los lineamientos establecidos por la Escuela de Posgrado, con el objetivo de asegurar su adecuada representación de la población analizada en el estudio. Ambos instrumentos fueron adaptados de las propuestas elaboradas por “MINSA y Geraldo”, mientras que la herramienta para medir el desempeño fue validado en 2022.

La presente investigación utilizará los instrumentos: “Cuestionario de identificación y evaluación de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo” y “Cuestionario de desempeño laboral individual”

Con el propósito de asegurar el adecuado uso de los instrumentos señalados en esta investigación, se aplicarán procesos de validez:

- a) Validación del contenido: Los instrumentos de riesgo psicosocial y desempeño laboral fueron validados en 2024, a través del juicio de 5 expertos. Quienes mencionaron que ambos instrumentos eran adecuados para la población en la que se aplicará.
- b) La prueba piloto se llevará a cabo con 10 profesionales de la institución, quienes recibirán un consentimiento informado.

Para la recolección de datos, se abordará a los profesionales al finalizar su jornada laboral dentro de la institución, quienes completarán el cuestionario. Se entregará a los participantes un consentimiento informado donde se le explicarán los objetivos de investigación. La recolección de los datos se hará durante un periodo de una semana.

3.7.4. Confiabilidad

Se calculará alfa de Cronbach a los dos instrumentos.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para la redacción del proyecto y otros documentos, se utilizará Microsoft Word. Las tablas y gráficos correspondientes a la base de datos se elaborarán en Excel. El análisis estadístico se llevará a cabo con el software SPSS. Los resultados descriptivos se presentarán mediante frecuencias y porcentajes para las variables categóricas, mientras que, para las numéricas se utilizarán medidas de tendencia central y de dispersión. La prueba de correlación de Spearman se utilizará para verificar las hipótesis. Se considerará una relación significativa cuando el valor de p sea inferior a 0.05, y el tipo de asociación se analizará mediante el coeficiente Rho de Spearman. La interpretación se basará en la fuente de Hernández-Sampieri (11).

3.9. Aspectos éticos

La investigación se hará siguiendo las regulaciones nacionales e internacionales para estudios con seres humanos y las normas actuales de bioseguridad.

Para ello, se elaborará y remitirá los papeles correspondientes a las entidades involucradas dentro del proceso de recolección de datos. Asimismo, se aplicará el procedimiento metodológico más adecuado a las características del estudio, empleando un instrumento de recolección de información previamente validado y confiable, con el fin de alcanzar las metas planteadas. Se asegurará la confidencialidad de los sujetos y la protección de sus datos, en concordancia con lo establecido en la Ley N.º 29733, “Ley de Protección de Datos Personales”. Además, se entró un “consentimiento informado”, detallando diversos aspectos de la investigación (participación voluntaria). El proyecto fue evaluado por el Comité Institucional de Ética de la UNW.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Fueron analizados datos correspondientes a 83 trabajadores sanitarios de un policlínico de Surco.

Tabla n. 1 Frecuencias de las variables de estudio desempeño laboral y riesgo psicosocial.

	Muestra	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Desempeño Laboral	83	28	57	41.81	7.084
Riesgo Psicosocial	83	56	171	116.39	37.054

La **Tabla 1** presenta los estadísticos descriptivos de los puntajes obtenidos para el riesgo psicosocial y desempeño laboral. El puntaje mínimo para el riesgo psicosocial fue de 56 y el máximo fue de 171 con un promedio igual a 116.39 ± 37.05 ; mientras que para el desempeño laboral fue de 28 el puntaje mínimo y el máximo fue de 57 con un puntaje promedio de 41.81 ± 7.08 .

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de los puntajes obtenidos en las dimensiones del riesgo Psicosocial en Trabajadores de una clínica de Surco. 2025

Dimensiones del Riesgo	Muestra	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Psicosocial					
Carga de Trabajo	83	2	8	5.34	1.748
Desarrollo de competencias	83	2	9	5.96	1.997
Liderazgo	83	5	16	11.00	3.478
Claridad de Rol	83	2	8	5.45	1.902
Organización del Trabajo	83	4	16	10.46	3.569
Exigencias	83	4	15	9.96	3.570
Soporte y Apoyo	83	5	16	10.51	3.736
Apartamiento	83	5	16	10.66	2.864
Inclusión Laboral	83	2	8	5.49	2.080
Motivación del Trabajo	83	2	8	5.17	2.169
Autonomía del Trabajo	83	4	16	10.81	4.104
Condiciones de Trabajo	83	2	8	5.61	2.241
Interfase Laboral/Familiar	83	2	8	4.58	1.815
Seguridad	83	2	8	5.11	2.295
Salud Percibida	83	2	8	5.39	2.129
Satisfacción con el Trabajo	83	2	8	4.89	2.209

Se presenta los resultados de los estadísticos descriptivos para los puntajes obtenidos en las dimensiones del riesgo psicosocial. El menor puntaje promedio se encontró en la dimensión Interfase Laboral / Familiar, (4.58+-1.82) seguido de la dimensión satisfacción con el trabajo (4.89 +- 2.21), mientras que los mayores promedios se obtuvieron en las dimensiones Liderazgo (11.00+-3.48), autonomía del trabajo (10.81+-4.10), apartamiento (10.66+-2.86), soporte y apoyo (10.51+-3.74) y organización del trabajo (10.46+-3.57).

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis General

Hipótesis Nula: No existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05.

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman.

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre el riesgo psicosocial y desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de riesgo psicosocial aumenta, el desempeño laboral también lo hace. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.720 (IC95%:0.593-0.812), por ello, se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p=0.000$) entre ambas características siendo positiva media.

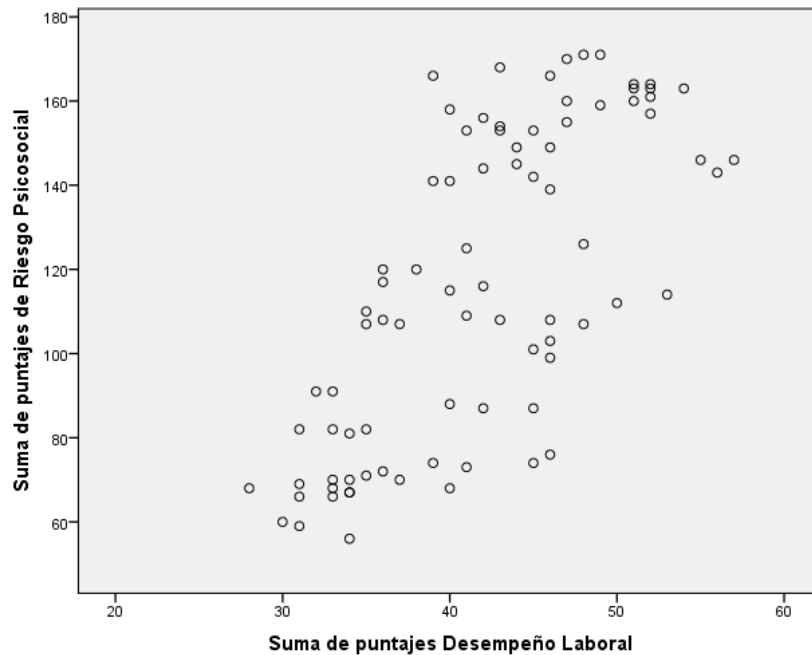
Tabla n. 3:

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
			Riesgo Psicosocial - Desempeño Laboral	0.720

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 1: Diagrama de dispersión de los puntajes del **Riesgo Psicosocial** y **Desempeño Laboral** en trabajadores de un policlínico de Surco 2025.



Existencia de una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **carga de trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **carga de trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05.

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman.

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **carga de trabajo** y el desempeño laboral. Existe una relación lineal directa, es decir, cuando puntaje de carga de trabajo aumenta, desempeño laboral aumenta. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.461 (*IC*95%: 0.267 – 0.620). Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva débil.

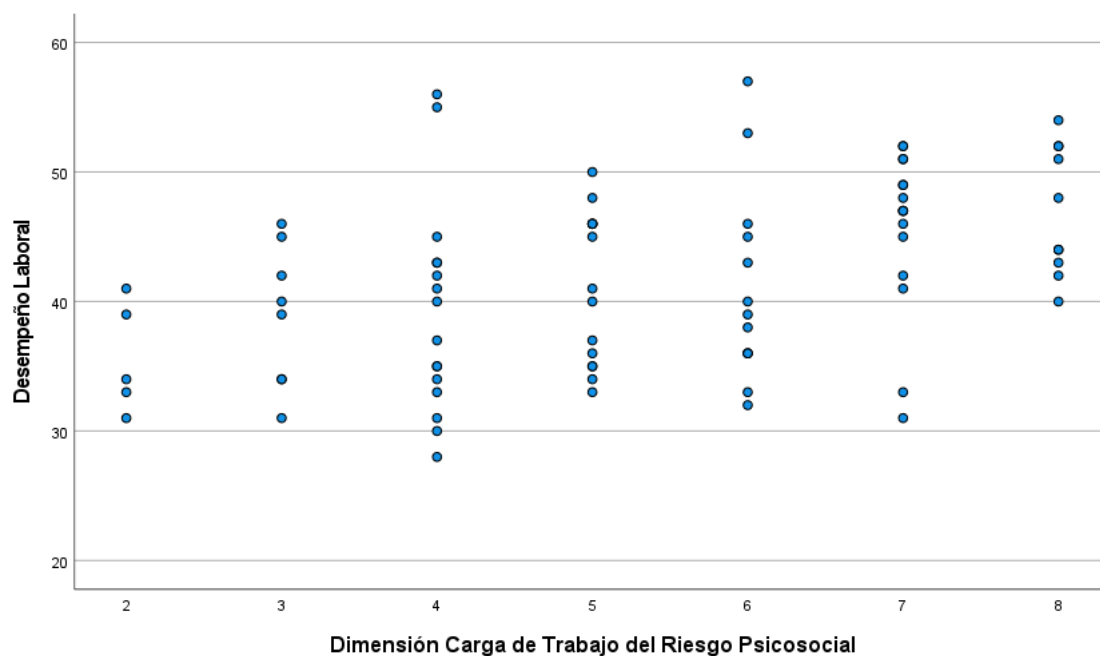
Tabla n. 4: Coeficiente de correlación entre la dimensión **carga de trabajo** y desempeño laboral en trabajadores de una clínica de Surco 2025.

		95% de intervalos de	
Rho	de Significancia(2-	confianza (bilateral) ^{a,b}	
Spearman	colas)	Inferior	Superior

Carga de Trabajo - Desempeño Laboral	0.461	0.000	0.267	0.620
--------------------------------------	-------	-------	-------	-------

- a. "La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher."
- b. "La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson."

Gráfico n. 2



Existe de una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **desarrollo de competencias** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **desarrollo de competencias** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

Toma de decisión:

Se presenta la relación entre la dimensión **desarrollo de competencias** y el desempeño laboral. Existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de desarrollo de competencias aumenta, el desempeño laboral también lo hace. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.677 (*IC*95%: 0.536 – 0.782). Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada positiva media.

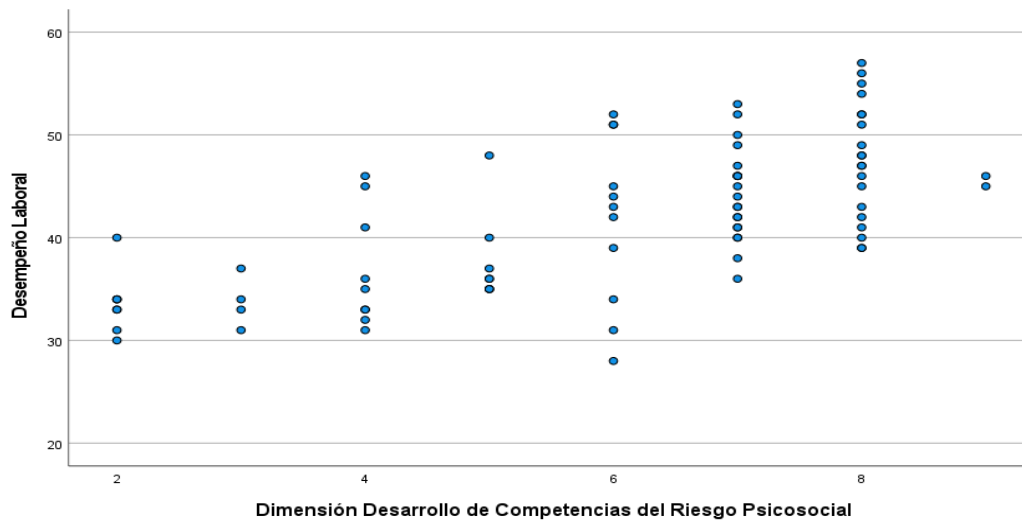
Tabla 5. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Desarrollo de Competencias** del riesgo Psicosocial y el desempeño laboral en trabajadores de un policlínico de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	Inferior	Superior
Desarrollo de competencias - Desempeño Laboral	0.677	0.000	0.536	0.782	

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 3



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **liderazgo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **liderazgo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre el desempeño laboral y la dimensión Liderazgo del riesgo psicosocial. Existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje

del liderazgo aumenta, el desempeño laboral también aumenta. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.478 (IC95%: 0.287 – 0.633). Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva débil.

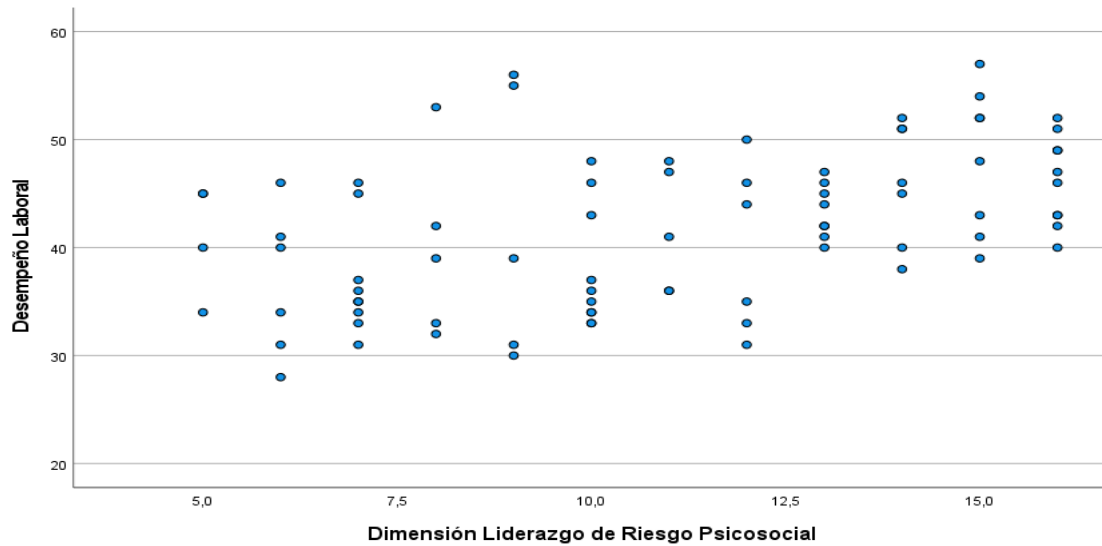
Tabla 6. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Liderazgo** del Riesgo Psicosocial y el desempeño laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Liderazgo - Desempeño Laboral	0.478	0.000	0.287	0.633

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 4



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 4:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **claridad de rol** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **claridad de rol** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **Claridad del Rol** del riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de la claridad de rol aumenta también lo hará el desempeño laboral. Por ello, se rechaza la hipótesis nula. El valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es

de 0.567 (IC95%: 0.395 – 0.701) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

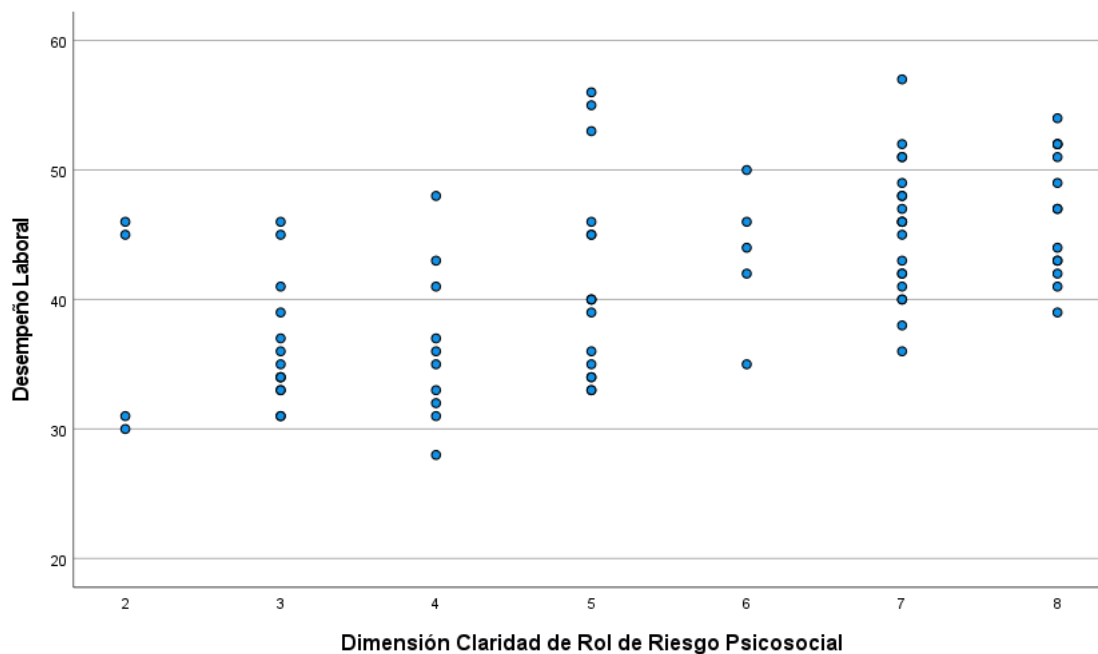
Tabla 7. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Claridad de Rol** del riesgo Psicosocial y el desempeño laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho Spearman	de Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Claridad de Rol - Desempeño Laboral	0.567	0.000	0.395	0.701

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 5



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 5:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **organización del trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **organización del trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **Organización del Trabajo** del riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de la dimensión organización del trabajo aumenta también lo hará el

puntaje del desempeño laboral. Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.694 (IC95%: 0.558 – 0.794) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

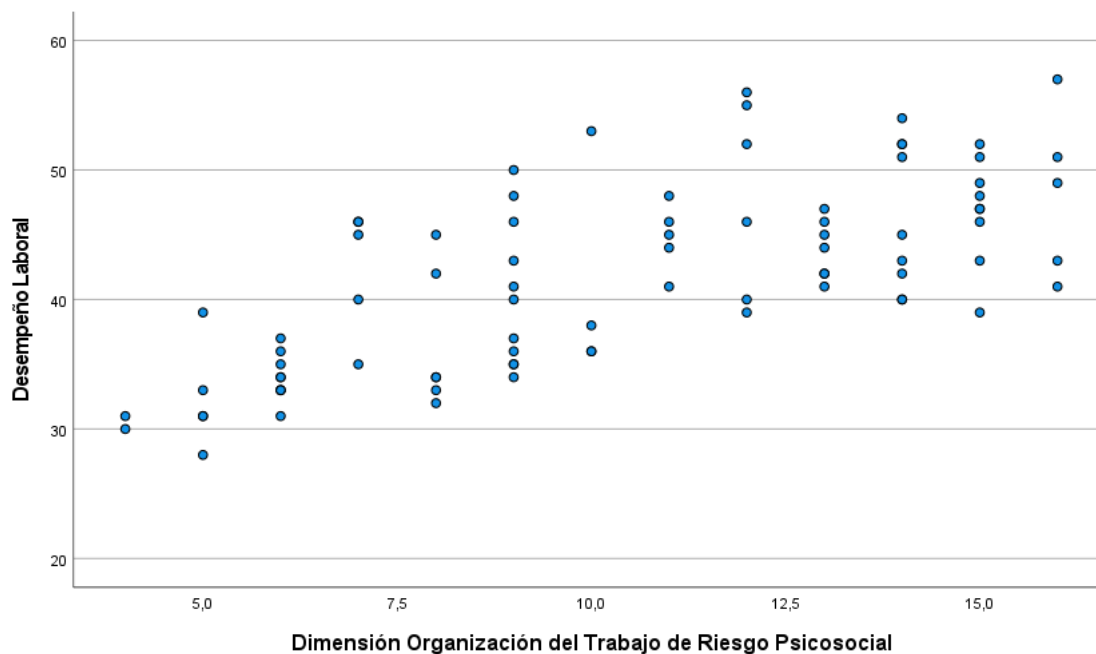
Tabla 8. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Organización del trabajo** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Organización del Trabajo - Desempeño Laboral	0.694	0.000	0.558	0.794

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 6



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 6:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **exigencias** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **exigencias** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **Exigencias** del riesgo psicosocial. Y el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de la dimensión exigencias aumenta, también lo hará el desempeño laboral.

Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.555 (IC95%: 0.380 – 0.692) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

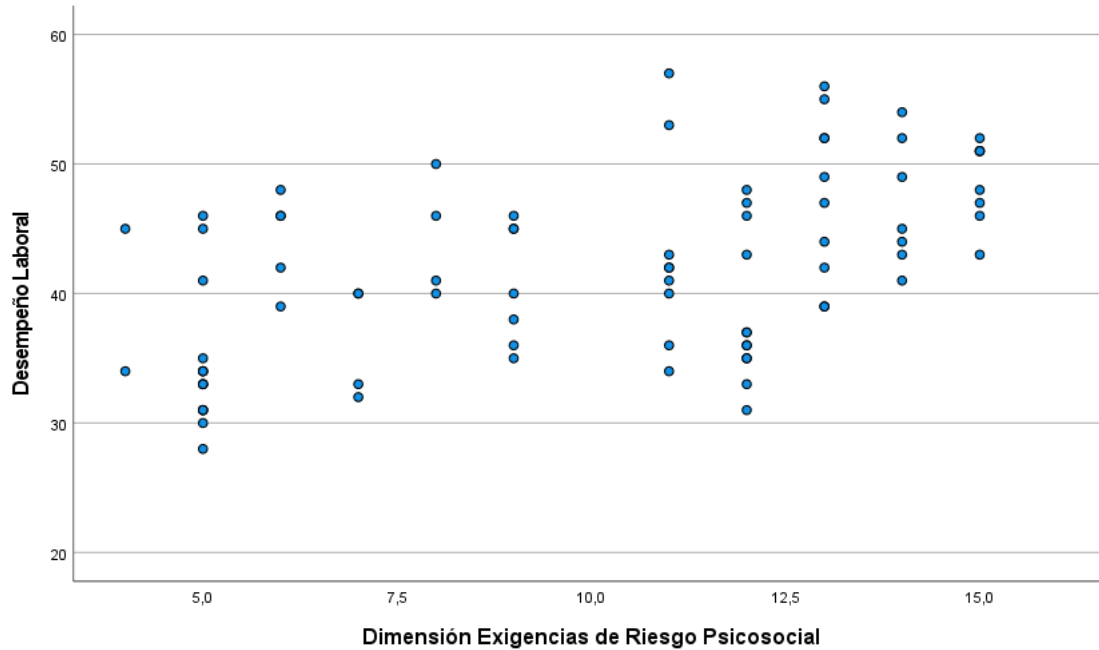
Tabla 9. “Coeficiente de correlación entre la dimensión **Exigencias** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025”.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Exigencias - Desempeño Laboral	0.555	0.000	0.380	0.692

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 7



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 7:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **soporte y apoyo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **soporte y apoyo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión Soporte y Apoyo del riesgo psicosocial el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de la dimensión soporte y apoyo aumenta, también lo hará el desempeño.

Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.665 (IC95%: 0.520 – 0.773) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

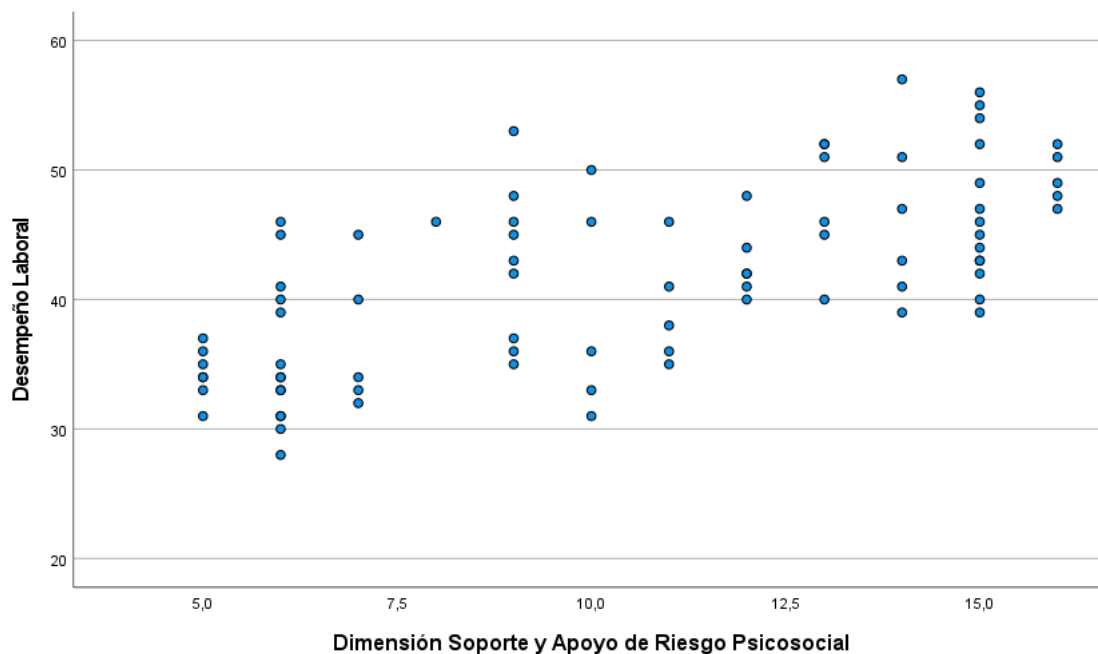
Tabla 10. Coeficiente de correlación entre la dimensión **SopORTE y Apoyo** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
SopORTE y Apoyo - Desempeño Laboral	0.665	0.000	0.520	0.773

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 8



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 8:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **apartamento** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **apartamento** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión Apartamiento del riesgo psicosocial y el desempeño laboral y. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje del apartamento aumenta, también lo hace el desempeño laboral. Por

ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.398 (IC95%: 0.193 – 0.570) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva débil.

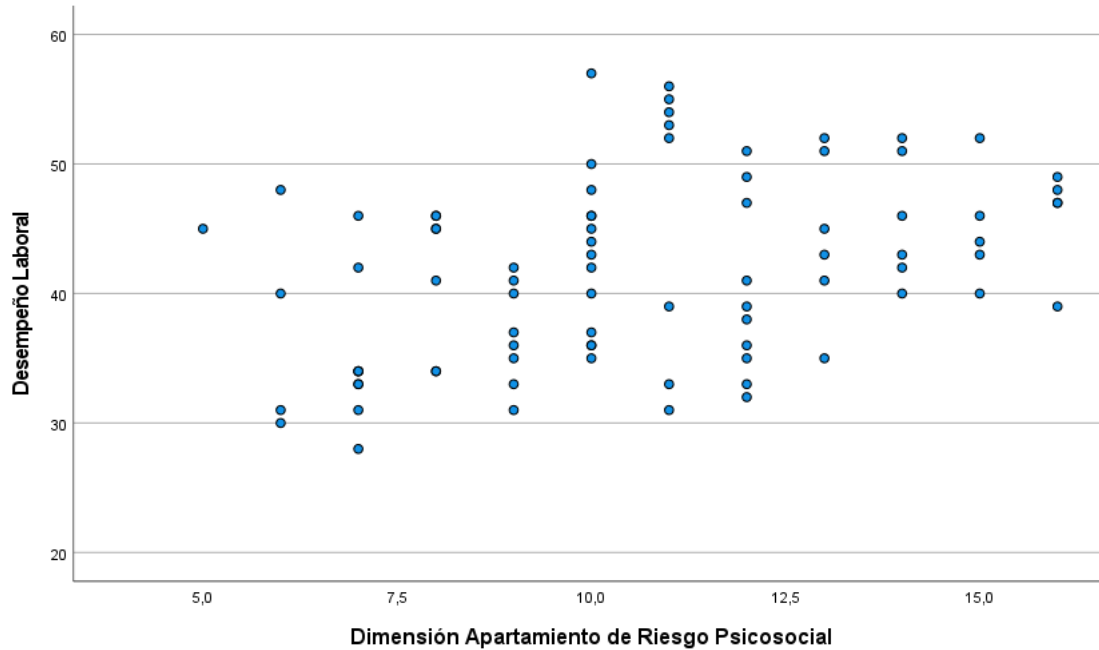
Tabla 11. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Apartamiento** del riesgo Psicosocial el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Apartamiento - Desempeño Laboral	0.398	0.000	0.193	0.570

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 9



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 9:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **inclusión laboral** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **inclusión laboral** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **Inclusión Laboral** del riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de la Inclusión Laboral aumenta, también lo hará el desempeño laboral. Por

ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.677 (IC95%: 0.536 – 0.782) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

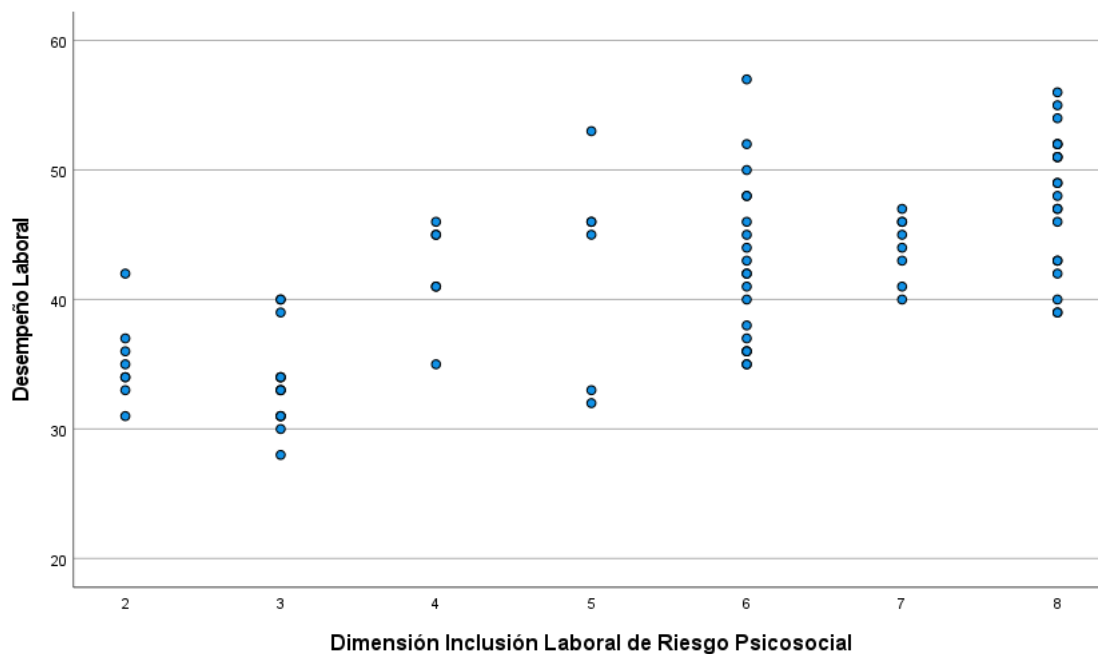
Tabla 12. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Inclusión Laboral** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Inclusión Laboral - Desempeño Laboral -	0.677	0.000	0.536	0.782

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 10



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 10:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **motivación del trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **motivación del trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **Motivación del trabajo** del riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de la motivación del trabajo aumenta, lo hará también el desempeño

laboral. Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.728 (IC95%:0.604 – 0.818) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

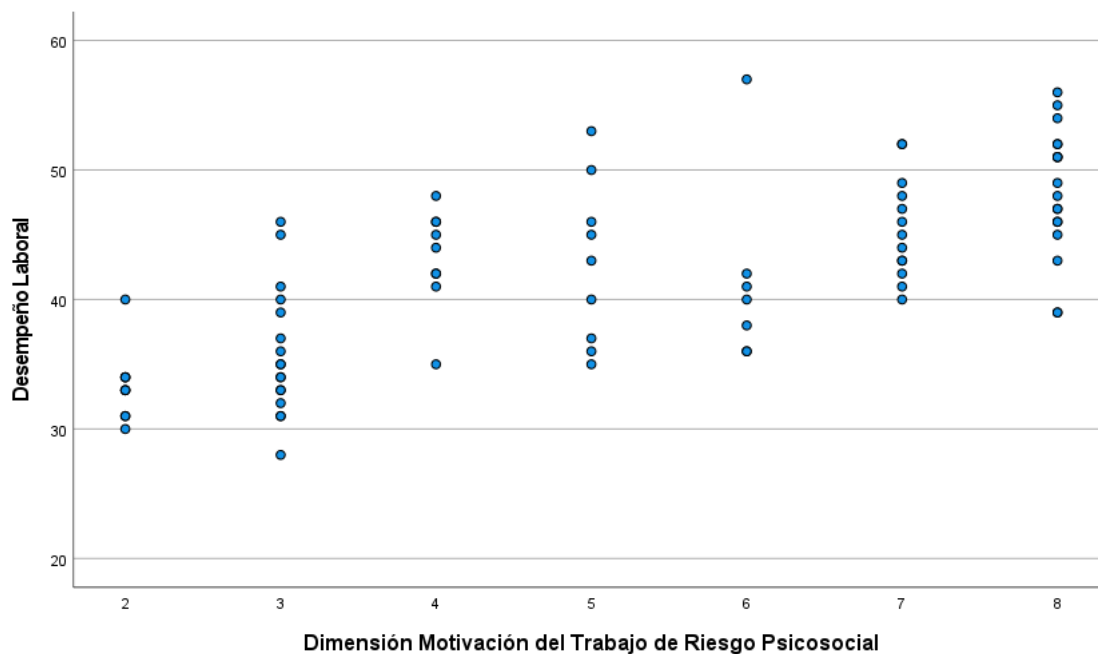
Tabla 13. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Motivación del Trabajo** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Motivación del Trabajo – Desempeño Laboral	0.728	0.000	0.604	0.818

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 11



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 11:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **autonomía del trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **autonomía del trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre el desempeño laboral y la dimensión Autonomía del trabajo del riesgo psicosocial. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de la autonomía del trabajo también aumenta, también lo hace el

desempeño. Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.715 (IC95%: 0.586 – 0.809) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

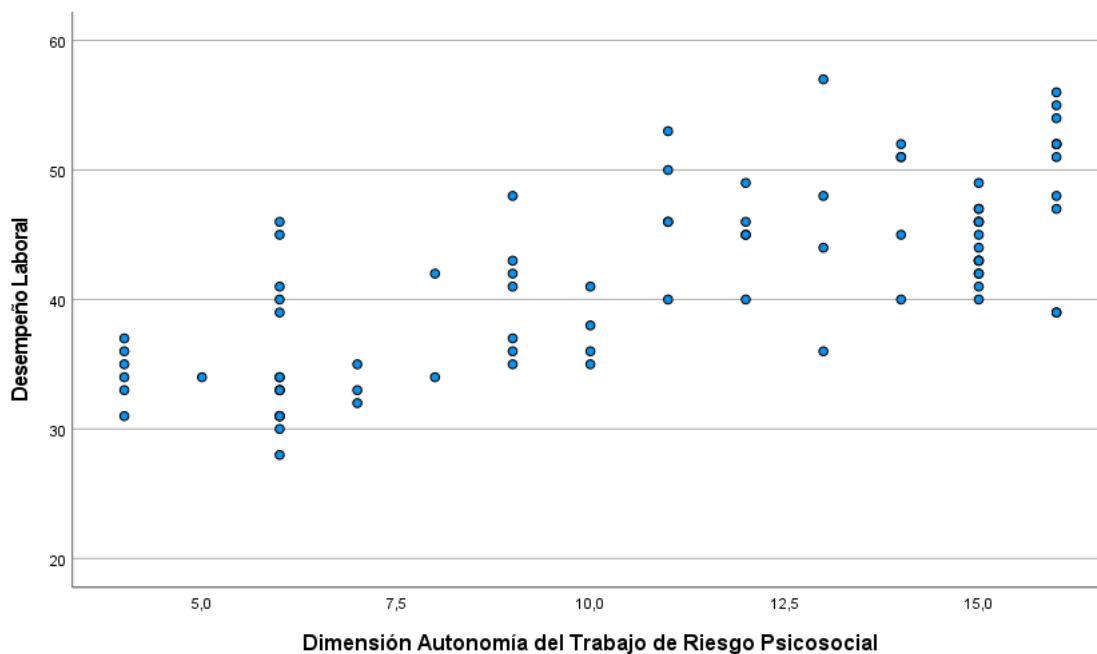
Tabla 14. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Autonomía del Trabajo** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Autonomía del Trabajo - Desempeño Laboral	0.715	0.000	0.586	0.809

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 12



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 12:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **condiciones de trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **condiciones de trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **Condiciones de trabajo** del riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de las condiciones de trabajo aumenta, lo hace

también el desempeño. Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.744 (IC95%: 0.625 – 0.829) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

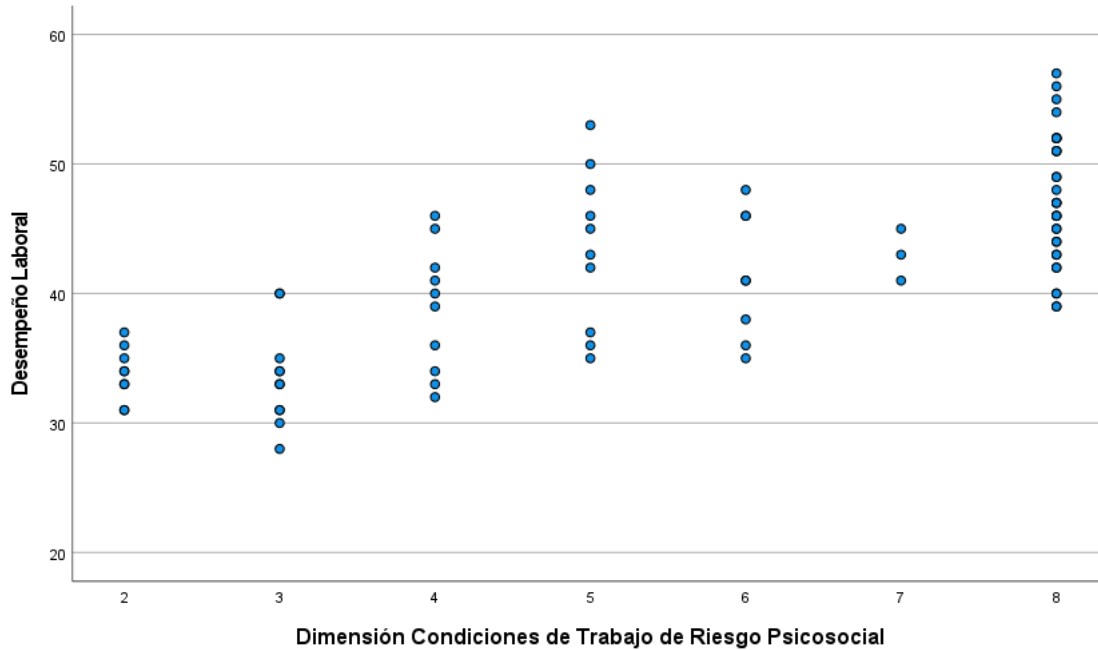
Tabla 15. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Condiciones de Trabajo** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral y en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Condiciones de Trabajo – Desempeño Laboral	0.744	0.000	0.625	0.829

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 13



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 13:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **interfase laboral/familiar** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **interfase laboral/familiar** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **interfase laboral / familiar** del riesgo psicosocial y el desempeño laboral y. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de la interfase laboral / familiar también aumentan, el

desempeño también lo hará. Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.717 (IC95%: 0.589 – 0.810) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

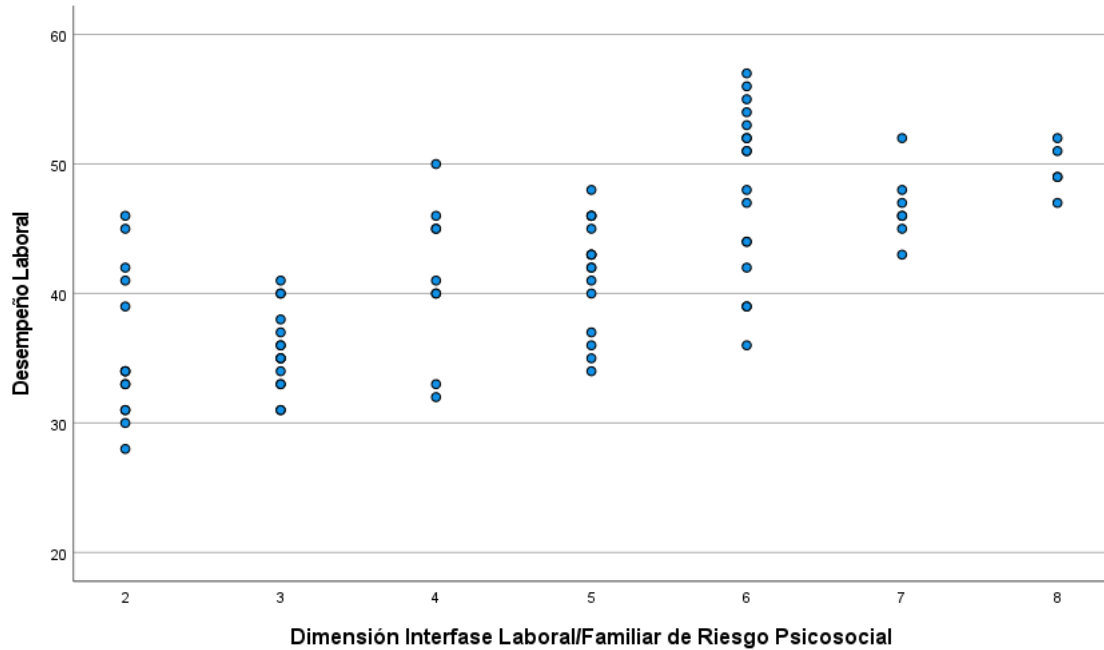
Tabla 16. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Interfase Laboral / Familiar** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Interfase Laboral/Familiar – Desempeño Laboral	0.717	0.000	0.589	0.810

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 14



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 14:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **seguridad** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **seguridad** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión seguridad del riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir,

cuando el puntaje de la seguridad aumenta, también lo hace el desempeño laboral. Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.745 (IC95%: 0.627 – 0.830) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como positiva media.

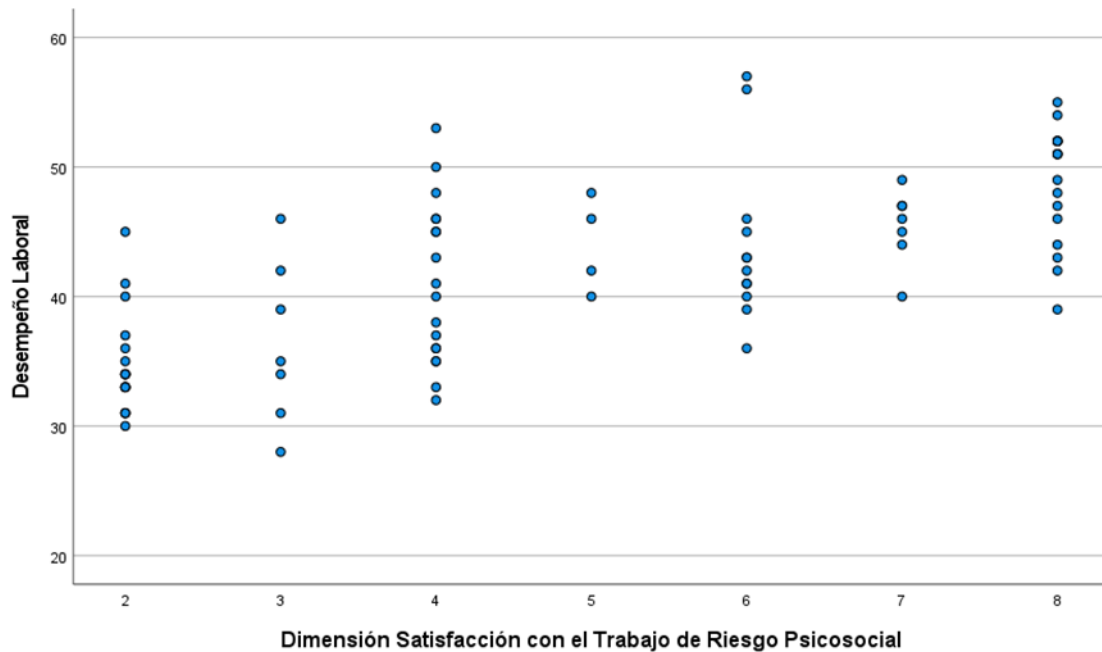
Tabla 17. Coeficiente de correlación entre la dimensión **Seguridad** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Seguridad - Desempeño Laboral	0.745	0.000	0.627	0.830

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n 15



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 15:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **salud percibida** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **salud percibida** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **salud percibida** del riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir,

cuando el puntaje de la salud percibida aumenta, también lo hace el desempeño laboral. Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.697 (IC95%: 0.562 – 0.796) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como media.

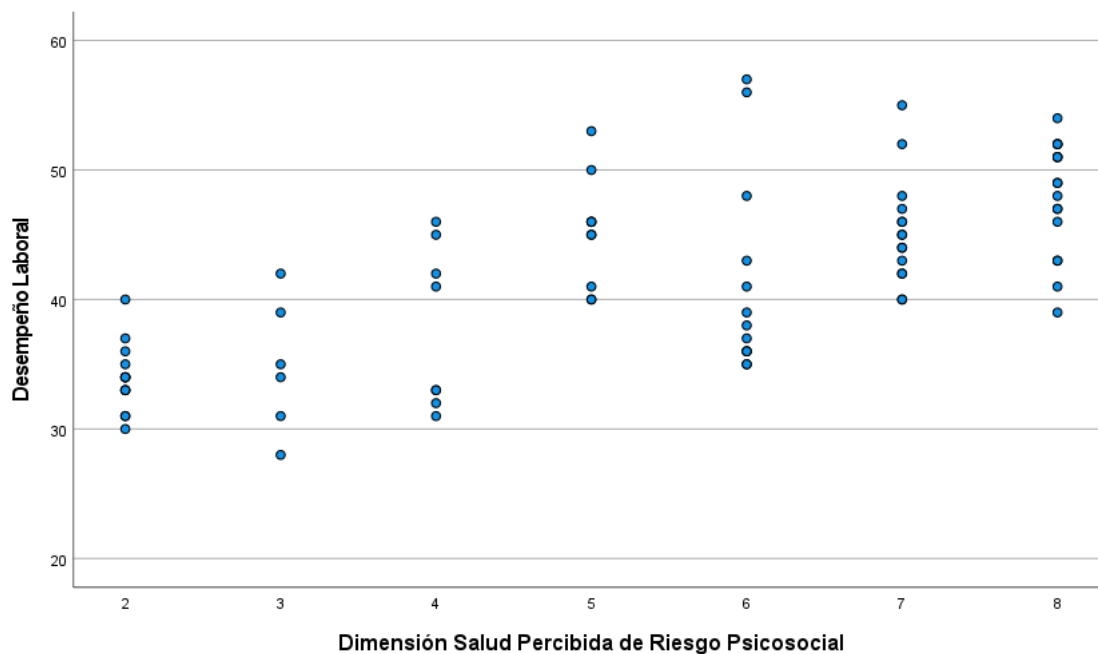
Tabla 18. Coeficiente de correlación entre la Dimensión **Salud Percibida** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho Spearman	de Significancia(2- colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Salud Percibida - Desempeño Laboral	0.697	0.000	0.562	0.796

a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”

b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 16



Existe una relación lineal directa entre ambas características.

-Prueba de hipótesis específica 16:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la dimensión **satisfacción con el trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la dimensión **satisfacción con el trabajo** y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2025.

-Nivel de significancia: 0,05

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): valor p de 0,000.

-Toma de decisión: Se presenta la relación entre la dimensión **satisfacción con el trabajo** del riesgo psicosocial con el desempeño laboral. Se observa que existe una relación lineal directa, es decir, cuando el puntaje de la satisfacción con el trabajo aumenta, también lo hace el

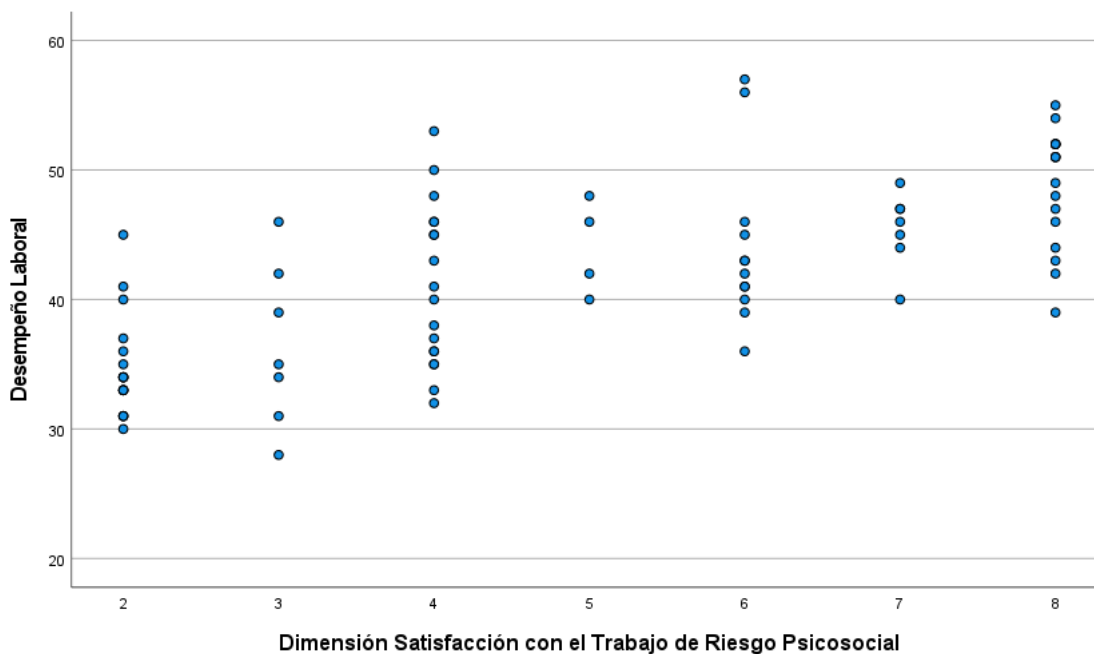
desempeño laboral. Por ello, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.715 ($IC_{95\%}: 0.586 - 0.809$) con lo que se confirma la existencia de una relación lineal directa ($p = 0.000$) entre ambas características siendo calificada como media.

Tabla 19. Coeficiente de correlación entre la Dimensión **Satisfacción con el Trabajo** del riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral en trabajadores de una clínica de Surco. 2025.

	Rho de Spearman	Significancia(2-colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
	n		Inferior	Superior
Satisfacción con el Trabajo de Riesgo Psicosocial - Desempeño Laboral	0.715	0.000	0.586	0.809

- a. “La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher.”
- b. “La estimación de error estándar se basa en la fórmula propuesta por Fieller, Hartley y Pearson.”

Gráfico n. 17



Existen una relación lineal directa entre ambas características.

4.1.3. Discusión de resultados

Este estudio presentó una relación lineal directa (Spearman 0.720), esto refiere qué, cuando el puntaje del riesgo psicosocial aumenta, también lo hará el desempeño laboral. Este se contrasta con el estudio que hizo Hormaza et al (12) en el cual se concluyó que el riesgo psicosocial tenía un nivel elevado de 86% y un desempeño laboral del 84%, señalando así que, a pesar de que esta variable independiente era elevada, el desempeño fue destacado. Dentro de nuestra investigación, se halló que la dimensión liderazgo tuvo un mayor promedio (11.00 ± 3.48), en relación a las otras dimensiones. En el trabajo de Hormaza et al (12), la dimensión del riesgo psicosocial que obtuvo un mayor valor fue la de recompensas (57%). Macías (13),

ubicó que un 41% de sus colaboradores estaban hallaban en un rango medio de riesgo psicosocial, sin embargo, esto no afectó al significativamente al desempeño (55%), evidenciando así una correlación débil de -0.117. Comprendiendo que algunas dimensiones específicas del riesgo pueden favorecer al aumento del desempeño. Esto también irá de la mano con la gestión que se tenga sobre los servicios donde el personal se desenvuelva.

Los resultados obtenidos en este trabajo pertenecieron al personal de salud de un policlínico ubicado en el distrito de Surco, en Lima. Como bien se presentó, ambas variables poseen una correlación directa, el estudio de Páez et al (14), fue aplicado en el personal administrativo, sin embargo, también presentó un riesgo psicosocial medio en casi la mitad de sus participantes (47.5%), a pesar de ello, el desempeño laboral fue eficiente, pasando el 50%. Esto nos quiere decir qué, en otros medios, como el administrativo, se pueden obtener resultados similares como en el sector salud. Caso contrario es el de Hernandez (15) donde él evidenció que el 100% de su muestra, la cual laboraba en una fábrica, estuvo afectada por los riesgos psicosociales y, por ende, impactó negativamente su rendimiento. Hernandez (15) comenta que la dimensión exigencias fue la que más afectó al desempeño (75), dándonos a entender que la presión y demandas laborales pueden afectar negativamente el trabajo en ciertos entornos o sectores; en nuestro medio, el de salud la puede aumentar, ya sea por el compromiso hacia el paciente o salvaguardar la vida de este.

Otro estudio (16), halló que el personal de su estudio se desenvuelve en un entorno emocional exigente; el presente estudio hecho en Surco comparte dicha similitud mostrándonos que a pesar de que los profesionales se encuentren en un ambiente con demandas laborales elevadas, aumentan su desempeño. Esto puede ser posible por el desarrollo de un grado de resiliencia

profesional y sentido de responsabilidad, lo que les permite responder de forma adaptativa a estas condiciones adversas. Desde el punto de vista de Lazarus y Folkman (24), esto se podría explicarse como el uso de estrategias de afrontamiento funcionales, en donde, los colaboradores afrontan dichas demandas o factores estresantes como un desafío y no como una amenaza, canalizando su esfuerzo hacia una mejora en su desempeño.

La dimensión exigencias en el estudio del autor peruano Millones (17) estuvo presente en el 50% de los profesionales de la salud evaluados, mientras que la dimensión doble presencia estuvo en el 53%, caso similar en nuestro estudio, la de mayor frecuencia fue liderazgo seguida de la autonomía del trabajo. A pesar de ello, en el estudio de dicho autor, el desempeño se mantuvo elevado (53%) obteniendo así una relación positiva media entre ambas variables (Spearman 0.506). El estudio de Durand (18) en tecnólogos médicos de radiología también se contrasta con el nuestro porque refiere que, a pesar de los altos porcentajes en sus dimensiones de riesgo, su desempeño fue alto (46%), concluyendo que es similar a nuestra investigación con una relación directa y fuerte.

El **presente estudio** abordó a todo el personal de salud que laboraba en dicho establecimiento privado, dicese de médicos, licenciados, personal técnico, etc. Obteniendo resultados que abarcaban las múltiples respuestas de dichos profesionales, según su punto de vista y entorno laboral. Chumioque (19) evaluó a médicos de Chiclayo que trabajaban en un hospital público, dicho autor mostró que ambas variables tenían una relación Spearman -0.60, concluyendo que los riesgos impactan negativamente en el desempeño. Este resultado puede darse porque los galenos evaluados estaban dentro de una institución del estado en donde se reciben una cantidad de pacientes distinta a la de un policlínico y la gestión suele ser diferente a la del

ámbito privado. Caso similar es el de Yapias (20), el cual evaluó a un grupo de tecnólogos médicos de laboratorio clínico del Hospital Félix Mayorca Soto, en Tarma, dentro del marco de la pandemia por COVID-19, dicha autora halló que más de la mitad de sus participantes encontraba en un nivel medio y el 26.7% en el alto (Spearman -0.585) comprendiendo que a mayor riesgo menor será el desempeño; caso contrario, el **presente estudio** fue elaborado post pandemia, en donde dicho factor biológico no fue tomado en cuenta.

Un estudio hecho en Callao (21) señaló que los evaluados estaban dentro de un nivel medio de riesgos, principalmente en la dimensión exigencias. Sin embargo, dicho autor, señaló que dicho factor de riesgo afectó medianamente al desempeño. En comparación al **presente estudio**, en donde la aquella dimensión no obtuvo un puntaje significativo, el desempeño aumentó de forma positiva. Una vez más se recalca el hecho de que, si bien ambos son sector salud y en personal de salud, son instituciones ubicadas en diferentes distritos y con gestiones diferentes, siendo la de Namay (21) pública y la **nuestra** privada. Zuñe (22) halló que el personal expuesto a un nivel medio de riesgos psicosociales tuvo un desempeño óptimo, esto se contrasta con **este estudio**, ya que, la autora encontró una correlación positiva, en donde si el riesgo aumentaba el desempeño también lo hacía.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primero: Hay una correlación lineal directa entre riesgo psicosocial y desempeño. Cuando el puntaje psicosocial aumenta, también aumenta el desempeño laboral; siendo positiva y media (Rho: 0,720; p:0,000).

Segundo: Hay una correlación lineal directa entre dimensión “**carga de trabajo**” del riesgo psicosocial y desempeño laboral. Cuando el puntaje de dimensión “**carga de trabajo**” aumenta, también aumenta el desempeño laboral; siendo positiva y débil (Rho= 0.461; p=0.000).

Lo que indica que no contar con el tiempo suficiente para realizar actividades de la jornada laboral y tener solicitudes o requerimientos por parte de los compañeros o jefe del servicio afectaría el desempeño al tratar de agilizar el trabajo.

Tercero: La dimensión “**desarrollo de competencias**” tuvo una correlación media respecto al desempeño (Rho= 0.677; p= 0.000) siendo positiva media, esto nos refiere que tener los conocimientos para desenvolverse en el puesto y el continuo aprendizaje aumentan el rendimiento profesional.

Cuarto: La dimensión “**liderazgo**” obtuvo una correlación débil respecto a la variable desempeño laboral ($Rho= 0.478$; $p= 0.000$) siendo positiva débil. Esto podría indicar que, si hay falta de un guía, el personal no asumiría un rol activo o protagónico en la gestión diaria de sus labores, ejerciendo una influencia pasiva dentro del servicio.

Quinto: La dimensión “**claridad de rol**” tuvo una correlación media respecto al desempeño laboral ($Rho= 0.567$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Esta relación indicaría que, si el personal conoce bien la labor de su puesto, el rendimiento podría ser influenciado positivamente, favoreciendo así al servicio.

Sexta: La dimensión “**organización del trabajo**” presentó una correlación media respecto al rendimiento laboral ($Rho= 0.694$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Este hallazgo podría decir qué, el desconocimiento de las metas y objetivos, gestión y logros afectarían negativamente al desempeño profesional.

Séptimo: La dimensión “**exigencias**” presentó una correlación media respecto al desempeño laboral ($Rho= 0.555$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Esto nos dice que si existiera un desgaste laboral en dicho policlínico, el desempeño podría ser influenciado negativamente.

Octavo: La dimensión “**soporte y apoyo**” presentó una correlación media respecto al rendimiento laboral ($Rho= 0.665$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Esto sugiere que a pesar de que exista un bajo compañerismo influiría negativamente al desempeño del personal de salud.

Noveno: La dimensión “**apartamiento**” presentó la correlación más baja respecto al desempeño laboral ($Rho= 0.398$; $p= 0.000$) siendo positiva débil. Esto indicaría que la igualdad de trato y oportunidades fomentaría a un mejor desempeño en el personal asistencial.

Décimo: La dimensión “**inclusión laboral**” presentó una correlación media referente al desempeño laboral ($Rho= 0.677$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Esto podría indicar que en

ambientes donde el personal se sienta difamado, calumniado o con conflictos estresantes sería detonante para un menor desempeño.

Onceavo: La dimensión “**motivación del trabajo**” presentó una correlación media respecto al desempeño laboral ($Rho= 0.728$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Esto podría indicar que mientras menor sea la motivación que exista, será poco el reconocimiento por su esfuerzo o un salario no acorde a sus expectativas, incitaría a un peor desempeño.

Doceavo: La dimensión “**autonomía del trabajo**” tuvo una correlación media respecto al desempeño laboral ($Rho= 0.715$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Esto podría indicar que si la independencia laboral o la toma de decisiones se encuentra limitada afectaría al desempeño laboral del personal asistencial.

Treceavo: La dimensión “**condiciones de trabajo**” tuvo una correlación media respecto al desempeño laboral ($Rho= 0.744$; $P=0.000$) siendo positiva media. Esto indicaría que si los ambientes físicos, instalaciones, herramientas, entre otros, no son adecuados, podría disminuir la capacidad de respuesta y adaptación por parte del personal de salud.

Catorceavo: La dimensión “**interfase laboral/familiar**” presentó correlación media con el desempeño laboral ($Rho= 0.717$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Esto podría decir que el hecho de no poder atender las responsabilidades u obligaciones exógenas al ambiente laboral o verse afectado por ellos, influiría a que el personal asistencial no se concentre en sus labores profesionales dentro de su jornada laboral.

Quinceavo: La dimensión “**seguridad**” del riesgo psicosocial mostró la correlación más alta con el desempeño laboral ($Rho = 0.745$; $p=0.000$), siendo positiva media. Esto sugiere que la estabilidad laboral y el reconocimiento del esfuerzo pueden potenciar el rendimiento del personal asistencial.

Dieciseisavo: La dimensión “**salud percibida**” del riesgo psicosocial presentó una correlación media con respecto al desempeño ($Rho= 0.697$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Lo que sugiere que la estabilidad física y mental podría optimizar o reforzar el buen desempeño de los trabajadores.

Diecisieteavo: La dimensión “**satisfacción con el trabajo**” tuvo correlación media con el desempeño laboral ($Rho= 0.715$; $p= 0.000$) siendo positiva media. Esto podría indicar que una percepción positiva del entorno laboral y de la relación con los superiores optimizaría el rendimiento profesional.

5.2 Recomendaciones

Primero: Identificar que podría estar alterando que el valor de correlación no llegue a los más cercanos a 1. Asimismo, sugerir al director del establecimiento que se estudie la gestión que se pueda tener en dicho establecimiento de salud privado para poder comprender por qué el desempeño aumenta cuando los riesgos psicosociales son elevados.

Segundo: Se sugiere, a los jefes de servicio y, en base a los resultados obtenidos en cada dimensión del riesgo psicosocial, promuevan estrategias orientadas a la reducción de los riesgos psicosociales como parte de un enfoque integral para fortalecer el desempeño del personal asistencial.

Tercero: La dimensión carga de trabajo presentó una correlación débil. Se recomienda a los jefes de servicio, que consideren la reorganización del tiempo asignado a las tareas asistenciales, con el objetivo de que el personal cumpla sus funciones de manera eficiente, sin comprometer la calidad del servicio.

Cuarto: la dimensión desarrollo de competencias obtuvo una correlación media. Se recomienda se potencie el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, reconociendo que la actualización constante es clave para mantener un desempeño laboral eficiente.

Quinto: La dimensión liderazgo tuvo una correlación débil con el desempeño. Se recomienda fortalecer las capacidades de liderazgo en el nivel de jefaturas mediante Evaluaciones 360° las cuales recogen la retroalimentación del equipo sobre el desempeño de la jefatura para detectar fortalezas y oportunidades de mejora, a fin de crear un entorno organizacional más participativo y orientado a resultados, el cual contribuya a un mejor desempeño del personal.

Sexto: La dimensión claridad de rol tuvo una relación media. Se recomienda reforzar la definición de roles y funciones del personal asistencial, con el fin de mejorar la coordinación entre compañeros, evitar superposiciones y optimizar la eficacia del equipo.

Séptimo: La dimensión organización del trabajo presentó una relación media ($Rho= 0.694$). Se recomienda promover reuniones periódicas en las que se compartan los avances, logros institucionales y objetivos futuros, con el fin de fortalecer la motivación y orientación del equipo de trabajo.

Octavo: La dimensión exigencias presentó una relación media. Se recomienda promover espacios de pausa activa y revisión periódica de la sobrecarga horaria, a fin de prevenir al fatiga y favorecer un clima profesional saludable y productivo.

Noveno: La dimensión soporte y apoyo tuvo una correlación media. Se recomienda fomentar un clima laboral basado en la colaboración, el compañerismo y diálogo constante entre los miembros del servicio/equipo, promoviendo relaciones laborales saludables. Asimismo, se sugiere que el jefe inmediato brinde apoyo oportuno ante las necesidades del personal y que se facilite el acceso a servicios de atención médica y psicológica cuando se requiera como parte del bienestar físico y emocional del personal asistencial.

Décimo: La dimensión apartamiento tuvo una correlación baja. Se recomienda promover un trato equitativo y respetuoso hacia todo el personal, sin distinción de edad, género, nacionalidad, orientación sexual u otra condición sexual. Por ende, se sugiere garantizar la igualdad de oportunidades laborales y de desarrollo profesional entre hombres y mujeres mediante programas de sensibilización en Diversidad e Inclusión Laboral, con el fin de fortalecer un ambiente de trabajo justo y basado en el mérito.

Decimoprimer: La dimensión inclusión laboral presentó una correlación media. Se recomienda promover un clima laboral saludable y respetuoso, libre amenazas, burlas y situaciones de hostilidad que generen estrés o afecten el bienestar emocional del personal por ello, sería necesario implementar mecanismos institucionales de prevención y atención de conflictos mediante planes de convivencia laboral, talleres de comunicación asertiva.

Decimosegundo: La dimensión motivación del trabajo tuvo una correlación media. Se recomienda evaluar la adecuación del salario del personal asistencial en relación con las funciones que desempeña, considerando el nivel de responsabilidad, carga laboral y complejidad de tareas. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de reconocimiento formal al esfuerzo y compromiso del trabajador mediante Políticas de Recompensas No Monetarias.

Decimotercero: La dimensión autonomía del trabajo tuvo una correlación media. Se sugiere fomentar una mayor autonomía en el personal asistencial mediante estrategias como Gestión por Resultados (GPR), permitiéndoles organizar su trabajo según criterios propios, siempre y cuando se cumplan los objetivos del servicio. Asimismo, se recomienda promover espacios donde los empleados puedan ser partícipes en la toma de decisiones y expresar su parecer, de modo que sean valoradas e integradas en la mejora de los procesos institucionales.

Decimocuarto: La dimensión condiciones de trabajo tuvo una correlación media. Se recomienda gestionar la mejora de espacios y ambientes físicos del trabajo mediante

programas de mantenimiento preventivo y correctivo o encuestas internas sobre condiciones del entorno físico, de modo que brinden confort y funcionalidad necesarios para que el personal pueda desarrollar sus actividades de manera segura y eficiente y garantizar procedimientos adecuados en el servicio de salud.

Decimoquinto: La dimensión interfase laboral/familiar tuvo una correlación media. Se recomienda que se implementen medidas que permitan mejorar la gestión de la interfase en el personal asistencial, considerando que las responsabilidades familiares no resueltas pueden afectar el bienestar y el desempeño laboral. Para ello, se recomienda adoptar estrategias que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar mediante horarios flexibles o escalonados, siempre y cuando la naturaleza del puesto lo permita; permisos ocasionales por razones familiares justificadas y consejería familiar.

Decimosexto: La dimensión seguridad tuvo una de las correlaciones más alta. Se recomienda optimizar la percepción de estabilidad laboral del personal asistencial, incluso frente a cambios organizacionales, mediante una comunicación clara, oportuna y empática con la ayuda de estrategias de comunicación continua. Por otra parte, se recomienda fortalecer la motivación del colaborador por su trabajo, mediante el reconocimiento de su esfuerzo. Estas estrategias pueden aplicarse mediante una política institucional centrada o enfocada en la comunicación, el reconocimiento y la participación del personal, ya que esto permitiría reducir la ansiedad laboral, mejorando así el desempeño profesional.

Decimoséptimo: La dimensión salud percibida tuvo una correlación media. Se recomienda implementar estrategias orientadas a prevenir los efectos adversos que el trabajo asistencial puede generar en la salud mental, promoviendo un equilibrio físico y emocional necesario para el adecuado desempeño de las funciones de los trabajadores. Estrategias como Programas de

salud mental ocupacional elaborado por personal especializado disponible en horarios programados o por demanda.

Decimotavo: La dimensión satisfacción con el trabajo tuvo una correlación media. Se recomienda fomentar acciones orientadas a mejorar la satisfacción del personal asistencial tanto con su entorno de trabajo como con la jefatura directa. Fortalecer ese vinculo laboral puede incrementar el compromiso y desempeño del personal de salud; todo ello mediante estrategias de reconocimiento del esfuerzo del colaborador.

REFERENCIAS

- 1- Oficina Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Boletín internacional de investigación sindical. Ginebra: 2016. Disponible en:https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actra/v/documents/publication/wcms_553931.pdf
- 2- Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo; 2024 [citado 21 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- 3- Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud. 2020; 10(2): 301-321.
- 4- Ramírez S. Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal en una cooperativa de ahorro y crédito [tesis maestría]. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; 2021.
- 5- Uribe-Prado F. Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. Inv Adm. 2020; 49(125).
- 6- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Guía para la mejora del estrés laboral. Estándares OISS de seguridad y salud en el trabajo; 2021. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>
- 7- Tocto, B. Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital [tesis maestría]. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; 2018.
- 8- Huarac S. Riesgo psicosocial y desempeño laboral en la Red de Salud San Juan de Lurigancho, 2016 [tesis maestría]. Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
- 9- López A. Ayensa, J. Un método para anticiparse al estrés laboral: El modelo de Siegrist. Gestión Práctica de Riesgos Laborales. 2008;46: 52-59. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/40970217_Un_Metodo_para_anticiparse_al_estres_laboral_el_modelo_de_Siegrist_I
- 10- Guirado D. Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom. Murcia, 2019 [Tesis Doctoral]. Murcia: Universidad Católica

de Murcia; 2019.

- 11- Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1ra edición. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2018.
- 12- Hormaza A, Ceballos M, Barón J. Factores de Riesgo Psicosocial Determinantes del Estrés que Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la E.S.E. Centro Hospital Luis Antonio Montero [tesis]. Colombia; 2021.
- 13- Macías K. Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica María Auxiliadora de Quito en el periodo 2021 [tesis]. Quito, 2021.
- 14- Páez R, Santamaria H, Albán M, Albán G, Landeta L. Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. 2021. Rev Uni Azu. 2021; 1: 9-27.
- 15- Hernández A, Vera O, Mendieta L. Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Fabricación de Carrocerías [tesis]. Bogotá, 2020.
- 16- Pozo M. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito [tesis maestría]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2018.
- 17- Millones M. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en un establecimiento de salud I-3 de Lambayeque, 2022 [tesis maestría]. Piura: Universidad César Vallejo; 2022.
- 18- Duran R. Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022 [tesis maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022.
- 19- Chamioque W. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Incháustegui, 2021 [Tesis maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022.
- 20- Yapias G. Factores de riesgo psicosocial relacionados al desempeño laboral del

- personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempos COVID-19, Tarma 2020 [tesis maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021.
- 21-Namay E. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en trabajadores de laboratorio clínico en establecimiento de salud III-1, Callao 2021 [tesis maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021.
- 22-Zuñe M. Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo [tesis maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021.
- 23-Chiang M, Gómez N, Sigoña M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Rev Cie Ame Lat. 2013; 21(2): 111-128.
- 24-Rodríguez M, Ocampo I, Nava C. Relación entre valoración de una situación y su capacidad para enfrentarla. Sum Psi. 2009; 6(1): 25-41.
- 25-Díaz D, Blanco A, Horcajo J, Valle C. La aplicación del modelo del estado completo de salud al estudio de la depresión. Psi. 2007; 19(2): 286-294.
- 26-Oficina Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo [Boletín]. Ginebra: Boletín Internacional de Investigación Sindical; 2016. [Boletín 8]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- 27-Benavides F, Gimeno D, Benach J, Martínez J, Jarque S, Berra A et al. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gac San. 2002; 16(3): 222-229.
- 28- [Tituana E, Rojas H, Almache V. Relación entre factores de carga laboral y accidentes ocupacionales del personal de enfermería. Cie Lat Rev. 2024; 8\(1\).](#)
- 29- Stavroula L, Aditya J. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview [Internet]. United Kingdom: WHO; 2010 [citado 10 de noviembre de 2024] Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1

- 30-Veranes I, Peñalver A, Jorna A, Valdivieso Y. Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. INFODIR. 2021; 17(34): 1-12. [Artículo de posición]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/infd/n34/1996-3521-infd-34-e846.pdf> .
Accedido el: 10 Nov 2024.
- 31-Pizarro J, Fredes D, Inostroza C, Torreblanca E. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Rev Ven Ger. 2019; 24(87): 843-859.
- 32-Gagne M. Autonomy in the Workplace: An Essential Ingredient to Employee Engagement and Wellbeing in Every Culture. En: Bhave D, editor. Human Autonomy in Cross-Cultural Context: Perspectives on the Psychology of Agency, Freedom, and Well-Being. Singapur. Research Collection Lee Kong Chian School Of Business; 2011. p. 163-187.
- 33-Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Uni. 2019; 29: 1-18.
- 34-Guirado D. Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom [tesis maestría]. Murcia: Universidad Católica de Murcia; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAl>
. Accedido el: 10 Nov 2024.
- 35-Bautista R. Cienfuegos, R. Aguilar, J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Inv Val Agr. 2020; 7(1): 54-60. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica
- 36-Ramos-Villagrasa P, Barrada J, Fernández-del-Río E, Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work

- Performance Questionnaire. *Rev Psi Tra Org.* 2019; 35(3): 195-205.
- 37- Dirección de Intervenciones Estratégica en Salud Pública del Ministerio de Salud. Cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo [Internet]. Lima: MINSA; 2024 [Citado 27 Oct 2024]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6466320/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo.pdf?v=1718139533>
- 38- Cox T, Cox S. Occupational Health: Control and Monitoring of Psychosocial and Organisational Hazards at Work. *Jou Roy Soc.* 1993; 113(4): 201-205.
- 39- Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, De Vet Henrica CW, et al. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational & Environmental Medicine.* 2011;53(8):856-66.
- 40- Rodríguez A. Pérez, A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Rev Esc Adm.* 2017; 82: 1-26.
- 41- Vargas Z. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Rev Edu.* 2009; 33(1): 155-165.
- 42- Geraldo L. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Rev Inv Psi.* 2022; 25(1): 63-81.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?</p> <p>Problemas Específicos - ¿Cuál es la relación de la carga de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación del desarrollo de competencias y desempeño laboral en los trabajadores de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación del liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación de la claridad de rol y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación de la organización del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación de las exigencias y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación del soporte y apoyo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación del apartamiento y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación de la inclusión laboral y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación de la motivación del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación de la autonomía del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación de las condiciones de trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación de la interfase laboral/familiar y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025? - ¿Cuál es la relación de la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?</p>	<p>Objetivo General -Identificar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.</p> <p>Objetivos Específicos - Identificar la relación de la carga de trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación del desarrollo de competencias con el desempeño laboral en los trabajadores de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación del liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación de la claridad de rol y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación de la organización del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación de las exigencias y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación del soporte y apoyo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación del apartamiento y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación de la inclusión laboral y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación de la motivación del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación de la autonomía del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación de las condiciones de trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación de la interfase laboral/familiar y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025. - Identificar la relación de la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2024. H0: No existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>Hipótesis Específica H1: Existe relación entre la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2024. H0: No existe relación entre la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión desarrollo de competencias y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2024. H0: No existe relación entre la dimensión desarrollo de competencias y el desempeño laboral en el personal de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024. H0: No existe relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión claridad de rol y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024. H0: No existe relación entre la dimensión claridad de rol y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión organización del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024. H0: No existe relación entre la dimensión organización del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión exigencias y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024. H0: No existe relación entre la dimensión exigencias y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p>	<p>Variable 1: Riesgo psicosocial Dimensiones: -carga de trabajo -desarrollo de competencias -liderazgo -claridad de rol -exigencias -soporte y apoyo -apartamiento -inclusión laboral -motivación del trabajo -autonomía del trabajo -condiciones de trabajo -interfase laboral/familiar -seguridad -salud percibida -satisfacción con el trabajo</p> <p>Variable 2: desempeño laboral Dimensiones: -desempeño de la tarea -desempeño contextual -desempeño laboral contraproducente</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada de enfoque cuantitativo</p> <p>Método y diseño de la investigación Hipotético-deductivo de diseño no experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Población Muestra -90 trabajadores de salud de diferentes áreas de un policlínico en Surco.</p>

<p>- ¿Cuál es la relación de la salud percibida y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?</p> <p>- ¿Cuál es la relación de la satisfacción con el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025?</p>	<p>- Identificar la relación de la salud percibida y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.</p> <p>- Identificar la relación de la satisfacción con el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un policlínico en Surco, 2025.</p>	<p>H1: Existe relación entre la dimensión soporte y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión soporte y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión apartamiento y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión apartamiento y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión inclusión laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión inclusión laboral y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión motivación del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión motivación del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión autonomía del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión autonomía del trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión interfase laboral/familiar y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión interfase laboral/familiar y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p>		
---	---	--	--	--

		<p>H1: Existe relación entre la dimensión seguridad y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión seguridad y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión salud percibida y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión salud percibida y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H1: Existe relación entre la dimensión satisfacción con el trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión satisfacción con el trabajo y el desempeño laboral en el personal de salud de un policlínico en Surco, 2024.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (V. independiente)

CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

ID	Ítem			
A	Edad:			
B	Fecha:			
C	Puesto de Trabajo y/o Ocupación:			
D	Género:	Masculino:		Femenino:

CARGA DE TRABAJO		Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	ítem				
1.	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2.	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	ítem				
3.	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.				
4.	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

LIDERAZGO		Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	ítem				
5.	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.				
6.	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.				
7.	Mi jefe inmediato brinda apoyo y soporte cuando tengo dudas y/o consultas acerca de una tarea asignada				
8.	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar				

	a todos				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	

	CLARIDAD DE ROL	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	ítem				
9.	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.				
10.	Puedo realizar el trabajo con la colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	ítem				
11.	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.				
12.	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
13.	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.				
14.	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	EXIGENCIAS	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	ítem				
15.	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
16.	En mi trabajo puedo realizar pausas de periodo corto.				
17.	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
18.	Siento que mi trabajo no es desgastador emocionalmente.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	SOPORTE Y APOYO	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	ítem				

19.	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
20.	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
21.	En mi trabajo el jefe inmediato me brinda ayuda técnica y administrativa cuando la requiero				
22.	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. Cuando lo requiero.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	APARTAMIENTO	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	ítem				
23.	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.				
24.	En mi trabajo los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.				
25.	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
26.	En mi trabajo no hay exclusividad para el uso de los espacios según la jerarquía en la organización.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	INCLUSIÓN LABORAL	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	ítem				
27.	En mi trabajo estoy libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
28.	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
	Suma de puntos de la dimensión		Puntos		
	MOTIVACIÓN DEL TRABAJO	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	ítem				
29.	Mi salario está en relación con las funciones que realizo en mi puesto de trabajo.				
30.	Me siento reconocido por el esfuerzo que realizo.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	AUTONOMÍA DEL TRABAJO	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	ítem				
31.	Puedo realizar mi trabajo según el orden de tareas que yo considere, sin afectar las metas u objetivos de mi área.				

32.	Puedo programar mis vacaciones cuando yo lo considere previa coordinación con me jefe inmediato				
33.	Tengo influencia sobre las decisiones que afectan mis tareas en el trabajo.				
34.	Puedo dar mi opinión y son tomadas en cuenta por la organización.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	CONDICIONES DE TRABAJO	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	ítem				
35.	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo me brindan el confort suficiente para desarrollar mis actividades.				
36.	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y/o herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	INTERFASE LABORAL/FAMILIAR	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	ítem				
37.	Siento que mis responsabilidades y obligaciones familiares o personales no afectan el desempeño de mis actividades en el trabajo.				
38.	En mi trabajo puedo atender mis problemas familiares y personales.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	SEGURIDAD	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	ítem				
39.	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
40.	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	SALUD PERCIBIDA	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	ítem				
41.	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
42.	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	
	SATISFACCION CON EL TRABAJO	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	ítem				
43.	¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo?				

44.	¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu jefe?				
	Suma de puntos de la dimensión			Puntos	

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (V. dependiente)

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL EN COLABORADORES PERUANOS

APÉNDICE

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A ve-ces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

N°	ítems	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 3: Validez de instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): INSTRUMENTO CONFIABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: SONIA SILVA ZAMORA
DNI: 43023291

Especialidad del validador: PSICOLOGA-EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de 11 del 2024



Mg. Sonia Silva Zamora
Psicología
C.Ps. P. 43082

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CONFIABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: VIVIANA MEGO ZAVALA

DN: 47727735

Especialidad del validador: PSICOLOGA – CLINICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de noviembre del 2024



Mg. Viviana Mego Zavaleta
Psicología
C. Ps. P. 42984

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mego Alvitrez Andrea Lorena

DNI:48511933

Especialidad del validador: Educativo - Clínico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de noviembre del 2024



Andrea L. Mego Alvitrez
Lic. en Psicología
CPsP 42422

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): INSTRUMENTO CONFIABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Leslie Y. Melgarejo Chinchay

DNI: 72266154

Especialidad del validador: Psicóloga Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de noviembre del 2024



Mg. Leslie Y. Melgarejo Chinchay
Psicóloga

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia y claridad del instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Oswaldo Palacios Isla

DNI : 43357883

Especialidad del validador: Psicólogo / Doctor en docencia universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de noviembre del 2024


OSWALDO PALACIOS ISLA
PSICOLOGO
C.P.S.P. 5596

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable Independiente: Riesgo Psicosocial

Cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo.

Autor: Dirección de Intervenciones Estratégica en Salud Pública del Ministerio de Salud.

Validez: Aprobado por la 95ta Sesión Ordinaria del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del MINSA.

Confiabilidad: No menciona.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Cuestionario del desempeño laboral individual.

Autor: Adaptada al medio nacional por Luis Geraldo.

Validez: Se adaptó el cuestionario (Versión española del Individual Work Performance Questionnaire) al medio nacional. Validado mediante juicio de 4 expertos con formaciones sólidas en administración y psicología organizacional. Los jueces coincidieron en cambiar la escala a nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Asimismo análisis factorial confirmatorio.

Fiabilidad: El estudio cuenta con buenas propiedades psicométricas, el cual se propone trabajar con 14 ítems sin covarianzas en sus errores para la versión peruana, teniendo así, óptimos índices de bondad de ajuste en el modelo final. Finalmente, obtuvo un alfa de Cronbach y McDonald superiores a 0.8.

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética

Resolución del CEI de la UNW



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 03 de marzo de 2025

Investigador(a)
Vasco Alejandro Iparraguirre Manco
Exp. N°: 0388-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral de los trabajadores de salud de un Policlínico de Surco, 2025" con **fecha 01/03/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Vasco Alejandro Iparraguirre Manco.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.


Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 6: Formato de consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN		
	CODIGO:	VERSION: 01	FECHA: 11/08/2022
	UPNW-EES-FOR-067	REVISIÓN: 01	

Título de proyecto de investigación: Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores de salud de un policlínico de Surco, 2025.

Investigadores: Vasco Alejandro Iparraguirre Manco

Institución(es): Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en el PILOTO del estudio de investigación titulado: “Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral de los trabajadores de salud de un Policlínico de Surco, 2025.” de fecha ___/___/___ y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Su ejecución ayudará/permitirá realizar medidas preventivas en el personal de salud y mejorar su rendimiento laboral. Asimismo, el PILOTO busca verificar aspectos de validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados.

Duración del estudio (meses): 2 meses

Nº esperado de participantes: 80

Criterios de Inclusión y exclusión:

- **Inclusión:**
- Personal de salud que trabaje en el policlínico.
- Personal que haya llenado el consentimiento informado.
- Personal que lleve más de 1 año laborando en dicho establecimiento.
- Personal que pertenezca al área de salud.
- Personal sanitario de ambos sexos.
- **Exclusión:**
- Trabajadores con menos de 1 año laborando.
- Trabajadores que no se hayan presentado a trabajar durante el tiempo de recolección de datos.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Aceptará voluntariamente su participación por medio del presente documento.
- Recibirá el cuestionario en formato físico para su ágil y práctico llenado.
- Completará las preguntas según su experiencia como trabajador dentro del Policlínico

La encuesta puede demorar 20 minutos y la llenará al terminar su jornada laboral. Los resultados de la encuesta se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Su participación en esta encuesta representa un aporte hacia el logro del objetivo de la presente investigación ya que nos ayuda a recolectar información de manera real, concreta y veraz. Lo que representa un riesgo en la gestión de datos para llegar a medir nuestra variable. Teniendo en consideración lo mencionado, el riesgo principal es que exista la posibilidad de que algunas preguntas puedan generarle incomodidad, por lo cual usted es libre de contestarlas o no.

Beneficios: Usted se beneficiará, ya que su aporte determinará la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, así como una propuesta de mejora, tomando como referencia toda la base de datos obtenida y analizada. Siendo un gran aporte hacia el desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

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

Derechos del trabajador en salud: Si usted se siente incómodo durante el desarrollo del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al investigador. Puede comunicarse con Vasco Alejandro Iparraguirre Manco al teléfono 977954057 y/o al comité que validó el presente estudio, Email: comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL 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.

(Firma)

Nombre **participante:**
DNI:

Fecha: (_ / _ / _)

(Firma)

Nombre **investigador:** Vasco Iparraguirre Manco
DNI: 72440395

Fecha: (_ / _ / _)

(Firma)


Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (_ / _ / _)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN GRUPO DE ESTUDIO

 Universidad Norbert Wiener	PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-067	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/08/2022

Título de proyecto de investigación: Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores de salud de un policlínico de Surco, 2025.

Investigadores: Vasco Alejandro Iparraguirre Manco

Institución(es): Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral de los trabajadores de salud de un Policlínico de Surco, 2025.” de fecha __/__/__ y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

III. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Su ejecución ayudará/permitirá realizar medidas preventivas en el personal de salud y mejorar su rendimiento laboral.

Duración del estudio (meses): 2 meses

Nº esperado de participantes: 80

Criterios de Inclusión y exclusión:

- **Inclusión:**

- Personal de salud que trabaje en el policlínico.
- Personal que haya llenado el consentimiento informado.
- Personal que lleve más de 1 año laborando en dicho establecimiento.
- Personal que pertenezca al área de salud.
- Personal sanitario de ambos sexos.

- **Exclusión:**

- Trabajadores con menos de 1 año laborando.
- Trabajadores que no se hayan presentado a trabajar durante el tiempo de recolección de datos.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Aceptará voluntariamente su participación por medio del presente documento.
- Recibirá el cuestionario en formato físico para su ágil y práctico llenado.
- Completará las preguntas según su experiencia como trabajador dentro del Policlínico

La encuesta puede demorar 20 minutos y la llenará al terminar su jornada laboral. Los resultados de la encuesta se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Su participación en esta encuesta representa un aporte hacia el logro del objetivo de la presente investigación ya que nos ayuda a recolectar información de manera real, concreta y veraz. Lo que representa un riesgo en la gestión de datos para llegar a medir nuestra variable. Teniendo en consideración lo mencionado, el riesgo principal es que exista la posibilidad de que algunas preguntas puedan generarle incomodidad, por lo cual usted es libre de contestarlas o no.

Beneficios: Usted se beneficiará, ya que su aporte determinará la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, así como una propuesta de mejora, tomando como referencia toda la base de datos obtenida y analizada. Siendo un gran aporte hacia el desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Costos e incentivos: Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

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

Derechos del trabajador en salud: Si usted se siente incómodo durante el desarrollo del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al investigador. Puede comunicarse con Vasco Alejandro Iparaguire Manco al teléfono 977954057 y/o al comité que validó el presente estudio, Email: comité.etica@uwiener.edu.pe

IV. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

(Firma)
 Nombre **participante**:
 DNI:
 Fecha: (_ / _ / _)

(Firma)
 Nombre **investigador**: Vasco Iparaguire Manco
 DNI: 72440395
 Fecha: (_ / _ / _)

(Firma)
 Nombre testigo o representante legal:
 DNI:
 Fecha: (_ / _ / _)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

SOLICITUD DE PERMISO

SOLICITO:
AUTORIZACION PARA REALIZAR
ENCUESTAS

Dr. Fidel Villena Lara
Director Médico del Policlínico Surco Central

Yo, Vasco Alejandro Iparraquirre Manco, identificado con DNI 72440395 egresado de la maestría de Gestión en Salud en la Universidad Norbert Wiener, me presento ante usted y expongo:

Que, mi investigación es: **"RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE UN POLICLINICO DE SURCO, 2025"**.

En tal sentido, debo realizar encuestas para poder recopilar datos del personal sanitario, por tanto, solicito tenga la amabilidad de otorgar permiso para poder ejecutar los instrumentos en el mencionado policlínico; asimismo me comprometo a cumplir las buenas prácticas de investigación, respetando los protocolos del establecimiento de salud; así como mantener la confidencialidad de los datos que se usarán solo con fines académicos.

Atentamente,

Surco, 28 de marzo de 2025

Firma: _____
Nombre: Vasco Alejandro Iparraquirre Manco

SEDE CENTRAL
DIRECCION MEDICA
Fecha: 28/03/2025
Hora: _____
RECIBIDO
LA RECEPCION DE ESTE PRESENTE DOCUMENTO SE HARA DE
RESPONSABILIDAD DEL/LOS ASISTENTE/S A QUIEN SE ENTREGUE




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-11-26	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-23	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-15	1%
4	Publicación	Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo, Darwin Raúl Noroña-Salcedo, Raúl González...	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-03	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
8	Publicación	Gonzales Morocco, Liz Magaly. "Factores psicosociales y desempeño laboral de lo...	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-09	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2026-02-10	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2025-04-15	<1%