



**Universidad
Católica de
Santa María**

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

**Exposición a riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de
los centros de salud mental comunitarios de la provincia de San Román,
Juliaca, 2024**

Tesis presentada por:

Lopez Ochoa, Milagros Lucero

ORCID 0009-0006-2519-5280

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Ocupacional y del
Medio Ambiente**

Asesor:

Dr. Azalgara Lazo, Patricio Gonzalo

ORCID 0000-0003-2077-0654

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 15 de Mayo del 2025

Dictamen: 012534-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 012534, presentado por:

2016013882 - LOPEZ OCHOA MILAGROS LUCERO

Titulado:

**EXPOSICIÓN A RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS
CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, JULIACA,
2024**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29576665 - RIVAS VARGAS URSULA IRENE
DICTAMINADOR**



**29396321 - RAMOS VERA FANY CIRALENA
DICTAMINADOR**



**29522578 - CALDERON RONDON BERTHING SERAFIN
DICTAMINADOR**



Exposición a riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitarios de la provincia de San Román, Juliaca, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	11%	6%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.cientifica.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
2	maestrovirtuale.com	2%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
4	postgrado.ucsp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	dees.abcdef.wiki	1%
	Fuente de Internet	
6	agempleos.blogspot.com	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%
	Trabajo del estudiante	
8	repositorio.unu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

DEDICATORIA

Dedico primeramente mi trabajo a Dios que fue el Creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando estaba a punto de caer; por ello, con toda la humildad que, de mi corazón, puede emanar hacia él.

De igual forma, a mi Padre, a quien le debo toda mi vida, le agradezco el cariño y su comprensión, el que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

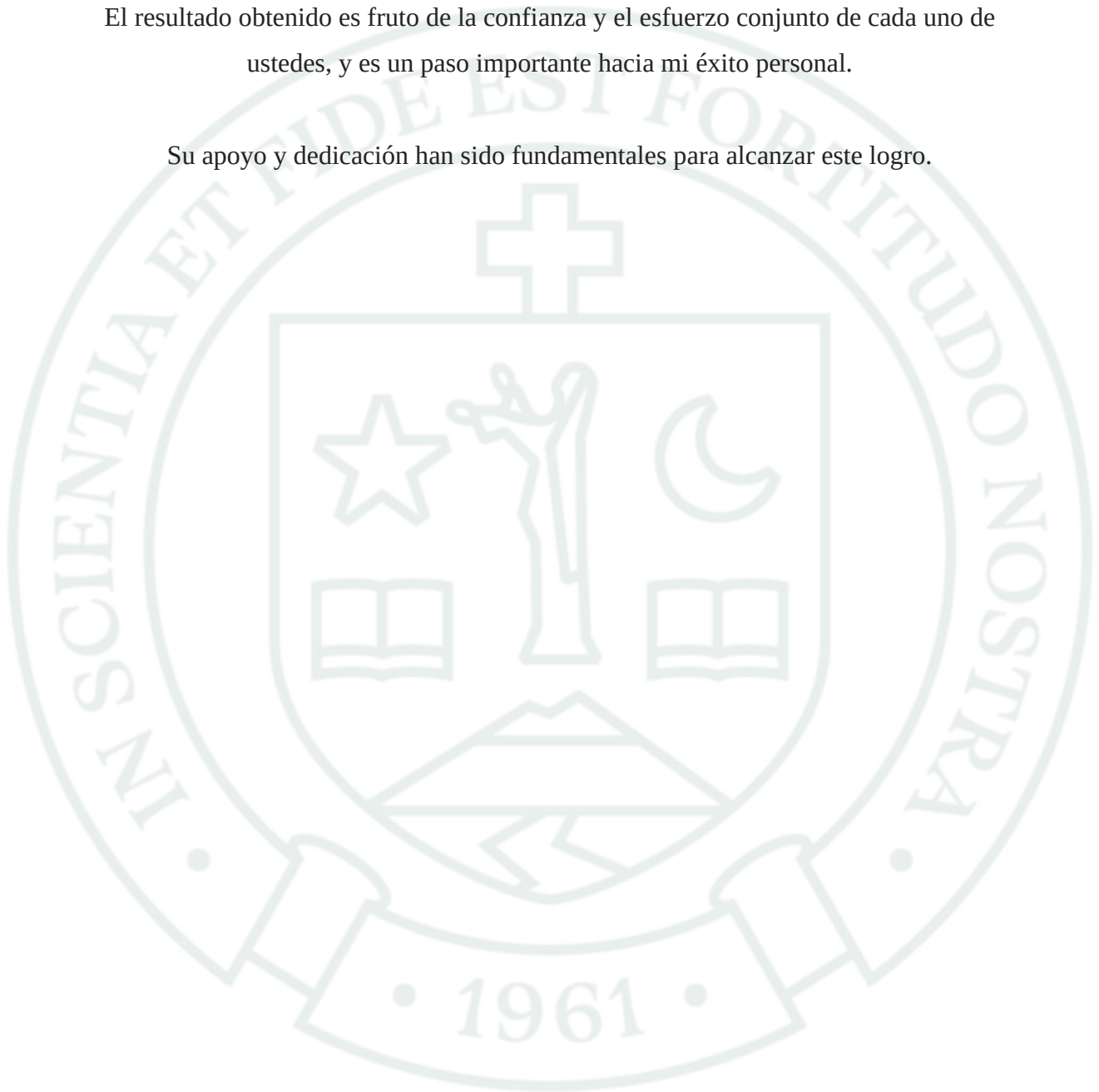


AGRADECIMIENTOS

Agradezco sinceramente a todas las personas que han contribuido en este estudio de investigación.

El resultado obtenido es fruto de la confianza y el esfuerzo conjunto de cada uno de ustedes, y es un paso importante hacia mi éxito personal.

Su apoyo y dedicación han sido fundamentales para alcanzar este logro.



RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con el objetivo principal de determinar la relación entre la exposición psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de cuatro Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de San Román, Juliaca, durante septiembre y octubre del año 2024; siendo un estudio de nivel relacional de enfoque cuantitativo no experimental. La población estuvo conformada por 108 trabajadores asistenciales y administrativos. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario Suseso - Ista 21 y el Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral. Los resultados mostraron: que el 82.4% de los trabajadores en los CSMC presentan un nivel de riesgo psicosocial medio, mientras que un 13% se encuentra en un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, la distribución fue equilibrada, con un 49.1% de los profesionales mostrando un desempeño medio y un 50.1% un desempeño alto.

El análisis de chi-cuadrado demostró una relación significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el desempeño laboral ($p < 0.001$), adicionalmente, la correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0.324 ($p < 0.01$), indicando una relación positiva y significativa entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que, en la población estudiada, un incremento en la exposición a riesgos psicosociales se asocia con un mayor nivel de desempeño laboral autopercebido, un resultado que podría explicarse por factores contextuales como el sobre-esfuerzo laboral, el fuerte compromiso vocacional del personal de salud mental o sesgos en la autoevaluación del desempeño.

En conclusión, existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el desempeño laboral, lo que invita a profundizar en las causas de este fenómeno atípico en el contexto de los centros de salud mental comunitarios.

Palabras Claves: Riesgo psicosocial, desempeño laboral, Centros de salud Mental Comunitarios

ABSTRACT

This research was developed with the primary objective of determining the relationship between psychosocial exposure and job performance in workers from four Community Mental Health Centers in the province of San Román, Juliaca, during September and October 2024. This was a relational-level study with a quantitative non-experimental approach. The population consisted of 108 healthcare and administrative workers. The instruments used were the Suseso-Istas 21 questionnaire and the Job Performance Perception Questionnaire. The results showed that 82.4% of workers in the Community Mental Health Centers presented a medium level of psychosocial risk, while 13% were at a high level. Regarding job performance, the distribution was balanced, with 49.1% of professionals showing medium performance and 50.1% high performance.

The chi-square analysis demonstrated a significant relationship between exposure to psychosocial risks and job performance ($p < 0.001$). Additionally, the Spearman correlation yielded a coefficient of 0.324 ($p < 0.01$), indicating a positive and significant relationship between both variables. This finding suggests that, in the studied population, an increase in exposure to psychosocial risks is associated with a higher level of self-perceived job performance, a result that could be explained by contextual factors such as work over-effort, the strong vocational commitment of mental health personnel, or biases in self-assessment of performance.

In conclusion, there is a direct and statistically significant relationship between exposure to psychosocial risks and job performance, which invites further investigation into the causes of this atypical phenomenon in the context of community mental health centers.

Keywords: Psychosocial risk, job performance, Community Mental Health Centers.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS	3
OBJETIVOS.....	3
1. General.....	3
2. Específicos	3
CAPÍTULO I.....	4
MARCO TEÓRICO	4
1. Marco conceptual.....	4
1.1. Exposición a riesgo psicosocial	4
1.2. Desempeño laboral	9
2. Antecedentes Investigativos	18
2.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.2. Antecedentes Nacionales	19
2.3. Antecedentes Locales	20
CAPITULO II.....	22
METODOLOGÍA.....	22
1. Técnicas e instrumentos	22
1.1. Técnica.....	22
1.2. Instrumento	22
1.3. Cuadro de coherencias	24
1.4. Modelo de Instrumentos	25
1.5. Consentimiento Informado	25
2. Campo de verificación.....	26

2.1. Ubicación espacial	26
2.2. Ubicación temporal.....	26
2.3. Unidades de estudio	26
3. Estrategia de recolección de datos.....	27
3.1. Organización.....	27
3.2. Recursos.....	28
3.3. Validación del instrumento	29
3.4. Criterio para manejo de resultados	30
CAPITULO III	31
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
1. Resultados.....	31
2. Discusión	46
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género de participantes	31
Tabla 2. Edad de participantes.....	32
Tabla 3. Grupo ocupacional de participantes	33
Tabla 4. Exposición a riesgo psicosocial en los CSMC	34
Tabla 5. Dimensión exigencias Psicológicas.....	35
Tabla 6. Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades	36
Tabla 7. Dimensión Apoyo social en la empresa	37
Tabla 8. Dimensión Compensaciones	38
Tabla 9. Dimensión Doble presencia.....	39
Tabla 10. Desempeño laboral	40
Tabla 11. Dimensión Factores actitudinales.....	41
Tabla 12. Dimensión Factores operativos	42
Tabla 13. Relación de Exposición Psicosocial y desempeño laboral.....	43
Tabla 14. Rho de Spearman relación de Exposición Psicosocial y desempeño laboral..	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de participantes.....	31
Figura 2. Edad de participantes	32
Figura 3. Grupo ocupacional de participantes.....	33
Figura 4. Exposición a riesgo psicosocial en los CSMC.....	35
Figura 5. Dimensión exigencias Psicológicas	36
Figura 6. Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	36
Figura 7. Dimensión Apoyo social en la empresa.....	37
Figura 8. Dimensión Compensaciones.....	38
Figura 9. Dimensión Doble presencia	39
Figura 10. Desempeño laboral.....	40
Figura 11. Dimensión Factores actitudinales	41
Figura 12. Dimensión Factores operativos.....	42

INTRODUCCIÓN

Los profesionales del área de la salud brindan servicios mediante la atención y tratamiento de diversas patologías, debido al desarrollo de estas, se exponen a diario a situaciones desgastantes y de manera estresante por la exigencia continua de los usuarios y familiares de estos, lo que se les considera como población vulnerable a diversos riesgos tanto físicos y también mentales.

La Organización mundial de la salud (OMS) refiere que cerca del 60% de toda la población a nivel mundial desarrolla un trabajo y este personal debe ser rodeado en un entorno armonioso para llevar una vida saludable mental. (1)

La organización Internacional del trabajo (OIT), manifiesta que el riesgo psicosocial crea inseguridades que provienen de las diversas interacciones entre singularidades de forma organizativa brindada en el área laboral y las aptitud, necesidades y expectativas del individuo trabajo. (2)

El ministerio del trabajo y promoción del empleo en Perú (MTPE), presento un protocolo para vigilancia de la salud, por el aumento de problemas asociados a estos riesgos, para que los trabajadores tengan conocimiento de las diversas instrucciones para la atención de la salud frente a la exposición de factores de riesgo psicosocial. (3)

El ministerio de Salud (MINSA), indica que las consecuencias que presentan los trabajadores frente aún riesgo psicosocial son de nivel psicológico, estrés laboral, reacciones de comportamiento, síntomas percibidos y problemas de salud, accidentes de trabajo entre otros, que afecta el desarrollo del trabajo y la salud del empleado. (4)

El desempeño laboral es el esfuerzo y el rendimiento que refleja el trabajador o los trabajadores al desarrollar actividades que se encomienden durante su jornada laboral, en tal sentido se evalúa el desempeño laboral y si el trabajador es apto o no al puesto encargado. (5)

La OMS referente al desempeño laboral indica que existe una amplia relación entre el estado de la salud mental y la ejecución del desarrollo de las actividades laborales, cerca el 54% de trabajadores del sector salud en países bajos presentan tuberculosis, cifras que superan 25 veces más a la población en general. (6)

En Perú la encuesta Ipsos, en una encuesta a mediados del año 2023 el 58% de los encuestados manifestaron preocupación referente a la salud mental afirmando que al sentir estrés dejan de ir a trabajar por un determinado tiempo. (7)

En el año 2023 un estudio publicado por la revista VIVE, indicaron que el sector salud es mucho más propenso a presentar cuadros de estrés laboral por la rapidez en cuanto a la atención a usuarios que se debe lidiar cada día, el 41,4% presento un alto nivel de estrés y por ello el desempeño el 45,3% presenta un nivel regular laboral en su desempeño laboral. (8)

Por lo tanto, conocer la exposición psicosocial que afecta al personal de los centros de salud mental comunitarios y conocer cuánto se ve involucrado en el desempeño de sus funciones asignadas y lo que va a repercutir en la atención a los usuarios, esta información es fundamental para diseñar e implementar medidas preventivas efectivas que promuevan el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, tanto en su entorno laboral como en su vida personal, contribuyendo así a una mejor salud mental y física.

La creciente preocupación por la salud mental de los trabajadores de la salud mental, quienes enfrentan altos niveles de estrés, estigmas y presiones laborales, el personal en centros de salud mental comunitarios está especialmente expuesto a condiciones laborales desafiantes que afectan su bienestar psicológico. (9)

La ética humana juega un papel crucial en el análisis de estas condiciones laborales, asegurando que se protejan los derechos y el bienestar de los trabajadores, la investigación se centra en identificar cómo las demandas laborales y la organización deficiente influyen en la salud mental y el desempeño laboral del personal, con el objetivo de proponer soluciones que respeten la dignidad de los trabajadores y mejoren su calidad de vida laboral. (10)

Esta investigación de campo se enfoca en explorar la relación entre variables específicas, adoptando un enfoque relacional para analizar los datos, la estructura del presente documento se divide en tres capítulos principales:

El primer capítulo proporciona una base teórica y revisa la literatura existente sobre el tema, sentando las bases para la investigación, el segundo capítulo detalla la metodología utilizada para recopilar y analizar los datos, ofreciendo una visión clara de los procedimientos empleados, el tercer capítulo presenta los resultados obtenidos y los analiza en profundidad, estableciendo asociación con estudios previos de naturaleza similar.

Finalmente, se extraen conclusiones significativas y se formulan recomendaciones pertinentes, contribuyendo así al avance del conocimiento en este campo de estudio.

HIPÓTESIS

Dado que, la exposición psicosocial, es un conjunto de factores y condiciones en el entorno de trabajo que pueden afectar la salud mental y emocional de los empleados.

Es probable que, exista relación significativa entre la exposición psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de San Román, Juliaca, 2024.

OBJETIVOS

General

Determinar la relación entre la exposición psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de San Román, Juliaca, 2024

Específicos

1. Determinar los niveles de exposición psicosocial en los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de San Román, Juliaca, 2024.
2. Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de San Román, Juliaca, 2024.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1. Marco conceptual

El estado de la salud mental es fundamental para el bienestar y el desarrollo tanto a nivel familiar como laboral. En el ámbito laboral, la comunicación depende en gran medida del estado anímico del profesional, el cual es clave para garantizar un trabajo y una atención eficaz (5)

1.1. Exposición a riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales laborales son condiciones que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores, provocando estrés y, en consecuencia, enfermedades crónicas. (15)

1.1.1. Salud Laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció una definición revolucionaria de salud en su Constitución, según esta definición, la salud no se limita a la simple ausencia de enfermedades, sino que es un "estado de completo bienestar físico, mental y social", este concepto representa un avance significativo respecto al modelo médico tradicional, que solo se enfocaba en la enfermedad.(11)

Desde la segunda mitad del siglo XIX, la perspectiva global sobre la salud ha evolucionado, ampliando su alcance para incluir no solo las dimensiones médicas, sino también las socioeconómicas y ambientales. Así, la salud se comprende ahora como un estado integral que abarca múltiples aspectos del bienestar de un individuo y de la población en general. (12)

La salud en el trabajo es una responsabilidad de la dirección, las medidas apropiadas pueden, entre otras cosas, contribuir a un menor nivel de bajas por enfermedad y rendimiento a largo plazo. (12)

Los empresarios tienen la obligación legal de implementar medidas de seguridad laboral y gestionar la integración operativa en sus empresas. Además, muchos empleadores, de manera voluntaria, adoptan prácticas adicionales para promover la salud en el lugar de trabajo, estas medidas no solo abarcan la seguridad y salud laboral, sino que también buscan mejorar el bienestar general de los empleados más allá de los requisitos legales mínimos. (13)

La SUNAFIL indica que los empleadores que tienen 20 o más trabajadores, que es su obligación constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está formado por igual número de representantes de la parte trabajadora y de la parte empleadora, no pudiendo ser menor de cuatro, ni mayor de 12 miembros. empresario tiene la responsabilidad de asegurar la salud y la seguridad de sus trabajadores mediante la implementación de medidas de prevención, la provisión de información y la realización de programas de formación. Además, debe llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los riesgos laborales en cada puesto de trabajo para identificar y mitigar posibles peligros. (13)

La salud laboral abarca diversos aspectos que incluyen las condiciones físicas y psicosociales del entorno de trabajo, así como las prácticas relacionadas con la salud. (14) Los riesgos identificados en estas áreas deben ser registrados en un documento oficial, en caso de incumplimiento de esta obligación, el empresario puede enfrentar responsabilidades civiles y/o penales. (14)

1.1.2. Factores de riesgo

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se refieren a condiciones que pueden perjudicar la salud de los empleados, generando estrés y potencialmente causando enfermedades a largo plazo. (15)

Estos riesgos se distinguen de los factores psicosociales en general, ya que los primeros se enfocan en eventos y condiciones que pueden ser perjudiciales, mientras que los factores psicosociales abarcan tanto aspectos negativos como positivos que pueden influir en el bienestar de los trabajadores. (15)

Sin embargo, el riesgo psicosocial puede afectar a cada trabajador de manera diferente, por eso algunos dicen que es subjetivo, porque la misma condición puede ser muy molesta para una persona y aceptable para otra.

Afortunadamente, en la actualidad se están implementando estrategias de prevención en las empresas encaminadas a evitar y/o eliminar posibles factores de riesgo psicosocial. (16)

1.1.3. de riesgo psicosocial en el trabajo

Puede que no todo funcione a la perfección en el lugar de trabajo, sin embargo, si se acumulan algunos factores de riesgo psicosocial, los trabajadores pueden comenzar a sentirse frustrados y desmotivados ay muchas formas en que una organización o empresa puede fallar y causar estrés a sus miembros. (16)

Realizar tareas que no son significativas o agradables, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre en los patrones de ejecución, etc. los trabajadores no son tomados en cuenta en las decisiones de la empresa, por lo que no tiene control sobre los cambios que allí se hacen, unos se encargan de distinguir lo que es mejor para la empresa de lo que no lo es, ignorando las voces de otros trabajadores. (17)

Tampoco pueden determinar la carga o ritmo de trabajo, horarios, descansos, número o tipos de tareas, etc. así como tienen poca libertad para elegir cómo lograr sus objetivos laborales otros factores de riesgo están relacionados con las horas de trabajo. es decir, horarios muy inflexibles, muchas horas seguidas, sin descansos, sin forma de predecir o cambiar el horario, trabajar de noche. (17)

Exceso de trabajo, tener que completar tareas muy rápido en un tiempo limitado, trabajo muy intenso que requiere mucha energía, plazos urgentes y estrictos para completar las tareas, etc. (18)

Esto también incluye la presión de las horas extras, también pueden producirse molestias graves si el instrumento o el equipo utilizado está reducido o en malas condiciones, el entorno físico es incómodo, no hay suficiente espacio, no hay suficiente luz, hay mucho ruido, entre otros. (18)

La falta de organización falta de comunicación entre los miembros de la empresa, falta de apoyo, tareas y objetivos mal definidos, confusos. (19)

Las malas relaciones interpersonales, se trata de aislamiento social o físico, relación escasa o distanciada con el jefe, falta de apoyo social, conflicto entre trabajadores, esta categoría también incluye la ayuda brindada por otros compañeros de trabajo o superiores, o las malas

gestiones hechas por estas personas para resolver los problemas de los trabajadores. (20)

La relación trabajo, familia no hay apoyo familiar o las demandas familiares y laborales son conflictivas o incompatibles, es decir, se refiere a las dificultades para mantener un equilibrio entre las exigencias familiares y las exigencias laborales, se ha encontrado que la falta de este equilibrio está asociada con un menor desempeño laboral, en cambio, si existe un conflicto entre familia y trabajo, la persona afectada puede abandonar la empresa, esto se debe a que verá esto como un obstáculo para sus responsabilidades familiares, (17)

Contrato inseguro con respecto a los contratos, puede suceder que el trabajo sea temporal y genere una sensación de incertidumbre para el individuo, que el trabajo sea precario o que el trabajador se sienta mal pagado, en este sentido, la persona se siente muy insegura sobre su futuro laboral, principalmente por la consiguiente inseguridad económica para él y su familia. (14)

Otro fenómeno común es el estrés anticipatorio, el pensamiento constante del trabajador sobre los problemas a los que se enfrentaría si perdiera su trabajo genera altos niveles de estrés que son más dañinos que el propio desempleo. (18)

Actualmente, los factores de riesgo socioeconómicos son más destacados debido a la situación económica existente con situación laboral inestable, inseguridad, jornadas irregulares, gran carga de trabajo, etc. como resultado, cada vez más trabajadores se ven afectados. (19)

Algunas de las consecuencias del riesgo psicosocial para los trabajadores son:

- **Presión de trabajo:**

Esto es consecuencia de factores de riesgo psicosocial y causa de otros problemas relacionados, el estrés laboral es la principal causa de bajas por enfermedad y ausentismo, inmediatamente después de la gripe. (20)

Según la Comisión Europea, se define como patrones de respuestas emocionales, fisiológicas, cognitivas y conductuales a condiciones

deletéreas de organización, contenido y ambiente de trabajo, se caracteriza por un alto nivel de excitación, unido a la sensación de no poder afrontarlo.(21)

El estrés en sí mismo no es una enfermedad, sino una respuesta natural a ciertas demandas de nuestro entorno, este problema se desencadena cuando el estrés se prolonga y prolonga en el tiempo, provocando varios peligros para la salud. (22)

- **El síndrome de burnout o desperdicio:** El síndrome se diferencia del estrés laboral en que el síntoma principal es el agotamiento emocional más que el agotamiento físico, proviene de un estado crónico de estrés, lo que puede conducir a su falta de motivación, actitudes negativas hacia el trabajo y los clientes, frustración y una sensación de despilfarro de sus capacidades como profesionales. (23)
- **El bajo rendimiento laboral:** Los individuos son incapaces de funcionar debido a la insatisfacción y el estrés, además, si comienzan a surgir otros problemas de salud, como depresión o dolor muscular, la productividad puede disminuir porque no está en su mejor momento. (24)
- **Falta de sentido de comunidad o pertenencia:** Los trabajadores no se sienten parte de la empresa y por lo tanto tienen poca participación en las acciones de la empresa. (24)
- **Violencia:** Diversos sentimientos desagradables provocados por la insatisfacción laboral pueden derivar en conductas violentas hacia otros compañeros de trabajo, jefes, usuarios o clientes. (23)

La violencia es cualquier conducta en el trabajo que pueda causar daño físico o psicológico a las personas dentro o fuera de una organización, el daño inmediato incluye la violencia física, mientras que en la violencia psicológica puede haber acoso moral, sexual o discriminatorio. (23)

En este ámbito, también, los lugares de trabajo son acosados o acosados con frecuencia, en cuyo caso el trabajador es sometido a verdaderas torturas psicológicas por parte de otros miembros de la empresa u otras

personas, con el objetivo de torturarlo y obligarlo a dejar su trabajo. (25)

- **Problemas de salud:** A la larga, los problemas de salud surgen cuando los requisitos del trabajo no se adaptan a las necesidades o capacidades de los trabajadores, o cuando no se les paga por su trabajo. (25)

Principalmente por la acumulación de diversos factores, como la insatisfacción con las condiciones laborales, el estrés, el síndrome de burnout o el acoso laboral, es más probable que aparezcan, está ampliamente documentado que los riesgos psicosociales ponen en peligro la salud física y mental de los afectados. (25)

- **Salud mental:** Cuando se trata de salud mental, el estrés crónico es una consecuencia importante, el estrés se manifiesta en altos niveles de fatiga, agotamiento físico y emocional, otra señal es que crea mucha frustración. (26)

Junto a esto, son comunes la depresión o la ansiedad, la baja autoestima, la apatía, los problemas de abuso de sustancias, el insomnio, la falta de concentración, la desesperanza, el suicidio suicida también es común, en muchos casos, surgen pensamientos suicidas que pueden conducir a intentos de suicidio reales a largo plazo. (26)

Esta condición se presenta en una situación traumática para la persona, lo que provoca un gran temor o angustia, finalmente, aunque el trauma a veces surge en sus pensamientos o sueños, las personas afectadas evitan cualquier situación que les recuerde el trauma. (26)

- **Fatiga y dolor:**

Más concretamente, provocan fatiga crónica por lo que la persona afectada se siente siempre cansada físicamente, principalmente dolores musculares de espalda y cuello, dolores de cabeza, condiciones psicosomáticas cuando el estrés u otros problemas de carácter psicológico provocan síntomas físicos como síntomas de dolor. (27)

1.2. Desempeño laboral

1.2.1. Trabajo

El trabajo es la realización de cualquier actividad por parte de una persona o el funcionamiento de un mecanismo, es decir. acción, cuyo

resultado es un cierto resultado materializado o intangible. (28)

Actividades que impliquen estrés físico y/o mental, considerando que la mayor parte del trabajo es actividad remunerada o trabajo con la captura de beneficios ambientales basados en el trabajo por cuenta propia, ocupaciones y otros tipos de trabajo. (28)

1.2.2. Salud en el trabajo

Una persona pasa la mayor parte de su vida en el trabajo, por lo tanto, es tan importante crear una situación ideal para mantener la salud en el lugar de trabajo. (29)

La Organización Mundial de la Salud considera el lugar de trabajo como uno de los entornos prioritarios para promover la salud del siglo XXI, ya que afecta al "bienestar físico, mental, económico y social" de los trabajadores. (29)

- **Situación de riesgo**

El riesgo es cualquier acción que puede ocurrir bajo circunstancias inciertas que afectará, dañará, fracasará o reducirá las posibilidades de lograr el éxito en el logro de metas y objetivos a nivel organizacional, departamental e individual. (30)

Estos riesgos pueden causar daño, incertidumbre y pérdida de oportunidad creando valor agregado incluyendo tener un impacto en los objetivos y satisfacción de las partes interesadas. (30)

- **Exposición:**

Algunas ocupaciones tienen un riesgo muy bajo de accidentes, pero en algunas ocupaciones existe un riesgo muy alto de accidentes. (31)

- **Indicador de riesgo**

En el lugar de trabajo se realiza una amplia variedad de trabajos, y la adopción de nuevos métodos de trabajo, los cambios y la mecanización del trabajo están progresando, por lo tanto, existe una creciente necesidad de implementar medidas de seguridad y salud que se ajusten a las condiciones y características reales de estas situaciones. (30)

Identificar varios peligros, tomar medidas preventivas antes de que conduzcan a desastres y eliminar o reducir los riesgos, la evaluación de

riesgos es uno de los métodos para tomar medidas de mitigación y reducir aún más los accidentes laborales. (20)

1.2.3. Enfermedades profesionales

Una enfermedad causada por una ocupación se denomina enfermedad profesional, por lo tanto, para que una enfermedad se determine como enfermedad profesional, se debe probar una relación de causalidad entre la enfermedad y la ocupación en la que la persona está o estuvo empleada. (32)

Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo se distinguen según el momento de aparición y si la causa de la enfermedad fue el trabajo continuo, existen varios tipos de enfermedades que son causadas por accidentes en el de trabajo. (33)

Las enfermedades profesionales son causadas por lesiones relacionadas con el trabajo, si se lesiona o se enferma mientras está en el cumpliendo sus obligaciones como una carga excesiva para el cuerpo. (32)

Los ejemplos típicos incluyen enfermedades musculares y articulares debido al trabajo pesado, dolor en la parte inferior de la espalda debido a posturas de trabajo que ejercen una tensión excesiva en la parte inferior de la espalda y daño a los nervios debido a las vibraciones. (33)

En los últimos años, ha habido un aumento de los trastornos musculoesqueléticos en el cuello, la parte posterior de la cabeza, los antebrazos, los dedos, etc. debido a la entrada repetitiva de computadoras y dispositivos electrónicos. (33)

1.2.4. Factor de riesgo ocupacional

Los factores de riesgo actúan sobre el peligro aumentando la frecuencia o severidad de un fenómeno con efectos nocivos, los riesgos laborales incluyen lesiones corporales por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales como sordera, cáncer, alergias, etc. efectos tóxicos, teratogénicos y genotóxicos, efectos psicológicos. (34)

Se hace una distinción entre efectos agudos e inmediatos, debido a altas concentraciones químicas y efectos crónicos y retardados debido a bajas concentraciones, pero exposiciones repetidas, los efectos agudos se observan durante fugas o derrames, salpicaduras tras escapes de gases, durante caídas,

transporte de cargas, cortes o quemaduras, manifestaciones respiratorias crónicas, cánceres profesionales, ciertos trastornos musculoesqueléticos son ejemplos de efectos retardados. (34)

Si para los efectos agudos la relación causal está claramente identificada y es bastante fácil de medir, no ocurre lo mismo con los efectos crónicos, que son mucho más difíciles de identificar con precisión. (33)

Los efectos pueden ser reversibles o irreversibles: en el primer caso hay recuperación total que obviamente depende del parámetro de tiempo, en el segundo caso hay daño permanente (32)

La identificación de todos los peligros existentes en las empresas requiere el conocimiento de los distintos factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los trabajadores: riesgos relacionados con los equipos de trabajo (máquinas y herramientas, vehículos, etc.), con las sustancias tóxicas presentes (productos químicos, biológicos, etc.), métodos de trabajo (trabajos en altura, movimientos repetitivos, etc.), energía utilizada (eléctrica, aire comprimido, hidráulica, nuclear, etc.), u organización del trabajo (trabajo nocturno, al aire libre, aislado, etc.) (35)

Esta identificación puede no ser exhaustiva si se procede sólo teóricamente y el análisis de los accidentes e incidentes de trabajo y las declaraciones de enfermedad profesional en la empresa proporciona una valiosa aportación adicional para apreciar mejor todos los factores de riesgo. (35)

Riesgos físicos

Proviene de la fuerza ejercida, la repetición de tareas y las posturas requeridas, existen posturas neutras, posturas incómodas, posturas dinámicas y posturas estáticas, cuando los músculos y articulaciones están en reposo y relajados, estás en una postura neutral. (36)

Posturas dinámicas, incómodas requieren un esfuerzo cada vez mayor de los músculos, tendones, nervios y huesos a medida que los movimientos alcanzan los límites del rango de movimiento y pueden provocar lesiones con el tiempo, además, si mantiene la misma posición, incluso en una postura neutral, durante un período prolongado de tiempo, esta postura estática puede causar fatiga muscular adicional e interrumpir la circulación sanguínea. (37)

Estos son algunos riesgos adicionales asociados con las posiciones estáticas: circulación sanguínea insuficiente, fuerza muscular reducida, dolor de espalda,

malestar, riesgo de caída, etc. en postura dinámica, existen riesgos ya estudiados: dolor de espalda, fatiga/dolor muscular, en todas las articulaciones, trastornos de las regiones cervicales, trastornos de los tendones, trastornos del cuello, enfermedades vasculares, hernia, etc. (35)

Riesgos químicos:

Exposición a productos químicos por inhalación, ingestión o contacto con la piel, productos gaseosos, líquidos o sólidos, cancerígenos, mutagénicos, tóxicos, corrosivos, irritantes, alergénicos. (37)

Riesgos biológicos:

Exposición a agentes infecciosos (bacterianos, parasitarios, virales, fúngicos) y alérgenos por picadura, mordedura, inhalación, vía mucocutánea, etc. (38)

Riesgos ergonómicos:

La ergonomía es la ciencia que implica diseñar un entorno de trabajo para la interacción natural, reducir el estrés y eliminar las lesiones asociadas con el uso excesivo de los músculos, la mala postura y las tareas repetitivas, de todas las lesiones producidas en el lugar de trabajo que se notifican cada año, cerca de la mitad son directamente atribuibles a una mala ergonomía. (36)

Las ocupaciones en riesgo de lesiones ergonómicas incluyen trabajadores de líneas de montaje, trabajadores de servicios públicos y trabajadores de oficina, pero cualquier trabajador con un riesgo repetitivo se considera susceptible. (36)

1.2.5. Riesgo psicosocial:

Agresión física o verbal en el lugar de trabajo por parte de un cliente, estudiante, paciente, etc. acoso moral o sexual por parte de un superior, estrés directivo o carga de trabajo. (20)

El factor de riesgo psicosocial es el riesgo de accidente y el riesgo de violencia laboral, trato desigual, intimidación y acoso en el trabajo, trabajo que no corresponde a las capacidades del empleado, trabajo de larga duración solo y trabajo monótono, así como otros factores relacionados con la gestión, el modo de trabajo y el ambiente de trabajo, que pueden afectar la salud mental y física del empleado, así como causar estrés laboral. (39)

- a. **Exigencias Psicológicas:** Son los requerimientos y presiones que pueden impactar el estado emocional, cognitivo o conductual de una persona, surgiendo de diversos contextos como el trabajo, la vida social o familiar, y pueden abarcar desde desafíos emocionales hasta la carga mental y el estrés que demandan respuestas psicológicas del individuo. (40)
- b. **Nivel de trabajo activo:** Indica la intensidad y participación necesaria en las actividades y responsabilidades de un puesto laboral, abarcando desde la toma de decisiones y la autonomía en las tareas específicas hasta la interacción con otros componentes del entorno laboral. (39)
- c. **Posibilidad de desarrollo:** Las oportunidades que tiene una persona para crecer, avanzar y mejorar en diversos aspectos de su vida, ya sea personal, profesional, educativo, o de otra índole, esto puede incluir oportunidades de formación, capacitación, ascenso laboral, desarrollo de habilidades y competencias, entre otros aspectos que contribuyan al progreso y enriquecimiento de la persona en diferentes áreas de su vida. (41)
- d. **Nivel de apoyo social:** Describe la medida en la que una persona experimenta respaldo emocional y relaciones sociales satisfactorias en su entorno, proveniente de familiares, amigos, colegas u otras redes sociales importantes, este factor puede impactar significativamente en el bienestar emocional, la capacidad para manejar el estrés y los desafíos, así como en la salud general, tanto mental como física. (40)
- e. **Calidad de Liderazgo:** Se refiere a la competencia y habilidad de una persona para desempeñar roles de liderazgo de manera efectiva y positiva, esto implica la capacidad de inspirar, motivar y guiar a otros hacia la consecución de objetivos compartidos, así como promover un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y productivo, también involucra la capacidad para tomar decisiones adecuadas, manejar conflictos de manera constructiva y desarrollar el potencial de los miembros del equipo. (39)
- f. **Nivel de compensaciones:** Hace referencia a la cantidad y calidad de la remuneración económica y beneficios que una persona recibe como parte de su trabajo o empleo. Esto engloba el salario base, bonificaciones, prestaciones sociales, incentivos y cualquier otra forma de compensación monetaria o no monetaria que forme parte del paquete de remuneración del empleado. (40)

- g. Nivel de doble presencia:** Describe la situación en la que una persona debe manejar al mismo tiempo las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares o domésticas, buscando equilibrar y cumplir satisfactoriamente con las demandas y expectativas de ambos ámbitos. (41)

1.2.6. Desempeño Laboral

Se entiende por desempeño laboral el volumen de trabajo realizado por los empleados dentro del horario laboral como resultado del trabajo con una determinada calidad del trabajo. (42)

El desempeño laboral compuesto se compone de trabajo y desempeño. Se debe asumir que el desempeño empresarial es una acción orientada a objetivos en la empresa que sirve para producir bienes o servicios. (42) Por lo tanto, no está justificado asumir el significado del término "potencia" en física, lo que llevaría a que la realización del trabajo fuera una tautología, porque "potencia" en física se define como "trabajo por período de tiempo" y, por lo tanto, el término "desempeño laboral" también podría traducirse lingüísticamente a la forma "trabajo-trabajo por período de tiempo". Bajo el concepto físico de desempeño, desempeño laboral significa "trabajo por período de tiempo, determinado por tipo y cantidad". (43)

El desempeño laboral humano es un objeto de conocimiento, particularmente en administración de instituciones, ciencias del trabajo, fisiología del trabajo y psicología del trabajo, por lo que el desempeño laboral puede ser visto desde diferentes perspectivas. (43)

El desempeño del trabajo humano es un criterio decisivo para el factor de producción mano de obra. En este contexto, la administración de empresas entiende el desempeño laboral como el proceso de transformación de un objeto de trabajo y el resultado del trabajo realizado (resultado del trabajo). La contraprestación por el trabajo realizado es el salario pagado por el empleador al empleado, que también representa el precio del factor de producción mano de obra. (44)

Según Hermann Böhrs, los factores determinantes del rendimiento laboral son, en particular, las cualificaciones existentes de los trabajadores, el uso del equipo de trabajo necesario, el método de trabajo utilizado, la intensidad del trabajo, la productividad del trabajo, el grado de utilización del trabajo. el tiempo, las tareas de trabajo, el ambiente de trabajo y la resistencia del material, por resistencia material se entiende la resistencia que ofrecen los equipos de trabajo al trabajo

humano. (45)

La ciencia ergonómica examina el aumento del rendimiento laboral (intensificación del trabajo) y los resultados del trabajo manteniendo el rendimiento laboral (racionalización); la fisiología del trabajo se interesa por las causas de las fluctuaciones en el rendimiento laboral a lo largo del día y las registra en una curva de trabajo. (45)

El psicólogo Hugo Münsterberg reconoció en 1912 que “en interés del éxito económico, así como en interés del desarrollo de la personalidad, se debe encontrar la personalidad adecuada para cada desempeño laboral económico”. El efecto Hawthorne reveló que las relaciones grupales tienen una mayor influencia en el desempeño laboral que los sistemas de incentivos financieros o el incumplimiento de regulaciones. (46)

1.2.7. Rendimiento Laboral

Al definir el trabajo anteriormente dijimos que contribuye a la generación de beneficios de la empresa y recibimos una compensación razonable por ello, sin embargo, las ganancias no son desempeño y somos evaluados en función del desempeño, no de las ganancias en sí. (44)

Hay varios departamentos y personas en una empresa, cada empresa tiene un propósito diferente, juega su propio rol y colabora para generar ganancias, aunque cada uno logró resultados diferentes, cada uno contribuyó a las actividades corporativas a su manera y obtuvo ganancias. (46)

El rendimiento es diferente del beneficio, el desempeño está más cerca de evaluar el proceso que contribuyó a la generación de ganancias de la empresa, que, de las ganancias en sí, este proceso incluye “informes”, “aprendizaje” y “colaboración”. (47)

En primer lugar, "informar" de su trabajo a sus superiores mientras trabaja es uno de los procesos, debido a que nuestros superiores establecen los estándares de desempeño, si nos desempeñamos bien, nuestros superiores deben estar satisfechos. (46)

1.2.8. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es una evaluación periódica del desempeño laboral de un empleado, las empresas suelen utilizar evaluaciones de desempeño

para proporcionar a los empleados retroalimentación sobre su trabajo y justificar decisiones como aumentos salariales, bonificaciones y en algunos casos, despidos.

Aunque las revisiones de desempeño se pueden realizar en cualquier momento, muchas empresas las realizan trimestralmente, semestralmente o anualmente. (47)

1.2.9. Razones para las evaluaciones de desempeño

A través de la evaluación del desempeño, supervisar a los empleados para mejorar continuamente su desempeño y mejorar gradualmente las capacidades laborales de los empleados, a través de la evaluación del desempeño, fortalecer el papel central de liderazgo de los jefes de cada departamento de la empresa. (42)

Mediante la evaluación del desempeño, eliminar a los empleados cuya capacidad laboral no esté calificada y cuyo comportamiento laboral se desvíe gravemente de la cultura corporativa, las evaluaciones del desempeño para diferentes propósitos difieren mucho en los niveles y métodos de evaluación, los indicadores de evaluación varían mucho y la aplicación de los resultados de la evaluación varía mucho. (43)

1.2.10. El papel de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño tiene como objetivo mejorar continuamente las habilidades profesionales de los empleados y mejorar los métodos de trabajo, en la gestión de procesos, si los empleados no logran los indicadores, significa que es necesario mejorar los métodos. (44)

Cuando los empleados dominen los métodos y alcancen las metas, lo harán, ser recompensado y reconocido por la empresa, promoviendo así la mejora de las capacidades de los empleados y no esperando que los empleados no cumplan con los estándares para deducir sus salarios y bonificaciones. (47)

Mejorar la iniciativa subjetiva y la eficacia de los empleados en el trabajo, en el proceso de mejora de los métodos de los empleados para alcanzar sus objetivos, la evaluación del desempeño estimula eficazmente el entusiasmo y la iniciativa de los empleados, mejorando así la eficiencia en el trabajo. (46)

Proporcionar una base eficaz para la formación de los empleados, el sistema de evaluación no sólo se convierte en el estándar para emitir salarios y bonificaciones, sino que también proporciona una base para la formación de los empleados. (47)

En la evaluación y promoción de talentos, la evaluación del desempeño es una base objetiva muy importante, evitar que los supervisores directos sean emocionales y hagan juicios subjetivos sobre los empleados basados en gustos y aversiones personales, también es una base de referencia importante al promover al personal, y debe ser justo, equitativo y abierto. (48)

Es muy importante lograr una situación beneficiosa para todos los empleados y la empresa a través de la evaluación del desempeño, la empresa ha logrado sus objetivos a través de la evaluación del desempeño y mayores beneficios corporativos, al mismo tiempo, los empleados han mejorado sus habilidades y sus métodos, obtuvieron desarrollo profesional y aumentaron aún más sus ingresos. (48)

2. Antecedentes Investigativos

2.1. Antecedentes internacionales

Morales B. (49), en el año 2024 en Ecuador presento el artículo “*Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja*” con el objetivo de analizar y establecer la correlación entre el desempeño laboral mediante un estudio aplicado, el método fue cuantitativo de tipo correlacional, con una muestra de 31 participantes, los resultados encontrados revelaron que existe correlación negativa entre motivación laboral siendo -0,413, entre habilidades y conocimiento fue de -0,572 en ambos casos el valor $p = 0,05$, lo que indica que la variable ambiente laboral no se relaciona al desempeño laboral, concluyendo que los factores psicosociales no se relacionan al desempeño laboral.

Cruz F. (50), en el 2023 en Ecuador estudio “*El impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores de limpieza de dos pymes*” el objetivo principal fue medir el riesgo psicosocial y la incidencia en el desempeño laboral, la metodología de trabajo fue de carácter mixto explicativo y de diseño correlacional, el tamaño de muestra fue de 47 personas, el instrumento utilizado fue el CoPsoQ Ista21, los resultados indicaron que existe correlación significativa entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, según la estadística de Pearson de 0,873 y valor $p=0,005$; concluyendo que los participantes se encuentran expuestos a las exigencias emocionales que se ven desfavorables para la organización.

Monar A. (51), en el año 2023 investigo la *“Influencia de los factores psicosociales asociados al desempeño laboral en el personal de imagenología del hospital provincial de Riobamba”* con el objetivo de determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial asociado al desempeño laboral, la metodología fue un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional; con una muestra de 21 trabajadores, los resultados encontrados es que existe relación entre ambas variables siendo resultados superiores 0.875 y un valor $p=0,001$, llegando a la conclusión que los factores de riesgo psicosocial que aumentan niveles negativos para a salud influyen en el desempeño del trabajo.

2.2. Antecedentes Nacionales

Estela M. (52), en el año 2023, en la ciudad de Lima presento su estudio *“Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un hospital de Lima”* con el propósito principal de determinar la correlación entre la gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral, el método de trabajo fue un estudio cuantitativo, de tipo no experimental y un enfoque descriptivo correlacional y corte transversal, la muestra fue de 86 enfermeras, los resultados indicaron que existe correlación positiva moderada 0,193, con un valor $p=0.001$; concluyendo que a mayor exposición de factores psicosociales, menor sera el desempeño laboral.

Vásquez G. (53), en el año 2023, en la ciudad de Lima investigó *“Los Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima”* el objetivo principal fue determinar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral, la metodología empleada fue un estudio correlacional, transversal, la muestra fue 500 docentes, se utilizaron los instrumentos de evaluación se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y el Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral, los resultados demostraron que ambas variables relacionan significativamente con el desempeño laboral, presentando un efecto del 70%, concluyendo que ambas variables se relacionan de manera significativa.

Debreque A. (54), en el 2023, en su artículo *“Evidencia de validez de la escala de riesgos psicosociales (RIPS-ROME) en el personal asistencial de salud de un hospital de Trujillo”* desarrollo el estudio con el objetivo de determinar las evidencias de la validez de la escala de riesgo psicosocial, la metodología

empleada fue de diseño descriptivo de tipo transversal simple con una muestra de 366 colaboradores seleccionados de manera probabilístico, el instrumento utilizado fue la escala de riesgo psicosocial, administrado de manera virtual mediante un aplicativo, los resultados indicaron que tiene un adecuado nivel de confiabilidad con un omega de 0.95 de forma general, y 0.81 y 0.87 a nivel bidimensional, asimismo, mediante análisis factorial confirmatorio posee un RMR menor a .90; GFI y AGFI mayor a .90; NFI y RFI mayor a .95, teniendo un adecuado ajuste, concluyendo que el instrumento es recomendable para su aplicación.

2.3. Antecedentes Locales

Ungaro A. et al. (55), en el artículo denominado “*Riesgos psicosociales y su relación con el clima organizacional de la Agencia de Seguridad Escorpión Juliaca, 2020*” con la finalidad de determinar la correlación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional, ha sido un estudio correlacional con un diseño no experimental y e cohorte trasversal, la muestra se conformó con 132 trabajadores y se utilizó la escala de clima laboral, dando como resultados que existe una correlación significativa y directa entre el riesgo psicosocial y clima organizacional con $Rho = 0.584$.

Luque L. (56), en su tesis *Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020*, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables ya mencionadas, la metodología empleada fue tipo de estudio descriptivo correlacional de diseño no experimental, con una muestra no probabilística de 60 enfermeras, los resultados indiacron que el 93.33% de enfermeras tienen un nivel moderado en los factores psicosociales con una relación de $rs = .554$, concluyendo que existe una relación directa entre ambas variables.

Brake B. (57), en el año 2022 presento su artículo “*Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de atención temporal – 2021*”, con el objetivo principal de determinar la relación entre los factores de riesgo y el síndrome de burnout, la metodología ha sido una investigación de enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal con un alcance correlación, el tamaño muestral fueron 118 trabajadores de salud, los

resultados indicaron un nivel de riesgo medio del 65.3% y bajo del 34.7%. El síndrome de burnout tuvo un nivel regular del 89.0%, el nivel alto alcanzó el 7.6% y el nivel bajo tuvo un 3.4% con una relación significativa de magnitud positiva baja ($p=0.001$; $\rho=0.314$).



CAPITULO II

METODOLOGÍA

2. Técnicas e instrumentos

1.1. Técnica

Para la variable Exposición psicosocial y la variable desempeño laboral se utilizó la técnica de la encuesta

1.2. Instrumento

Para la variable exposición psicosocial se aplicó el cuestionario Suseso – Ista 21 (versión breve) es una herramienta diseñada para evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, basado en el método COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) (58), fue adaptado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) de Chile y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España.

Características del cuestionario Suseso – Ista 21 (versión breve):

Identifica los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo que pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados.

Incluye preguntas sobre diversas áreas del ambiente laboral, como:

- Demandas psicológicas
- Control sobre el trabajo
- Apoyo social y calidad del liderazgo
- Compensaciones y justicia organizacional
- Equilibrio entre trabajo y vida personal

Formato: La versión breve es más concisa, permitiendo una evaluación rápida y efectiva sin perder la profundidad necesaria para identificar problemas significativos.

Aplicación: Puede ser utilizado en diferentes tipos de organizaciones y sectores, ayudando a identificar áreas que necesitan intervención para mejorar las condiciones laborales.

Cada pregunta tiene 5 opciones y en cada opción un puntaje:

4 = siempre

3 = La mayoría de las veces

2 = Algunas veces

1 = solo unas pocas veces

0 = Nunca

La Suma de cada respuesta se clasifica de la siguiente manera

Riesgo alto

Riesgo medio

Riesgo bajo

Para la variable desempeño laboral se empleó el Cuestionario de Percepción del Desempeño laboral

El Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral creado por Rodríguez y Ramírez (59) es una herramienta diseñada para evaluar cómo los empleados perciben su rendimiento en el trabajo, considerando diversos factores psicosociales. Este cuestionario consta de 28 preguntas, cada una enfocada en un subdimensión específico de los riesgos psicosociales, agrupadas en cinco dimensiones principales.

Características del Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral:

Objetivo: Evaluar la percepción que tienen los empleados sobre su propio desempeño laboral y cómo los factores psicosociales lo afectan.

Contenido: Cada pregunta se dirige a un subdimensión específico de los riesgos psicosociales.

Los subdimensiones se agrupan en cinco dimensiones principales.

Cinco Dimensiones Principales:

Demandas Laborales: Se refiere a la carga de trabajo, el ritmo y la presión laboral.

Control y Autonomía: Evalúa el grado de control y capacidad de decisión que los empleados tienen sobre su trabajo.

Apoyo Social y Relaciones Laborales: Examina el apoyo recibido de compañeros y supervisores, así como la calidad de las relaciones laborales.

Compensaciones y Reconocimiento: Analiza si los empleados sienten que son adecuadamente recompensados y reconocidos por su trabajo.

Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal: Valora cómo perciben los empleados el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal.

Formato: Diseñado para ser fácil y rápido de completar, proporcionando información valiosa sobre la percepción del desempeño y los factores psicosociales que lo influyen.

Aplicación: Puede ser utilizado en diversos entornos laborales y sectores, ofreciendo a los empleadores una visión integral de cómo los factores psicosociales afectan el desempeño de los empleados.

Importancia del Cuestionario:

Evaluación Integral: Proporciona una visión completa de cómo los empleados perciben su desempeño laboral en relación con los riesgos psicosociales.

1.3. Cuadro de coherencias

VARIABLE	INDICADORES	SUB – INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO
Variable 1 EXPOSICIÓN PSICOSOCIAL	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias sensoriales	Encuesta Cuestionario	Preguntas (1 al 5)
	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Influencia en el trabajo Probabilidades de desarrollo en el trabajo. Control sobre los tiempos de trabajo Sentido del trabajo. Integración en el área de desempeño.		Preguntas (6 al 10)
	Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad de rol. Conflicto de rol. Calidad de liderazgo. Calidad de la relación con		Preguntas (11 al 15)

		superiores. Calidad de relación con los compañeros.		
	Compensaciones	Inseguridad respecto del contrato de trabajo. Inseguridad respecto de las características del trabajo. Estima.		Preguntas (16 al 18)
	Doble presencia	Carga de tareas domésticas. Preocupación por tareas domésticas.		Preguntas (19 al 20)
Variable 2	Factores Actitudinales	Motivación Responsabilidad	Encuesta Cuestionario	Preguntas (1 – 14)
DESEMPEÑO LABORAL	Factores Operativos	Liderazgo y trabajo en equipo Formación y desarrollo personal		Preguntas (15 – 28)

1.4. Modelo de Instrumentos

Para la variable exposición psicosocial se utilizó el cuestionario Suseso – Ista 21 (versión breve)

Para la variable desempeño laboral se utilizará el Cuestionario de Percepción del Desempeño laboral

Los instrumentos figuran en Anexo 02

1.5. Consentimiento Informado

Los participantes del estudio otorgaron su consentimiento informado de manera voluntaria, garantizando la confidencialidad de la información recopilada, los detalles del consentimiento informado se presentan en el Anexo 03.

2. Campo de verificación

2.1. Ubicación espacial

Para el presente estudio la ubicación espacial fue un área determinada que permitió concretar los elementos y ha sido un estudio de campo. (60)

La investigación se desarrolló en los 4 Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de San Román.

CSMC San Román: Jr. Pentágonos S/N Urb. Taparachi Sector III

CSMC San Isidro Labrador: Jr. Juan Velasco Alvarado S/N Con Av. Circunvalación salida a Puno

CSMC Divino Niño Jesús: Jr. Tullumayo con Jr. Sinchi Roca S/N Urb. Santa Catalina

CSMC San Miguel Arcangel: Jr. Urbinas con Jr. Ausangate Urb. Pueblo joven la revolución

2.2. Ubicación temporal

La ubicación temporal establece de alguna manera el tiempo en el cual se llevó a cabo el estudio teniendo en cuenta el carácter y tipo de investigación, siendo esta de forma transversal y descriptivo relacional. (61)

El periodo a tener en cuenta en el desarrollo del presente estudio comprendido entre setiembre y octubre del año 2024; por lo tanto, se trata de un estudio coyuntural.

2.3. Unidades de estudio

La unidad de estudio es parte fundamental del trabajo en estudio porque se enfoca a la entidad el cual es objeto para medir o quiénes serán los sujetos de interés para la obtención de información. (62)

2.3.1. Universo

El universo de estudio es el conjunto integral de elementos, individuos o casos que conforman el ámbito de investigación, delimitando el alcance y permitiendo la selección de una muestra representativa para obtener conclusiones válidas y confiables. (63)

La población para el estudio se conformó con el personal asistencial y administrativo de los 4 centros de salud mental de la provincia de San Román siendo en su totalidad 108 trabajadores.

2.3.2. Muestra

El tamaño muestral será de tipo no probabilístico censal, Hernández y Baptista (63) , refieren que la muestra conforma un subgrupo del total de la población o un conjunto ya definido en este caso no se utiliza criterios muestrales por lo que se emplea la totalidad de la población; Ramírez (64) por las características de la investigación establece que este tipo de muestra son aquellas donde se considera todas las unidades de la investigación de manera que la población a estudiar se precisa como censal por ser simultáneamente población y muestra que estará conformada por el personal de salud asistencial y administrativo $N = 108$

Muestra censal = 108 participantes

2.3.3. Criterios de selección

2.3.3.1. Criterio de inclusión

- Personal asistencial de los de los CSMC
- Personal administrativo de los CSMC
- Participantes que estén laborando más de 3 meses de trabajo

2.3.3.2. Criterios de exclusión

- Participantes que estén menos de tres meses trabajando
- Participantes que se encuentran cubriendo plaza de remplazo temporal
- Participantes que no deseen participar del estudio

3. Estrategia de recolección de datos

3.1. Organización

Desde la perspectiva del estudio, este fue sometido a su respectiva evaluación y posterior aprobación del personal responsable de la Universidad, luego de la aprobación respectiva, se presentó un documento con el jefe de la Red de salud San Román, para detallar la información y propósito de estudio con la finalidad de obtener la autorización correspondiente mediante un documento de necesidad importante para ejecutar el estudio.

Posteriormente, se dio a conocer a los participantes la finalidad del estudio detalladamente, el trabajo que se realizaría para la recolección de información. De

esta forma, se solicitó el consentimiento informado (anexo 3) sobre sus derechos como participantes.

Se aplicó el cuestionario a cada participante para obtener la información requerida. Para la obtención de datos, se aplicó el cuestionario de riesgo psicosocial, que debería ser respondido por el participante en presencia de la investigadora para obtener la información real y verídica. La aplicación del instrumento se realizó en las instalaciones de cada CSMC y, por la cantidad de participantes, se había programado realizar en 15 días hábiles, según el tiempo que brindaran los gerentes de cada institución.

Luego de obtener los datos, se procedió a procesar la información mediante la estadística y obtener los resultados. Los datos obtenidos se presentaron de manera clara y comprensible utilizando cuadros y gráficos de barras descriptivas, basados en frecuencias y porcentajes para proporcionar una visualización fácil de interpretar de los datos.

Además, se utilizaron cuadros estadísticos bivariados para analizar las relaciones entre diferentes variables.

A. Limitación de estudio:

El instrumento ha sido autoadministrado, teniendo en cuenta que son instrumentos validados.

3.2. Recursos

3.2.1. Humanos

- Investigadora del estudio
- Asesor con Grado Doctor
- Asesor de estadística

3.2.2. Materiales

- 108 fichas de Consentimiento informado
- 108 formularios del instrumento de recolección cuestionario SUSESO-ISTAS 21
- 108 formularios del instrumento de recolección Cuestionario Percepción del Desempeño Laboral
- Material de escritorio
- Laptop
- Impresora

- Otros

3.2.3. Financieros

El estudio es financiado en su totalidad por la investigadora

3.2.4. Institucionales

Utilización de los diversos ambientes de cada centro de salud mental para la explicación general del estudio, firma del consentimiento informado y aplicación de los cuestionarios.

3.3. Validación del instrumento

- a. El instrumento SUSESO-ISTAS 21 (65), cuenta con una validación oficial por parte de la Dirección del Trabajo en Chile, basándose en la adaptación y validación del cuestionario, este proceso garantiza la confiabilidad y eficacia del cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales laborales. Asimismo, la versión abreviada del cuestionario ha pasado por un proceso de validación similar, asegurando que las preguntas seleccionadas sean relevantes y efectivas para evaluar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Cabe destacar que el cuestionario, está diseñado específicamente para su aplicación en empresas o grupos con más de 25 trabajadores, con el objetivo de prevenir, fiscalizar o investigar los riesgos psicosociales en el trabajo. (66)

Tiene un coeficiente de fiabilidad de Cronbach alfa de 0,93, lo que indica una alta consistencia interna y fiabilidad del instrumento.

- b. El Cuestionario Percepción del Desempeño Laboral es un instrumento utilizado para evaluar la percepción que los trabajadores tienen sobre su propio desempeño laboral.

Ha demostrado una estructura factorial válida y una alta confiabilidad con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,92, estudios realizados han confirmado su validez y confiabilidad, este instrumento es una herramienta valiosa para evaluar y mejorar el desempeño laboral la aplicación tiene un impacto positivo en la gestión de recursos humanos. (67)

- C. No obstante se validó ambos cuestionarios mediante juicio de expertos
Anexo 04.

3.4. Criterio para manejo de resultados

3.4.1. A nivel de recolección

Los formularios de preguntas de ambos cuestionarios, fueron debidamente codificados y distribuidos en los ambientes de trabajo asignado por cada institución para su aplicación.

3.4.2. A nivel de sistematización

Para ambos instrumentos, la información recopilada se trasladó a Microsoft Office Excel, donde se asignaron valores numéricos a las respuestas de los encuestados, luego, se ingresó la información en la plataforma, que sistematizó los datos y proporcionó resultados de calificación cualitativa.

A partir de esta matriz, se generaron tablas y figuras, el análisis estadístico se realizó utilizando el software SPSS versión 26.

3.4.3. A nivel de análisis de datos

Se emplearon los siguientes instrumentos estadísticos:

Gráficos de sectores e histogramas: para visualizar la distribución de las variables.

Prueba de Chi cuadrado (X^2) y Rho de Spearman para establecer la relación entre dos variables cualitativas.

La significancia se interpretó de la siguiente manera:

$P < 0.01$: dependencia altamente significativa entre variables.

$P < 0.05$: dependencia significativa entre variables.

$P > 0.05$: independencia entre variables.

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados

1.1. Características generales de las unidades de estudio

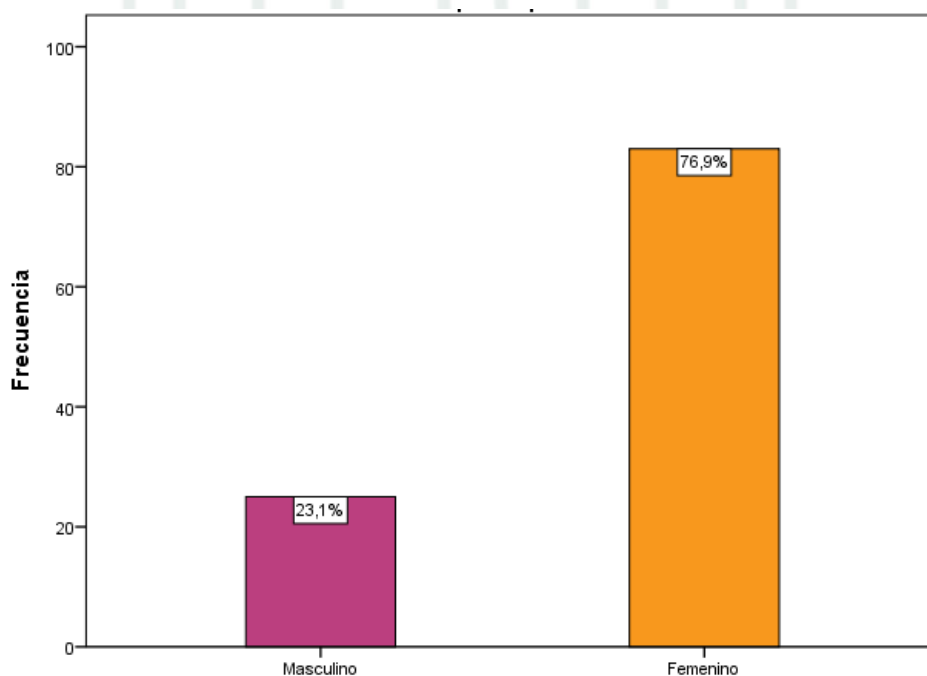
Tabla 1. Género de los trabajadores

	f	%
Masculino	25	23,1%
Femenino	83	76,9%
Total	108	100,0%

Nota: Matriz de datos

Interpretación:

La distribución por género en el grupo de 108 personas muestra una clara predominancia del género femenino, con un total de 83 personas que representan el 76,9% del grupo, por otro lado, el género masculino está representado por 25 personas, lo que equivale al 23,1% del total



Nota: Tabla 1

Figura 1. Género de participantes

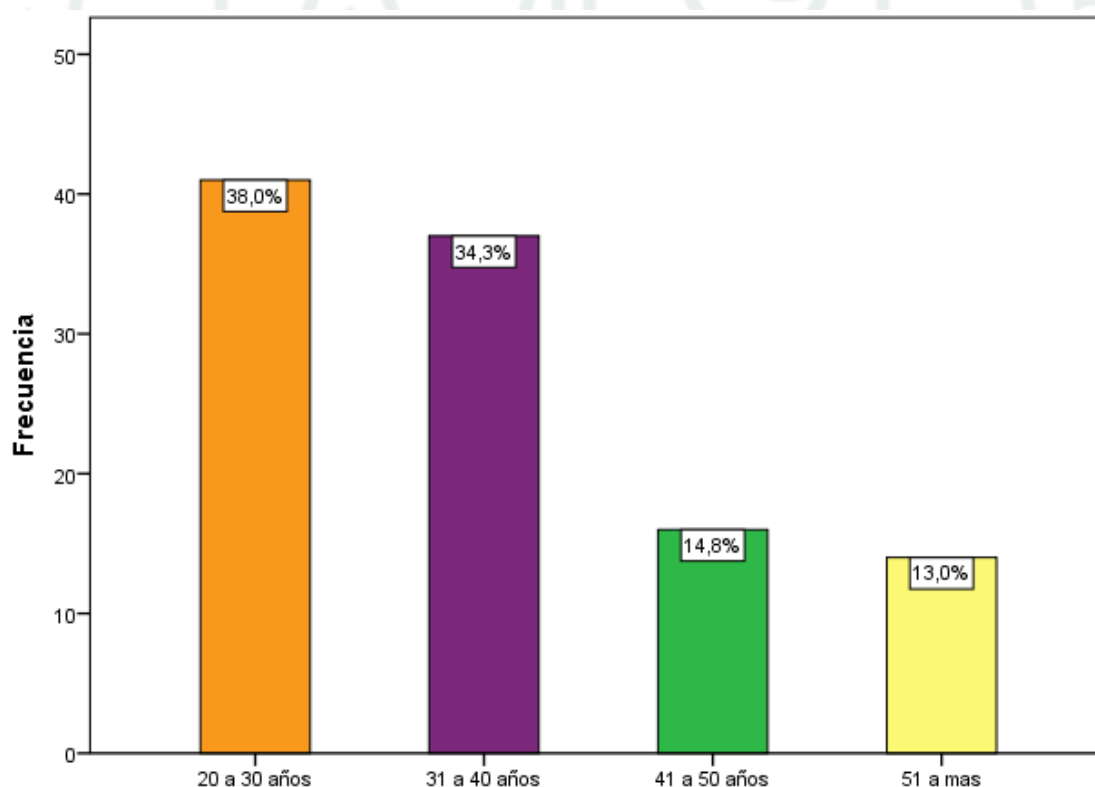
Tabla 2. Edad de participantes

	f	%
20 a 30 años	41	38%
31 a 40 años	37	34.3%
41 a 50 años	16	14.8%
51 a mas	14	13%
Total	108	100,0%

Nota: Matriz de datos

Interpretación:

El grupo más numeroso se encuentra en el rango de 31 a 40 años, con 41 personas que representan el 37.9% del total, el segundo grupo más grande se encuentra en el rango de 20 a 30 años, con 38 personas que representan el 34.3% y el rango de 41 a 50 años cuenta con 16 personas, lo que equivale al 14.8%, finalmente, el grupo de 51 años o más tiene 14 personas, representando el 13% del total de la muestra.



Nota: Tabla 2

Figura 2. Edad de participantes

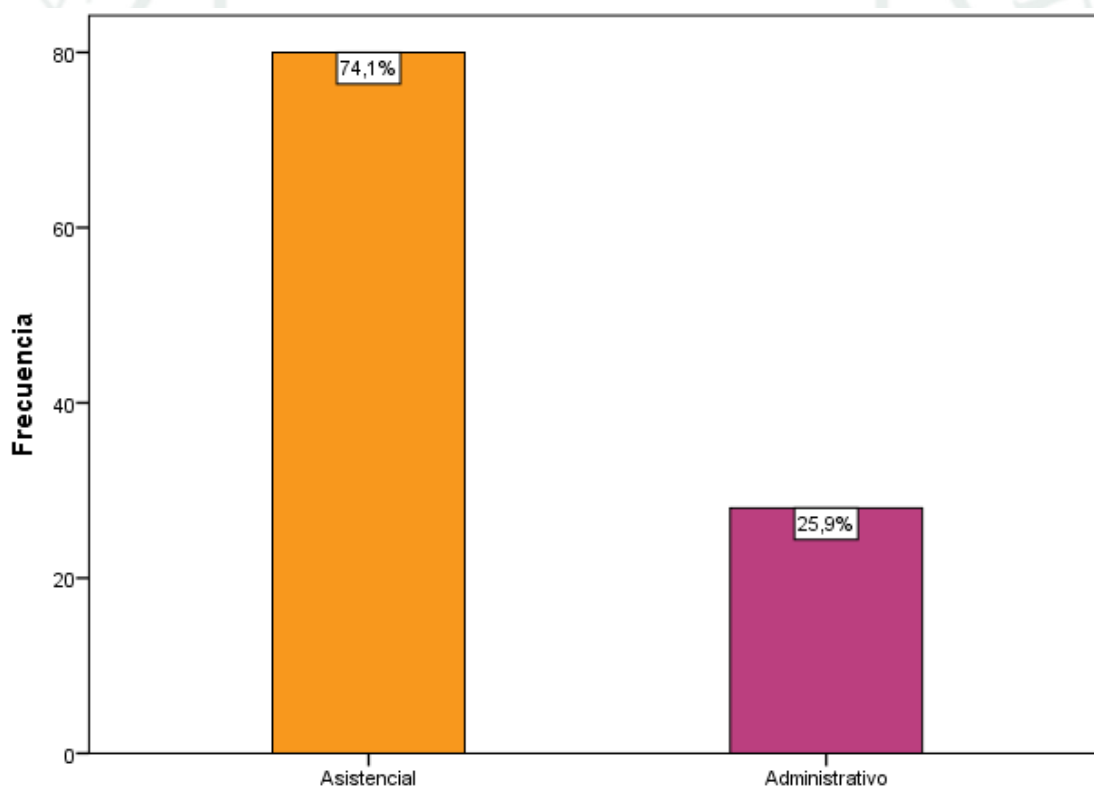
Tabla 3. Grupo ocupacional de participantes

	f	%
Asistencial	80	74,1%
Administrativo	28	25,9%
Total	108	100,0%

Nota: Matriz de datos

Interpretación:

El personal asistencial es el más numeroso, con 80 personas que representan el 74.1%, el personal administrativo cuenta con 28 personas, lo que equivale al 25.9% del total, esta distribución muestra una clara predominancia del personal asistencial.



Nota: Tabla 3

Figura 3. Grupo ocupacional de participantes

1.2. Exposición a riesgo psicosocial laboral

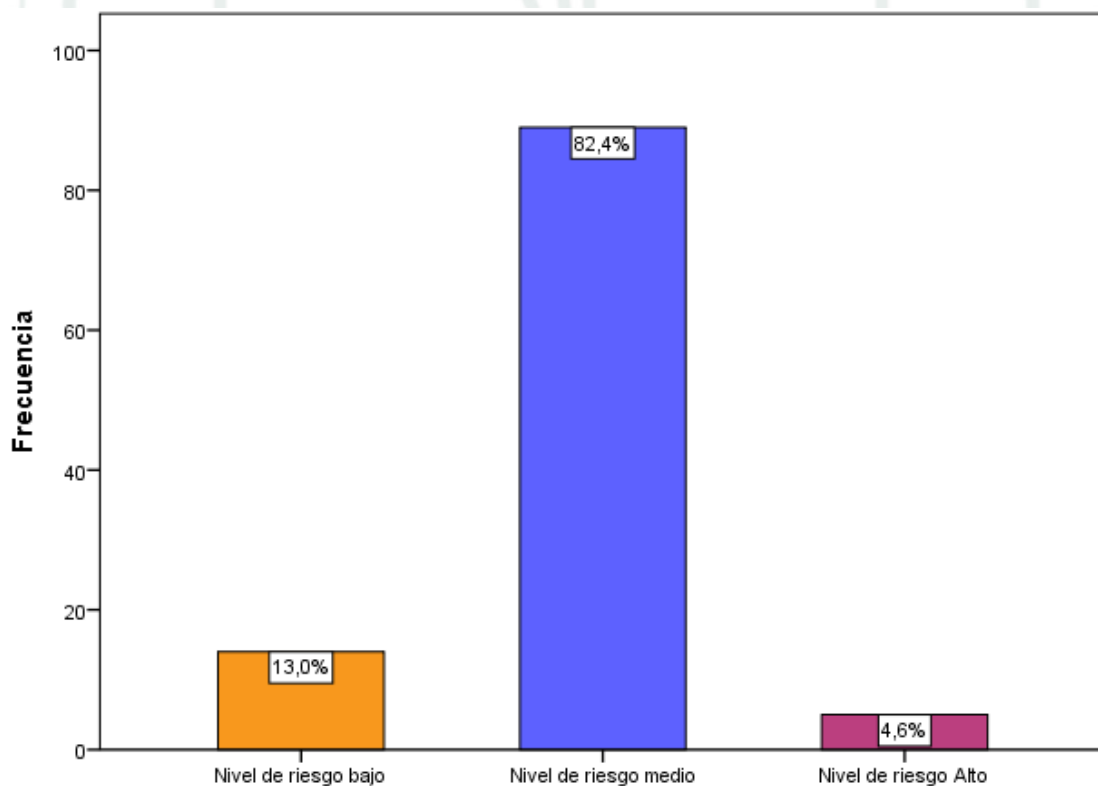
Tabla 4. Exposición a riesgo psicosocial en los CSMC

	f	%
Nivel de riesgo bajo	14	13.0%
Nivel de riesgo medio	89	82.4%
Nivel de riesgo alto	5	4.6%
Total	108	100,0%

Nota: Matriz de datos

Interpretación:

El 82,4% de los profesionales en los CSMC enfrentan un nivel de riesgo psicosocial medio, lo que puede indicar una exposición constante a factores estresantes en el trabajo, mientras que el 13% se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial, y el 4,6% se enfrenta a un nivel de riesgo psicosocial alto. El 87% de trabajadores presentan riesgo alto y medio de riesgo psicosocial.



Nota: Tabla 4

Figura 4. Exposición a riesgo psicosocial en los CSMC

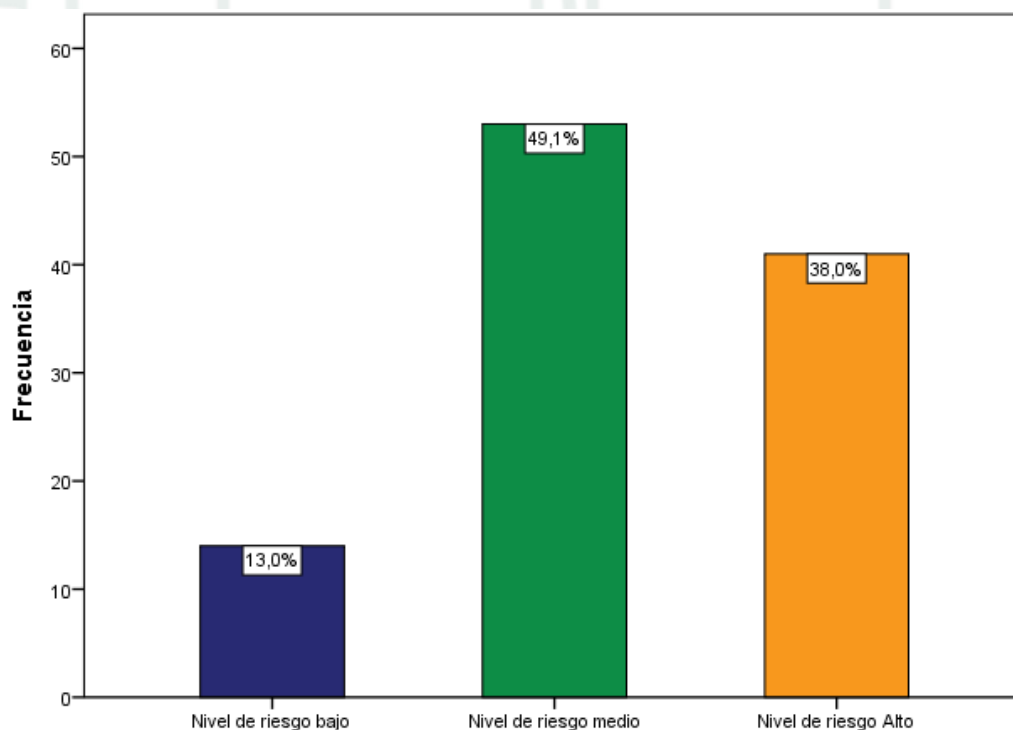
Tabla 5. Dimensión exigencias Psicológicas

	f	%
Nivel de riesgo bajo	14	13.0%
Nivel de riesgo medio	53	49.1%
Nivel de riesgo alto	41	38.0%
Total	108	100,0%

Nota: Matriz de datos

Interpretación:

Frente a la dimensión de exigencias psicológicas para los profesionales en este grupo, un 38% se encuentra en un nivel de riesgo alto, el 49.1% se encuentra en un nivel de riesgo medio y un pequeño grupo 13% se encuentra en un nivel de riesgo bajo. El 87.1% de trabajadores presentan riesgo medio y alto frente a las exigencias psicológicas.



Nota: Tabla 5

Figura 5. Dimensión exigencias Psicológicas

Tabla 6. Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

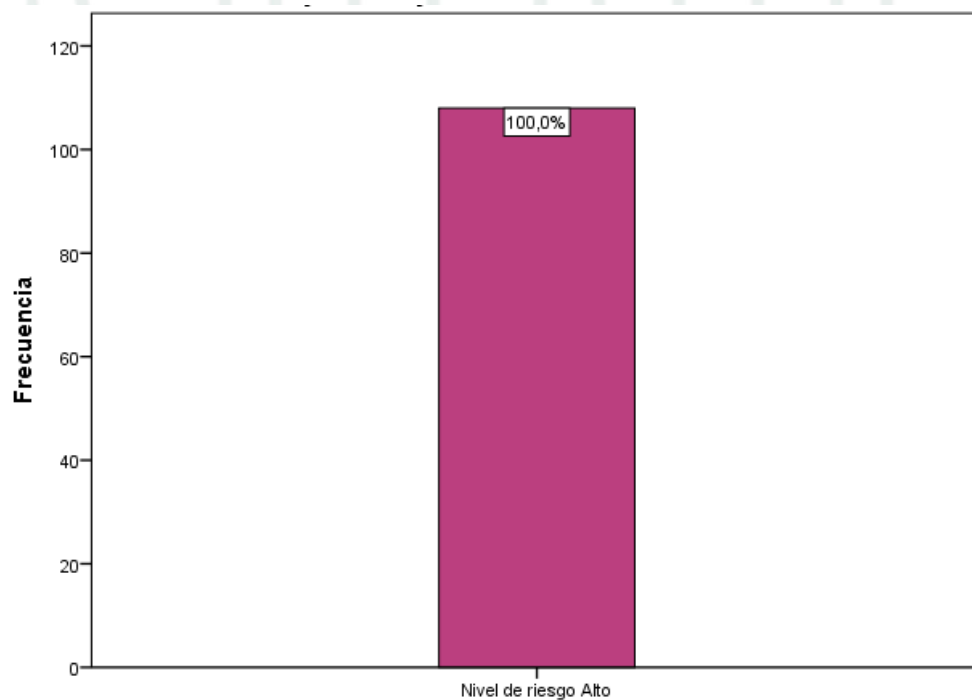
	f	%
Nivel de riesgo bajo	0	0%
Nivel de riesgo medio	0	0%
Nivel de riesgo alto	108	100%
Total	108	100,0%

Nota: Matriz de datos

Interpretación:

En la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, todos los profesionales en este grupo el 100% se encuentran en un nivel de riesgo alto, lo que sugiere que no tienen oportunidades adecuadas para desarrollar sus habilidades y participar en un trabajo activo y desafiante.

Figura 6. Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades



Nota: Tabla 6

Tabla 7. Dimensión Apoyo social en la empresa

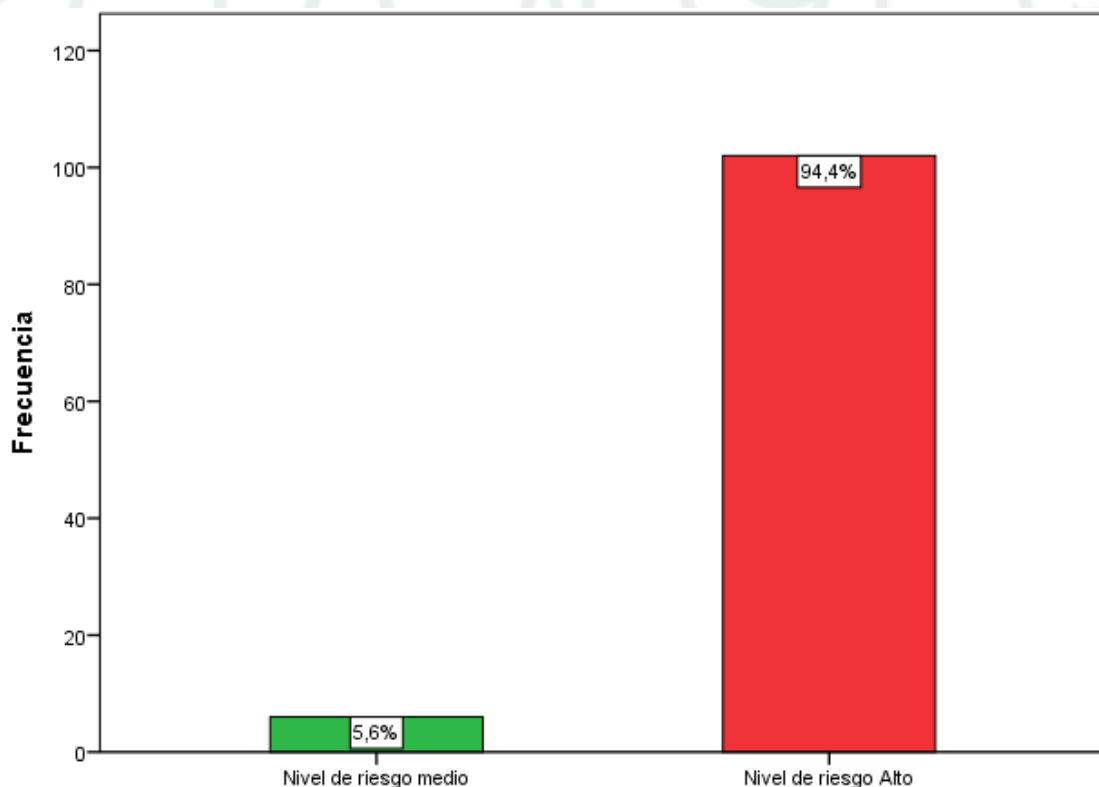
	f	%
Nivel de riesgo bajo	0	0%
Nivel de riesgo medio	6	5.6%
Nivel de riesgo alto	102	94.4%
Total	108	100,0%

Datos: Matriz de datos

Interpretación:

En apoyo social en la empresa no existen casos de nivel de riesgo bajo 0%, mientras que solo 6 personas que representan el 5.6%, se encuentran en un nivel de riesgo medio, y 02 personas que corresponde al 94.4%, se encuentran en un nivel de riesgo alto en cuanto al apoyo social de la empresa.

Figura 7. Dimensión Apoyo social en la empresa



Nota: Tabla 7

Tabla 8. Dimensión Compensaciones

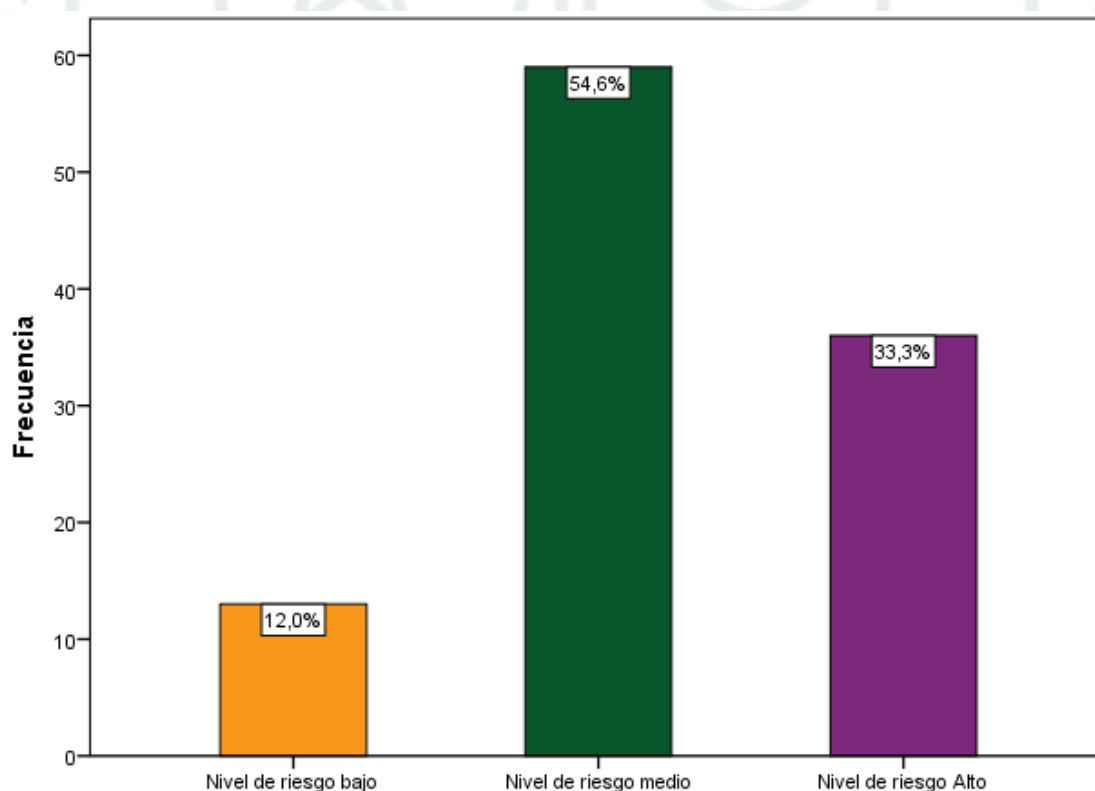
	f	%
Nivel de riesgo bajo	13	12%
Nivel de riesgo medio	59	54.6%
Nivel de riesgo alto	36	33.3%
Total	108	100,0%

Nota: Matriz de datos

Interpretación:

Frente a Compensaciones los hallazgos indican que 59 profesionales que hacen el 54.6% se encuentran en un nivel de riesgo medio, 36 personas que es el 33.3% se encuentran en un nivel de riesgo alto, y solo 13 trabajadores que es el 12% se encuentran en un nivel de riesgo bajo. El 87.9% de trabajadores presentan riesgo medio y alto frente a la dimensión de compensaciones.

Figura 8. Dimensión Compensaciones



Nota: Tabla 8

Tabla 9. Dimensión Doble presencia

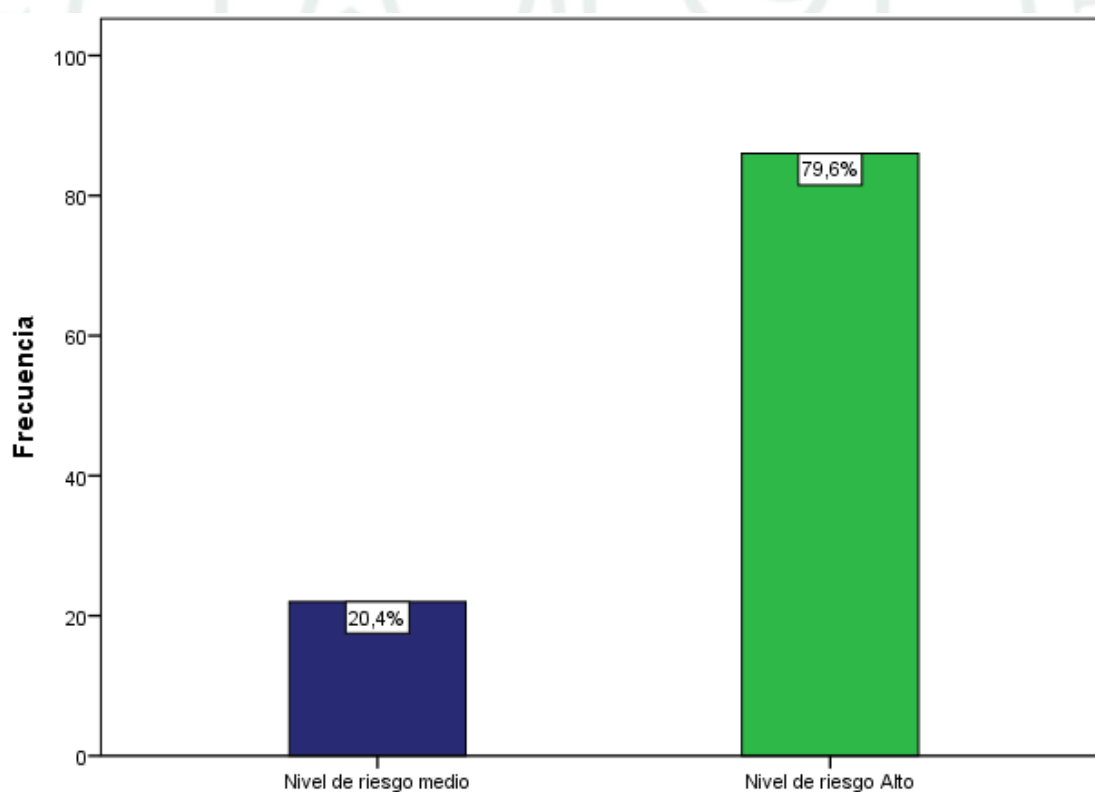
	f	%
Nivel de riesgo bajo	0	0%
Nivel de riesgo medio	22	20.4%
Nivel de riesgo alto	86	79.6%
Total	108	100,0%

Nota: Matriz de datos

Interpretación:

Los hallazgos en doble presencia un grupo de 22 participantes que representa el 20.4%, se encuentra en un nivel de riesgo medio, y 86 profesionales que es el 79.6% se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo que indica que experimentan una gran cantidad de estrés y presión debido a la doble presencia.

Figura 9. Dimensión Doble presencia



Nota: Tabla 9

1.3. Desempeño laboral

Tabla 10. Desempeño laboral

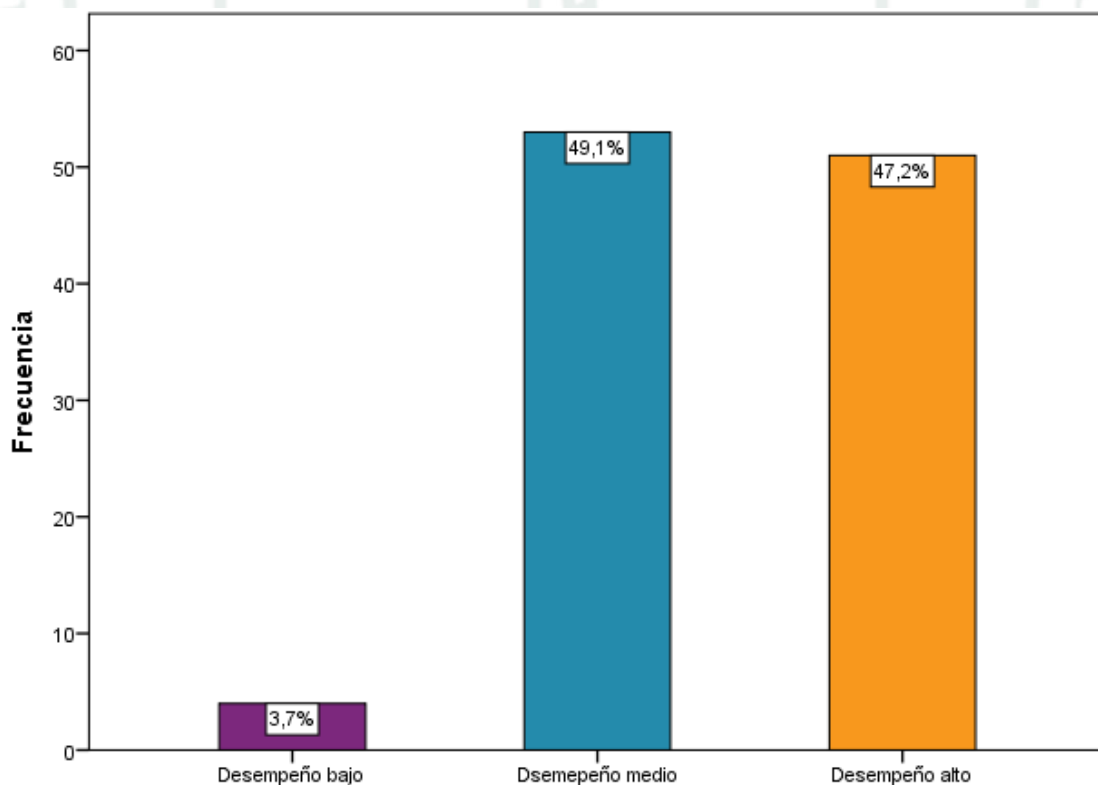
	f	%
Desempeño laboral bajo	0	0%
Desempeño laboral medio	53	49.1%
Desempeño laboral alto	55	50.1%
Total	108	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

El desempeño laboral de los trabajadores se distribuye de manera equilibrada, la mayoría se divide entre un desempeño laboral medio, con 53 profesionales que representa un 49.1% y un desempeño laboral alto, con 55 trabajadores que indica un 50.1%, la mayoría de los profesionales tienen un desempeño laboral sólido, con una ligera tendencia hacia un desempeño alto.

Figura 10. Desempeño laboral



Nota: Tabla 10

Tabla 11. Dimensión Factores actitudinales

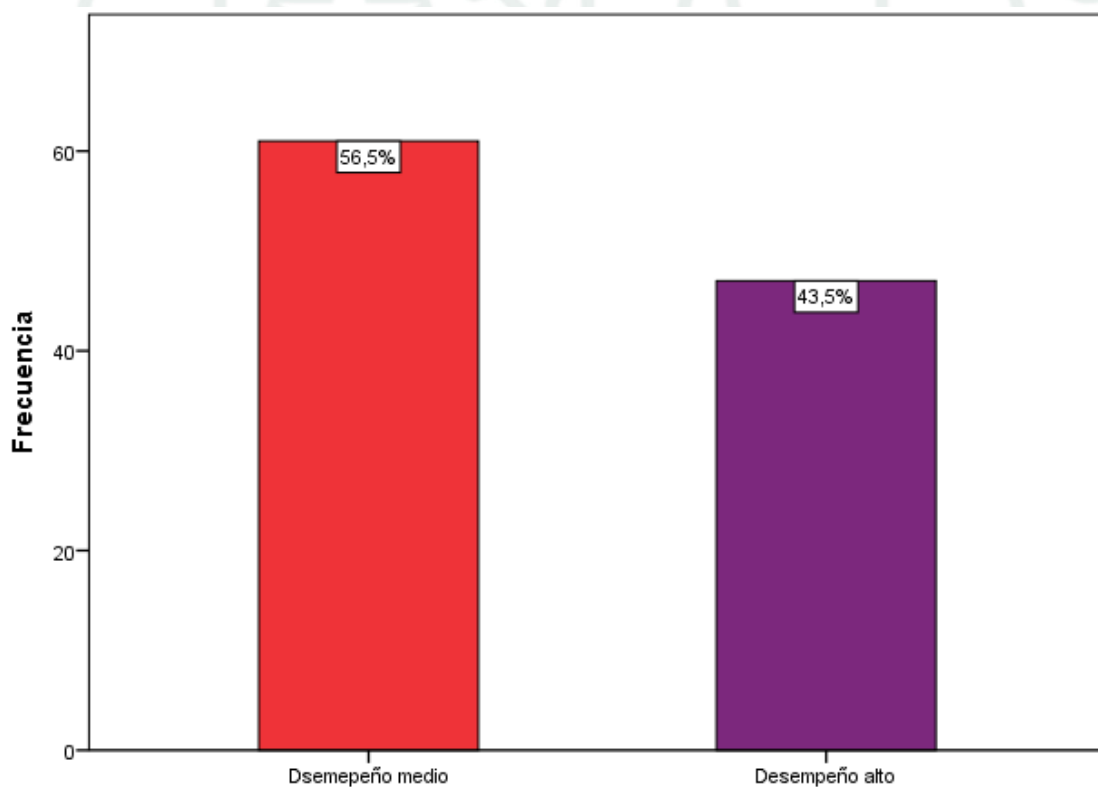
	f	%
Desempeño laboral bajo	0	0%
Desempeño laboral medio	61	56.5%
Desempeño laboral alto	47	43.5%
Total	108	100,0%

Nota: Matriz de datos

Interpretación:

En cuanto a los factores actitudinales se encontró que la mayoría de los profesionales, 61 personas en su representación 56.5%, tienen un desempeño laboral medio y 47 personas que es de 43.5% tienen un desempeño laboral alto.

Figura 11. Dimensión Factores actitudinales



Nota: Tabla 11

Tabla 12. Dimensión Factores operativos

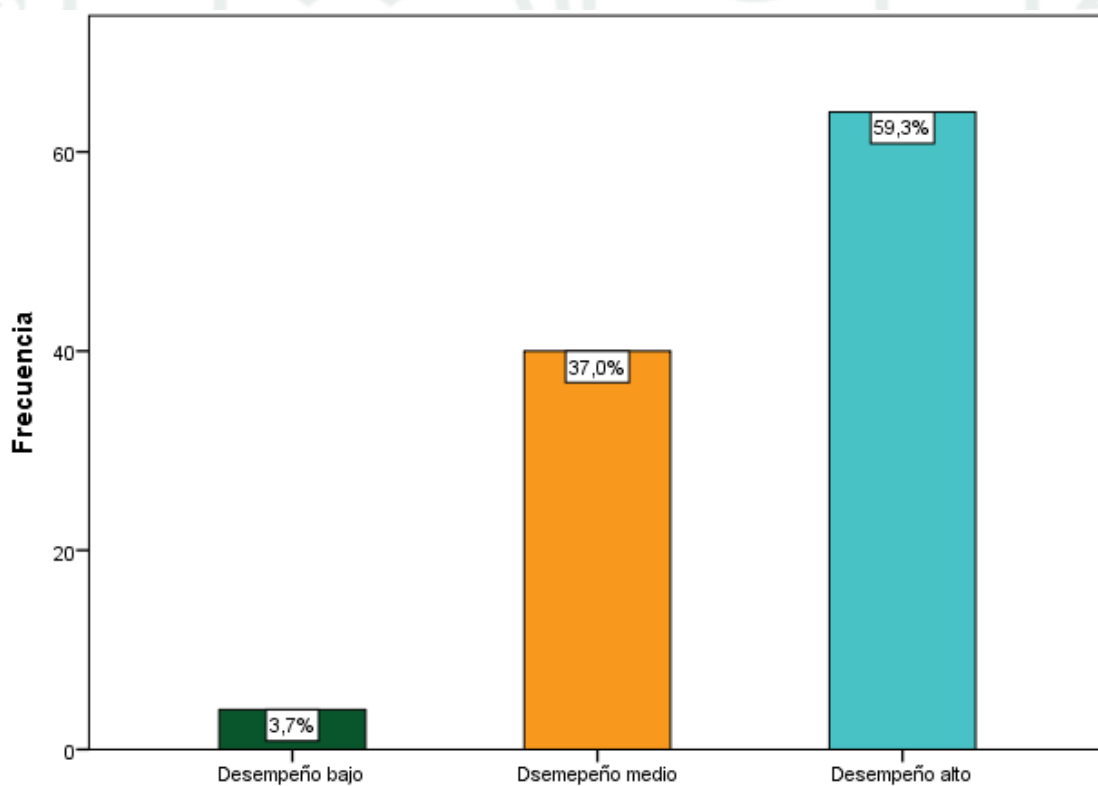
	f	%
Desempeño laboral bajo	4	3.7%
Desempeño laboral medio	40	37.0%
Desempeño laboral alto	64	59.3%
Total	108	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

La dimensión de factores operativos indica que solo 4 personas que son el 3.7% tienen un desempeño laboral bajo, un grupo significativo de 40 personas que son el 37.0% tienen un desempeño laboral medio y 64 personas que representa el 59.3%, tienen un desempeño laboral alto. El 40.7% de los trabajadores presentan un desempeño laboral medio y bajo.

Figura 12. Dimensión Factores operativos



Nota: Tabla 12

1.4. Relación de la exposición a riesgo psicosocial y desempeño laboral

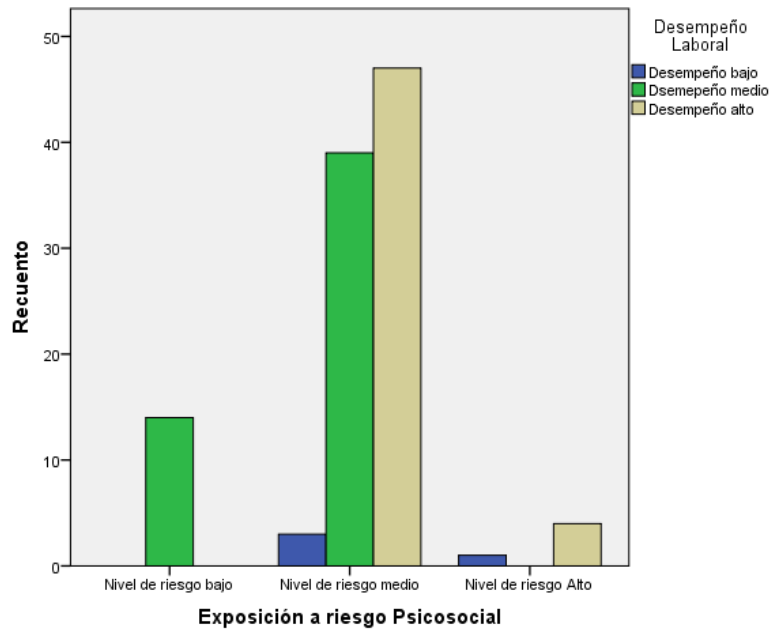
Tabla 13. Relación de Exposición Psicosocial y desempeño laboral

Exposición a riesgo psicosocial		Desempeño laboral			Total
		Desempeño bajo	Desempeño medio	Desempeño alto	
Riesgo bajo	Recuento	0	14	0	14
	% del total	0%	12.9%	0%	13%
Riesgo medio	Recuento	3	39	47	89
	% del total	2.8%	36.1%	43.5%	82.4%
Riesgo alto	Recuento	1	0	4	5
	% del total	0.9%	0%	4.6%	0.9%
Total	Recuento	4	53	51	108
	% del total	7%	49.1%	47.2%	100%

Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

La relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el desempeño laboral muestra que el riesgo psicosocial bajo no afecta en el desempeño laboral, no hay casos de desempeño laboral bajo ni alto en este grupo que es el 13% del total, en contraste, el riesgo psicosocial medio con un 82.4% del total, tiene un impacto variable en el desempeño laboral, con una distribución equilibrada entre desempeño laboral medio que es de 36.1% y alto que es 43.5%, finalmente, el riesgo psicosocial alto que representa el 4.6% del total parece tener un impacto negativo en el desempeño laboral, ya que no hay casos de desempeño laboral medio y solo un 3.7% de desempeño laboral alto.



Fuente: Matriz de datos

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,820 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	28,635	4	0,000
Asociación lineal por lineal	8,119	1	0,004
N de casos válidos	108		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,19.

Fuente: Matriz de datos

Existe una relación significativa entre las variables analizadas.

El valor de la significación asintótica (bilateral) es de 0,000, lo que indica un nivel de significación del 99,9%, esto significa que la probabilidad de que la relación observada sea debida al azar es extremadamente baja.

El chi-cuadrado de Pearson (22,820) y la razón de verosimilitud (28,635) también muestran valores significativos, lo que confirma la existencia de una relación entre las variables.

La asociación lineal por lineal (8,119) también es significativa, lo que indica que la relación entre las variables es lineal.

Rho de Spearman

Tabla 14. Rho de Spearman relación de Exposición Psicosocial y desempeño laboral

			Exposición a riesgo Psicosocial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Exposición a riesgo Psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	0,324**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	108	108
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,324**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	108	108
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Matriz de datos

Este análisis de correlación de Spearman muestra una relación moderadamente positiva entre la Exposición a riesgo Psicosocial y el Desempeño Laboral (coeficiente de correlación de 0,324, $p < 0,01$). Esto sugiere que a medida que aumenta la exposición a riesgos psicosociales, también tiende a aumentar el desempeño laboral, aunque no se puede establecer causalidad.

2. Discusión

La salud mental y el desempeño laboral de los profesionales en el sector salud es un tema de gran importancia en la actualidad. En este sentido, se realizó un estudio para evaluar el nivel de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de un grupo de profesionales en los Centros de Salud Mental Comunitarios (CSMC) de la provincia de San Román, Juliaca. Los resultados del estudio mostraron que el 82,4% de los profesionales se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial medio, mientras que el 13,0% se encuentra en un nivel de riesgo bajo y solo el 4,6% en un nivel de riesgo alto. En cuanto al desempeño laboral, se encontró que el 50,1% de los profesionales tienen un desempeño laboral alto, mientras que el 49,1% tienen un desempeño laboral medio y no se encontraron casos de desempeño laboral bajo. Estos resultados sugieren que, si bien la exposición a riesgos psicosociales es predominante en niveles medios, el desempeño laboral se mantiene en niveles óptimos, lo que constituye un hallazgo particularmente relevante.

El análisis de correlación de Spearman reveló una relación positiva y significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el desempeño laboral ($Rho = 0,324$, $p < 0,01$). Este resultado indica que, en la población estudiada, a medida que aumenta la exposición a riesgos psicosociales, también tiende a aumentar el desempeño laboral autopercebido, si bien este hallazgo podría parecer contradictorio con la literatura predominante, es importante analizarlo en el contexto específico de los profesionales de salud mental.

Al contrastar nuestros resultados con los estudios previos, encontramos diferencias sustanciales que merecen ser analizadas. Morales B. (49) en Ecuador encontró una correlación negativa entre la motivación laboral y el desempeño ($-0,413$) y entre habilidades y conocimiento ($-0,572$). De manera similar, Cruz F. (50) reportó una correlación significativa, pero con un coeficiente de Pearson de $0,873$, indicando una relación inversa donde el riesgo psicosocial afecta negativamente el desempeño. Asimismo, Estela M. (52) en Lima encontró una correlación positiva moderada de $0,193$, concluyendo que, a mayor exposición a factores psicosociales, menor es el desempeño laboral.

Nuestros hallazgos contrastan con estos estudios, ya que mientras ellos encontraron relaciones negativas o inversas, nosotros identificamos una relación positiva. Esta discrepancia podría explicarse por varias razones:

En primer lugar, el contexto laboral es significativamente diferente, nuestro estudio se centra exclusivamente en profesionales de Centros de Salud Mental Comunitarios,

quienes están altamente capacitados en manejo de crisis, inteligencia emocional y técnicas de afrontamiento. Esta formación específica podría permitirles transformar el estrés laboral en un motor de productividad, a diferencia de los trabajadores de limpieza, personal de imagenología o enfermeras de quirófano estudiados en las investigaciones previas.

En segundo lugar, el fuerte compromiso vocacional característico del personal de salud mental podría estar generando un fenómeno de sobre-esfuerzo o sobre-compensación. Ante condiciones laborales adversas (alta demanda emocional, doble presencia, falta de apoyo social), estos profesionales podrían estar incrementando conscientemente su rendimiento para mantener los estándares de calidad en la atención a sus pacientes, un comportamiento que ha sido documentado en la literatura como "esfuerzo compensatorio".

En tercer lugar, debemos considerar el sesgo de deseabilidad social en el Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral. Al ser un instrumento de autoevaluación, los trabajadores podrían haber sobrevalorado su desempeño, especialmente si perciben que su estabilidad laboral o reconocimiento depende de una evaluación positiva. Este sesgo sería menos relevante en el cuestionario de riesgos psicosociales, que es anónimo y no está vinculado a consecuencias laborales directas.

En cuarto lugar, la homogeneidad de la muestra es un factor a considerar. El 82,4% de los participantes se encuentra en nivel de riesgo medio, y el 50,1% en desempeño alto, con una ausencia casi total de casos de riesgo bajo o desempeño bajo. Esta poca variabilidad en los extremos de las distribuciones podría estar limitando la capacidad del análisis para detectar una relación negativa clara, incluso si esta existiera en la población general.

En cuanto a las dimensiones específicas, los hallazgos sobre trabajo activo y desarrollo de habilidades (100% en nivel de riesgo alto) y apoyo social en la empresa (94,4% en nivel de riesgo alto) son particularmente preocupantes. Estos resultados coinciden con lo reportado por Monar A. (51) en Ecuador, quien encontró que los factores de riesgo psicosocial influyen negativamente en el desempeño laboral con una correlación de 0,875. Sin embargo, la diferencia radica en que, mientras Monar encontró que esta influencia era negativa, en nuestro estudio la relación es positiva, lo que sugiere que, a pesar de la falta de apoyo y desarrollo, los trabajadores de salud mental mantienen un alto desempeño como mecanismo de adaptación.

La dimensión de doble presencia (79,6% en nivel alto) y exigencias psicológicas (87,1% entre riesgo medio y alto) reflejan la realidad del personal de salud mental, quienes deben equilibrar las demandas emocionales de su trabajo con las responsabilidades familiares. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Luque L. (56) en Juliaca, quien encontró que el 93,33% de las enfermeras tienen un nivel moderado en factores psicosociales y una relación directa con el estrés laboral ($r_s = 0,554$).

Finalmente, en cuanto a los factores operativos del desempeño laboral, el 59,3% de los profesionales mostró un desempeño alto, superando al 43,5% en factores actitudinales. Esto sugiere que los trabajadores están cumpliendo eficazmente con sus tareas operativas (liderazgo, trabajo en equipo, formación), a pesar de las condiciones adversas. Brake B. (57) encontró resultados similares en un hospital de atención temporal, donde el 65,3% de los trabajadores presentó un nivel de riesgo medio, aunque su estudio se centró en el síndrome de burnout más que en el desempeño.

En conclusión, nuestro estudio revela una realidad compleja y aparentemente paradójica: los profesionales de los CSMC de Juliaca enfrentan altos niveles de riesgo psicosocial, pero mantienen un desempeño laboral elevado. Esta relación positiva, aunque estadísticamente significativa, no debe interpretarse como causal ni como un indicador de que el riesgo psicosocial sea beneficioso. Más bien, sugiere la presencia de mecanismos de afrontamiento, compromisos vocacionales y posiblemente sesgos de autoevaluación que merecen ser investigados en profundidad. Es imperativo que las autoridades de salud implementen programas de gestión emocional y apoyo psicosocial para estos trabajadores, no porque su desempeño esté disminuyendo, sino para preservar su salud mental a largo plazo y prevenir el eventual desgaste profesional.

CONCLUSIONES

PRIMERO:

Se encontró una relación estadísticamente significativa y directa entre la exposición a riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de San Román, Juliaca, 2024. El coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,324$, $p < 0,01$) indica que, en esta población, a mayor exposición a riesgos psicosociales, los trabajadores tienden a autopercebir un mayor desempeño laboral. Este hallazgo, aunque estadísticamente sólido, no debe interpretarse como una relación causal ni como un beneficio del riesgo psicosocial, sino como un reflejo de mecanismos de sobre-esfuerzo, compromiso vocacional o posibles sesgos en la autoevaluación, aspectos que requieren ser investigados con mayor profundidad.

SEGUNDO:

La mayoría de los profesionales (82,4%) enfrentan un nivel de riesgo psicosocial medio, mientras que el 13,0% se encuentra en un nivel bajo y solo el 4,6% en un nivel alto, las dimensiones más críticas fueron trabajo activo y desarrollo de habilidades (100% en riesgo alto) y apoyo social en la empresa (94,4% en riesgo alto), lo que evidencia una exposición constante a factores estresantes en el trabajo que podrían afectar la salud mental a largo plazo si no se implementan medidas preventivas.

TERCERO:

El desempeño laboral de los profesionales muestra una distribución equilibrada, con una ligera tendencia hacia un desempeño alto (50,1%) frente a un desempeño medio (49,1%), y no se registraron casos de desempeño laboral bajo. Las dimensiones operativas (59,3% en nivel alto) superan a las actitudinales (43,5% en nivel alto), lo que sugiere que los trabajadores están cumpliendo eficazmente con sus responsabilidades operativas a pesar de las condiciones psicosociales adversas.

CUARTO:

Los resultados obtenidos, en particular la relación positiva entre riesgo psicosocial y desempeño, contrastan con la mayoría de los estudios previos que reportan relaciones negativas. Esta discrepancia resalta la importancia del contexto específico de los profesionales de salud mental, quienes podrían estar desarrollando estrategias de afrontamiento efectivas que les permiten mantener altos niveles de rendimiento.

RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de gestión emocional para mitigar los efectos negativos de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral, estos programas incluirán talleres, acompañamiento psicológico y recursos educativos, con evaluaciones periódicas para asegurar su efectividad.
2. Identificar y mitigar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, esto puede incluir evaluar las condiciones laborales, proporcionar recursos y apoyo para manejar el estrés y fomentar una cultura de bienestar en el trabajo.
3. Mantener y mejorar el desempeño laboral sólido de los profesionales, esto puede incluir reconocer y recompensar el desempeño laboral excepcional, proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y fomentar una cultura de colaboración y apoyo entre los colegas.
4. Se sugiere replicar este estudio en todos los hospitales y redes de salud para obtener una visión más amplia y generalizable sobre la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el desempeño laboral, además, se recomienda complementar estos estudios con investigaciones sobre el impacto de los riesgos psicosociales en la salud mental del personal de salud, lo que permitiría una comprensión integral de las consecuencias en el bienestar de los trabajadores de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. 2024 [cited 2025 May 1]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. La salud mental en el trabajo | International Labour Organization [Internet]. [cited 2025 May 1]. Available from: <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo>
3. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. MTPE gob.pe. 2024 [cited 2025 May 1]. MTPE realiza seminario sobre importancia de la salud mental y ergonomía en los centros laborales - Noticias - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Plataforma del Estado Peruano. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/944513-mtpe-realiza-seminario-sobre-importancia-de-la-salud-mental-y-ergonomia-en-los-centros-laborales>
4. Dirección General de Salud Ambiental, Dirección de Salud Ocupacional. Ministerio de salud. 2024 [cited 2025 May 1]. ¿Qué son los riesgos psicosociales? Available from: <http://www.digesa.minsa.gob.pe/dso/salud%20ocupacional%20tripticos/triptico%20prevenci%20n%20r%20psicosociales.pdf>
5. Anastasi A, Urbina S. Normas y significado de las puntuaciones de los tests. Séptima Ed. 1998;48–83.
6. Comunicado de prensa conjunto. Ginebra (OIT Noticias). 2022 [cited 2025 May 1]. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
7. IPSOS. Día mundial de la salud mental 2023 - Una encuesta Global Advisor. Game Changers Ipsos. 2023 Oct;1–12.
8. Choquecondo RDA, Paniagua DGC, Vilca GRQ, Toza JFP, Vilca J del RQ. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. Revista Vive [Internet]. 2023 May 8 [cited 2025 May 1];6(17):491–502. Available from: <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/341/883>
9. Quiñones Sergio. Revsta PUCP. 2023 [cited 2025 May 1]. p. 120–34 Vista de El cuidado de la salud mental: un reto para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables | IUS ET VERITAS. Available from:

- <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/30769/27319>
10. González Maestre D. Ergonomía y psicología [Internet]. Fundación Confemetal. España: FC editorial; 2007 [cited 2025 May 1]. 670 p. Available from: https://books.google.com/books/about/Ergonom%C3%ADa_y_psicolog%C3%ADa.html?hl=es&id=oDBwCTg13HIC
 11. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. 2024 [cited 2025 May 1]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
 12. Moniz G, Oswaldo Cruz Waldemar FR, Lima Barreto M. Desigualdades en Salud: una perspectiva global. Cien Saude Colet [Internet]. 2017 [cited 2025 May 1];22(7):2097–108. Available from: <https://www.scielo.br/j/csc/a/XLS4hCMT6k5nMQy8BJzJhHx/?lang=es>
 13. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Sunafil en Línea. 2022 [cited 2025 May 1]. Empresas con 20 o más trabajadores deben contar con un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo - Noticias - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Plataforma del Estado Peruano. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/583696-empresas-con-20-o-mas-trabajadores-deben-contar-con-un-comite-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
 14. Bohórquez Adolfo. Salud en el Trabajo. Conferencia Interamericana de Seguridad Social [Internet]. 2020 [cited 2025 May 4];46:15–25. Available from: <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/02/ADISS2016-493.pdf>
 15. Villaran S, Vasconcelos M, Espinoza J, Padilla R. Factores de riesgo psicosocial [Internet]. UNAM FES-Iztacala. UNAM FES-Iztacala. 2022 [cited 2025 May 4]. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Factores_de_riesgo_psicosocial/RGF419&gbpv=1&dq=factores+de+riesgo+psicosocial+que+es&pg=PA27&printsec=frontcover
 16. Gil Monte PR. Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Larousse - Ediciones Pirámide; 2014. 574 p.
 17. Sierra Castellanos Yolanda. Gestión integral de los factores de riesgo psicosocial. Colombia: Universidad del Bosque; 2021.
 18. García AJ. Intervención y control de los factores psicosociales del estrés laboral : experiencias latinoamericanas . Mexico: Bonilla Artigas Editores; 2024.

19. Fernandez Garcia R. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organizacion del trabajo. [Internet]. España: Editorial Club Universitario; 2013 [cited 2025 May 4]. 262 p. Available from: <https://books.google.com.pe/books?id=AkPuDQAAQBAJ&pg=PA65&dq=riesgo+psicosocial&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjrf3tuvfyAhX5D7kGHQRtCVYQ6AF6BAGKEAI#v=onepage&q=riesgo+psicosocial&f=false>
20. Montoya C. Riesgos psicosociales laborales. Ediciones de la U; 2021. 228 p.
21. Web oficial de la Unión Europea. Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA [Internet]. 2022 [cited 2025 May 4]. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
22. Gengadharan VThevan, Laurentin Enrique, OverDrive Inc. Inteligencia Colaborativa (CQ) En El Trabajo [Internet]. Italia: Tektime; 2012 [cited 2025 May 4]. 252 p. Available from: <https://www.perlego.com/book/3738859/inteligencia-colaborativa-cq-en-el-trabajo-la-proxima-evolucion-de-la-inteligencia-humana-pdf>
23. Sánchez F. Síndrome De Burnout [Internet]. Grupo Rodrigo Porrúa; 2020 [cited 2025 May 4]. 236 p. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/S%C3%ADndrome_De_Burnout/zrsLEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
24. Molinera J. Absentismo laboral. 2a edición - Google Books [Internet]. 2da ed. España: Fundación Confemetal; 2006 [cited 2025 May 4]. 270 p. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Absentismo_laboral_2a_edici%C3%B3n/NtQAYYTcGy8C?hl=es-419&gbpv=0
25. Goffee Rob, Jones Gareth, ORTEGA CAMPOS FTrad. El carácter organizacional Cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. España: Grancia, Ediciones, S.A.; 2001.
26. Vázquez L. Salud mental en la oficina [Internet]. Mexico: Empresa Activa México; 2025 [cited 2025 May 4]. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Salud_mental_en_la_oficina/yRVVEQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
27. Dou Alberto. El dolor. España: Universidad Pontificia Comillas; 1992. 298 p.
28. Anastasi A, Urbina S. Normas y significado de las puntuaciones de los tests. Séptima Ed. México: Pearson Educación; 1998. 48–83 p.

29. Cifuentes Olarte Arnulfo, Cifuentes Giraldo OLorena. Normas legales en seguridad y salud en el trabajo (2a. ed.). Ediciones de la U; 2017. 549 p.
30. Acosta M, Robles S. Factores psicosociales y entorno organizacional. 2024 Feb 22 [cited 2025 May 4];231. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Factores_psicosociales_y_entorno_organiz/f9D2EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
31. Fernandez Garcia F. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organizacion del trabajo. [Internet]. España: Editorial Club Universitario; 2013 [cited 2025 May 4]. 262 p. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=AkPuDQAAQBAJ&pg=PA65&dq=riesgo o+psicosocial&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjrf3tuvfyAhX5D7kGHQRtCVYQ 6AF6BAGKEAI#v=onepage&q=riesgo psicosocial&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=AkPuDQAAQBAJ&pg=PA65&dq=riesgo+psicosocial&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjrf3tuvfyAhX5D7kGHQRtCVYQ6AF6BAGKEAI#v=onepage&q=riesgo%20psicosocial&f=false)
32. Gonzales R, Mateo P, Gonzales D. Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales - Google Books [Internet]. España: Fundación Confemetal; 2005 [cited 2025 May 4]. 327 p. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_para_el_t%C3%A9cnico_en_preveni%C3%B3n_d/SQaWMoVCj7wC?hl=es-419&gbpv=0
33. Heredia FÁlvarez. Salud ocupacional. Colombia: Ediciones de la U; 2012. 195 p.
34. Medical Assistant. ¿Qué es un factor de riesgo ocupacional? . 2024 Oct 4 [cited 2025 May 5]; Available from: <https://ma.com.pe/que-es-un-factor-de-riesgo-ocupacional-y-por-que-debemos-identificarlos>
35. Vargas ET, Ramos BOS, Bernal LRV, Huamaní AVC, Rivera FFL, Huamaní MLC, et al. Factores de riesgo ocupacional en profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa-Perú. Vive Revista de Salud [Internet]. 2023 May 8 [cited 2025 May 5];6(17):515–23. Available from: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000200515&lng=es&nrm=iso&tlng=es
36. Cenea la ergonomía del siglo X. ¿Qué son los Riesgos Ergonómicos? Guía Definitiva (2025) [Internet]. 2025 [cited 2025 May 6]. Available from: <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>
37. Guillem G. ¿Conoces los 9 factores de riesgo psicosocial? - Evaluación Psicosocial. OTP Prevención de riesgos laborales [Internet]. 2020 Oct 29 [cited 2025 May 6]; Available from: <https://evaluacionpsicosocial.com/factores-de->

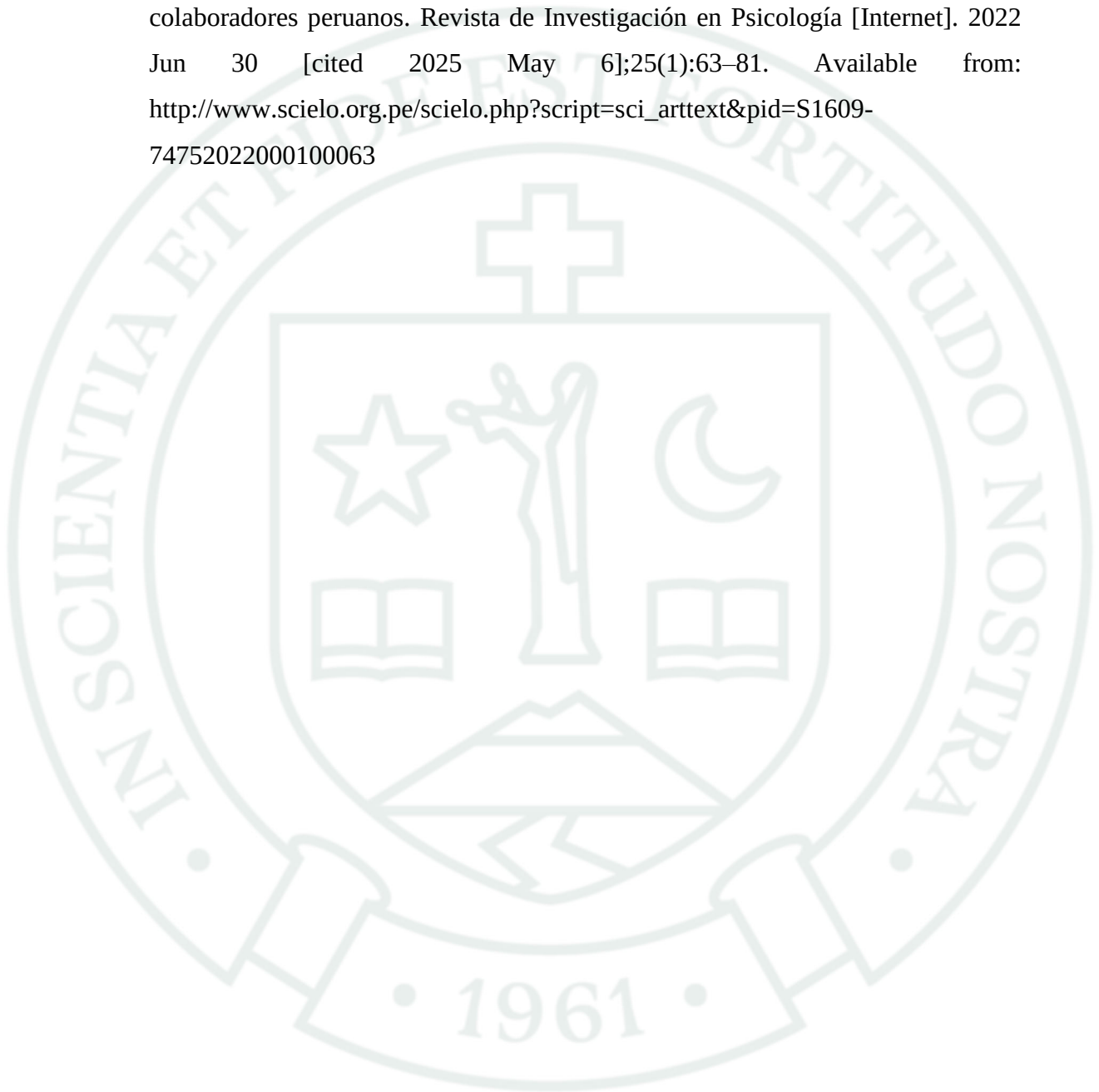
riesgo-psicosocial/

38. CTAIMA. ¿Cuáles son los 7 tipos de riesgos laborales? [Internet]. 2023 [cited 2025 May 6]. Available from: <https://www.ctaima.com/blog/cuales-son-los-7-tipos-de-riesgos-laborales-con-ejemplos/>
39. Chamizo-Nieto, F., Salazar, N. N.-G., Rosa-Jiménez, C., Brito-Henriques, E., & Reyes-Corredera S. Indicadores de intensidad de uso turístico y conflicto social: un estudio comparado de ciudades portuarias del Arco Mediterráneo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952 [Internet]. 2022 [cited 2025 May 6];35. Available from: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/54322/1/Chamizo-Nieto et al. %202022%29.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/54322/1/Chamizo-Nieto%20et%20al.%202022%29.pdf)
40. Escoriza Nieto J. Conocimiento psicológico y conceptualización de las dificultades de aprendizaje. 1ra ed. España: Edicions Universitat de Barcelona; 1998. 238 p.
41. Ruiz Frutos Carlos, García García AM, Clanchet GD, Pérez ERonda, Garcia Benavides Fernando. *Salud laboral : Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Elsevier; 2022. 328 p.
42. Anastasi A, Urbina S. Normas y significado de las puntuaciones de los tests. Séptima Ed. 1998;48–83.
43. Carrasco R, Aucca J, Visa S, Atajo C, Santacruz A. Cultura organizacional y desempeño profesional [Internet]. 2023 [cited 2025 May 6]. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Cultura_organizacional_y_desempe%C3%B1o_prof/nQ3jEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
44. Whetten DA (David A 1946. *Desarrollo de habilidades directivas* / David A, Whetten, Kim S. Cameron ; traducción Astrid María Mues Zepeda. [Internet]. Mexico: Pearson Educación,; 2005 [cited 2025 May 6]. Available from: https://encore.uib.es/iii/encore/record/C__Rb1877001__Sparte__Orightresult__X6?lang=cat
45. Rodriguez D. Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral. 2022;
46. Gabini S. Rendimiento laboral. Potenciales predictores del rendimiento laboral. Teseo; 2018.
47. Méndez Amaya JDavid. Manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral. 2016;523.
48. Robbins SP. *Conceptos de Motivación Básica*. Pearson Educación, editor.

- Comportamiento Organizacional [Internet]. 2003 [cited 2025 May 6];35. Available from: https://books.google.com/books/about/Comportamiento_organizacional.html?hl=es&id=OWBokj2RqBYC
49. Morales Ordoñez BA, Solano Peláez JL. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca – Ecuador. RUNAS Journal of Education & Culture, ISSN-e 2737-6230, Vol 4, No 8, 2023 (Ejemplar dedicado a: Edición en curso | Dossier | Visualidades (per)formativas transfeministas; e230114) [Internet]. 2023 [cited 2025 May 6];4(8):14. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9286878>
 50. Cruz Minga FE. Impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores de limpieza de dos PYMES tercerizadas en el D.M.Q durante el periodo de febrero- julio del 2023. Universidad Tecnica Saleciana [Internet]. 2024 [cited 2025 May 6]; Available from: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/27006>
 51. Monar Montenegro AC. Influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados al desempeño laboral en el personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba 2021- 2022. 2023 May 10 [cited 2025 May 6]; Available from: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10825>
 52. Estela Sabrera MS. Gestión de los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería en quirófano de un hospital de Lima - 2023. ALICIA [Internet]. 2023 [cited 2025 May 6]; Available from: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_836e466c632c8d77049b64e10a79ad27/Details
 53. Vasquez G. Factores Psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima. [Lima]: Universidad Científica del Sur; 2023.
 54. Drebeque Abanto GA, Drebeque Abanto GA. Evidencia de validez de la escala de riesgos psicosociales (RIPS-ROME) en el personal asistencial de salud de un hospital de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego [Internet]. 2023 [cited 2025 May 6]; Available from: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6611519>
 55. Ungaro A, Quispe S. Riesgos psicosociales y su relación con el clima

- organizacional de la Agencia de Seguridad Escorpión Juliaca, 2020. Renati. 2021 May;
56. Luque L. Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020. [Juliaca]: Universidad Peruana Unión; 2021.
 57. Brake Ladera BB. Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de atención temporal - 2021. La referencia. 2022;
 58. Manual del método CoPsoQ-istas21. [cited 2025 May 6]; Available from: <http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual>
 59. Saavedra M. Ansiedad y Desempeño Laboral en enfermeras del Hospital Dos de Mayo Después del Covid 19, Lima - 2023. Universidad Norbert Wiener [Internet]. 2023 [cited 2025 May 6]; Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fcd3d06b-cb60-43f7-9125-b6af240530d5/content>
 60. Sambrano Jazmin. Métodos de investigación [Internet]. Colombia: Alpha Editorial; 2020 [cited 2025 May 6]. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/M%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n/yXJ6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
 61. Villanueva F. Metodología de la investigación. Guerrero H, editor. Metodología de la investigación [Internet]. 2022 [cited 2025 May 6];18–26. Available from: https://books.google.com/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n.html?hl=es&id=6e-KEAAAQBAJ
 62. Baena G. Metodología de la investigación. Mexico: Grupo Editorial Patria; 2014. 157 p.
 63. Hernández S, Collado F, Lucio Pilar B, María Forero Bulla C. Metodología de la investigación. Revista Docencia Universitaria. 2010;11(1).
 64. Rodríguez Sanchez Y. Metodologia de la investigacion. Pereyra Zetina L, editor. 2020 [cited 2024 Dec 23];144. Available from: https://books.google.com/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n.html?hl=es&id=x9s6EAAAQBAJ
 65. Superintendencia de seguridad social. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21. SUSESO [Internet]. 2019 [cited 2025 May 6]; Available from: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

66. Muñoz A, Ramos L, Ames R, Yuli R. Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS 21. Scielo [Internet]. 2021 [cited 2025 May 6];31(2):119. Available from: <https://orcid.org/0000-0002-3545-3443>
67. Geraldo LA. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. Revista de Investigación en Psicología [Internet]. 2022 Jun 30 [cited 2025 May 6];25(1):63–81. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063





ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE DATOS
CUESTIONARIO SUSESO-ISTAS 21

Exigencias psicológicas						Desarrollo trabajo activo						Apoyo social en la empresa						Compensaciones				Doble Presencia			Exposición Psicosocial
P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18		P19	P20		
3	2	3	2	3	18	2	1	2	4	4	13	3	1	4	3	2	13	4	1	2	7	2	2	4	55
3	2	1	3	3	12	1	2	3	4	3	13	4	2	2	2	3	13	3	5	4	12	1	2	3	53
3	2	1	0	4	10	0	2	3	3	2	10	4	1	1	2	1	9	0	2	1	3	0	2	2	34
4	2	2	2	4	14	4	2	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	0	3	2	5	2	3	5	61
3	0	0	0	2	5	0	4	2	3	3	12	4	2	3	3	4	16	0	0	3	3	1	3	4	40
3	2	4	4	4	17	3	1	4	4	4	16	4	1	3	3	3	14	0	0	4	4	1	3	4	55
3	2	2	1	3	11	2	2	3	4	4	15	4	3	3	3	2	15	0	0	2	2	3	1	4	47
3	2	2	4	3	14	2	2	3	3	3	13	4	2	1	2	1	10	4	0	0	4	2	1	3	44
4	2	2	1	4	13	2	2	3	4	2	13	4	2	2	1	2	11	1	1	1	3	4	2	6	46
3	1	2	1	4	11	1	1	4	4	4	14	3	3	3	3	3	15	0	3	3	6	4	3	7	53
4	3	3	2	3	15	2	2	4	4	4	16	4	2	4	3	3	16	1	2	3	6	3	3	6	59
4	1	0	1	4	10	1	1	4	4	4	14	4	2	4	4	4	18	0	0	1	1	2	3	5	48
2	2	2	3	3	12	1	2	3	3	2	11	3	2	3	3	2	13	0	3	2	5	3	4	7	48
3	2	4	2	4	15	1	1	2	4	3	11	4	1	3	3	1	12	1	1	1	3	3	3	6	47
3	1	1	0	4	9	2	1	4	4	4	15	3	1	4	4	4	16	3	0	2	5	4	2	6	51
3	2	1	2	2	10	0	1	2	4	4	11	3	2	3	1	2	11	0	1	2	3	3	4	7	42
4	2	1	0	4	11	4	2	4	4	4	18	3	2	4	4	3	16	2	1	1	4	2	3	5	54
3	2	0	2	4	11	1	2	3	4	4	14	3	2	2	3	2	12	0	1	0	1	3	2	5	43
4	1	2	0	4	11	5	4	2	1	1	13	4	1	1	4	2	12	3	0	0	3	1	1	2	41
3	2	1	1	3	10	3	2	1	2	3	11	3	2	1	3	1	10	1	1	2	4	2	3	5	40
3	2	1	1	1	8	2	0	4	4	4	14	3	2	3	2	3	13	3	1	1	5	2	3	5	45
3	1	0	1	3	8	2	2	4	4	4	16	3	1	3	4	3	14	3	1	3	7	3	3	6	51
3	2	0	1	4	10	1	0	4	4	3	12	3	1	1	1	2	8	3	2	2	7	1	2	3	40
3	1	1	1	3	9	1	1	4	4	4	14	3	1	3	4	3	14	2	4	2	8	1	3	4	49
3	2	3	2	3	13	2	1	2	4	4	13	3	1	4	3	2	13	4	1	2	7	1	3	4	50

3	2	3	2	3	13	2	1	2	4	4	13	3	1	4	3	2	13	4	1	2	7	2	2	4	50
3	2	1	3	3	12	1	2	3	4	3	13	4	2	2	2	3	13	3	5	4	12	1	2	3	53
3	2	1	0	4	10	0	2	3	3	2	10	4	1	1	2	1	9	0	2	1	3	0	2	2	34
4	2	2	2	4	14	4	2	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	0	3	2	5	2	3	5	61
3	0	0	0	2	5	0	4	2	3	3	12	4	2	3	3	4	16	0	0	3	3	1	3	4	40
3	2	4	4	4	17	3	1	4	4	4	16	4	1	3	3	3	14	0	0	4	4	1	3	4	55
3	2	2	1	3	11	2	2	3	4	4	15	4	3	3	3	2	15	0	0	2	2	3	1	4	47
3	2	2	4	3	14	2	2	3	3	3	13	4	2	1	2	1	10	4	0	0	4	2	1	3	44
4	2	2	1	4	13	2	2	3	4	2	13	4	2	2	1	2	11	1	1	1	3	4	2	6	46
3	1	2	1	4	11	1	1	4	4	4	14	3	3	3	3	3	15	0	3	3	6	4	3	7	53
4	3	3	2	3	15	2	2	4	4	4	16	4	2	4	3	3	16	1	2	3	6	3	3	6	59
4	1	0	1	4	10	1	1	4	4	4	14	4	2	4	4	4	18	0	0	1	1	2	3	5	48
2	2	2	3	3	12	1	2	3	3	2	11	3	2	3	3	2	13	0	3	2	5	3	4	7	48
3	2	4	2	4	15	1	1	2	4	3	11	4	1	3	3	1	12	1	1	1	3	3	3	6	47
3	1	1	0	4	9	2	1	4	4	4	15	3	1	4	4	4	16	3	0	2	5	4	2	6	51
3	2	1	2	2	10	0	1	2	4	4	11	3	2	3	1	2	11	0	1	2	3	3	4	7	42
4	2	1	0	4	11	4	2	4	4	4	18	3	2	4	4	3	16	2	1	1	4	2	3	5	54
3	2	0	2	4	11	1	2	3	4	4	14	3	2	2	3	2	12	0	1	0	1	3	2	5	43
4	1	2	0	4	11	5	4	2	1	1	13	4	1	1	4	2	12	3	0	0	3	1	1	2	41
3	2	1	1	3	10	3	2	1	2	3	11	3	2	1	3	1	10	1	1	2	4	2	3	5	40
3	2	1	1	1	8	2	0	4	4	4	14	3	2	3	2	3	13	3	1	1	5	2	3	5	45
3	1	0	1	3	8	2	2	4	4	4	16	3	1	3	4	3	14	3	1	3	7	3	3	6	51
3	2	0	1	4	10	1	0	4	4	3	12	3	1	1	1	2	8	3	2	2	7	1	2	3	40
3	1	1	1	3	9	1	1	4	4	4	14	3	1	3	4	3	14	2	4	2	8	1	3	4	49
3	2	3	2	3	13	2	1	2	4	4	13	3	1	4	3	2	13	4	1	2	7	1	3	4	50
3	2	3	2	3	13	2	1	2	4	4	13	3	1	4	3	2	13	4	1	2	7	2	2	4	50
3	2	1	3	3	12	1	2	3	4	3	13	4	2	2	2	3	13	3	5	4	12	1	2	3	53
3	2	1	0	4	10	0	2	3	3	2	10	4	1	1	2	1	9	0	2	1	3	0	2	2	34
4	2	2	2	4	14	4	2	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	0	3	2	5	2	3	5	61
3	0	0	0	2	5	0	4	2	3	3	12	4	2	3	3	4	16	0	0	3	3	1	3	4	40
3	2	4	4	4	17	3	1	4	4	4	16	4	1	3	3	3	14	0	0	4	4	1	3	4	55
3	2	2	1	3	11	2	2	3	4	4	15	4	3	3	3	2	15	0	0	2	2	3	1	4	47

3	2	2	4	3	14	2	2	3	3	3	13	4	2	1	2	1	10	4	0	0	4	2	1	3	44
4	2	2	1	4	13	2	2	3	4	2	13	4	2	2	1	2	11	1	1	1	3	4	2	6	46
3	1	2	1	4	11	1	1	4	4	4	14	3	3	3	3	3	15	0	3	3	6	4	3	7	53
4	3	3	2	3	15	2	2	4	4	4	16	4	2	4	3	3	16	1	2	3	6	3	3	6	59
4	1	0	1	4	10	1	1	4	4	4	14	4	2	4	4	4	18	0	0	1	1	2	3	5	48
2	2	2	3	3	12	1	2	3	3	2	11	3	2	3	3	2	13	0	3	2	5	3	4	7	48
3	2	4	2	4	15	1	1	2	4	3	11	4	1	3	3	1	12	1	1	1	3	3	3	6	47
3	1	1	0	4	9	2	1	4	4	4	15	3	1	4	4	4	16	3	0	2	5	4	2	6	51
3	2	1	2	2	10	0	1	2	4	4	11	3	2	3	1	2	11	0	1	2	3	3	4	7	42
4	2	1	0	4	11	4	2	4	4	4	18	3	2	4	4	3	16	2	1	1	4	2	3	5	54
3	2	0	2	4	11	1	2	3	4	4	14	3	2	2	3	2	12	0	1	0	1	3	2	5	43
4	1	2	0	4	11	5	4	2	1	1	13	4	1	1	4	2	12	3	0	0	3	1	1	2	41
3	2	1	1	3	10	3	2	1	2	3	11	3	2	1	3	1	10	1	1	2	4	2	3	5	40
3	2	1	1	1	8	2	0	4	4	4	14	3	2	3	2	3	13	3	1	1	5	2	3	5	45
3	1	0	1	3	8	2	2	4	4	4	16	3	1	3	4	3	14	3	1	3	7	3	3	6	51
3	2	0	1	4	10	1	0	4	4	3	12	3	1	1	1	2	8	3	2	2	7	1	2	3	40
3	1	1	1	3	9	1	1	4	4	4	14	3	1	3	4	3	14	2	4	2	8	1	3	4	49
3	2	3	2	3	13	2	1	2	4	4	13	3	1	4	3	2	13	4	1	2	7	1	3	4	50
3	2	3	2	3	13	2	1	2	4	4	13	3	1	4	3	2	13	4	1	2	7	2	2	4	50
3	2	1	3	3	12	1	2	3	4	3	13	4	2	2	2	3	13	3	5	4	12	1	2	3	53
3	2	1	0	4	10	0	2	3	3	2	10	4	1	1	2	1	9	0	2	1	3	0	2	2	34
4	2	2	2	4	14	4	2	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	0	3	2	5	2	3	5	61
3	0	0	0	2	5	0	4	2	3	3	12	4	2	3	3	4	16	0	0	3	3	1	3	4	40
3	2	4	4	4	17	3	1	4	4	4	16	4	1	3	3	3	14	0	0	4	4	1	3	4	55
3	2	2	1	3	11	2	2	3	4	4	15	4	3	3	3	2	15	0	0	2	2	3	1	4	47
3	2	2	4	3	14	2	2	3	3	3	13	4	2	1	2	1	10	4	0	0	4	2	1	3	44
4	2	2	1	4	13	2	2	3	4	2	13	4	2	2	1	2	11	1	1	1	3	4	2	6	46
3	1	2	1	4	11	1	1	4	4	4	14	3	3	3	3	3	15	0	3	3	6	4	3	7	53
4	3	3	2	3	15	2	2	4	4	4	16	4	2	4	3	3	16	1	2	3	6	3	3	6	59
4	1	0	1	4	10	1	1	4	4	4	14	4	2	4	4	4	18	0	0	1	1	2	3	5	48
2	2	2	3	3	12	1	2	3	3	2	11	3	2	3	3	2	13	0	3	2	5	3	4	7	48
3	2	4	2	4	15	1	1	2	4	3	11	4	1	3	3	1	12	1	1	1	3	3	3	6	47

3	1	1	0	4	9	2	1	4	4	4	15	3	1	4	4	4	16	3	0	2	5	4	2	6	51
3	2	1	2	2	10	0	1	2	4	4	11	3	2	3	1	2	11	0	1	2	3	3	4	7	42
4	2	1	0	4	11	4	2	4	4	4	18	3	2	4	4	3	16	2	1	1	4	2	3	5	54
3	2	0	2	4	11	1	2	3	4	4	14	3	2	2	3	2	12	0	1	0	1	3	2	5	43
4	1	2	0	4	11	5	4	2	1	1	13	4	1	1	4	2	12	3	0	0	3	1	1	2	41
3	2	1	1	3	10	3	2	1	2	3	11	3	2	1	3	1	10	1	1	2	4	2	3	5	40
3	2	1	1	1	8	2	0	4	4	4	14	3	2	3	2	3	13	3	1	1	5	2	3	5	45
3	1	0	1	3	8	2	2	4	4	4	16	3	1	3	4	3	14	3	1	3	7	3	3	6	51
3	2	0	1	4	10	1	0	4	4	3	12	3	1	1	1	2	8	3	2	2	7	1	2	3	40
3	1	1	1	3	9	1	1	4	4	4	14	3	1	3	4	3	14	2	4	2	8	1	3	4	49
3	2	3	2	3	13	2	1	2	4	4	13	3	1	4	3	2	13	4	1	2	7	1	3	4	50
3	2	0	2	4	11	1	2	3	4	4	14	3	2	2	3	2	12	0	1	0	1	3	2	5	43
4	1	2	0	4	11	5	4	2	1	1	13	4	1	1	4	2	12	3	0	0	3	1	1	2	41
3	2	1	1	3	10	3	2	1	2	3	11	3	2	1	3	1	10	1	1	2	4	2	3	5	40
3	2	1	1	1	8	2	0	4	4	4	14	3	2	3	2	3	13	3	1	1	5	2	3	5	45
3	1	0	1	3	8	2	2	4	4	4	16	3	1	3	4	3	14	3	1	3	7	3	3	6	51
3	2	0	1	4	10	1	0	4	4	3	12	3	1	1	1	2	8	3	2	2	7	1	2	3	40
3	1	1	1	3	9	1	1	4	4	4	14	3	1	3	4	3	14	2	4	2	8	1	3	4	49
3	2	3	2	3	13	2	1	2	4	4	13	3	1	4	3	2	13	4	1	2	7	1	3	4	50

Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral
(Rodríguez y Ramírez)

Desempeño laboral																												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	64
2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	51
1	2	1	0	1	2	0	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	0	1	1	2	1	1	2	0	2	1	38
3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	0	3	3	3	1	68
1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	65
3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	70
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	0	0	0	0	2	0	43
3	3	3	1	2	1	0	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	0	1	1	3	2	60
2	2	0	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	0	3	2	2	0	50
1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	68
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	77
1	1	0	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	48
1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	0	1	1	47
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	73
1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	54
3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	72
0	3	0	0	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	0	2	0	2	2	49
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	0	3	0	3	3	72
1	2	0	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	35
1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	57
2	3	0	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	46

1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	57
2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	64
2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	51
1	2	1	0	1	2	0	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	0	1	1	2	1	1	2	0	2	1	38
3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	0	3	3	3	1	68
1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	65
3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	70
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	0	0	0	0	2	0	43
3	3	3	1	2	1	0	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	0	1	1	3	2	60
2	2	0	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	0	3	2	2	0	50
1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	68	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	77
1	1	0	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	48
1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	0	1	1	47
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	73
1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	54
3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	72
0	3	0	0	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	0	2	0	2	2	49
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	0	3	0	3	3	72
1	2	0	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	35
1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	57
2	3	0	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	46
1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	57
2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	64
2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	51

1	2	1	0	1	2	0	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	0	1	1	2	1	1	2	0	2	1	38	
3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	0	3	3	3	1	68	
1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	65	
3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	70	
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	
1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	0	0	0	0	2	0	43	
3	3	3	1	2	1	0	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	0	1	1	3	2	60	
2	2	0	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	0	3	2	2	0	50	
1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	68	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	77	
1	1	0	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	48
1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	0	1	1	47	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	73	
1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	54	
3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	72	
0	3	0	0	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	0	2	0	2	2	49	
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	0	3	0	3	3	72	
1	2	0	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	35	
1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	
1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	57	
2	3	0	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	46	
1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	57	
2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	64	
2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	51	
1	2	1	0	1	2	0	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	0	1	1	2	1	1	2	0	2	1	38	
3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	0	3	3	3	1	68	
1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	65	

3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	70	
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	
1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	0	0	0	0	2	0	43	
3	3	3	1	2	1	0	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	0	1	1	3	2	60	
2	2	0	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	0	3	2	2	0	50	
1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	68	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	77	
1	1	0	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	48
1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	0	1	1	47	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	73	
1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	54	
3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	72	
0	3	0	0	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	0	2	0	2	2	49	
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	0	3	0	3	3	72	
1	2	0	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	35	
1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	
1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	57	
2	3	0	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	46	
1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	57	
2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	64	
2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	51	
1	2	1	0	1	2	0	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	0	1	1	2	1	1	2	0	2	1	38	
3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	0	3	3	3	1	68	
1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	65	
3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	70	
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	
1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	0	0	0	0	2	0	43	

3	3	3	1	2	1	0	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	0	1	1	3	2	60	
2	2	0	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	0	3	2	2	0	50	
1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	68	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	77



ANEXO 2

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SUSESO-ISTAS 21

Título: “Exposición psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de San Román - Juliaca, 2024”

Fecha:

Edad:

Modalidad de trabajo: 1. Asistencial 2. Administrativo

I. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS:

N. º	Pregunta	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 Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					

II. DESARROLLO Y TRABAJO ACTIVO:

N. º	Pregunta	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 o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen					

	importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					

III. COMPENSACIONES:

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

IV. DOBLE PRESENCIA

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

PUNTUACIONES:

- Cada pregunta de la encuesta tiene 5 opciones de respuesta, con una puntuación de 0 a 4, de forma tal que el mayor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión.
- De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones y sub- dimensiones.
- Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados por este instrumento.

CLASIFICACIÓN SEGÚN TABLA:

Pregunta	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo Alto
Exigencias psicológicas	0—8	9—11	12—20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0—5	6—8	9—20
Apoyo social en la empresa	0—3	4—6	7—20
Compensaciones	0—2	3—5	6—12
Doble presencia	0—1	2—3	4—8
Global	0—19	20—33	34—8

FORMA DE EVALUACIÓN:

- **Bajo:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud
- **Medio:** nivel de exposición psicosocial intermedio
- **Alto:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral

(Rodríguez y Ramírez)

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de cuestionamientos realizados a su percepción del desempeño laboral cotidiano, marque con una X en el casillero cuando se relacione con usted:

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca

N	Evaluación de Desempeño	0	1	2	3
1	Se produce la generación de ideas creativas e innovadoras				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo persona				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores				
9	Puede trabajar de forma independiente				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo				

20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				
24	Los jefes promueven las capacitaciones				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas				
26	La institución promueve el desarrollo personal				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos, el cual se demuestra en resultados				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo				

Puntaje:

Niveles	Puntaje total	Factores actitudinales	Factores operativos
Desempeño alto	57 - 84	31 – 45	27 – 39
Desempeño medio	29 – 56	16 – 30	14 – 26
Desempeño bajo	0 - 28	0 – 15	0 – 13

ANEXO 3

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título: Exposición psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de San Román - Juliaca, 2024”

1. Institución de Investigación: Centros de salud mental comunitarios de San Román

2. Investigadora: López Ochoa, Milagros Lucero

3. Introducción:

Estimado Sr (a):

Se le hace llegar una cordial invitación para que sea participe del presente estudio denominado “Exposición psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de San Román - Juliaca, 2023”

El presente documento tiene como propósito que usted conozca los detalles del estudio y solicitarle el consentimiento informado para que sea participe en él, antes de usted aceptar debe tener en cuenta lo siguiente:

- Puede realizar todas las preguntas que considere necesario
- Tomarse el tiempo necesario para decidir si quiere o no participar.
- Llevar una copia del documento antes de firmar para leerla cuantas veces crea necesario
- Conversar e informar sobre el estudio con sus familiares o personas allegadas a usted
- Usted es libre de participar o no del estudio, sin que se afecte ninguno de sus derechos.
- Puede retirarse de la participación en cualquier momento, sin dar explicaciones.

4. Propósito de la Investigación:

La importancia del estudio contribuirá de manera positiva con información actualizada sobre el nivel de riesgo psicosocial, para desarrollar futuros programas o talleres a este grupo poblacional y disminuir su nivel de riesgo.

5. Duración de la investigación

La aplicación del cuestionario o ficha de evaluación será aproximadamente de 20 minutos y se aplicará en un solo día y en el momento acordado.

6. Las circunstancias o razones previstas bajo las cuales se puede dar por terminado el estudio

Si en algún momento determinado usted siente incomodidad y desea retirarse puede hacerlo de forma voluntaria no se aplicará ningún tipo de penalidad.

7. Intervenciones del estudio

Se aplicará una encuesta exclusivamente de evaluación de nivel de riesgo psicosocial

8. Procedimientos del estudio

Se le informara acerca del procedimiento a realizar:

Se tendrá una reunión con todos los participantes que hayan sido seleccionado para el estudio.

La evaluación se realizará en el mismo centro de salud mental

Se aplicará un cuestionario para obtener toda la información necesaria, el cual permitirá conocer la información requerida, este proceso tardará aproximadamente 20 minutos; nos aseguraremos que no haya daño alguno y la participación será anónima, es decir no se expondrán los nombres de los participantes.

9. Riesgos

De acuerdo al tipo de estudio no presenta riesgos porque se tendrá todo el cuidado necesario para cuidar la integridad física y psicológica del participante.

10. Beneficios derivados del estudio

La participación no genera incentivos económicos ni de ningún tipo. Debe tener en cuenta que su participación en este estudio tampoco tiene asociado ningún tipo de costo para usted, siendo los investigadores responsables en cubrir la totalidad de gastos que se puedan presentar.

11. Privacidad y confidencialidad

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas

Haremos llegar los resultados correspondientes a la jefatura del CSMC al cual usted pertenece

Esperamos contar con su apoyo y pueda acceder al consentimiento.

Sección para llenar por el sujeto de investigación:

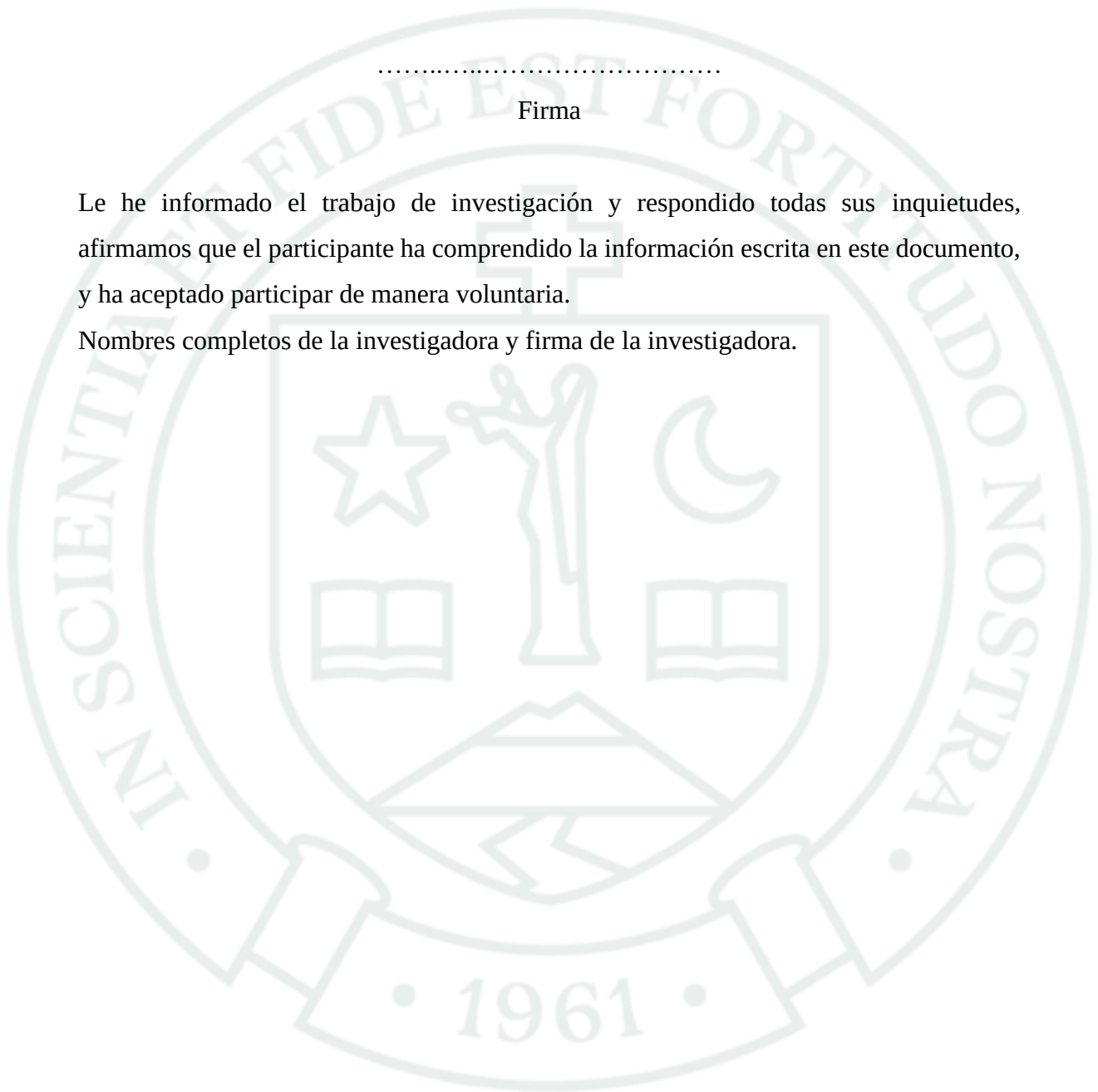
Yo: autorizo
participar de dicho estudio, he leído lo descrito líneas anteriores y conozco que la
evaluación será solo para fines de Investigación y que no perjudicará en ningún aspecto
a los participantes.

Voluntariamente ejerzo mi consentimiento, para que sea participe de la investigación.

.....
Firma

Le he informado el trabajo de investigación y respondido todas sus inquietudes,
afirmamos que el participante ha comprendido la información escrita en este documento,
y ha aceptado participar de manera voluntaria.

Nombres completos de la investigadora y firma de la investigadora.



ANEXO 4
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: *Elvis Ludwig Flores laime*

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

CUESTIONARIO DE SUSESO – ISTAS 21 (VERSIÓN BREVE)
CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

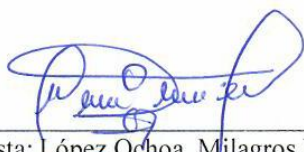
Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

Título del proyecto de tesis:	“EXPOSICIÓN A RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2024”
--------------------------------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

Fecha: *17-06-24*



Tesista: López Ochoa, Milagros Lucero
DNI 72220118

ADJUNTO:
Fichas para validar

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración					PUNTAJE
	(1) Deficiente 0-20%	(2) Regular 21-40%	(3) Bueno 41-60%	(4) Muy bueno 61-80%	(5) Eficiente 81-100%	
1. SUFICIENCIA: Los ítems de una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener su medición.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar ítems para evaluar completamente la dimensión o indicador.	Los ítems son relativamente suficientes.	Los ítems son suficientes.	93
2. PERTINENCIA: Los ítems de una misma dimensión o indicador son adecuados para obtener su medición.	Los ítems no son adecuados para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar ítems para evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son relativamente suficientes.	Los ítems son suficientes.	93
3. CLARIDAD: Los ítems se comprenden fácilmente, es decir, su sintáxis y semántica son adecuadas.	Los ítems no son claros.	Los ítems requieren modificaciones en el uso de palabras por su significado o por el orden de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos ítems.	Los ítems son claros en lo sintáctico.	Los ítems son claros, tienen semántica y sintaxis adecuada.	93
4. COHERENCIA: Los ítems tienen relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	Los ítems no tienen relación lógica con la dimensión o indicador.	Los ítems tienen una relación tangencial con la dimensión o indicador.	Los ítems tienen una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	Los ítems están relacionados con la dimensión o indicador.	Los ítems están muy relacionados con la dimensión o indicador.	93
5. RELEVANCIA: Los ítems son esenciales o importantes y deben ser incluidos.	Los ítems deben ser eliminados sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	Los ítems pueden ser eliminados sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	Los ítems tienen alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	Los ítems son necesarios.	Los ítems son muy relevantes y debe ser incluido.	93

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	ELVIS LUDWING FLORES LAIME
Profesión y Grado Académico	PSICÓLOGO MAESTRO EN INVESTIGACIÓN
Especialidad	INVESTIGACIÓN
Institución y años de experiencia	MINISTERIO DE SALUD 10 AÑOS
Cargo que desempeña actualmente	PSICÓLOGO ASISTENCIAL

Puntaje del Instrumento Revisado: 98

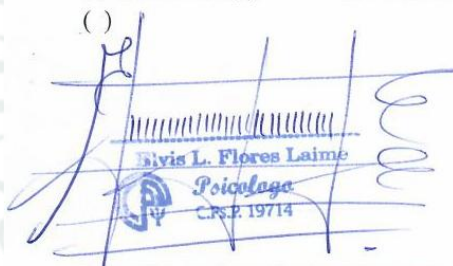
Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE ()

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE

()


Elvis L. Flores Laime
Psicólogo
C.R.P. 19714

NOMBRE: ELVIS LUDWING FLORES LAIME
DNI: 44843036
COLEGIATURA: 19714

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: *Glady Amparo Quispe Humpiri*

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

**CUESTIONARIO DE SUSESO – ISTAS 21 (VERSIÓN BREVE)
CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

Título del proyecto de tesis:	“EXPOSICIÓN A RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2024”
--------------------------------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

Fecha: *17-06-24*

Tesista: López Ochoa, Milagros Lucero
DNI 72220118

ADJUNTO:
Fichas para validar

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración					PUNTAJE
	(1) Deficiente 0-20%	(2) Regular 21-40%	(3) Bueno 41-60%	(4) Muy bueno 61-80%	(5) Eficiente 81-100%	
1. SUFICIENCIA: Los ítems de una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener su medición.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar ítems para evaluar completamente la dimensión o indicador.	Los ítems son relativamente suficientes.	Los ítems son suficientes.	96
2. PERTINENCIA: Los ítems de una misma dimensión o indicador son adecuados para obtener su medición.	Los ítems no son adecuados para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar ítems para evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son relativamente suficientes.	Los ítems son suficientes.	96
3. CLARIDAD: Los ítems se comprenden fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	Los ítems no son claros.	Los ítems requieren modificaciones en el uso de palabras por su significado o por el orden de las mismas.	Se requiere una modificación específica de algunos ítems.	Los ítems son claros en lo sintáctico.	Los ítems son claros, tienen semántica y sintaxis adecuada.	96
4. COHERENCIA: Los ítems tienen relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	Los ítems no tienen relación lógica con la dimensión o indicador.	Los ítems tienen una relación tangencial con la dimensión o indicador.	Los ítems tienen una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	Los ítems están relacionados con la dimensión o indicador.	Los ítems están muy relacionados con la dimensión o indicador.	96
5. RELEVANCIA: Los ítems son esenciales o importantes y deben ser incluidos.	Los ítems deben ser eliminados sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	Los ítems pueden ser eliminados sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	Los ítems tienen alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	Los ítems son necesarios.	Los ítems son muy relevantes y debe ser incluido.	96

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Gladys Amparo Quispe Humpiri
Profesión y Grado Académico	Psicóloga Maestría en Ciencias, mención Psicología Jurídica Forense
Especialidad	Psicología Clínica y de la Salud
Institución y años de experiencia	Hospital "Carlos Monge Mediano" Juliaca 12 años
Cargo que desempeña actualmente	Psicóloga

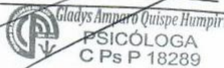
Puntaje del Instrumento Revisado: 96

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE ☒ ()

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE



 NOMBRE: Gladys Amparo Quispe Humpiri
 DNI: 41578020
 COLEGIATURA: 18289

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: *Paul Ivan Gonzales Lima Avendaño*

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

**CUESTIONARIO DE SUSESO – ISTAS 21 (VERSIÓN BREVE)
CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

Título del proyecto de tesis:	“EXPOSICIÓN A RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2024”
--------------------------------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

Fecha: *17-06-24*



Tesista: López Ochoa, Milagros Lucero
DNI 72220118

ADJUNTO:
Fichas para validar

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración					PUNTAJE
	(1) Deficiente 0-20%	(2) Regular 21-40%	(3) Bueno 41-60%	(4) Muy bueno 61-80%	(5) Eficiente 81-100%	
1. SUFICIENCIA: Los ítems de una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener su medición.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar ítems para evaluar completamente la dimensión o indicador.	Los ítems son relativamente suficientes.	Los ítems son suficientes.	95
2. PERTINENCIA: Los ítems de una misma dimensión o indicador son adecuados para obtener su medición.	Los ítems no son adecuados para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar ítems para evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son relativamente suficientes.	Los ítems son suficientes.	95
3. CLARIDAD: Los ítems se comprenden fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	Los ítems no son claros.	Los ítems requieren modificaciones en el uso de palabras por su significado o por el orden de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos ítems.	Los ítems son claros en lo sintáctico.	Los ítems son claros, tienen semántica y sintaxis adecuada.	95
4. COHERENCIA: Los ítems tienen relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	Los ítems no tienen relación lógica con la dimensión o indicador.	Los ítems tienen una relación tangencial con la dimensión o indicador.	Los ítems tienen una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	Los ítems están relacionados con la dimensión o indicador.	Los ítems están muy relacionados con la dimensión o indicador.	95
5. RELEVANCIA: Los ítems son esenciales o importantes y deben ser incluidos.	Los ítems deben ser eliminados sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	Los ítems pueden ser eliminados sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	Los ítems tienen alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	Los ítems son necesarios.	Los ítems son muy relevantes y debe ser incluido.	95

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Paul Iván Gonzales Lima Avendaño
Profesión y Grado Académico	Psicólogo Magister
Especialidad	Clinica
Institución y años de experiencia	Hospital Carlos Monge Medrano 21 años
Cargo que desempeña actualmente	Psicólogo.

Puntaje del Instrumento Revisado: 95

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (x)
()

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ()

NO APLICABLE




NOMBRE: Paul Iván Gonzales Lima Avendaño
DNI: 29614239
COLEGIATURA: 8382.