



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA
MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL
BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RICHARD YONSON GOMEZ BEJAR

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA
MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL
BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RICHARD YONSON GOMEZ BEJAR

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


: _____
M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO


: _____
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO


: _____
Dr. LUCAS COAQUIRA CANO

ASESOR DE TESIS


: _____
Dr. JUAN BENITES NORIEGA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26



RESOLUCIÓN N° 0097-2024-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 11 de junio del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-CU-6501 (fecha y hora de sustentación), expediente N° 2024-CU-6406 (Título), la RESOLUCIÓN N° 1001-2023-D-FIS-UANCV que aprueba el Borrador de Tesis, la RESOLUCIÓN N° 029-2024-D-FIS-UANCV (cambio de jurado) y el DICTAMEN N° 082-2024-OI-VI DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN presentado por el (la) bachiller, **GOMEZ BEJAR, RICHARD YONSON** quien solicita FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023** conducente a la obtención del Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** por la modalidad de Sustentación de Tesis,

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0827-2023-UANCV-CU-R se aprueba la ampliación de Sustentación de Tesis y/o examen de suficiencia para el mes de enero del 2024 y acorde al artículo 5° numeral 5.14 de la Ley Universitaria N° 30220 establece que las universidades se rigen por el principio del interés superior del estudiante.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220 y sus modificatorias, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca y de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMINAR JURADOS PARA LA SUSTENTACIÓN DE TESIS del tema titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023** presentado por el (la) bachiller: **GOMEZ BEJAR, RICHARD YONSON**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** habiéndose designado por sorteo a la siguiente terna de jurados:

- Presidente : M. SC. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
- 1er. Miembro : DR. RICHARD CONDORI CRUZ
- 2do. Miembro : DR. LUCAS COAQUIRA CANO
- Asesor de Tesis : DR. JUAN BENITES NORIEGA

SEGUNDO.- PROGRAMAR la FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS para el día **VIERNES, 14 DE JUNIO DEL 2024** a horas **03:00 p.m.** hora exacta. El acto académico de sustentación virtual se llevará a cabo a través de la plataforma de video conferencia Cisco Webex Meetings.

TERCERO.- Realizada la Sustentación de Tesis, el Presidente de la terna de jurados levantará y firmará el Acta de Sustentación de Tesis, en el cual se consignará el resultado obtenido por el (la) Bachiller sustentante, del mismo modo firmaran los otros dos miembros de jurado y asesor de tesis, dando conformidad al acto.

CUARTO.- La Dirección de la Escuela Profesional de Ingeniería de Seguridad y Gestión Minera, el Jurado y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

Coordinador
 11/06/2024

C.c.
 Arch. 2024
 JCHM/
Distribución: Jurados, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA
 "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda

**RESOLUCIÓN N° 029-2024-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 15 de marzo del 2024

VISTOS; el Expediente N° 2024-CU-00880, presentado por el (la) Bachiller: **GOMEZ BEJAR, RICHARD YONSON** quien solicita **APROBAR EL BORRADOR DE TESIS** titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023**, aprobado con **RESOLUCIÓN N° 1001-2023-D-FIS-UANCV** (borrador de tesis) de fecha 21 de diciembre del 2023.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **GOMEZ BEJAR, RICHARD YONSON**, ha presentado su Borrador de Tesis titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Lucas Coaquira Cano
- Asesor de Tesis : Mgtr. Victor Paredes Argandoña

Que, es procedente la solicitud de **APROBAR EL BORRADOR DE TESIS** y Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL BORRADOR DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **GOMEZ BEJAR, RICHARD YONSON**, del tema titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023**, conducente a optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**, considerándose a partir de la fecha los siguientes Jurados y Asesor de Tesis:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Lucas Coaquira Cano
- Asesor de Tesis : Dr. Juan Benites Noriega

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

C.c.
Arch 2024
JCHM/UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



RESOLUCIÓN N° 667-2023-D-FIS-UANCV

Juliaca, 03 de noviembre del 2023

VISTOS; el Expediente N° 2023-CU-001489, y la copia del Acta de Aprobación de Perfil de Tesis de fecha 31 de octubre del 2023, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, presentado por el (la) Bachiller: **GOMEZ BEJAR, RICHARD YONSON** con el tema titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023.**

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **GOMEZ BEJAR, RICHARD YONSON**, ha presentado su Perfil de Tesis titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Lucas Coaquira Cano
- Asesor de Tesis : Mgtr. Miguel Del Carmen Rodriguez Huanca

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Perfil de Tesis titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023**, procediendo con el levantamiento de Acta y firma de Aprobación correspondiente.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL PERFIL DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **GOMEZ BEJAR, RICHARD YONSON**, con el tema titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023**, quedando apto para el desarrollo y presentación del Borrador de Tesis según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c.
Arch 2023
JCHM/



FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESSEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	dokumen.pub Fuente de Internet	<1%

repositorio.uwiener.edu.pe



Metadatos complementarios

TÍTULO DE LA TESIS	
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	RICHARD YONSON GOMEZ BEJAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46875334
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-9402-5515
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JUAN BENITES NORIEGA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06195745
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3842-8435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	LUCAS COAQUIRA CANO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02391508



Datos de investigación	
Línea de investigación	SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Azángaro</p> <p>Coordenadas: Latitud: -14.9106591 Longitud: -70.1936581</p> <p>https://maps.app.goo.gl/U9xcRVGqsfbJEwsQ7</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2023 – Diciembre 2023
URL de disciplinas OCDE	<p>Ingeniería, Tecnología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.00.00</p> <p>Minería, Procesamiento de minerales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.07.05</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo RICHARD YONSON GOMEZ BEJAR, identificado con DNI
Nro. 46875334 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO
DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023

Asesorado por: Dr. JUAN BENITES NORIEGA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

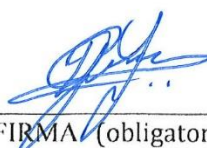
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 27 de JUNIO del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico este trabajo con cariño a mis padres, quienes han sido mi fuente inagotable de apoyo e inspiración a lo largo de este viaje académico. A mi familia y amigos, por su inquebrantable confianza en mí. A todos aquellos que creyeron en mi capacidad para llegar hasta aquí. Este logro es un tributo a su amor y apoyo constante.



AGRADECIMIENTO

Agradezco también a mis compañeros y amigos, quienes compartieron conmigo sus ideas y experiencias, brindándome un valioso respaldo emocional y académico.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
ÍNDICE	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	xix

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.1. Problema general.....	3
1.1.2. problemas específicos.....	3
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.2.1. Objetivo general	4
1.2.2. Objetivos específicos	4
1.3. DELIMITACIONES	4
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.5. HIPÓTESIS.....	7
1.5.1. Hipótesis general.....	7
1.5.2. Hipótesis específicas.....	7
1.6. VARIABLES.....	7
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	8



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 9

 2.1.1. Antecedentes internacionales 9

 2.1.2. Antecedentes nacionales 11

 2.1.3. Antecedentes regionales..... 13

2.2. MARCO TEÓRICO 16

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 33

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 37

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 37

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN..... 37

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 38

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN..... 38

3.6. VALIDACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... 39

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 40

3.8. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS 42

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. CORRELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL..... 43

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS..... 45

 4.2.1. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1 45

 4.2.2. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2 48



4.2.3. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 3	50
4.2.4. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 4	52
4.2.5. CONFORME AL OBJETIVO GENERAL.....	53
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	55
4.4. DISCUSIÓN.....	69
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXOS.....	82
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	83
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	84
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	87
ANEXO 4: BASE DE DATOS.....	89
ANEXO 5: PANEL FOTOGRÁFICO	90



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	8
Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
Tabla 3. Confiabilidad – cuestionario de factores de riesgo psicosocial	41
Tabla 4. Confiabilidad - cuestionario desempeño laboral.....	42
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la dimensión exigencias psicológicas	45
Tabla 6. Frecuencias de la variable desempeño laboral	47
Tabla 7. Distribución de frecuencias de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	48
Tabla 8. Frecuencias de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo	50
Tabla 9. Distribución de frecuencias de la dimensión doble presencia.....	52
Tabla 10. Frecuencias de la variable factores de riesgo psicosocial	54
Tabla 11. Prueba de normalidad de exigencias psicológicas y el desempeño laboral.....	56
Tabla 12. Prueba de correlación de pearson de exigencias psicológicas y desempeño laboral.....	57
Tabla 13. Prueba de normalidad de trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el desempeño laboral	58
Tabla 14. Prueba de correlación de pearson de trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral.....	60
Tabla 15. Prueba de normalidad del apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral.....	61
Tabla 16. Prueba de correlación de pearson de apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral	63
Tabla 17. Prueba de normalidad de la doble presencia y el desempeño laboral	64
Tabla 18. Prueba de rho de spearman de la doble presencia y desempeño laboral	65



Tabla 19. Prueba de normalidad de factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.....	67
Tabla 20. Prueba de correlación de pearson de factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.....	68



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de frecuencias de la dimensión exigencias psicológicas	46
Figura 2. Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral	47
Figura 3. Distribución de frecuencias de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	49
Figura 4. Distribución de frecuencias de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo	51
Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión doble presencia.....	52
Figura 6. Distribución de frecuencias de la variable factores de riesgo psicosocial	54



RESUMEN

La obra "Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro" es crucial y exige alto desempeño laboral de sus 23 trabajadores obreros. Se han observado problemas en el desempeño, lo cual ha causado retrasos y ha afectado la calidad del trabajo. Este estudio se planteó con el objetivo de determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral. La metodología empleada siguió un diseño de tipo no experimental, bajo un nivel correlacional, en una población de 23 trabajadores; se utiliza como instrumento de recopilación de datos al cuestionario SUCESO-ISTAS21. Entre los resultados, se evidencia que hay una relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral, teniendo una correlación de -0.659; del mismo modo, se evidencia una relación existente del trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral, teniendo una correlación de -0.885; del mismo modo, se evidencia una relación del apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral, teniendo una correlación de -0.885; asimismo se encontró una relación entre la doble presencia y el desempeño laboral, encontrándose una correlación de -0.669; de igual forma en modo general se encontró una relación entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral, y su nivel de correlación fue de -0.587. Se concluye que los elementos de riesgo psicosocial presentan una relación de manera negativa con el desempeño laboral, esto sugiere que cuando los elementos de riesgo psicosocial son altos, el desempeño laboral del trabajador disminuye, y viceversa.

PALABRA CLAVE: Riesgo psicosocial, desempeño laboral, trabajo, riesgo.



ABSTRACT

The work "Improvement of the Sports Space of the Puente Cultural Neighborhood, Azángaro" is crucial and requires high work performance from its 23 blue-collar workers. Performance issues have been observed, causing delays and impacting the quality of work. This study had the general objective to determine the relationships among psychosocial danger aspects and job performance hip workforces. The methodology used followed a non-experimental plan, under a correlational near, in a people of 23 workers; The SUCESO-ISTAS21 questionnaire is used as data collection instruments. Among the results, the situation is evident that near is a relationship among psychological demands and trade performance, taking a correlation of -0.659 ; Likewise, an existing relationship between active work and skill development with job performance is evident, having a correlation of -0.885 ; Likewise, a relationship between social support and leadership quality with job performance is evident, having a correlation of -0.885 ; Likewise, a relationship was found between double presence and job performance, finding a correlation of -0.669 ; Likewise, in general, a relationship was found among psychosocial risk aspects and trade performance, through a correlation level of -0.587 . It is concluded that psychosocial risk aspects take a negative relationship with trade performance, which suggests that when psychosocial risk factors are high, the worker's job performance decreases, and vice versa.

KEYWORD: Psychosocial risk, job performance, work, risk.



INTRODUCCIÓN

El proyecto "Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro" es de gran relevancia, y su éxito depende en gran medida del alto grado de desempeño y eficiencia de los 23 trabajadores que forman parte del personal obrero. Un desafío que ha sido observado a lo largo de la ejecución de este proyecto, es que algunas veces, el trabajador no logra alcanzar el nivel de desempeño laboral esperado, generando retrasos en el proyecto y ha impactado negativamente en la calidad del trabajo realizado. Uno de los posibles factores que podría estar influyendo en el rendimiento laboral de estos trabajadores son los riesgos de tipo psicosocial a los que se exponen. La presencia de problemas psicosociales o la exposición a tales riesgos puede afectar su bienestar y, como resultado, tener un efecto negativo sobre su desempeño laboral. Por lo tanto, el desafío en el contexto de los trabajadores de la obra "Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro" radica en determinar si hay presencia de una relación de los factores de riesgo psicosocial con el aspecto del desempeño laboral.

Este estudio optó por una metodología de naturaleza correlacional, adoptando un enfoque no experimental. A fin de practicar la recopilación de datos, se usó la técnica de encuestas, usando cuestionarios dirigidos a los trabajadores como el principal instrumento. El ámbito de investigación se enfocó en una muestra compuesta por 23 trabajadores que están actualmente involucrados en la obra materia de estudio.

Este estudio que se presenta está estructurado en las siguientes secciones: El Capítulo I abarca los "Aspectos Generales" que incluye la presentación del problema de estudio, los objetivos, las hipótesis, las variables, así como la



justificación del estudio realizado. El Capítulo II, designado "Marco Teórico," se adentra en el contexto histórico, las bases teóricas relacionadas al tema estudiado y la explicación de los términos fundamentales. El Capítulo III detalla el tema acerca del "procedimiento metodológico de la investigación", incluyendo el diseño del estudio, la muestra y población estudiada, los métodos y herramientas de recopilación de datos, la fiabilidad y validez de los instrumentos, así como las técnicas empleadas para analizar y procesar los datos. El Capítulo IV, titulado "Resultados y Discusión," presenta los hallazgos de la investigación a través del uso de tablas, gráficos, su interpretación, la comprobación de hipótesis y una exhaustiva discusión acerca de los resultados. Finalmente, este estudio termina con secciones dedicadas a señalar las conclusiones, ofrecer sugerencias, citar referencias y mostrar anexos.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los riesgos psicosociales, considerados como elementos que afectan el bienestar físico, social y de carácter psicológico del trabajador, también influyen en la rutina de sus actividades diarias, en especial dentro del ámbito laboral. Esta conexión entre dichos estados y el trabajo puede incidir negativamente en el desempeño del trabajo y, de manera particular, en la salud del trabajador, destacando el estrés como una manifestación comúnmente reconocida.

En el contexto global, se reconoce cada vez más la importancia del bienestar y salud de los trabajadores como un aspecto que es crucial a fin de lograr un desarrollo sostenible y el progreso de las naciones. A nivel internacional, se han establecido normativas y recomendaciones para promover condiciones laborales adecuadas y prevenir riesgos de tipo psicosocial en los lugares de trabajo. El desempeño laboral es un elemento de vital importancia a fin de lograr el crecimiento económico y social de las naciones, y su vinculación con los elementos de riesgo psicosocial ha sido objeto de interés en diversos estudios e investigaciones.



A nivel nacional, conforme a lo determinado por el Reglamento de la Ley N° 29783, específicamente en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establece que se reconoce la presencia de un grado de exposición a elementos de riesgos psicosociales cuando la salud del trabajador se ve afectada, dando lugar a la aparición de síntomas como el estrés, entre otros (Zegarra, 2019).

La falta de satisfacción en el empleado acarrea diversas repercusiones, como accidentes, desánimo, depresión, falta de interés, desmotivación, deterioro en las relaciones sociales, declive gradual en la productividad, agravamiento del estado físico y posibles tendencias adictivas, entre otras. Estos efectos generan consecuencias en la entidad, como costos asociados al ausentismo, disminución en la eficiencia laboral, elevada rotación de personal, así como impactos en la reputación y en la imagen de la organización. Es así que algunas empresas optan por promover el bienestar de sus colaboradores mediante la implementación de actividades que fomenten relaciones más saludables y productivas con sus labores, contribuyendo así al beneficio tanto del trabajador como de la organización en conjunto.

La ejecución del proyecto "Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente Azángaro" es de suma importancia, demandando un rendimiento laboral elevado y eficiencia por parte de los 23 trabajadores del personal obrero involucrados en la obra. Se ha identificado un problema durante la realización de este proyecto, donde en ciertos momentos, los trabajadores no alcanzaron el nivel de desempeño laboral esperado, ocasionando demoras en la ejecución. Uno de los factores que podría ir incidiendo sobre el desempeño de trabajo son los denominados riesgos psicosociales en sus distintas dimensiones. La presencia de problemas psicosociales o la exposición a dichos riesgos pueden



perjudicar su salud y, en consecuencia, repercutir negativamente en su desempeño laboral. En consecuencia, la problemática en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro es determinar si existe una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?

1.1.2. problemas específicos

P.E. 1: ¿Cuál es la relación de las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?

P.E. 2: ¿Cuál es la relación del trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?

P.E. 3: ¿Cuál es la relación del apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?

P.E. 4: ¿Cuál es la relación de la doble presencia con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?



1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

1.2.2. Objetivos específicos

P.E. 1: Determinar la relación de las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

P.E. 2: Determinar la relación del trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

P.E. 3: Determinar la relación del apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

P.E. 4: Determinar la relación de la doble presencia con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

1.3. DELIMITACIONES

Delimitación Espacial: Este estudio se desarrolló exclusivamente en la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente en la localidad de Azángaro, que se encuentra en la región de Puno. No se consideraron otros proyectos de construcción o pavimentación en distintos lugares geográficos,



dado que los elementos de riesgo de tipo psicosocial pueden diferir respecto a las condiciones particulares de cada ubicación.

Delimitación Temporal: La investigación se sustentó en la información obtenida a lo largo del mes de octubre del 2023, coincidiendo con el período de desarrollo de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente en Azángaro.

Delimitación Poblacional: El grupo de interés para este estudio consiste en los 23 trabajadores obreros involucrados en el proyecto "Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente" en Azángaro, durante el mes de octubre de 2023. El enfoque de la investigación se limitó a este conjunto de empleados, excluyendo a otros individuos o miembros del personal que no sean parte del grupo de trabajadores obreros presentes en la obra.

Delimitación del Contenido: este estudio se enfocó en analizar la correlación entre el desempeño laboral y los elementos de riesgo psicosocial en los empleados que participan en el proyecto "Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente" en Azángaro. Se excluyeron otras variables o factores que puedan influir en el desempeño laboral, ya que el propósito fundamental del estudio era la identificación precisa de la posible existencia de la relación del desempeño en el trabajo y los elementos de riesgo psicosocial en este contexto específico.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica:

Desde la perspectiva teórica, la justificación del estudio se encuentra respaldada por los fundamentos teóricos y el marco normativo relacionado a los elementos



de riesgo psicosocial que afectan al trabajador en proyectos de ingeniería civil. Asimismo, se basa en las teorías administrativas sobre el desempeño laboral, proporcionando un fundamento sólido para la descripción de la correlación entre las variables investigadas en un contexto correlacional.

Justificación Práctica:

El estudio conduce a sugerencias prácticas que deben ser implementadas con el fin de preservar la salud del trabajador, a través de la plena aplicación de las regulaciones existentes vinculadas con la seguridad y salud, especialmente sobre lo que concierne al riesgo psicosocial en proyectos de construcción que están actualmente en vigor en el país.

Justificación Social:

La relevancia de los hallazgos del estudio permite que la Municipalidad Provincial de Azángaro tome conciencia de lo fundamental que es abordar los factores de riesgo de tipo psicosocial como un elemento crítico a fin de optimizar el desempeño del trabajador en sus proyectos de construcción. Los beneficiarios de estos resultados son tanto los empleados como la entidad municipal.

Justificación metodológica:

Este estudio aporta conocimiento acerca de la vinculación entre los elementos de riesgo psicosocial y del desempeño laboral, respaldado por el uso de herramientas fiables y la aplicación de pruebas de hipótesis apropiadas según las características de los datos que se midieron en campo.



1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Los factores de riesgos psicosocial se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

H.E. 1: Las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

H.E. 2: El trabajo activo y desarrollo de habilidades se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

H.E. 3: El apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

H.E. 4: La doble presencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

1.6. VARIABLES

Variable Independiente: Factores de riesgo psicosocial.

Variable Dependiente: Desempeño laboral.



1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Criterio de dimensión
V1: Factores de riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • E. cuantitativas • E. cognitivas • E. sensoriales • E. emocionales • E. de esconder emociones 	Ordinal
	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia • Integración en la organización • Control sobre el tiempo de trabajo • Posibilidades de desarrollo en el trabajo • Sentido del trabajo 	Ordinal
	Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la relación con compañeros de trabajo • Claridad de rol • Calidad de la relación con superiores • Calidad de liderazgo • Conflicto de rol 	Ordinal
	Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación por tareas domésticas 	Ordinal
V2: Desempeño laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de resolución de tareas • Rendimiento de recursos utilizados. • Métodos de trabajo • Nivel de ejecución de procesos 	Ordinal
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos • Cantidad de tareas ejecutadas • Capacidad en la consecución de tareas 	Ordinal

Nota. Elaboración propia.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional, se cuenta con los siguientes antecedentes:

Acosta (2022) en su estudio exploró las componentes psicosociales y su relación con la satisfacción laboral y salud de los empleados en una sucursal de una empresa de comida en España. Este estudio, de metodología exploratoria, se llevó a cabo con una muestra conformada por 300 empleados usando el instrumento ISTAS21, así como la escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) y el Cuestionario de Salud SF-36. Los resultados destacaron que riesgos psicosociales experimentados por el trabajador estaban vinculados con consecuencias negativas en el comportamiento social y psicológico, derivados de una administración laboral deficiente; estos riesgos incluyeron aspectos como una actividad en exceso demasiado riguroso, poco tiempo para culminar las actividades, conflictos y roles que no están claros, comunicación ineficiente, mal manejo del cambio organizacional e inseguridad laboral, así como dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y



personales; en particular, los empleados mostraron situaciones menos favorables en las componentes de ritmo de trabajo, previsibilidad, sentimiento de grupo y claridad del cargo; a pesar de estas condiciones, la satisfacción de trabajo general de los empleados en McDonald's se calificó como satisfactoria, para los factores intrínsecos, asimismo para la satisfacción en general. En conclusión, aunque los empleados no presentaban síntomas en el momento del estudio, la exposición elevada a dimensiones desfavorables que podrían impactar sobre la salud mental y física indicaba un potencial riesgo a largo plazo, como el agotamiento.

Crespo (2021) en su tesis analizo y evaluó los efectos de los riesgos psicosociales en los empleados de la sociedad ecuatoriana Pambaflor S.A., en relación con su desempeño laboral. La metodología aplicada fue no experimental y de nivel relacional, utilizando el cuestionario FPSICO compuesto por 44 preguntas, aplicado a una muestra de 60 individuos. Los resultados indican que, al utilizar la técnica estadística de la Chi Cuadrada, se obtiene un nivel de significación de $p: 0.000$; según este análisis, se valida la hipótesis nula, confirmando la presencia de una asociación entre los riesgos psicosociales de los trabajadores y el aspecto del desempeño laboral. En conclusión, los riesgos psicosociales están significativamente vinculados al aspecto del desempeño de trabajo de los empleados de la empresa caso de estudio.

Ortiz (2021) en su tesis identifico los factores psicosociales presentes en empleados su relación con el perfil laboral en una empresa deportiva en San Luis Potosí, México. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, adoptando un enfoque hipotético-deductivo bajo un alcance correlacional, con una población de estudio que estuvo compuesta por los colaboradores de la



organización objeto de estudio. Los resultados obtenidos revelaron que las mujeres presentan un rendimiento superior al de los hombres. Además, se observó que la población con estado civil soltero tiene un rendimiento superior en comparación con aquellos que están casados; en términos de clasificación por departamentos, se encontró que el departamento administrativo exhibe un rendimiento inferior, mientras que el departamento operativo muestra un rendimiento más elevado. En conclusión, el desinterés por evaluar los factores de riesgo de tipo psicosocial en la organización tiene un efecto negativo sobre el desempeño de sus trabajadores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

A nivel del país, se tienen estos antecedentes:

Aguilar (2022), en su tesis determinó la correlación de los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en los trabajadores que reciben atención en el Policlínico de una empresa minera del sur peruano. El método aplicado fue sigue una ruta cuantitativa, diseño no experimental, alcance correlacional con un diseño de corte transeccional. La población muestral comprendió a 240 trabajadores seleccionados mediante muestreo probabilístico. Se utilizaron un par de instrumentos: el primero acerca de los elementos de riesgo psicosocial y el segundo acerca del desempeño en el trabajo. La información se recopiló mediante la técnica de la encuesta. Los resultados destacaron que el 81.30% de los empleados presentaron un elevado índice de riesgo psicosocial, de los cuales un 52.1% exhibieron un rendimiento en el trabajo catalogado como bajo. A partir de dichos resultados se concluye que hay una relación de grado significativo entre los elementos de riesgo psicosocial y el aspecto del desempeño del trabajador, demostrado por la correlación de Spearman ($Rho = -0,886$), en



síntesis, se deduce que conforme se incrementan los riesgos psicosociales, el aspecto de los niveles de desempeño laboral tienden a disminuir.

Quiroz y Mamani (2020), en su tesis examinaron el nivel y vinculación de los factores de riesgo psicosocial con el aspecto del desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Trujillo en el 2020. Este estudio, fue de carácter descriptivo y enfoque cuantitativo alcance correlacional, se llevó a cabo en campo y contó un universo de 1900 trabajadores, de los cuales se escogió una muestra de 316 trabajadores; el instrumento el cual fue usado es la encuesta que constaba de 20 ítems sobre elementos de riesgo psicosocial y 13 ítems sobre desempeño de trabajo. Los hallazgos revelaron que el nivel logrado por los elementos de riesgo psicosocial predominó en un grado medio (60.1%), mientras que, en el desempeño de trabajo, predominó el nivel medio (57.3%); se observó una asociación directa y significativamente elevada entre los elementos de riesgo psicosocial y el aspecto de la eficiencia del desempeño laboral de los colaboradores ($Tau-b = 0.961, p < 0.01$). Además, se identificó una correlación directa y de significancia alta entre los elementos de riesgo psicosocial y la calidad de trabajo del desempeño laboral ($Tau-b = 0.958, p < 0.01$). En conclusión, se infiere que hay una correlación en los factores de riesgo de tipo psicosocial, en grado significativo y sentido directo con el aspecto del desempeño laboral.

En el trabajo de investigación realizado por Chambi y Tito (2020), en el Hospital Honorio Delgado de Arequipa, examinó las interrelaciones de los factores de riesgo de tipo psicosocial con el aspecto del desempeño de trabajo durante el año 2019. La metodología usada fue descriptiva, cuantitativa y correlacional,



bajo el diseño de carácter transeccional. El segmento de estudio incluyó a 128 enfermeras de los servicios de hospitalización, evaluadas mediante encuesta ISTAS-21. Los hallazgos indicaron que un 96.10% de los encuestados eran mujeres, con un mayor porcentaje de enfermeras que superan los 51 años (43.8%). En cuanto al riesgo psicosocial, un 68.0% evidenció un nivel medio, y un 64.10% mostró un desempeño laboral de categoría regular. El análisis estadístico reveló una relación de grado significativo de los factores de riesgo de tipo psicosocial y el aspecto del desempeño de trabajo, evidenciando que un aumento en el riesgo psicosocial se asoció con una disminución en el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes regionales

Dentro del ámbito de la región, se tienen estos antecedentes:

Machaca (2023), en su tesis identificó las percepciones de los empleados ante la exposición a factores de riesgo psicosociales en la mencionada la Empresa Asociación Civil de Mantenimiento Vial Rutinario Añamuro. La metodología utilizada fue de alcance descriptivo que sigue un diseño de estudio no experimental, empleando el cuestionario ISTAS-21. Este instrumento fue validado en España y adecuado hacia la población chilena en 2012 por Burgos J., con una validación internacional respaldada por un alfa de Cronbach de 0.7 y compuesto por 20 ítems. En relación a los resultados hallados, en relación con la magnitud de las demandas psicológicas, se destaca que la gran parte de los trabajadores manifiesta la capacidad de llevar a cabo sus labores diarias con tranquilidad; alrededor del 45.0% de los trabajadores menciona que en ciertas situaciones se ven enfrentados a tomar decisiones difíciles en el entorno de trabajo, lo que se traduce en un 45% de casos con síntomas de decadencia



emocional; asimismo, un 50.0% de los empleados indica que en ocasiones deben reprimir sus emociones y no expresarlas a sus colegas, mientras que un 30% afirma necesitar atención constante en determinadas circunstancias; respecto a la escala de trabajo rápido y desarrollo de capacidades, un 65% de trabajadores considera que la cantidad de tareas asignadas tiene un impacto emocional en ellos. Un 35.0% señala que adquiere nuevas habilidades, asimismo un 85% nos manifiesta que la mayoría de las tareas que efectúan les parecen significativas; además, el 80% de los trabajadores asegura llevar a cabo sus responsabilidades de manera responsable en la mayoría de las situaciones; un 55% indica recibir apoyo de superiores y compañeros en algunas ocasiones, mientras que el 45% menciona que sus jefes resuelven adecuadamente los conflictos generados en el ámbito laboral. Concluyendo que, los datos apuntan a la importancia de prestar atención a las demandas psicológicas de los trabajadores, especialmente en relación al desgaste emocional y la toma de decisiones difíciles; también se destaca la influencia emocional de la cantidad de trabajo asignado; sin embargo, la mayoría de los trabajadores valoran la importancia de sus labores y muestran responsabilidad en su desempeño, lo que puede ser un aspecto positivo en el entorno laboral.

Cuno (2018), en su tesis determinó si el incremento del estrés de trabajo en los fiscales de Fiscalías Corporativas de Puno – 2015, al cumplir con sus responsabilidades en la indagación preliminar es establecido por los elementos psicosociales. Metodología: estudio hipotético – deductivo, de diseño de tipo no experimental, nivel descriptivo, como instrumento se usó la encuesta en la que participaron 208 empleados. Entre los resultados, se halló que el aumento del estrés se debe a la sobrecarga y presión, que origina un riesgo en la salud del



58% ocasionando estrés y fatiga, que afecta al desempeño de las responsabilidades en el aspecto del desempeño de trabajo de la función fiscal. Concluyendo que, es importante abordar los elementos psicosociales en el entorno de trabajo de los fiscales para reducir el estrés y mejorar su bienestar, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el aspecto del desempeño de trabajo.

En la investigación llevada a cabo por Luque (2021) en el Hospital Carlos Monge Medrano, se exploró la relación entre los elementos psicosociales y el estrés laboral en profesionales enfermeras pertenecientes a los servicios de hospitalización. El enfoque metodológico es descriptivo correlacional, siguiendo un diseño no experimental y una muestra conformada de 60 enfermeras seleccionadas mediante muestreo de tipo no probabilístico. Se hizo uso de la encuesta como técnica y un cuestionario de instrumento de recolección. Los resultados evidenciaron que el 93.33% de las profesionales evidenciaban un grado moderado en riesgo de tipo psicosocial, mientras que un 70% experimentaba un estrés medio. En cuanto a las escalas específicas de los factores psicosociales, en su totalidad mostraron un grado moderado, en el cual el 88.3% fue de demandas del trabajo, un 83.3% en control laboral, un 88.3% en liderazgo laboral y un 81.7% sobre recompensas en el trabajo. Se identificó una asociación significativa entre el aspecto del estrés laboral y los factores psicosociales ($\rho=.554$). Además, se observaron relaciones específicas entre las dimensiones como la demanda laboral ($\rho=.331$), con el liderazgo ($\rho=.624$), con el control ($\rho=.398$), y las recompensas ($\rho=.380$). En conclusión, se evidencia una conexión directa entre el aspecto del estrés laboral y los factores psicosociales ($\rho=.554$) en el contexto hospitalario analizado.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. PSICOSOCIAL

El término "psicosocial" se refiere a una combinación de aspectos psicológicos y sociales que afectan sobre el comportamiento, las emociones y la salud de las personas. En otras palabras, se centra en la interacción entre los factores psicológicos (como pensamientos, emociones, percepciones) y los factores sociales (como el entorno, las relaciones interpersonales, las normas culturales) que afectan a un individuo o a un grupo de personas (Cortés, 2018).

En el campo de la salud mental y el bienestar, los aspectos psicosociales son especialmente relevantes. Estos factores pueden incluir el estrés, la calidad de las interacciones interpersonales, el apoyo social, la adaptación a situaciones difíciles, la resiliencia, la autoestima y otros aspectos relacionados con la salud mental y emocional. Los problemas psicosociales se refieren a las dificultades o desafíos en estos aspectos que pueden impactar de manera negativa sobre la salud mental de una persona (Aguilar, 2022).

2.2.2. RIESGO PSICOSOCIAL

El riesgo psicosocial hace mención a las condiciones y elementos en el entorno de trabajo que alcanzan a afectar los aspectos de la salud mental y emocional de los empleados, así como su bienestar en general. Estos factores pueden surgir de las interacciones entre el trabajo, el entorno y las condiciones de trabajo, y pueden generar tensiones, estrés y otros problemas psicológicos (MINSA, 2020).



2.2.3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los riesgos psicosociales abarcan las interacciones producidas en la organización laboral entre, por un lado, la naturaleza del trabajo y su contexto, y por otro, la persona con sus particularidades individuales y su vida fuera del campo laboral. Estos factores pueden tener un efecto adverso sobre los aspectos de la seguridad, la salud, el desempeño y el bienestar del empleado (Villagrán et al., 2022).

Conforme a la descripción previa, los elementos psicosociales pueden surgir debido a:

- Primero: Doble presencia.
- Segundo: Apoyo social y calidad de liderazgo y calidad de liderazgo.
- Tercero: Trabajo activo y posibilidad de desarrollo.
- Cuarto: Exigencias psicológicas.

2.2.3.1 Exigencias psicológicas en el trabajo

El entorno laboral contemporáneo está impregnado de demandas psicológicas que afectan significativamente a los trabajadores. Estas exigencias, que van más allá de simples tareas cuantitativas, se sumergen en el ámbito cualitativo, explorando las complejidades emocionales y cognitivas que los profesionales enfrentan en sus roles diarios. La comprensión de estas demandas no solo es esencial para optimizar el rendimiento laboral, sino también para preservar la salud mental, así como emocional de los individuos en el mundo laboral.

Una faceta crucial de las exigencias psicológicas sobre el trabajo involucra el manejo de las emociones, asimismo sobre las complejas relaciones interpersonales. Los profesionales se encuentran a menudo en situaciones que



demandan una comprensión profunda de las emociones de otros, como clientes, colegas o supervisores. Este equilibrio es especialmente delicado, ya que deben evitar la sobreinvolucración emocional y la confusión entre sus propios sentimientos y los de aquellos con quienes interactúan. En sectores centrados en el servicio a las personas, esta dinámica se magnifica, exigiendo a los trabajadores no solo aplicar sus habilidades profesionales sino también gestionar sus propias emociones con destreza.

Además de las complejidades emocionales, las exigencias de carácter psicológico en el campo de trabajo incluyen la toma de decisiones y la habilidad para enfrentar situaciones que demandan atención constante. Los profesionales se ven inmersos en entornos donde deben sopesar opciones, gestionar conocimientos y controlar múltiples tareas simultáneamente. Este nivel de exigencia mental puede generar tensiones significativas, especialmente en campos donde la rapidez y la precisión son esenciales. La capacidad para mantener la calma y la concentración en medio de la multitarea se convierte en una competencia valiosa, pero a su vez, representa una carga psicológica adicional.

Las exigencias psicológicas presentes en el trabajo no solo impactan en el aspecto del desempeño laboral, sino que también tienen un impacto inmediato en el bienestar y la productividad a largo plazo. La falta de atención a estas demandas puede dar lugar a un aumento del estrés, agotamiento y disminución de la satisfacción laboral. Por ende, las organizaciones modernas están cada vez más enfocadas en desarrollar estrategias que apoyen la salud mental de sus empleados, reconociendo la importancia de crear entornos laborales que no solo maximicen la eficiencia, sino que también fomenten un equilibrio saludable entre



la vida laboral y el aspecto de la vida personal.

2.2.3.2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Esta categoría examina las oportunidades de crecimiento y el efecto ejercido por el empleado, junto con el manejo de su tiempo y el significado que atribuye a su labor. La evaluación se centra en determinar si el empleo proporciona ocasiones para el desarrollo apropiado de habilidades y conocimientos individuales. El trabajo satisfactorio tiene la capacidad de conseguir habilidades necesarias a fin de cumplir con las tareas fijadas, poner practica esos conocimientos y habilidades, y progresar en su perfeccionamiento. La naturaleza del trabajo puede variar desde roles creativos que estimulan el pensamiento innovador hasta funciones rutinarias y monótonas que carecen de oportunidades significativas de aprendizaje y desarrollo personal.

Desde la perspectiva de la prevención, según lo delineado por Moncada et al. (2004), es esencial que el trabajo ofrezca oportunidades para la aplicación y desarrollo de conocimientos, habilidades, así como para el aprendizaje continuo. La creatividad, la aprehensión y la innovación se erigen como elementos fundamentales de la esencia humana, lo que sustenta la afirmación lógica de que un trabajo no puede considerarse saludable si menoscaba estos aspectos vitales.

Existen técnicas específicas diseñadas para impedir que los puestos de trabajo perjudiquen sobre la salud y promover entornos laborales activos y propicios para lograr el desarrollo de habilidades. Entre dichas técnicas, se destaca el "alargamiento", que implica incrementar la duración de los períodos laborales al dotarlos de un mayor número de tareas y operaciones, así como elevar la



variedad de las mismas. Asimismo, el "enriquecimiento del trabajo" se presenta como una estrategia que incorpora tareas con un contenido más elevado y de naturaleza más creativa.

La "rotación de puestos" se revela como otra táctica valiosa, relacionada con la distribución equitativa de roles entre los trabajadores. Esto implica compartir tanto los puestos que pueden enriquecerse como los que no, además de fomentar la movilidad funcional entre diferentes roles, garantizando así una mayor diversificación y enriquecimiento de las responsabilidades laborales. Estas prácticas no solo contribuyen a la salud y bienestar del empleado, sino que también fortalecen la vitalidad y sostenibilidad de la organización en su conjunto.

Villagrán et al. (2022), estas estrategias se utilizan de manera habitual para alcanzar estos objetivos. A pesar de que sus resultados pueden ser limitados, constituyen un primer paso positivo en beneficio de la salud. También, su ejecución en numerosas organizaciones durante varios años demuestra que la modificación de la estructura organizativa es no solo factible, sino también recomendable. La reorganización de responsabilidades y la ampliación de la influencia en las propias tareas y las del área en el que se desarrolla el trabajo pueden generar mejoras sobre ese contexto. Se trata principalmente de implementar medidas a fin de prevalecer la tradicional división laboral en tareas de diseño y ejecución, la fragmentación de actividades, la estandarización y su juicio individual.

La capacidad de ejercer influencia repercute también en la actividad laboral y el fomento de habilidades dentro de los entornos profesionales. La posesión de influencia implica tener un margen de decisión y autonomía en relación con diversos aspectos del trabajo, tales como la disposición, métodos empleados,



tareas asignadas, carga laboral, entre otros elementos. La influencia laboral se configura como una dimensión crucial en lo que respecta al entorno psicosocial.

El dominio sobre los horarios laborales complementa la influencia en cuanto al control sobre el tiempo disponible para el trabajador. En el ámbito laboral, ejercemos cierta facultad de decisión en los horarios laborales y períodos de descanso, tales como pausas las, días festivos y vacaciones. La capacidad de gestionar los horarios de trabajo se percibe como una clara ventaja respecto a las condiciones laborales, permitiéndonos decidir en qué momento tomar un receso o entablar conversaciones con colegas. También se vincula con los requerimientos de equilibrio entre la vida la familiar y de trabajo, así como la posibilidad de ausentarse en el trabajo a fin de atender responsabilidades familiares y la elección de los días de vacaciones.

En términos generales, resulta beneficioso incrementar el dominio sobre los horarios laborales en un sentido dual. Esto implica la capacidad de gestionar los periodos de descanso de manera que se ajusten a las necesidades individuales, y no solamente respecto de los lapsos inactivos de producción. Asimismo, implica flexibilizar la jornada y los horarios laborales para adaptarse a las exigencias de conciliación entre la vida profesional y de familia, ofreciendo, por ejemplo, horarios flexibles para aquellos empleados con responsabilidades familiares.

Atribuir significado al trabajo implica poder vincularlo con valores o metas que van más allá de la mera ocupación y la obtención de ingresos económicos, que son consideraciones predominantemente instrumentales. La capacidad de experimentar el trabajo como algo significativo puede influir positivamente en la manera en que afrontamos las dificultades laborales y, por ende, contribuir a



nuestra salud. En este sentido, el trabajo puede entenderse como un elemento de protección, manifestándose como una conexión con el contenido del trabajo, aunque no de manera necesariamente con la organización en sí. Un ejemplo, es una educadora que logra conseguir profundo sentido en sus responsabilidades docentes, de forma independiente de las características psicosociales en su entorno laboral, respecto a las cuales puede expresar la opinión de que hay áreas con margen de mejora o que necesiten profundos cambios organizativos.

La carencia de significado se identifica como un elemento estresante fundamental respecto a las actividades humanas, vinculándose con el deterioro de la salud, el cansancio y el estrés. En contraste, un sentido elevado en el trabajo inclusive podría actuar como un elemento protector delate de otras tensiones laborales. Mejorar el sentido del trabajo implica visualizar la contribución directa de las actividades hacia la función global del trabajo y entender como esta función guarda correlación con los valores personales. Bajo una perspectiva preventiva, es crucial impedir que el trabajador se encuentre aislado en sus roles laborales, incapaces de percibir o apreciar otros resultados derivados de su propio esfuerzo diario más allá de la retribución económica. Reestructurar actividades y evitar la fragmentación de las mismas en acciones carentes de sentido y sobre las que tiene escasa influencia el empleado, puede resultar en un incremento significativo en el sentido del trabajo.

2.2.3.3 Apoyo social y calidad de liderazgo y calidad del liderazgo

Este componente aborda la predictibilidad, claridad en los roles, conflictos de rol, así como la calidad del apoyo social, refuerzo y liderazgo, así como y las oportunidades de relación de carácter social que proporciona el trabajo, junto



con el sentido de pertenencia a un grupo al interior de la organización.

La predictibilidad se vincula con la necesidad humana de tener a disposición información adecuada, que se suficiente y oportuna a fin de ajustarnos a los cambios que podrían influir en nuestra vida. La carencia de predictibilidad ha sido asociada con indicadores más desfavorables en términos de vitalidad y salud mental. En el contexto laboral, es esencial tener acceso a toda la información necesaria para desempeñar nuestras funciones de manera efectiva, pero también se requiere conocer con anticipación posibles reestructuraciones y la implementación de nuevas tecnologías.

La claridad en el rol está asociada con la delimitación precisa de las responsabilidades laborales. Un rol claramente definido para desempeñar constituye una dimensión clásica en la psicología social. La falta de una clara definición del rol o cargo puede ser un elemento considerablemente estresante.

La ausencia de una definición clara del cargo puede atribuirse a la falta de especificación del puesto de trabajo o, dicho de otra manera, a la falta de claridad en las actividades asignadas. Es así que, por ejemplo, una profesional de trabajo social puede percibir que los demás esperan de ella no solo compartir momentos con los ancianos a quienes atiende, sino también encargarse de labores como la compras, aseo personal y limpieza. También, puede sentir la presión de planificar su trabajo de manera eficiente y ahorrando tiempo. Surgirán dudas similares en otras profesiones: ¿las responsabilidades de una secretaria incluyen realizar preparar café y sacar copias de documentos? Asimismo ¿Se espera que una docente intervenga en conflictos familiares de sus alumnos? ¿Debe una profesional de enfermería dar consuelo a los familiares o solo brindar cuidado al paciente? La falta de respuestas precisas a estas preguntas conlleva a que el



trabajador afectado, de alguna manera, cometa errores.

Otro componente esencial relacionado con la comprensión del rol laboral es el grado de autonomía proporcionado. ¿Se otorga a la persona la libertad para determinar la metodología de un proyecto siempre que se ajuste al presupuesto establecido? ¿Se requiere consultar con la dirección previo a la toma de decisiones prácticas, o elige la dirección que se tome la iniciativa sin previa consulta? La falta de claridad en la función está especialmente vinculada a problemas de salud mental, la fatiga y manifestaciones cognitivas de estrés. Además, las funciones laborales mal definidas pueden dejar a los trabajadores en una posición vulnerable ante críticas de sus jefes o la exigencia de cambios no esperados sobre actividades o condiciones de trabajo. En cuanto al problema de funciones, aborda las demandas contrapuestas presentes en el entorno laboral y los dilemas de índole profesional o ética, que surgen cuando las expectativas laborales chocan con las reglas y principios de carácter personal.

La retroalimentación y la corrección (comúnmente conocidas como feedback) representan otra modalidad de apoyo instrumental y se centran en la aceptación de indicaciones de superiores y colegas acerca de la ejecución laboral. Aunque la mayoría de las personas recibe retroalimentación varias veces al día, suele ser de manera indirecta e ininteligible, requiriendo a menudo la interpretación de su significado real. No obstante, resulta esencial para cada trabajador recibir información detallada sobre su desempeño laboral, permitiéndoles ajustar aspectos que puedan fallar. Este proceso no solo facilita una mayor oportunidad para desarrollar habilidades y para el aprendizaje (lo cual para la salud es de beneficio), sino que también compone uno de los fundamentos objetivos a fin de asegurar un trato justo en el ámbito laboral.



La dimensión de Apoyo Social en el entorno empresarial, que también aborda la Calidad de Liderazgo, incluye otra faceta esencial: el apoyo social. Este se relaciona con la recepción de la ayuda necesaria en el momento oportuno, involucrando tanto a los superiores y compañeros de trabajo.

La carencia o insuficiencia del respaldo social proporcionado por la empresa emerge como una característica fundamental en términos de factores estresantes, y la literatura científica ha establecido conexiones sólidas entre la falta de apoyo, el acrecentamiento del estrés, las enfermedades y la tasa de fallecimientos elevada. La mejora del respaldo social se erige como uno de los componentes cruciales en los planes de prevención. A fin de lograrlo, es esencial promover las interacciones sociales en el entorno laboral (dado que la ausencia de relaciones sociales impide la existencia de apoyo) y crear condiciones de carácter ambiental y organizativa que promuevan la colaboración y la disposición a brindar apoyo entre los compañeros, así como entre los superiores y subordinados.

Conseguir mejoras de la calidad de liderazgo, podría resultar en un aumento del respaldo social. Por otro lado, modelos organizativos que fomenten una mayor competencia entre los trabajadores llevan consigo efectos perjudiciales para el apoyo social. La capacidad de establecer conexiones sociales en el entorno laboral representa el componente estructural de la definición de redes sociales, el cual está guardado estrechamente un vínculo con la salud.

Las interacciones sociales en el entorno laboral pueden involucrar, por un lado, a los compradores y clientes, y por otro, a los colegas. A diferencia de la dimensión previa, que se centra simplemente en la existencia de relaciones laborales con los compañeros, este aspecto aborda la calidad que tienen esas



interacciones, constituyendo así el factor emocional del respaldo social. Dado que la mayoría de los adultos dedican una considerable porción de su tiempo al trabajo, el estado de ánimo y el ambiente en dicho entorno adquieren una gran relevancia.

En un extremo, existen entornos laborales caracterizados por conflictos, clima negativo y acoso, mientras que, en el extremo opuesto, encontramos lugares de trabajo donde cada individuo experimenta un sentido de pertenencia a un grupo. La falta de integración en un equipo en el contexto laboral ha sido asociada con grados de estrés elevados, fatiga y problemas de salud adversos (Villagrán et al., 2022).

3.2.3.4 Doble Presencia

La Doble Presencia evalúa la inquietud por cumplir con las responsabilidades laborales y de casa. En cierta medida, puede equipararse a lo que varios expertos denominan "interferencia trabajo-familia".

De acuerdo a lo indicado por Moncada et al. (2004), en la actualidad laboral, se observan roles y profesiones laborales específicas de acuerdo al sexo, donde tanto hombres como mujeres desempeñan funciones distintas. En general, las mujeres tienden a ocupar empleos con condiciones menos favorables en comparación con los hombres, caracterizados por una responsabilidad u contenido laboral inferior, grados de influencia menores, perspectivas de desarrollo de carrera menos alentadoras y remuneraciones más bajas.

Adicionalmente, las mujeres empleadas asumen una parte significativa de las responsabilidades del trabajo doméstico y las labores familiares, lo que resulta en un más esfuerzo total de trabajo comparado con sus contrapartes masculinas.



Estas disparidades entre mujeres y varones, tanto en condiciones laborales como en la carga de trabajo, se traducen en desigualdades de salud, ya que las mujeres trabajadoras a menudo se ven obligadas a cumplir con dos roles: el primero, en el ámbito laboral, y el segundo, en las obligaciones familiares y domésticas.

La "doble jornada" laboral que experimentan gran parte de las mujeres empleadas se manifiesta como una "doble presencia", donde las demandas de ambos trabajos, ya sea el doméstico/familiar y el productivo, se enfrentan de sincrónicamente, coexistiendo simultáneamente en la vida cotidiana. La organización del trabajo de tipo productivo, que incluye básicamente la cantidad de tiempo útil y el grado de libertad en la gestión del tiempo, tiene la posibilidad de obstaculizar o facilitar la conciliación de ambas responsabilidades. Debido a su naturaleza sincrónica, estas demandas resultan desafiantes de medir mediante las convencionales medidas de carga de trabajo o tiempo que siguen la lógica diacrónica inherente al trabajo de tipo productivo, donde las tareas se efectúan de manera consecutiva pero no simultánea.

Comprender la salud de las mujeres empleadas requiere una atención especial a esta doble carga de trabajo. Las demandas de ambos tipos de trabajo interactúan y ejercen influencia sobre la salud de las damas. A fin de evaluar estas cargas de manera precisa, es crucial considerar su naturaleza sincrónica, donde las responsabilidades coexisten simultáneamente en lugar de seguir una secuencia diacrónica típica del trabajo convencional (Moncada et al., 2004).

2.2.4. DESEMPEÑO LABORAL

En las descripciones de desempeño laboral se encuentran diversas



concepciones que deben considerarse para un acercamiento teórico a la variable estudiada. Las interpretaciones del desempeño laboral varían y abarcan distintos aspectos que influyen en la comprensión global de esta dimensión; según Herrera y Fernandez (2022), el desempeño laboral describe a la totalidad de acciones y comportamientos los cuales son directamente observables en el empleado y que tienen una importancia significativa a fin de conseguir los objetivos de la organización. Bajo ese contexto, un desempeño efectivo implica un componente crucial que es esencial para la entidad, ya que esto es determinante para lograr un trabajo eficaz y aumentar la productividad.

Asimismo, Bautista et al. (2020) definen al desempeño como un proceso que requiere una evaluación sistemática de la labor de cada empleado de manera individual, con un enfoque en su desarrollo a largo plazo.

Si conectamos esto con el ciclo completo de administración de recursos humanos, según Guartán et al. (2019), la valoración del desempeño laboral involucra la implementación de sistemas que supervisen los procedimientos relacionados con la selección, formación, capacitación y crecimiento del personal. Estas prácticas también son valiosas para los procesos de promoción, reconocimiento y motivación de los empleados.

La expresión de las habilidades adquiridas en el campo laboral se refleja en el rendimiento profesional, abarcando tanto las destrezas cognitivas y operativas como las conductuales que se ponen en práctica durante diversas operaciones laborales.

En un contexto más específico, el rendimiento laboral guarda relación con las actividades diarias del empleado, abordando no solo su capacidad para llevar a



cabo funciones específicas, sino también la alineación con los objetivos organizacionales. Se evalúan sus habilidades para realizar eficientemente las operaciones asociadas a su posición laboral, considerando tanto su conformidad con las normativas organizativas en términos de comportamiento como sus actitudes personales.

Villagrán et al. (2022), describen al desempeño laboral como un estándar que la compañía espera de sus empleados, y esto debe manifestarse en sus acciones y comportamientos a lo largo de su desempeño en el entorno laboral, lo que también, coadyuba al logro de los objetivos de la organización.

De manera general, es imperativo reconocer que el desempeño laboral compone un principio fundamental en el campo de la psicología de las personas, este hace más fácil la consecución de los metas de trabajo, estimula conductas positivas en la labor y consigue mejorar el rendimiento aboral proporcionando al empleado la esperanza de alcanzar metas que van más allá de los conocimientos previos que tiene. Bajo ese contexto, Chiavenato (2009), sostiene que el desempeño implica la conducta del trabajador encaminada a alcanzar metas superiores.

No obstante, el desempeño no surge en forma espontánea, más por el contrario representa el resultado de un proceso gradual que involucra una serie de esfuerzos implementados para alcanzar las metas del empleado. Este logro no solo depende de la cantidad de esfuerzo invertida, sino también de la habilidad y la percepción individual del papel del trabajador. Estos elementos entre si se complementan, puesto que, a pesar de que un empleado pueda esforzarse bastante, si es limitada su capacidad, este empleado no puede alcanzar un rendimiento eficiente (Villagrán et al., 2022).



En relación a sus elementos internos, se considera que el desempeño consta de características que son cuantificables y orientados hacia objetivos específicos. Bajo ese contexto, el empleado muestra sus habilidades de trabajo y su actitud, en caso el entorno laboral brinde condiciones idóneas a fin de lograr el éxito. Guartán et al. (2019) sostienen que, desde la perspectiva de la empresa, el desempeño incluye las actividades y comportamientos observables en los empleados que son esenciales para cumplir con la misión de la organización. Estos aspectos pueden medirse en relación a las habilidades personales del colaborador y su grado de compromiso para con la organización. En resumen, el desempeño se manifiesta a través de las responsabilidades asignadas al trabajador en su puesto y, por lo tanto, sirve como punto de referencia en los procedimientos de evaluación del personal.

En cuanto a la evaluación del desempeño, existen diversas teorías. A partir de la perspectiva de Guartán et al. (2019), aspecto del desempeño laboral queda determinado mediante el comportamiento actitudinal y las habilidades operativas del colaborador que le permiten ser eficiente en el trabajo. Estas habilidades incluyen mostrar disciplina laboral, una presentación adecuada, creatividad, discreción, seguridad, responsabilidad y compañerismo. Asimismo, se considera fundamental poseer un apropiado conocimiento acerca de las tareas y efectuarlas con calidad.

El desempeño en el trabajo está sujeto a la influencia de diversos componentes que actúan como condicionantes tanto para un buen desempeño como para uno deficiente; según Villagrán et al. (2022), se identifican diversos factores que ejercen una influencia significativa en el desempeño laboral; dichos factores envuelven a la compensación percibida, puede ser en forma de incentivos o



económicamente; la satisfacción derivada de las actividades efectuadas; la oportunidad de capacitación y formación para las responsabilidades laborales; las motivación; el comportamiento individual; el ambiente laboral; ; la aptitud para el trabajo y las expectativas personales del trabajador.

La evaluación del desempeño, en este contexto, se configura como un proceso por medio del que se establece los niveles de rendimiento laboral. Este proceso juega un rol esencial y preciso a fin de conseguir el correcto desenvolvimiento de cualquier organización.

La metodología adecuada a fin de llevar a cabo esta valoración del rendimiento implica alcanzar los objetivos de manera eficiente, utilizando los recursos de manera sensata, así como ejecutar las tareas laborales de manera precisa para que la organización pueda lograr sus metas preestablecidas (Guartán et al., 2019).

2.2.5. EFICIENCIA

La eficiencia en el trabajo se evalúa comúnmente por medio de la comparación. El análisis de la eficiencia abarca recursos, lo que implica que un indicador clave para determinar la eficiencia laboral es la capacidad de realizar la labor de manera efectiva. Quienes logran una mayor eficiencia son aquellos que han establecido una correspondencia más efectiva entre los resultados conseguidos y los recursos empleados. A partir del punto de vista económico Gabini (2018).

A fin de evaluar el grado de eficiencia en el entorno laboral, Durán (2020) sugiere que es esencial implementar un sistema estructurado a fin de evaluar el desempeño. En este proceso, los supervisores o directivos responsables deben encargarse de examinar el progreso, los resultados obtenidos y los obstáculos



que el trabajador ha enfrentado en la ejecución de sus tareas.

La eficiencia se vincula con la relación entre los recursos usados y los resultados conseguidos, y es considerada sumamente valiosa por las instituciones. Esto se debe a que las empresas se esfuerzan por lograr sus objetivos con el uso eficiente de una variedad de recursos, incluidos los financieros, humanos, técnicos y espaciales, incluso en situaciones de elevada competencia. Al valorar la eficiencia de los colaboradores, es esencial que los indicadores de rendimiento estén estrechamente alineados con los logros específicos en cada posición laboral. Estos indicadores no deben ser definidos de manera arbitraria, sino que deben derivarse de un análisis detallado de cada puesto de trabajo (Durán, 2020).

La eficiencia, entendida como el nivel en el que se pueden alcanzar los objetivos organizacionales, está vinculada a cumplir los procedimientos de las actividades del trabajo, la metodología, el manejo óptimo de los recursos y el tiempo empleado en el cumplimiento de tareas.

Durante esta etapa de evaluación, es importante recordar que la eficiencia suele requerir un nivel elevado de especialización, una menor diversidad de funciones y un nivel de empoderamiento más limitado. Por esta razón, el aumento de los niveles de eficiencia a menudo puede traducirse en una disminución de la satisfacción en el trabajo (Gabini, 2018).

2.2.6. EFICACIA

El aspecto de eficacia, como describe Durán (2020), se relaciona con el grado de cumplimiento respecto de los objetivos trazados. Evaluar este aspecto implica esfuerzos dirigidos a mejorar la consecución de objetivos y se aplica en un



período laboral específico cuando se evalúa el desempeño.

Los autores coinciden en que al referirse a la eficacia se hace alusión a cuánto se han alcanzado en las metas establecidas. No obstante, es común que en una organización no siempre existan metas trazadas de manera precisa, y puedan surgir contradicciones o sufrir modificaciones continuas a lo largo del tiempo. La eficacia, aplicada a las personas en el trabajo, implica ser competente y cumplir de manera óptima con las responsabilidades asignadas, siendo una condición para el logro de los objetivos trazados. Este concepto se puede medir a través del cumplimiento de objetivos, la habilidad para realizar tareas específicas y la cantidad de labores ejecutadas, siendo estas las métricas para evaluar la eficacia.

Es esencial tener en cuenta que cuantificar el desempeño laboral demanda una supervisión continua en los diversos niveles jerárquicos de la organización. Esto implica evaluar tanto el logro de las metas trazadas como la eficacia individual alcanzada por cada empleado. La estrategia empresarial se mide por su capacidad para cumplir con los propósitos y metas establecidos, mientras que el desempeño personal en cada colaborador se valora en función de su contribución al éxito general de la organización (Durán, 2020).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Ambiente de trabajo saludable: Se refiere a un contexto de trabajo el cual estimula el bienestar físico, social y mental de los empleados, alentando la colaboración, la armonía y la ayuda mutua (Villagrán et al., 2022).

Bienestar psicológico: Hace referencia al estado en el que una persona experimenta un equilibrio en sus aspectos emocionales y mentales, sintiéndose



contenta con su vida y capaz de afrontar desafíos (Villagrán et al., 2022).

Carga de trabajo: Se trata de la cantidad de labores y obligaciones asignadas a un empleado, pudiendo llegar a ser abrumadora y causar tensiones (Aguilar, 2022).

Estrés laboral: Se trata de la reacción física y emocional a condiciones estresantes en el entorno laboral, como la intensa presión, la sobrecarga de labores o los desacuerdos interpersonales (Villagrán et al., 2022).

Factores Psicosociales: Se describen como las interacciones que se dan en el entorno laboral entre, por un lado, la naturaleza de las tareas y el contexto en el que suceden, y por otro, la persona con sus particularidades individuales y su vida fuera del trabajo. Dichos elementos pueden ocasionar un impacto negativo en aspectos como la seguridad, el rendimiento, la salud y la satisfacción laboral (MINSA, 2020).

Inseguridad laboral: Se refiere a la sensación de no tener seguridad acerca del futuro en el ámbito laboral, como aquella posibilidad de quedarse sin empleo o las continuas modificaciones en las condiciones laborales (Cifuentes et al., 2021).

Organización: Un sistema en el cual individuos trabajan conjuntamente para lograr metas comunes mediante la comunicación y la cooperación (Herredo et al., 2019).

Participación activa: Implica que los empleados se involucren en el proceso de participación en la toma de decisiones y aportan al proceso de planificación y dirección en el ámbito laboral (Herredo et al., 2019).

Productividad: Se refiere principalmente a la capacidad de llevar a cabo las



labores de manera eficiente y eficaz para lograr los objetivos en el contexto del trabajo (Pucheu, 2021).

Reconocimiento: Se refiere a la acción de reconocer y valorar las labores desempeñadas por un trabajador, lo cual puede generar un efecto beneficioso en su nivel de motivación y autoestima (Villagrán et al., 2022).

Riesgo: Se refiere a la probabilidad de sufrir daños y la medida en que estas probabilidades se materializan. La exposición a la posibilidad de un incidente se describe como la asunción de un peligro y está vinculada directamente a un comportamiento o situación insegura (Cortés, 2018).

Salud: Hace referencia al estado integral de salud, que abarca los aspectos mentales, físicos y de carácter social, y no está limitada solamente a la ausencia de una enfermedad o discapacidad (Cifuentes et al., 2021).

Satisfacción laboral: Corresponde al grado de satisfacción y sentido de logro que siente un empleado con respecto a su labor y el entorno en el que trabaja (Cortés, 2018).

Seguridad: Involucra una serie de pautas, procedimientos y disposiciones, además de instrumentos técnicos y legales esenciales, que están destinados a salvaguardar la vida humana y los bienes de los daños causados por eventos naturales o provocados por el ser humano. Se centra en la implementación de una administración experta para evitar accidentes y en una mentalidad que facilita la realización de actividades de manera segura (Macchia, 2021).

Respuesta de estrés: Es la respuesta biológica, de vigilancia y disposición, que se activa en una persona como consecuencia del estrés. Esta reacción puede manifestarse a nivel físico, psicológico o conductual, y puede tener impactos



tanto perjudiciales como adaptativos en la persona (Cortés, 2018).

Desempeño laboral: Se refiere principalmente al valor que se anticipa que un individuo contribuirá a la organización a través de una serie de comportamientos observables en un período específico (Durán, 2020).



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se efectúa bajo un enfoque cuantitativo, que de acuerdo al concepto de Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo permite establecer relaciones entre variables utilizando métodos que permiten deducir resultados de una muestra hacia una amplia población.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio sigue un diseño no experimental de tipo transversal. La elección de un diseño no experimental implica principalmente que, para contrastar la hipótesis planteada, se ha optado por un enfoque correlacional.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La metodología empleada en este estudio es el método científico.

3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tipo: Esta investigación se caracteriza por su diseño transeccional, en vista de que la recopilación de datos se lleva a cabo en un solo período temporal. Además, se clasifica como relacional, ya que las observaciones recopiladas



serán sometidas a un análisis estadístico con el propósito principal de identificar relaciones o asociaciones entre las variables estudiadas.

Línea de investigación: Seguridad y gestión de riesgos P26.

Nivel: Investigación correlacional.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN: El conjunto de sujetos considerados en esta investigación constó de los 23 trabajadores de la obra de Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023, que representan el total de registros en la nómina de empleados obreros de la obra.

MUESTRA: No se llevó a cabo un procedimiento de selección de muestra debido al reducido tamaño de la población. En consecuencia, este estudio empleó el 100% de la población, es decir, los 23 trabajadores que formaban parte de la obra de Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Técnica:

A fin de recopilar los datos en el trabajo de campo se usó como técnica la encuesta que se aplicó en los trabajadores de la obra materia de estudio.

Instrumento:

En la recolección de los datos, se han utilizado dos cuestionarios con escalas Likert como instrumentos de medición para medir la percepción y opiniones de los trabajadores.

Tabla 2*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Técnica	Instrumento	Fuente de información
Encuesta 1	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial (SUCESO-ISTAS 21)	Trabajadores
Encuesta 2	Cuestionario de desempeño laboral (Maribel Sangama Guerra)	Trabajadores

Nota. Elaboración propia.

3.6. VALIDACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego de la codificación de los datos recopilados, se procedió a ingresarlos al software SPSS con el propósito de validar las hipótesis mediante el empleo de pruebas estadísticas adecuadas para este estudio.

En un primer momento se realizó la prueba de normalidad a los datos recolectados sobre cada una de las dimensiones y variables involucradas en los objetivos de la investigación, a fin de determinar la existencia o no de una distribución normal en los datos, la prueba de normalidad más apropiada para este estudio es el Shapiro-Wilk, esta prueba es apropiada para muestras menores a 50.

En caso de que los datos tengan una distribución normal, se ha aplicado la técnica paramétrica para la contrastación de hipótesis, y la prueba adecuada es el coeficiente de correlación de Pearson. Y para los datos que no posean una distribución normal, se ha aplicado la técnica no paramétrica, y la prueba adecuada es el coeficiente de correlación rho de Spearman.



COEFICIENTE DE PEARSON

El coeficiente de Pearson, también conocido como "correlación lineal de Pearson," es utilizado a fin de medir la relación lineal entre dos variables cuantitativas continuas.

RHO DE SPEARMAN

La prueba de Rho de Spearman, también conocida como "correlación de rango de Spearman," se utiliza a fin de evaluar la relación entre dos variables, pero no asume una relación lineal. En su lugar, está basado en los rangos de los datos.

Esta prueba es útil en caso de que los datos no sigan una distribución normal.

Los coeficientes de Spearman y Pearson varían entre -1 y 1, en el cual un 1 evidencia una correlación perfecta positiva y -1 evidencia una correlación perfecta negativa.

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

De acuerdo con Carrasco (2008), el aspecto de la validez se relaciona con la capacidad de un instrumento para medir con precisión un concepto particular, mientras que la confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad de los hallazgos conseguidos a través de ese instrumento.

En el contexto de esta investigación, se emplea un cuestionario dirigido a los trabajadores como instrumento, y este cuestionario fue sometido a una validación adecuada, llevada a cabo por un grupo de expertos conformado por tres ingenieros especializados en la construcción de obras y seguridad en el mismo ámbito, quienes conformaron el panel de expertos encargado de la validación. La V de Aiken se utilizó como métrica para evaluar la validez del instrumento, y los resultados, detallados en el Anexo 3, revelaron un valor de V



de Aiken de 0.953 para el instrumento de factores de riesgo psicosocial y de 0.961 para el instrumento que mide el desempeño laboral. Estos valores indican una sólida validez convergente de los instrumentos de recolección de datos usados en la investigación.

Además, se evalúa la fiabilidad del instrumento a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual tiene como objetivo determinar la coherencia interna de un grupo de preguntas o items en un instrumento de medición. La obtención del coeficiente de confiabilidad se realiza por medio del software SPSS, y la base de datos empleada para este cálculo se encuentra en el Anexo 4. Es importante señalar que se usó la totalidad de la población materia de estudio en este análisis, y a continuación se exponen los resultados.

Tabla 3

Confiabilidad – cuestionario de factores de riesgo psicosocial

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	17

Nota. SPSS.

Siguiendo la metodología propuesta por Carrasco (2008), se estimó la confiabilidad que tiene el instrumento por medio del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.936. Este resultado clasifica la confiabilidad en la categoría de "Muy Buena", indicando una consistencia interna robusta y confiable en las respuestas proporcionadas por los participantes del estudio.

Tabla 4*Confiabilidad - cuestionario desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	18

Nota. SPSS.

Según Carrasco (2008), el coeficiente de Alfa de Cronbach, con un valor de 0.962, se define como una confiabilidad categorizada como "Muy Buena". Esta alta consistencia interna refuerza la fiabilidad que tiene el instrumento de recolección de datos, proporcionando una base sólida a fin de llevar a cabo el estudio de manera precisa y confiable.

3.8. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

TRABAJOS DE CAMPO

- Se obtuvo autorización del Residente de Obra a fin de que se pueda aplicar el cuestionario a los trabajadores del proyecto.
- El cuestionario se administró a la totalidad de los empleados involucrados en la obra.

TRABAJOS DE GABINETE

- Los hallazgos conseguidos en la encuesta se ingresaron en una hoja o base de datos diseñada en Ms. Excel.
- Luego, se procesó la base de datos utilizando el software IBM SPSS.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. CORRELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Este estudio tiene como propósito central determinar si existe una correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023. A fin de lograr dicho objetivo se consideraron diversos criterios en el desarrollo del estudio:

- a) Población de estudio: La población seleccionada consta de los 23 trabajadores que participan en la obra de Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, en el distrito de Azángaro durante el año 2023. Dada la reducida cantidad de la población, no se aplicó un muestreo, sino que se incluyó a la totalidad de los trabajadores en el estudio.
- b) Técnica de recolección de datos: Se optó por la encuesta como la técnica más adecuada a fin de recopilar información que contribuyera a cumplir los objetivos.



- c) Instrumento de recolección de datos: Se aplicó un cuestionario como instrumento de la encuesta, que abordaba preguntas sobre factores de riesgo psicosocial y acerca de desempeño laboral. Este cuestionario se estructuró basándose en instrumentos validados por investigaciones previas.
- d) Recolección de datos: El cuestionario fue administrado a la población materia de estudio, compuesta por los 23 trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, en el distrito de Azángaro, durante octubre de 2023. Durante esta etapa, se enfrentó la desconfianza inicial de los trabajadores debido al temor a posibles represalias. Para superar este problema, se enfatizó que la encuesta era completamente anónima, asegurando que sus respuestas no tendrían repercusiones y alentando respuestas sinceras.
- e) Procesamiento y análisis de datos: Se llevó a cabo el procesamiento y análisis de datos utilizando herramientas informáticas como Microsoft Excel para elaborar la base de datos y IBM SPSS a fin de analizar los datos recopilados.
- f) Contrastación de hipótesis: Haciendo el uso respectivo de IBM SPSS, se llevó a cabo la contrastación de las hipótesis que se plantearon, seleccionando las pruebas adecuadas según las características de las variables.

A través de este procedimiento, la investigación logró sus metas de manera rigurosa y sistemática, generando hallazgos, conclusiones y recomendaciones respaldadas por datos confiables.



4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1

El primer objetivo planteado es: Determinar la relación de las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Según los datos recolectados, sistematizados en el anexo 4, se exhibe la Tabla 5 de distribución de frecuencias correspondiente a la dimensión de exigencias psicológicas.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la dimensión exigencias psicológicas

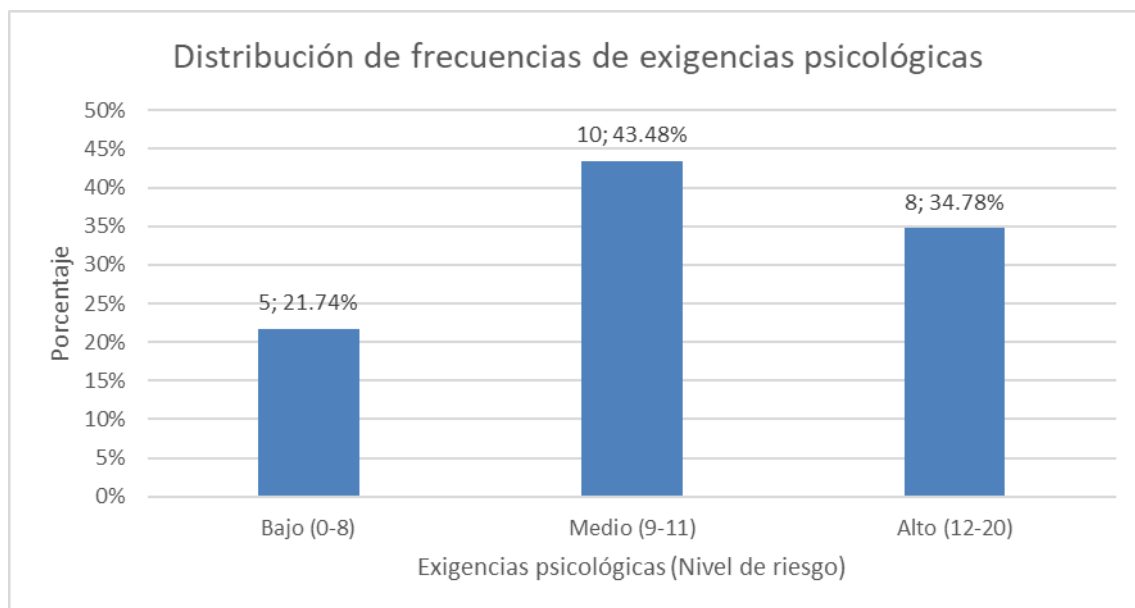
Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (0-8)	5	21.74%
Medio (9-11)	10	43.48%
Alto (12-20)	8	34.78%
Total	23	100.00%

Nota. IBM SPSS.

A continuación, se presenta el diagrama que refleja la distribución de frecuencias relacionada con la dimensión exigencias psicológicas.

Figura 1

Distribución de frecuencias de la dimensión exigencias psicológicas



Nota. IBM SPSS.

La información de la Tabla 5 y Figura 1 indican claramente que, entre los 23 trabajadores estudiados, existe una variación en los niveles de riesgo asociados a las exigencias psicológicas en el entorno laboral. Aproximadamente el 21.74% de trabajadores se encuentra en el nivel de riesgo categorizado como bajo, lo que sugiere que experimentan niveles relativamente bajos de presión psicológica en el trabajo. En contraste, alrededor del 43.48% se sitúa en el nivel de riesgo medio, indicando una presión moderada en el ámbito laboral. El 34.78% restante se ubica en el nivel de riesgo alto, lo que señala que experimentan niveles significativamente altos de presión o estrés psicológico en sus tareas laborales. Estos resultados resaltan la diversidad de experiencias de los trabajadores en términos de exigencias psicológicas y sugieren la importancia de abordar adecuadamente el estrés en el lugar de trabajo, especialmente para aquellos en el nivel de riesgo alto.

Asimismo, se presenta a continuación el diagrama que refleja la distribución de

frecuencias propia de la variable desempeño laboral:

Tabla 6

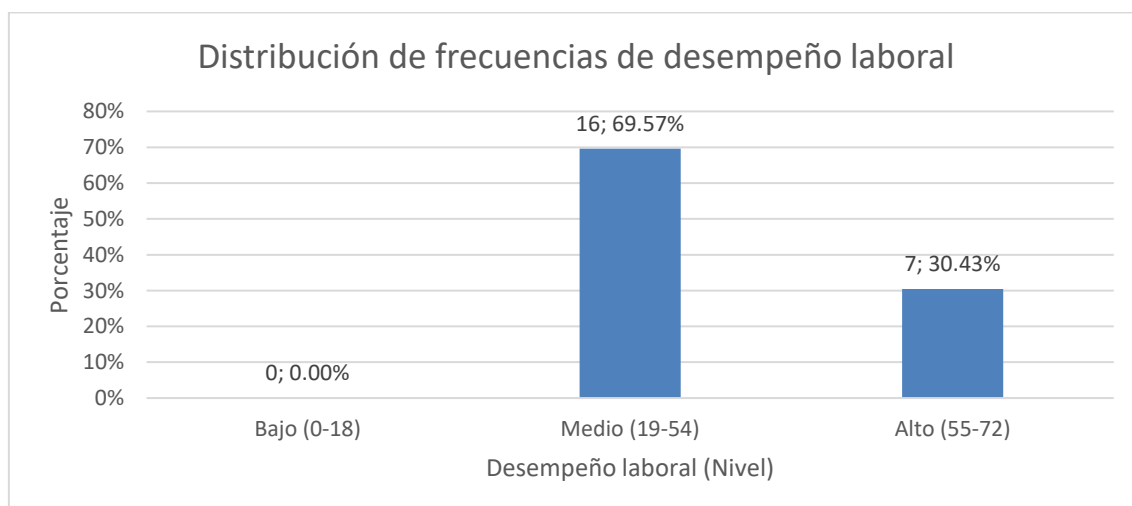
Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral

Nivel de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (0-18)	0	0.00%
Medio (19-54)	16	69.57%
Alto (55-72)	7	30.43%
Total	23	100.00%

Nota. IBM SPSS.

Figura 2

Distribución de frecuencias de desempeño laboral



Nota. IBM SPSS.

En la Tabla 6 y el Figura 2, se muestran la información correspondiente a la variable desempeño laboral, esta se categorizo en niveles bajo, medio y alto. Los resultados reflejan la distribución de la variable desempeño laboral, presente en un grupo de 23 trabajadores. Se destaca que no se ha observado ningún trabajador con un nivel de desempeño laboral considerado bajo, lo que indica que ninguno de ellos presenta un rendimiento significativamente inferior al promedio. La mayoría, alrededor del 69.57%, se ubica en el nivel de desempeño

medio, sugiriendo que su rendimiento laboral se encuentra en un rango considerado promedio. Por otro lado, el 30.43% de los empleados se sitúa en el nivel de desempeño alto, lo que indica un rendimiento laboral superior al promedio. Estos hallazgos sugieren que gran parte de los trabajadores poseen un desempeño laboral en línea con las expectativas, mientras que un segmento significativo muestra un desempeño por encima del promedio.

4.2.2. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2

El segundo objetivo específico es: Determinar la relación del trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Según los datos recolectados, sistematizados en el anexo 4, se exhibe la Tabla 7 respecto a la distribución de frecuencias correspondiente a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

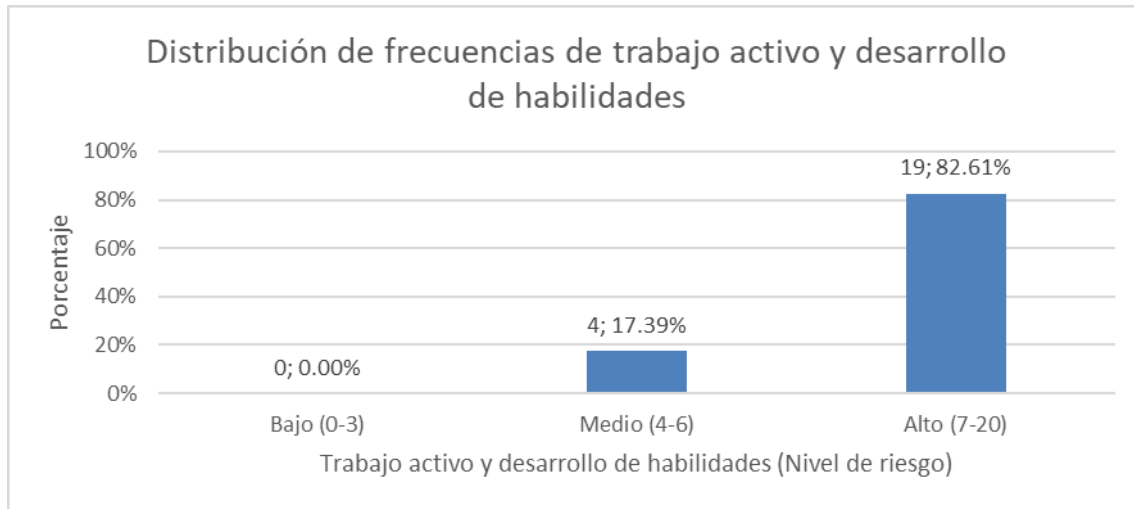
Riesgo	Recuento	Porcentaje
Bajo (0-5)	0	0.00%
Medio (6-8)	6	26.09%
Alto (9-20)	17	73.91%
Total	23	100.00%

Nota. IBM SPSS.

A continuación, se muestra el gráfico de distribución de frecuencias elaborada a partir del cuadro anterior.

Figura 3

Distribución de frecuencias de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades



Nota. IBM SPSS.

La Figura 3 y la Tabla 7 presentan la distribución de frecuencias para la dimensión del factor de riesgo correspondiente a trabajo activo y desarrollo de habilidades. Es importante destacar que ninguno de los colaboradores muestra un nivel de riesgo categorizado como bajo en esta dimensión, lo que significa que ninguno tiene un nivel significativamente por debajo del promedio en términos de riesgo respecto de la dimensión en cuestión. La mayoría, aproximadamente el 73.91%, se tiene un nivel de riesgo categorizado como alto en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades en su entorno de trabajo. Un segmento más pequeño, alrededor del 26.09%, está en el nivel de riesgo medio, lo que sugiere que experimentan un nivel moderado de riesgo respecto a esta dimensión. Estos hallazgos señalan que gran parte de los colaboradores presentan un alto nivel de riesgo respecto a la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Del mismo modo, previamente se expusieron las frecuencias asociadas al



desempeño laboral en la Tabla 6 y la Figura 2.

4.2.3. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 3

El tercer objetivo específico es: Determinar la relación del apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Según los datos recolectados, y sistematizado en el anexo 4, se elabora la siguiente tabla de distribución de frecuencias de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo.

Tabla 8

Frecuencias de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo

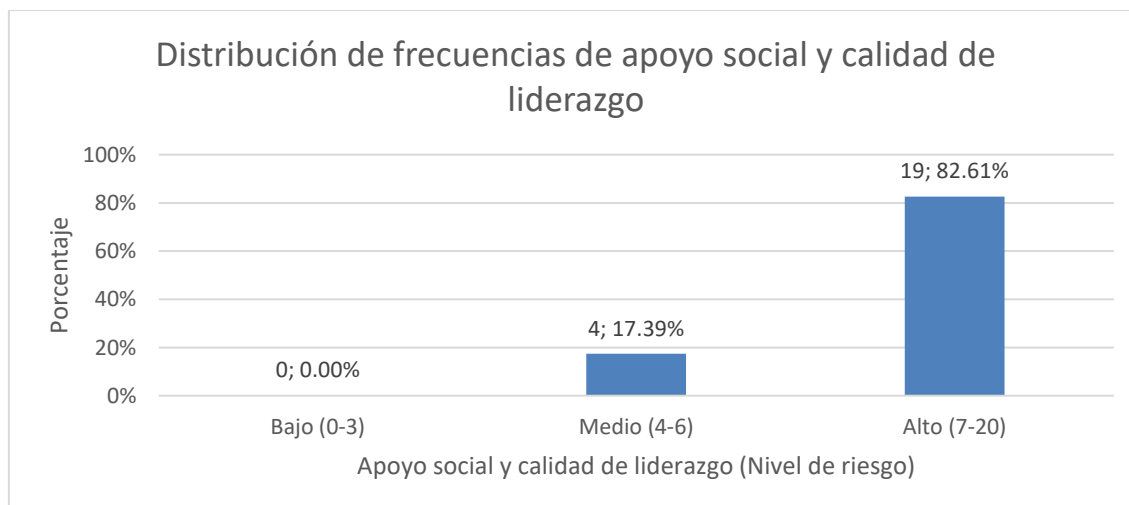
Riesgo	Recuento	Porcentaje
Bajo (0-3)	0	0.00%
Medio (4-6)	4	17.39%
Alto (7-20)	19	82.61%
Total	23	100.00%

Nota. IBM SPSS.

A continuación, se presenta el diagrama que refleja la distribución de las frecuencias relacionada con la tabla anterior.

Figura 4

Distribución de frecuencias de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo



Nota. IBM SPSS.

La Tabla 8 y el Figura 4 muestran claramente la distribución de frecuencias para el factor de riesgo respecto de la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo. Notablemente, a percepción de los mismos trabajadores, ningún trabajador se ubica en el nivel de riesgo bajo en esta dimensión, lo que sugiere que ninguno experimenta riesgo en la dimensión señalada. La mayoría, aproximadamente el 82.61%, se localiza en el nivel de riesgo alto, indicando un alto riesgo en este aspecto señalado. Un segmento más pequeño, alrededor del 17.39%, se encuentra en el nivel de riesgo medio, lo que sugiere un grado moderado riesgo en esta dimensión. Estos resultados resaltan que la mayor parte de los trabajadores experimentan un alto grado de riesgo respecto al aspecto de apoyo social y liderazgo de calidad, lo que podría tener un impacto negativo en el entorno laboral y en su bienestar general.

Asimismo, previamente se expusieron las frecuencias asociadas al desempeño laboral en la Tabla 6 y la Figura 2.

4.2.4. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 4

El segundo objetivo específico es: Determinar la relación de la doble presencia con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Según los datos recolectados, se presenta la siguiente tabla de distribución de frecuencias de la dimensión doble presencia.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión doble presencia

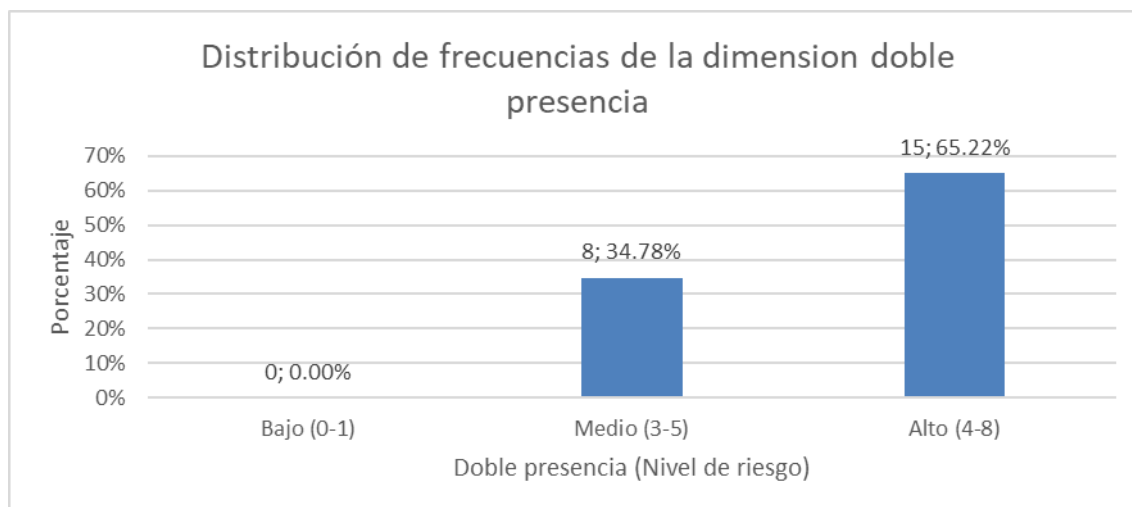
Riesgo	Recuento	Porcentaje
Bajo (0-1)	0	0.00%
Medio (3-5)	8	34.78%
Alto (4-8)	15	65.22%
Total	23	100.00%

Nota. IBM SPSS.

A continuación, se presenta el diagrama que refleja la distribución de frecuencias relacionada con la tabla anterior.

Figura 5

Distribución de frecuencias de la dimensión doble presencia



Nota. IBM SPSS.

La Tabla 9 y el Figura 5 muestran la distribución de frecuencias para la escala doble presencia entre un grupo de 23 trabajadores. Es relevante destacar que ningún trabajador se encuentra en el nivel de riesgo bajo en esta dimensión. La mayoría, alrededor del 65.22%, se ubica en el grado de riesgo alto, lo que revela que enfrentan un alto nivel de riesgo por doble presencia en sus vidas, desequilibrando las demandas laborales y personales de manera significativa. Un segmento más pequeño, aproximadamente el 34.78%, está ubicado en el nivel de riesgo medio, lo cual sugiere un nivel moderado de riesgo por doble presencia. Los hallazgos resaltan que la mayor parte de los trabajadores enfrentan una alta carga de doble presencia, lo que podría influir en su bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal.

Asimismo, previamente se expusieron las frecuencias de desempeño laboral en la Tabla 6 y la Figura 2.

4.2.5. CONFORME AL OBJETIVO GENERAL

El objetivo general planteado es: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Según los datos recolectados, sistematizados en el anexo 4, se elabora la siguiente tabla de distribución de frecuencias sobre factores de riesgo psicosocial.

Tabla 10

Frecuencias de la variable factores de riesgo psicosocial

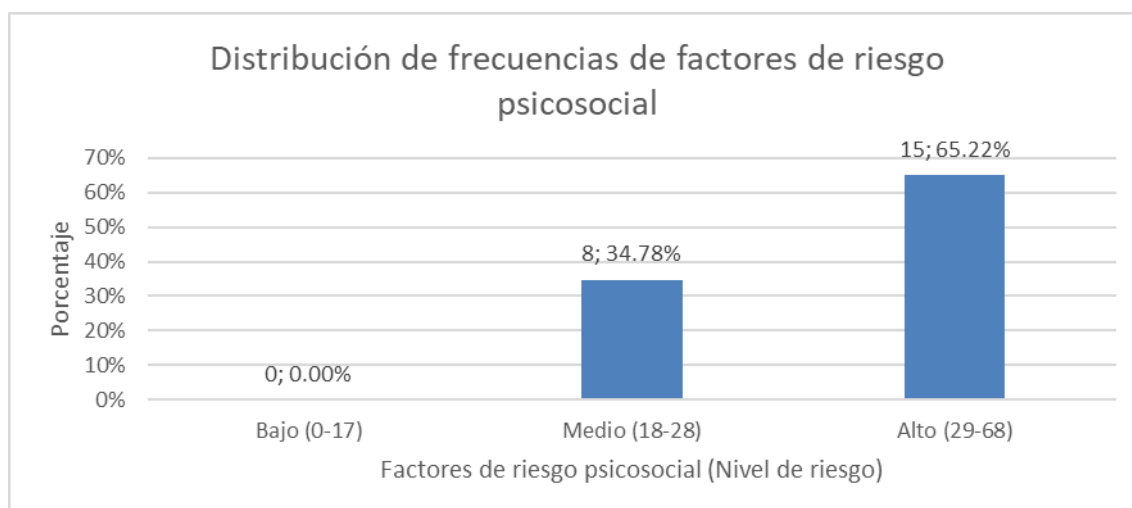
Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (0-17)	0	0.00%
Medio (18-28)	8	34.78%
Alto (29-68)	15	65.22%
Total	23	100.00%

Nota. IBM SPSS.

A continuación, se presenta el diagrama que refleja la distribución de las frecuencias relacionada con la tabla anterior.

Figura 6

Distribución de frecuencias de los factores de riesgo psicosocial



Nota. IBM SPSS.

La Tabla 10 y la Figura 6 reflejan la distribución de las frecuencias sobre factores de riesgo psicosocial entre un grupo de 23 trabajadores. Es importante notar que ningún trabajador se encuentra en el nivel de riesgo bajo en este aspecto, lo que sugiere que ninguno experimenta un nivel significativamente por debajo del promedio en términos de riesgos psicosociales. La mayoría, aproximadamente un 65.22%, se ubica en el nivel de riesgo elevado o alto, indicando que enfrentan un alto nivel de factores de riesgo psicosocial, lo cual podría tener implicaciones

en su bienestar y salud psicológica. Un segmento más pequeño, alrededor del 34.78%, está ubicado en el nivel de riesgo medio, lo cual sugiere un nivel moderado de riesgo psicosocial. Los hallazgos resaltan que la mayor parte de los colaboradores enfrentan un alto grado de riesgos psicosociales en su trabajo, lo que subraya la importancia de abordar estos riesgos para garantizar un entorno laboral saludable y equilibrado.

Asimismo, previamente se expusieron las frecuencias del desempeño laboral en la Tabla 6 y la Figura 2.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

La hipótesis específica 1 planteada es: Los factores de riesgos psicosocial se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Prueba de normalidad

Con la finalidad de seleccionar de manera apropiada la prueba estadística a fin de examinar los datos a nuestra disposición, se inicia efectuando un análisis de normalidad. Este análisis nos proporcionará información acerca de si los datos poseen la característica de seguir una distribución normal, y en consecuencia, nos asistirá en la determinación de si debemos emplear una prueba paramétrica o no paramétrica a fin de contrastar la hipótesis.

Debido al tamaño reducido de nuestra muestra, compuesta por 23 trabajadores, se ha decidido utilizar la prueba de Shapiro-Wilk. Esta evaluación nos brinda información acerca de la normalidad de los datos de la variable estadística. En



situaciones donde el p-valor supere 0.05, se traduce en que existe una distribución normal en los datos. En cambio, cuando el p-valor no supera a 0.05, nos evidencia que no existe una distribución normal en los datos.

Tabla 11

Prueba de normalidad de exigencias psicológicas y el desempeño laboral

Elemento	Estadístico	gl	p
Exigencias psicológicas	0.955	23	0.375
Desempeño Laboral	0.926	23	0.088

Nota. SPSS.

Analizando los datos que se presentan en la tabla anterior, se señala que la escala de exigencias psicológicas exhibe una distribución que es normal. De manera similar, la variable Desempeño Laboral también refleja una distribución que es normal según los resultados obtenidos.

La condición esencial para la aplicación de una prueba estadística paramétrica radica en que todas las variables estadísticas deben exhibir una distribución normal. En el caso particular de que esta condición no se cumpla, se deberá recurrir a una prueba no paramétrica. En consecuencia, en esta situación particular, se justifica la elección de una prueba paramétrica, particularmente, la prueba del coeficiente de Pearson.

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson

En primer lugar, se formulan las hipótesis estadísticas con el fin de analizar la asociación entre las variables estudiadas.

Ho: Las exigencias psicológicas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Ha: Las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Tabla 12

Prueba de coeficiente de Pearson de exigencias psicológicas y desempeño laboral

Prueba	Variable	Elemento	Exigencias psicológicas	Desempeño Laboral
Coeficiente de correlación de Pearson	Exigencias psicológicas	Correlación de Pearson	1.000	-,659
		p-valor		0.001
		N	23	23
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-,659	1.000
		p-valor	0.001	
		N	23	23

Nota. SPSS.

Los resultados de la prueba de coeficiente de Pearson se presentan en la Tabla 12. Se ha establecido un nivel de umbral del 5% (0.050) para llevar a cabo la prueba. Tras analizar los datos de la tabla, se obtiene un p-valor igual a 0.001, que no alcanza a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que revela una correlación entre las variables materia de estudio. Además, el coeficiente muestra un valor de -0.659, esto sugiere la existencia de una correlación significativa negativa de magnitud media.

Estos resultados mostrados, respaldan la hipótesis planteada en el estudio indicando que: Las exigencias psicológicas si se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

4.3.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

La hipótesis específica 2 planteada es: El trabajo activo y desarrollo de habilidades se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Prueba de normalidad

Con la finalidad de seleccionar de manera apropiada la prueba estadística a fin de examinar los datos a nuestra disposición, se inicia efectuando un análisis de normalidad. Este análisis nos proporcionará información acerca de si los datos poseen la característica de seguir una distribución normal, y en consecuencia, nos asistirá en la determinación de si debemos emplear una prueba paramétrica o no paramétrica a fin de contrastar la hipótesis.

Debido al tamaño reducido de nuestra muestra, compuesta por 23 trabajadores, se ha decidido utilizar la prueba de Shapiro-Wilk. Esta evaluación nos brinda información acerca de la normalidad de los datos de la variable estadística. En situaciones donde el p-valor supere 0.05, se traduce en que existe una distribución normal en los datos. En cambio, cuando el p-valor no supera a 0.05, nos evidencia que no existe una distribución normal en los datos.

Tabla 13

Prueba de normalidad de trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el desempeño laboral

Elemento	Estadístico	gl	p
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0.953	23	0.341
Desempeño Laboral	0.926	23	0.088

Nota. SPSS.

Con base en los datos que se presentaron en la anterior tabla, se deduce que la escala Trabajo activo y desarrollo de habilidades exhibe una distribución normal.



Asimismo, la variable Desempeño Laboral también evidencia claramente una distribución normal, según la información proporcionada.

La condición esencial para la aplicación de una prueba estadística paramétrica radica en que todas las variables estadísticas deben exhibir una distribución normal. En el caso particular de que esta condición no se cumpla, se deberá recurrir a una prueba no paramétrica. En consecuencia, en esta situación particular, se justifica la elección de una prueba paramétrica, particularmente, la prueba del coeficiente de Pearson.

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson

En primer lugar, se formulan las hipótesis estadísticas con el fin de analizar la asociación entre las variables estudiadas.

Ho: El trabajo activo y desarrollo de habilidades no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Ha: El trabajo activo y desarrollo de habilidades se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

El resultado arrojado por la prueba de Pearson es como sigue:

Tabla 14

Prueba de correlación de Pearson de trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral

Prueba	Variable	Elemento	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Desempeño Laboral
Coeficiente de correlación de Pearson	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Correlación de Pearson	1.000	-,691
		p-valor		0.000
		N	23	23
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-,691	1.000
		p-valor	0.000	
		N	23	23

Nota. SPSS.

El proceso de análisis estadístico ha incluido la aplicación de la prueba de correlación de Pearson con un umbral de significación de 5%. Al examinar los resultados presentados en la Tabla 14, se observa un p-valor de 0.000, inferior a 0.05. Este hallazgo conduce al rechazo de la hipótesis nula, respaldando de esta forma la hipótesis alterna que revela la existencia de un grado de correlación entre las variables analizadas. El coeficiente de valor -0.691, indica una correlación de sentido negativo y de magnitud media entre la dimensión analizada y el desempeño laboral.

Estos resultados mostrados, respaldan la hipótesis planteada en el estudio indicando que, el trabajo activo y desarrollo de habilidades si se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

4.3.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

La hipótesis específica 3 planteada es: El apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Prueba de normalidad

Con la finalidad de seleccionar de manera apropiada la prueba estadística a fin de examinar los datos a nuestra disposición, se inicia efectuando un análisis de normalidad. Este análisis nos proporcionará información acerca de si los datos poseen la característica de seguir una distribución normal, y en consecuencia, nos asistirá en la determinación de si debemos emplear una prueba paramétrica o no paramétrica a fin de contrastar la hipótesis.

Debido al tamaño reducido de nuestra muestra, compuesta por 23 trabajadores, se ha decidido utilizar la prueba de Shapiro-Wilk. Esta evaluación nos brinda información acerca de la normalidad de los datos de la variable estadística. En situaciones donde el p-valor supere 0.05, se traduce en que existe una distribución normal en los datos. En cambio, cuando el p-valor no supera a 0.05, nos evidencia que no existe una distribución normal en los datos.

Tabla 15

Prueba de normalidad del apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral

Elemento	Estadístico	gl	p
Apoyo social y calidad de liderazgo	0.930	23	0.109
Desempeño Laboral	0.926	23	0.088

Nota. SPSS.

La evaluación de la distribución de los datos revela que tanto la escala Apoyo



social y calidad de liderazgo como la variable "Desempeño Laboral" no presentan una distribución normal según los resultados recopilados y analizados en la tabla anterior. Este hallazgo es relevante para considerar la aplicación de pruebas estadísticas, ya que muchas de ellas presuponen la normalidad de los datos para ser efectivas.

La condición esencial para la aplicación de una prueba estadística paramétrica radica en que todas las variables estadísticas deben exhibir una distribución normal. En el caso particular de que esta condición no se cumpla, se deberá recurrir a una prueba no paramétrica. En consecuencia, en esta situación particular, se justifica la elección de una prueba paramétrica, particularmente, la prueba del coeficiente de Pearson.

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson

En primer lugar, se formulan las hipótesis estadísticas con el fin de analizar la asociación entre las variables estudiadas.

Ho: El apoyo social y calidad de liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Ha: El apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

El resultado arrojado por la prueba de Pearson es como sigue:

Tabla 16

Prueba de correlación de Pearson de apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral

Prueba	Variable	Elemento	Apoyo social y calidad de liderazgo	Desempeño Laboral
Coeficiente de correlación de Pearson	Apoyo social y calidad de liderazgo	Correlación de Pearson	1.000	-,688
		p-valor		0.000
		N	23	23
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-,688	1.000
		p-valor	0.000	
		N	23	23

Nota. SPSS.

En la realización de la prueba de correlación de Pearson, se estableció un umbral de significación de 5%. Al examinar los resultados presentados en la Tabla 16, se observa el p-valor de 0.000, que no supera el 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, respaldando de esta manera la hipótesis alterna que indica la existencia de un grado de correlación entre las variables analizadas. Asimismo, el coeficiente de correlación, con un valor arrojado de -0.688, señala una correlación negativa de magnitud media entre la escala analizada y el desempeño laboral.

Estos resultados mostrados, respaldan la hipótesis planteada en el estudio indicando que: El apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

4.3.4. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

La hipótesis específica 4 planteada es: La doble presencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra

Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Prueba de normalidad

Con la finalidad de seleccionar de manera apropiada la prueba estadística a fin de examinar los datos a nuestra disposición, se inicia efectuando un análisis de normalidad. Este análisis nos proporcionará información acerca de si los datos poseen la característica de seguir una distribución normal, y en consecuencia, nos asistirá en la determinación de si debemos emplear una prueba paramétrica o no paramétrica a fin de contrastar la hipótesis.

Debido al tamaño reducido de nuestra muestra, compuesta por 23 trabajadores, se ha decidido utilizar la prueba de Shapiro-Wilk. Esta evaluación nos brinda información acerca de la normalidad de los datos de la variable estadística. En situaciones donde el p-valor supere 0.05, se traduce en que existe una distribución normal en los datos. En cambio, cuando el p-valor no supera a 0.05, nos evidencia que no existe una distribución normal en los datos.

Tabla 17

Prueba de normalidad de la doble presencia y el desempeño laboral

Elemento	Estadístico	gl	p
Doble presencia	0.910	23	0.042
Desempeño Laboral	0.926	23	0.088

Nota. SPSS.

La inspección detallada de la tabla anterior indica que los datos relacionados con la dimensión "Doble presencia" muestran una distribución normal. Sin embargo, al analizar los datos asociados con la variable Desempeño Laboral, se evidencia claramente que si presenta una distribución normal.

La condición esencial para la aplicación de una prueba estadística paramétrica radica en que todas las variables estadísticas deben exhibir una distribución

normal. En el caso particular de que esta condición no se cumpla, se deberá recurrir a una prueba no paramétrica. Dado lo indicado en este caso, al no cumplirse esta condición, se opta por utilizar una prueba no paramétrica, concretamente, la prueba de Rho de Spearman.

Prueba de Rho de Spearman

En primer lugar, se formulan las hipótesis estadísticas con el fin de analizar la asociación entre las variables estudiadas.

Ho: La doble presencia no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Ha: La doble presencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, son las siguientes:

Tabla 18

Prueba de Rho de Spearman de la doble presencia y desempeño laboral

Prueba	Variable	Elemento	Escala doble presencia	Desempeño Laboral
Correlación de Spearman	Escala doble presencia	Rho	1.000	-,669
		p-valor		0.000
		N	23	23
	Desempeño Laboral	Rho	-,669	1.000
		p-valor	0.000	
		N	23	23

Nota. SPSS.

En la ejecución de la prueba, se fijó un nivel de significancia de 5%. Al examinar los resultados expuestos en la Tabla 18, se identifica el p-valor de 0.000, inferior a 0.05. Por ende, se descarta la hipótesis nula, respaldando de esta manera la

hipótesis alterna lo cual indica la existencia de un grado de correlación entre las variables estudiadas. Asimismo, el coeficiente tiene un valor de -0.669 , sugiere una correlación negativa de magnitud media entre la dimensión analizada y el desempeño laboral.

Estos resultados mostrados, respaldan la hipótesis planteada en el estudio indicando que, la doble presencia si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

4.3.5. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis general planteada indica que los factores de riesgos psicosocial se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Prueba de normalidad

Con la finalidad de seleccionar de manera apropiada la prueba estadística a fin de examinar los datos a nuestra disposición, se inicia efectuando un análisis de normalidad. Este análisis nos proporcionará información acerca de si los datos poseen la característica de seguir una distribución normal, y en consecuencia, nos asistirá en la determinación de si debemos emplear una prueba paramétrica o no paramétrica a fin de contrastar la hipótesis.

Debido al tamaño reducido de nuestra muestra, compuesta por 23 trabajadores, se ha decidido utilizar la prueba de Shapiro-Wilk. Esta evaluación nos brinda información acerca de la normalidad de los datos de la variable estadística. En situaciones donde el p-valor supere 0.05 , se traduce en que existe una

distribución normal en los datos. En cambio, cuando el p-valor no supera a 0.05, nos evidencia que no existe una distribución normal en los datos.

Tabla 19

Prueba de normalidad de factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral

Elemento	Estadístico	gl	p
Factores de riesgo psicosocial	0.931	23	0.114
Desempeño Laboral	0.926	23	0.088

Nota. SPSS.

Tras examinar detenidamente la tabla anterior, se desprende que los datos concernientes a la variable Factores de riesgo psicosocial exhibe una distribución que sigue el patrón normal. De manera similar, al analizar los datos asociados con la variable "Desempeño Laboral", se constata que también presentan una distribución normal.

La condición esencial para la aplicación de una prueba estadística paramétrica radica en que todas las variables estadísticas deben exhibir una distribución normal. En el caso particular de que esta condición no se cumpla, se deberá recurrir a una prueba no paramétrica. En consecuencia, en esta situación particular, se justifica la elección de una prueba paramétrica, particularmente, la prueba del coeficiente de Pearson.

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson

En primer lugar, se formulan las hipótesis estadísticas con el fin de analizar la asociación entre las variables estudiadas.

Ho: Los factores de riesgos psicosocial no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Ha: Los factores de riesgos psicosocial se relacionan significativamente con el

desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.

Los resultados arrojados por la prueba de correlación de Pearson, son las siguientes:

Tabla 20

Prueba de correlación de Pearson de factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral

Prueba	Variable	Elemento	Factores de riesgo psicosocial	Desempeño Laboral
Coeficiente de correlación de Pearson	Factores de riesgo psicosocial	Correlación de Pearson	1.000	-,729
		p-valor		0.000
		N	23	23
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-,729	1.000
		p-valor	0.000	
		N	23	23

Nota. SPSS.

En la realización de la prueba, se estableció un umbral de significación del 5%. Al examinar los datos proporcionados en la Tabla 20, se observa un p-valor de 0.000, que no supera a 0.05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula, respaldando de esta forma la hipótesis alterna que afirma la existencia de una correlación de las variables estudiadas. El coeficiente de correlación, con un valor de -0.729, indica una correlación negativa de magnitud media entre las variables analizadas.

Estos resultados mostrados, respaldan la hipótesis planteada en el estudio indicando que, los factores de riesgos psicosocial se si relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.



4.4. DISCUSIÓN

Discusión en relación a la hipótesis específica 1:

En concordancia con el estudio de Chambi y Tito (2020), cuyo enfoque se centra en los Factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral en el personal profesional de Enfermería en el Hospital Honorio Delgado de Arequipa durante el año 2019, se reveló una asociación directa y significativa entre la escala de exigencias psicológicas y el desempeño laboral de dicho personal. Esta correlación se estableció por medio de la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado, evidenciando de esta forma un nivel de significancia estadística con un valor de $p = 0.011$. Este hallazgo resalta la importancia de considerar el efecto que tienen los factores psicosociales en el rendimiento laboral, contribuyendo así a la comprensión global de la relación entre estas variables en contextos específicos como el ámbito hospitalario.

Los resultados hallados en este estudio revelan una correlación directa entre la escala de exigencias psicológicas y el desempeño laboral. El análisis estadístico mediante el coeficiente de Pearson lanzó un valor de -0.659 , indicando una asociación negativa significativa. Además, el nivel de significancia ($p=0.001$) refuerza la consistencia de esta relación, sugiriendo que la presión psicológica percibida está vinculada de manera considerable con el rendimiento laboral.

En consecuencia, se observa una concordancia en las tendencias de los hallazgos entre el presente estudio y el trabajo de Chambi y Tito (2020). Ambas investigaciones revelan una coherencia en la asociación entre la dimensión de exigencias psicológicas y el desempeño laboral. Este hallazgo refuerza la



consistencia y validez de la asociación encontrada, respaldando la idea de que las demandas psicológicas impactan de manera similar en el rendimiento laboral en contextos diferentes. Estas similitudes fortalecen la robustez de las conclusiones obtenidas en ambas investigaciones, respaldando la importancia de abordar las exigencias psicológicas a fin de alcanzar mejorar el desempeño en el ámbito laboral.

Discusión respecto a la hipótesis específica 2:

Los resultados de Aguilar (2022) respaldan la idea de una conexión entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral. Dicho estudio, realizado en trabajadores, se encontró una correlación en forma significativa con una significancia de 0,000 y con una correlación de -0.885. Esta evidencia refuerza la consistencia en los hallazgos respecto a la asociación entre el trabajo activo, el desarrollo de habilidades y a la variable de desempeño laboral, consolidando la importancia de estas variables en diversos entornos laborales.

Asimismo, en el presente estudio se consolida la evidencia el cual indica una asociación directa de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, con el desempeño laboral. Los resultados revelan una significancia de 0,000 y asimismo una correlación de -0.691.

Los resultados obtenidos en la investigación de Aguilar (2022) y en la presente coinciden, mostrando una consistente tendencia en los hallazgos. Ambos estudios respaldan la idea de correlación entre las variables analizadas, lo que refuerza la validez y coherencia de los resultados. Este acuerdo en las tendencias observadas contribuye a la robustez de las conclusiones y sugiere



que la relación la escala analizada y el desempeño laboral, es una constante que puede extrapolarse a diferentes contextos y poblaciones.

Discusión respecto a la hipótesis específica 3:

En el análisis realizado por Chambi y Tito (2020), se evidenció una correlación entre la escala de apoyo social y calidad de liderazgo con aspecto de desempeño laboral en personal de enfermería. Este resultado se obtuvo mediante la aplicación de la técnica Chi Cuadrado, con un nivel de significancia $p: 0.047$.

Esta asociación identificada en el estudio previo guarda coherencia con los hallazgos encontrados en este presente estudio (correlación de $-0,688$ y $p=0,000$) donde también se observa una conexión entre estas variables, respaldando la consistencia en la asociación de la escala analizada y el desempeño laboral.

Discusión respecto a la hipótesis específica 4:

En la investigación realizada por Chambi y Tito (2020), se evidenció una asociación entre el desempeño laboral y la escala de doble presencia, con un nivel de significación de $p: 0.042$ según la técnica de Chi Cuadrado.

De manera similar, en nuestra investigación se corroboró esta relación, identificando una asociación directa entre la escala de doble presencia y el desempeño laboral. Resultados obtenidos revelaron un $r_s = -0.669$ y un nivel de significación de $p = 0.000$.

Esta consistencia en los hallazgos entre ambas investigaciones refuerza la tendencia de que hay una correlación entre el desempeño laboral y la escala de doble presencia en el contexto estudiado.



Discusión respecto a la hipótesis general:

En la investigación de Crespo (2021), se estableció como objetivo analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño de trabajo de los empleados de una empresa. El análisis estadístico por medio de la técnica de Chi cuadrado arrojó una significancia de 0.000, respaldando así de esta manera la hipótesis de que los factores de riesgo psicosocial efectivamente están de manera significativa relacionados con el desempeño laboral.

Quiroz y Mamani (2020), en su estudio orientado a examinar la asociación entre el desempeño laboral y los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Municipalidad de Trujillo, encontraron que existe una conexión entre estas variables, con un valor de significancia de 0.010 y una correlación muy alta y directa de 0.961.

En nuestra investigación, los resultados indican una correlación directa y positiva entre la variable factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de -0.659, señalando una correlación significativa negativa de magnitud media. En este sentido, se observa una consistencia en la tendencia de los resultados entre nuestra investigación y los estudios de Crespo (2021) y Quiroz y Mamani (2020).



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023. Se verificó que se cumplió la hipótesis planteada que indica que, los factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra. como resultado, los factores de riesgo psicosocial, y la variable desempeño laboral presentan una correlación negativa media con un valor de -0.659 , lo que sugiere que cuando los factores de riesgo psicosocial tienen un nivel alto, el desempeño laboral del trabajador disminuye, y viceversa.

SEGUNDA: Se logró determinar la relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023. Se verificó que se cumplió la hipótesis planteada que indica que, las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra. como resultado, la dimensión de exigencias psicológicas y la variable desempeño laboral presentan una correlación negativa media con un valor de -0.659 , lo que sugiere que cuando el riesgo de exigencias psicológicas tiene un nivel alto, el desempeño laboral del trabajador disminuye, y viceversa.

TERCERA: Se logró determinar la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral en los trabajadores de la



obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023. Se verificó que se cumplió la hipótesis planteada que indica que, el trabajo activo y desarrollo de habilidades se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra. como resultado, la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, y la variable desempeño laboral presentan una correlación negativa media con un valor de -0.691 , lo que sugiere que cuando el riesgo de trabajo activo y desarrollo de habilidades tiene un nivel alto, el desempeño laboral del trabajador disminuye, y viceversa.

CUARTA: Se logró determinar la relación entre el apoyo social y calidad de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023. Se verificó que se cumplió la hipótesis planteada que indica que, el riesgo de apoyo social y calidad de liderazgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra. como resultado, la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, y la variable desempeño laboral presentan una correlación negativa media con un valor de -0.688 , lo que sugiere que cuando el riesgo de apoyo social y calidad de liderazgo tiene un nivel alto, el desempeño laboral del trabajador disminuye, y viceversa.

QUINTA: Se logró determinar la relación entre el riesgo de doble presencia y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.



Se verificó que se cumplió la hipótesis planteada que indica que, el riesgo de doble presencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra. como resultado, la dimensión doble presencia, y la variable desempeño laboral presentan una correlación negativa media con un valor de -0.669 , lo que sugiere que cuando el riesgo de doble presencia tiene un nivel alto, el desempeño laboral del trabajador disminuye, y viceversa.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Diseño de intervenciones psicosociales, dado que se ha identificado una correlación negativa significativa entre los elementos de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, se recomienda que la organización considere implementar programas de intervención psicosocial. Estos programas pueden ayudar a reducir el impacto negativo de estas variables en el desempeño laboral.

SEGUNDA: Monitoreo continuo, se sugiere un monitoreo continuo de las condiciones laborales, enfocándose en las áreas identificadas como factores de riesgo. Esto permitirá a la organización detectar de manera temprana cualquier aumento en las escalas de riesgo psicosocial. Un monitoreo proactivo ayudará a abordar los problemas antes de que afecten significativamente el desempeño laboral.

TERCERA: Capacitación y sensibilización, proporcionar capacitación a los trabajadores y líderes sobre la importancia de la gestión adecuada de factores de riesgo psicosocial. La sensibilización sobre estos problemas puede fomentar un ambiente de trabajo más saludable y promover una mayor comprensión de cómo estas variables pueden impactar en el desempeño de trabajo.

CUARTA: Evaluación periódica de liderazgo, la calidad de liderazgo parece tener un impacto significativo en el desempeño de trabajo. Por lo tanto, se sugiere realizar evaluaciones periódicas de liderazgo a fin de identificar los espacios de mejora y proporcionar



retroalimentación a los líderes.

QUINTA: Estrategias de Prevención del Estrés, dado que las exigencias psicológicas y el riesgo de la doble presencia están relacionados con el desempeño de trabajo es importante implementar estrategias de prevención del estrés en el lugar de trabajo. Estas estrategias pueden incluir el fomento de un equilibrio apropiado entre el trabajo y la vida personal, así como la identificación y gestión de situaciones estresantes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B. R. (2022). *Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud en empleados de la empresa McDonald*. Universidad de Salamanca. <https://bit.ly/3GHhPyD>
- Aguilar, A. (2022). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/46YY8gy>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://bit.ly/3Rgc3sl>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica* (2da ed.). Editorial San Marcos.
- Chambi, P. A., y Tito, N. J. (2020). *Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de Enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019*. <https://bit.ly/3NvkLSL>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda Edición). Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3uW6JDt>
- Cifuentes, A., Ceballos, C. A., y Giraldo, O. L. C. (2021). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, 2a Edición*. Ediciones de la U.
- Cortés, J. M. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales* (11a Ed.). Editorial Tebar. <https://bit.ly/3tfM8t6>
- Crespo, C. D. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Pambaflor S.A.* Universidad Técnica de Ambato. <https://bit.ly/41kpsoa>



- Cuno, A. E. (2018). Los Factores Psicosociales y el Incremento del Estrés en el Desempeño de la Función Fiscal – Fiscalías Corporativas de Puno – 2015. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*.
<https://bit.ly/3Tu0cdr>
- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. Editorial Elearning, S.L. <https://bit.ly/46T0lo5>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral*. Teseo.
https://www.google.com.pe/books/edition/Potenciales_Predictores_Del_Rendimiento/zNmfwEACAAJ?hl=es
- Guartán, A., Torres, K., y Ollange, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26.
- Herredo, C. de P., Agius, J. J. L. H., Romero, S. M.-R., y Salgado, S. M. (2019). *Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa*. ESIC Editorial.
- Herrera, E., y Fernandez, C. (2022). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en Las Diferentes Organizaciones*. Editorial Académica Española.
- Luque, L. N. (2021). *Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano*, Juliaca-2020.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_e02d3021f75d948279ba41ddf4de8d93
- Macchia, J. L. (2021). *Prevención de accidentes en las obras: Conceptos y normativas sobre higiene y seguridad en la construcción*. CP67.



- Machaca, J. F. (2023). Identificación de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Empresa Asociación Civil de Mantenimiento Vial Rutinario Añamuro. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*. <https://bit.ly/47UXdPv>
- MINSA. (2020). *Riesgos Psicosociales*. <https://bit.ly/3RFQcMx>
- Moncada, S., Llorens, C., y Kristensen, T. S. (2004). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo* (Primera Edición). Paralelo Edición, S.A. <https://bit.ly/3uY5P9k>
- Ortiz, A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Evaluación, identificación y análisis al interior de una empresa del sector deportivo en San Luis Potosí*. <https://bit.ly/48aHdJr>
- Pozo, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3t8D2yv>
- Pucheu, J. A. (2021). *Gestión de la productividad y el desempeño: Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos*. Ediciones UC. <https://bit.ly/3NqsDVy>
- Quiroz, E. C., y Mamani, D. A. (2020). Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo, 2020. *Universidad Privada Antenor Orrego*. <https://bit.ly/3To7Gyf>
- Valdez, K. S. (2018). *Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Algagicorp S.A.* <https://bit.ly/3Tp3v5s>
- Villagrán, S., Vasconcelos, M. A., Espinoza, J. C., y Padilla, R. (2022). *Factores de riesgo psicosocial*. UNAM | FES-Iztacala | LEED.
- Zegarra, N. (2019). Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño



laboral de los inspectores de trabajo de la Subdirección de Inspección
laboral de Huancayo, durante el 2017. *Universidad Nacional del Centro
del Perú*. <https://bit.ly/3TjUfzB>



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	CRITERIO DE DIMENSIÓN
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?	Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.	Los factores de riesgos psicosocial se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.	V1: Factores de riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias sensoriales Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones 	Ordinal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Influencia Control sobre el tiempo de trabajo Posibilidades de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa 	Ordinal
PE1.- ¿Cuál es la relación de las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?	OE1.- Determinar la relación de las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.	HE1.- Las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.		Apoyo social y calidad de liderazgo y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con superiores Calidad de la relación con compañeros de trabajo 	Ordinal
PE2.- ¿Cuál es la relación del trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?	OE2.- Determinar la relación del trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.	HE2.- El trabajo activo y desarrollo de habilidades se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.		Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> Preocupación por tareas domésticas 	Ordinal
PE3.- ¿Cuál es la relación del apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?	OE3.- Determinar la relación del apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.	HE3.- El apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.	V2: Desempeño laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de ejecución de procesos Métodos de trabajo Rendimiento de recursos utilizados. Tiempo de resolución de tareas. 	Ordinal
PE4.- ¿Cuál es la relación de la doble presencia con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023?	OE4.- Determinar la relación de la doble presencia con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.	HE4.- La doble presencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la obra Mejoramiento del Espacio Deportivo del Barrio Cultural Puente, Azángaro 2023.		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de objetivos Capacidad en la consecución de tareas Cantidad de tareas ejecutadas. 	Ordinal

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Apreciado colaborador:

Esta encuesta forma parte de una investigación sobre la seguridad en proyectos de construcción. Queremos enfatizar que su participación es TOTALMENTE ANÓNIMA, por lo que le pedimos que responda con honestidad a las preguntas.

Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social y calidad de liderazgo		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
17	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					



CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Apreciado colaborador:

Esta encuesta forma parte de una investigación sobre la seguridad en proyectos de construcción. Queremos enfatizar que su participación es **TOTALMENTE ANÓNIMA**, por lo que le pedimos que responda con honestidad a las preguntas.

Ítems		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Eficiencia						
1	¿Es capaz de trabajar normalmente bajo presión?					
2	¿Tiene la libertad de decidir cómo y cuándo realizar sus tareas?					
3	¿Muestra interés en aportar su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra?					
4	¿Tiene la capacidad de encontrar soluciones a los problemas que surgen en su trabajo?					
5	¿Puede trabajar sin interrupciones durante toda la jornada laboral?					
6	¿Recibe críticas de sus compañeros de trabajo cuando comete errores en su trabajo?					
7	¿Mantiene un trato cortés con los visitantes de la obra?					
8	¿Utiliza adecuadamente los equipos y herramientas que se le asignan?					
9	¿Realiza su trabajo dentro del plazo establecido?					
Eficacia						
10	¿Considera que su trabajo contribuye a la construcción de la obra de manera segura y con alta calidad?					



11	¿Se esfuerza en realizar cada tarea asignada con cuidado y atención?					
12	¿Busca apoyo en el maestro de obra y/o residente de obra cuando se encuentra en una situación de indecisión?					
13	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas a su puesto de trabajo?					
14	¿Posee la capacidad de implementar nuevos métodos para mejorar su trabajo?					
15	¿Es capaz de realizar sus tareas sin tener que esperar a que se le indiquen qué hacer?					
16	¿Considera que puede realizar su trabajo sin necesidad de la ayuda de otros?					
17	¿Cumple con las metas establecidas por el responsable de la obra?					
18	¿Se siente comprometido con la alta calidad de la obra?					

Muchas gracias.



ANEXO 3: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR V DE AIKEN

CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

- Claridad: Está formulado con un lenguaje apropiado
- Objetividad: Está expresado en elementos observables
- Organización: Existe una organización lógica entre sus ítems
- Coherencia: Tiene relación entre las variables e indicadores

ESCALA DE EVALUACIÓN				
Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
0	1	2	3	4

Variable	Dimensión	Item	Pregunta	Criterio	Escala Lickert (0 - 4)			Escala porcentaje (0.00 - 1.00)			V de Aiken	V de Aiken por pregunta	V de Aiken por Dimensión	V de Aiken por variable
					Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 1	Experto 2	Experto 3				
Factores de riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas	1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	Claridad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917	0.938	0.958	0.953
				Objetividad	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917			
				Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917			
		Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
		Claridad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917					
		2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000			
				Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000			
				Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000			
		3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	Claridad	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917			
				Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000			
				Organización	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917			
		4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000			
				Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000			
				Organización	3	4	3	0.75	1.00	0.75	0.833			
		5	¿Su trabajo requiere atención constante?	Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000			
	Claridad			4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
	Objetividad			3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917				
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.958	0.958	
				Objetividad	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917			
				Organización	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917			
Coherencia				4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
7		¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
			Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
			Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917				
8		¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	Coherencia	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917				
			Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
			Objetividad	3	3	4	0.75	0.75	1.00	0.833				
9		Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
			Claridad	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917				
			Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
10		¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted?	Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917				
			Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
	Objetividad		4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917					
Apoyo social y calidad de liderazgo	11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	Objetividad	3	4	3	0.75	1.00	0.75	0.833	0.917	0.946		
			Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
			Coherencia	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917				
	12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
			Objetividad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917				
			Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
	13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior?	Coherencia	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917				
			Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
			Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
	14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	Organización	4	3	3	1.00	0.75	0.75	0.833				
Claridad			4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917					
Objetividad			4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
		Claridad	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917					
		Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
Doble presencia	16	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917	0.958	0.948		
			Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
			Objetividad	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917				
	17	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de	Claridad	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917				
			Objetividad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917				
			Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917				
Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000							



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR V DE AIKEN

CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

- Claridad: Está formulado con un lenguaje apropiado
- Objetividad: Está expresado en elementos observables
- Organización: Existe una organización lógica entre sus ítems
- Coherencia: Tiene relación entre las variables e indicadores

ESCALA DE EVALUACIÓN				
Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
0	1	2	3	4

Variable	Dimensión	Item	Pregunta	Criterio	Escala Lickert (0 - 4)			Escala porcentaje (0.00 - 1.00)			V de Aiken	V de Aiken por pregunta	V de Aiken por Dimensión	V de Aiken por variable	
					Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 1	Experto 2	Experto 3					
Desempeño laboral	Eficacia	18	¿Es capaz de trabajar normalmente bajo presión?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	1.000	0.968	0.961	
				Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
				Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
				Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
		19	¿Tiene la libertad de decidir cómo y cuándo realizar sus tareas?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				0.979
				Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
				Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
				Coherencia	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917				
		20	¿Muestra interés en aportar su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				1.000
				Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
				Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
				Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
		21	¿Tiene la capacidad de encontrar soluciones a los problemas que surgen en su trabajo?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				0.958
				Objetividad	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917				
				Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000				
			Coherencia	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917					
	22	¿Puede trabajar sin interrupciones durante toda la jornada laboral?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.938				
			Objetividad	4	3	3	1.00	0.75	0.75	0.833					
			Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Coherencia	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917					
	23	¿Recibe críticas de sus compañeros de trabajo cuando comete errores en su trabajo?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.958				
			Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917					
			Coherencia	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917					
	24	¿Mantiene un trato cortés con los visitantes de la obra?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.958				
			Objetividad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917					
			Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Coherencia	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917					
	25	¿Utiliza adecuadamente los equipos y herramientas que se le asignan?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.958				
			Objetividad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917					
			Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Coherencia	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917					
	26	¿Realiza su trabajo dentro del plazo establecido?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.958				
			Objetividad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917					
			Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
		Coherencia	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917						
Eficacia	27	¿Considera que su trabajo contribuye a la construcción de la obra de manera segura y con alta calidad?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.958	0.954			
			Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Organización	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917					
			Coherencia	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917					
	28	¿Se esfuerza en realizar cada tarea asignada con cuidado y atención?	Claridad	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917	0.958				
			Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917					
			Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
	29	¿Busca apoyo en el maestro de obra y/o residente de obra cuando se encuentra en una situación de indecisión?	Claridad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917	0.958				
			Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Coherencia	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917					
	30	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas a su puesto de trabajo?	Claridad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917	0.958				
			Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917					
			Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
	31	¿Posee la capacidad de implementar nuevos métodos para mejorar su trabajo?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.979				
			Objetividad	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917					
			Organización	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
			Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000					
32	¿Es capaz de realizar sus tareas sin tener que esperar a que se le indiquen qué hacer?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.938					
		Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000						
		Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917						
		Coherencia	4	3	3	1.00	0.75	0.75	0.833						
33	¿Considera que puede realizar su trabajo sin necesidad de la ayuda de otros?	Claridad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000	0.979					
		Objetividad	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000						
		Organización	4	3	4	1.00	0.75	1.00	0.917						
		Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000						
34	¿Cumple con las metas establecidas por el responsable de la obra?	Claridad	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917	0.938					
		Objetividad	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917						
		Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917						
		Coherencia	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.000						
35	¿Se siente comprometido con la alta calidad de la obra?	Claridad	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917	0.917					
		Objetividad	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917						
		Organización	3	4	4	0.75	1.00	1.00	0.917						
		Coherencia	4	4	3	1.00	1.00	0.75	0.917						



ANEXO 4: BASE DE DATOS

Trabajador	Factores de riesgo psicosocial																			Desempeño laboral																			Factores de riesgo psicosocial	Desempeño laboral						
	Exigencias psicológicas					Trabajo activo y desarrollo de habilidades					Apoyo social y calidad de liderazgo					Doble presencia				Eficiencia									Eficacia																	
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P11	P12	P13	P14	P15	Total	P16	P17	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16			P17	P18	Total			
T1	1	2	2	1	2	8	2	2	2	1	2	9	1	1	2	1	1	6	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	25	69
T2	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	3	1	1	7	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	23	68	
T3	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	2	13	2	3	3	2	3	13	3	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	15	43	32		
T4	2	2	2	2	3	11	2	3	3	4	3	15	2	2	3	2	2	11	4	3	7	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	44	54		
T5	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	12	2	2	3	2	2	11	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	23	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	24	39	47		
T6	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	2	12	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	38	50		
T7	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	7	2	2	2	1	1	2	2	1	2	15	2	2	2	1	2	2	2	3	2	18	52	33			
T8	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	1	1	2	1	1	6	1	1	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	32	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	31	25	63	
T9	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	2	10	2	3	5	2	4	3	3	3	3	3	2	2	25	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	38	50			
T10	2	3	3	2	4	14	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	2	5	1	2	3	1	3	3	1	3	1	18	3	1	2	3	1	3	3	1	2	19	51	37			
T11	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	8	1	2	2	1	1	7	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	32	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	33	27	65		
T12	2	4	4	2	2	14	2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	3	13	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25	41	51				
T13	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	2	13	2	3	3	2	3	13	3	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	17	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	15	43	32			
T14	3	2	1	2	2	10	2	1	2	1	1	7	1	1	2	1	1	6	4	1	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32	4	2	4	4	2	4	3	4	3	30	28	62			
T15	1	2	1	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	3	2	1	1	8	2	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	32	3	4	2	3	4	3	4	2	2	27	27	59			
T16	1	2	2	2	1	8	1	2	2	3	2	10	1	2	2	2	1	8	2	1	3	2	2	4	3	2	4	3	3	25	4	2	3	4	2	4	3	2	4	28	29	53				
T17	1	1	1	2	2	7	1	2	2	1	2	8	1	1	2	1	1	6	2	1	3	1	2	3	1	3	3	2	3	1	19	3	1	2	3	2	3	3	1	2	20	24	39			
T18	1	2	2	3	1	9	1	3	2	1	2	9	1	2	3	1	1	8	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	28	68			
T19	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	1	3	2	1	9	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	1	19	2	2	2	0	2	2	1	3	2	16	35	35			
T20	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	2	12	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	24	2	3	2	3	3	2	3	3	3	24	42	48				
T21	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	4	13	2	3	2	2	3	12	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	39	52				
T22	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	35	53				
T23	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	2	11	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	1	2	2	2	16	44	35				

ANEXO 5: PANEL FOTOGRÁFICO



Fotografía 1: Charla al personal obrero para el consentimiento para recolectar datos para el estudio.



Fotografía 2: Llenado del cuestionario de recolección de datos con asistencia del tesista.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 27-06-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: RICHARD YONSON GOMEZ BEJAR

Dirección: JR. CUSCO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 46875334

Teléfono: 917274810 email: yonsongomezbejar@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: Dr. JUAN BENÍTES NORIEGA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DEL ESPACIO DEPORTIVO DEL BARRIO CULTURAL PUENTE AZÁNGARO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Riesgo psicosocial, desempeño laboral, trabajo, riesgo.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26

Firma de Autor



huella digital

27-06-2024

Fecha