

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA



TESIS

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAJAMARCA, CAJAMARCA, 2024.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

AUTORA

BACH. MILAGROS ELIZABETH CORREA CIRIACO

ASESORA

DRA. DIORGA NÉLIDA MEDINA HOYOS

CAJAMARCA, PERÚ

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: **Milagros Elizabeth Correa Ciriaco**

DNI: 75999020

Escuela Profesional/Unidad UNC: **Escuela Profesional de Enfermería**

2. Asesor: **Dra. Diorga Nélide Medina Hoyos**

Facultad/Unidad UNC: **Facultad de Ciencias de la Salud**

3. Grado académico o título profesional

Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor

4. Tipo de Investigación:

Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico

5. Título de Trabajo de Investigación:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, CAJAMARCA, 2024

6. Fecha de evaluación: **01/07/2025**

7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (ORIGINAL) (*)

8. Porcentaje de Informe de Similitud: **22%**

9. Código Documento: **oid: 3117:471121729**

10. Resultado de la Evaluación de Similitud:

APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 01/07/2025

<small>Firma y/o Sello Emisor Constancia</small>
 Dra. Diorga Nélide Medina Hoyos DNI: 27167570

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

Copyright © 2024

BACH. MILAGROS ELIZABETH CORREA CIRIACO

Todos los Derechos Reservados

FICHA CATALOGRÁFICA

<

Bach. Milagros Elizabeth Correa Ciriaco. (2024)

Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, 2024.

Asesora (a): Dra. Diorga Nélica Medina Hoyos

Disertación académica para optar el título Profesional de Licenciatura en Enfermería- UNC 2024

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAJAMARCA, CAJAMARCA, 2024**

AUTOR : Bach. Enf. Milagros Elizabeth Correa Ciriaco

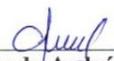
ASESORA : Dra. Diorga Nélica Medina Hoyos

Tesis evaluada y aprobada para la obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca, por los siguientes miembros del jurado evaluador:

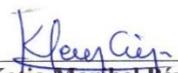
JURADO EVALUADOR



Dra. María Elena Bardales Urteaga
PRESIDENTE



M. Cs. Segunda Aydeé García Flores
SECRETARIA



Mg. Katia Maribel Pérez Cieza
VOCAL



Universidad Nacional de Cajamarca

"Norte de la Universidad Peruana"

Fundada por Ley 14015 del 13 de Febrero de 1962

Facultad de Ciencias de la Salud

Av. Atahualpa 1050

Teléfono/ Fax 36-5845



MODALIDAD "A"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA

En Cajamarca, siendo las 10:00 am del 19 de Junio del 2025, los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada:

Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral los Trabajadores administrativos de la Facultad de ciencias de la Salud universidad Nacional de cajamarca, cajamarca, 2024

del (a) Bachiller en Enfermería:

Milagros Elizabeth Correa Ciriaco

Siendo las 12:15 p.m. del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos: muy bueno, con el calificativo de: 17, con lo cual el (la) Bachiller en Enfermería se encuentra apta para la obtención del Título Profesional de: **LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA.**

Miembros Jurado Evaluador Nombres y Apellidos		Firma
Presidente:	<u>Dra. Maria Elena Bardales Urteaga</u>	<u>[Firma]</u>
Secretario(a):	<u>M.c. Segunda Aydeé García Flores</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal:	<u>Mg. Katia Maribel Pérez Cieza</u>	<u>[Firma]</u>
Accesitaria:		
Asesor (a):	<u>Dra. Diorga Nélida Medina Hoyos</u>	<u>[Firma]</u>
Asesor (a):		

Términos de Calificación:

EXCELENTE (19-20)

MUY BUENO (17-18)

BUENO (14-16)

REGULAR (12-13)

REGULAR BAJO (11)

DESAPROBADO (10 a menos)

DEDICATORIA

A Dios, quien me ha dado la vida y salud, por la gran bendición y grandiosidad que me da valor día a día para seguir adelante y lograr todos mis objetivos.

A mis seres queridos, quienes han sido mi fuente de inspiración y motivación. A mis abuelos por su amor incondicional. A mi madre por su dedicación y sacrificio. A mi novio por su apoyo y motivación constante y no dejar que me dé por vencida.

A todos ustedes quienes son mi mayor tesoro les dedico esta tesis, fruto de mi esfuerzo y dedicación en tributo a la confianza y el apoyo que han depositado en mí.

Milagros

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, la Universidad Nacional de Cajamarca en especial a la Escuela Académico profesional de Enfermería, y a mis docentes, por brindarme la oportunidad de crecer y desarrollarme a nivel profesional y personal.

A mi familia por su comprensión y motivación incondicional durante todo este proceso, les agradezco por creer en mí y apoyarme en este camino.

A mi asesora, Dra. Medina Hoyos Diorga Nélide, por su guía, apoyo y orientación durante el proceso de investigación, su experiencia y conocimientos han sido esenciales para culminar con éxito esta tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	vii;ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
INDICE	ix
LISTA DE TABLA	xi
LISTA DE ANEXOS	xii
GLOSARIO DE TÉRMINOS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema de Investigación	3
1.2. Formulación del Problema	5
1.3. Justificación	6
1.4. Objetivos:	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	10
2.1. Bases Conceptual	14
2.2. Bases Teóricas	17
2.3. Definición de términos	20
2.4. Hipótesis	20
2.5. Variables	21
2.6. Operacionalización de variables	22
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	24
3.2. Área de estudio	24
3.3. Población y Muestra	25
3.4. Criterios de selección	25
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.6. Validez y Confiabilidad del Instrumento	26
3.7. Procedimiento para la recolección de datos	27
3.8. Procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28

CAPÍTULO IV: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1.	Resultados Análisis y discusión	29
	Conclusiones	47
	Recomendaciones	48
	Referencias Bibliográfica	49
	Anexos	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1:	Factores de riesgo psicosociales en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.	29
Tabla 2:	Factores de riesgo psicosociales según dimensiones familiar, social y económicos en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024	31
Tabla 3:	Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.	34
Tabla 4:	Desempeño laboral según sus dimensiones de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.	36
Tabla 5:	Factor de riesgo psicosocial según dimensión familiar y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.	39
Tabla 6:	Factores de riesgo psicosociales según la dimensión social y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.	41
Tabla 7:	Factores de riesgo psicosocial según dimensión económico y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.	43
Tabla 8:	Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024	45

LISTA DE ANEXOS

- Anexo 1 Consentimiento informado
- Anexo 2 Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales
- Anexo 3 Cuestionario sobre desempeño laboral
- Anexo 4 Relación entre factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores administrativos

GLOSARIO

UNC	Universidad Nacional de Cajamarca
MINSA	Ministerio de Salud
OMS	Organización Mundial de Salud
OPS	Organización Panamericana de Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2024. La presente investigación fue descriptiva, transversal y correlacional, de diseño cuantitativo, la muestra fue de 35 trabajadores administrativos, se utilizó el Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales, elaborado y validado por el Ministerio de Protección Social de Colombia, la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, y para evaluar el desempeño laboral se utilizó el instrumento que fue modificado por Muñoz Lora, 2020; dentro de los resultados se tiene: referente a los factores de riesgo psicosociales 43.6%, es alto; según la dimensión familiar 8.5% tienen entre alto y medio riesgo, dimensión social 14% tienen alto riesgo y 23.1% tienen riesgo alto; referente al desempeño laboral 52.3% es regular, y según sus dimensiones: sistema de recompensas 11% está entre regular y alto, habilidades blandas 22.8% es regular, y en la dimensión percepción del trabajo 17.5% es regular. Según el coeficiente de correlación de r de Pearson expresó una fuerte relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral, con valor de $\text{Sig.} = 0.000$; es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza H_0 , lo que significa que existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Palabras Clave: Factores, riesgos, psicosociales, laboral.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between psychosocial risk factors and the work performance of administrative workers of the Faculty of Health Sciences of the Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2024. The present research was descriptive, transversal and correlational, quantitative design, the sample was 35 administrative workers, the Questionnaire on psychosocial risk factors was used, developed and validated by the Ministry of Social Protection of Colombia de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, and to evaluate job performance, the instrument that was modified by Muñoz Lora, 2020 was used; Among the results we have: regarding psychosocial risk factors 43.6%, which is high; According to the family dimension, 8.5% have between high and medium risk, social dimension, 14% have high risk and 23.1% have high risk; Regarding job performance, 52.3% is regular, and according to its dimensions: reward system 11% is between regular and high, soft skills 22.8% is regular, and in the dimension of job perception 17.5% is regular. According to Pearson's r correlation coefficient, a strong relationship was expressed between psychosocial risk factors and job performance, with a value of Sig. = 0.000; is less than 0.05, therefore, H_0 is rejected, which means that there is a relationship between psychosocial risk factors and job performance in administrative workers at the Faculty of Health Sciences of the National University of Cajamarca, 2024.

Keywords: Factors, risks, psychosocial, work, soft skills

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral ha cobrado gran relevancia como área de estudio, especialmente en entornos académicos, como en la Universidad Nacional de Cajamarca. Comprender los factores que afectan el desempeño laboral del personal administrativo resulta fundamental para mejorar tanto su bienestar como la eficiencia en el ámbito laboral (Jefferson, 2018). La salud ocupacional es una preocupación a nivel global, reconocida tanto por órganos internacionales como por gobiernos nacionales, regionales y locales (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca la influencia de los factores psicosociales ocupacionales en el rendimiento laboral, señalando que afecta la actividad y el desempeño en las instituciones (2). Valencia, (2019). Menciona que la introducción de cambios significativos en la forma de realizar las actividades laborales, puede alterar la salud mental y el equilibrio emocional de los trabajadores (3). La Universidad Nacional de Cajamarca enfrenta estos desafíos, ya que su personal administrativo se ve expuesto tanto a factores intralaborales como extralaborales que pueden impactar en su desempeño. Estos elementos son fundamentales para la identificación y gestión de los riesgos psicosociales para fomentar un entorno de trabajo saludable.

Guillén, (2018). Refiere que la ausencia de programas de motivación, planes de trabajo actualizados y cultura organizacional que no fomente condiciones laborales adecuadas pueden contribuir al desequilibrio psicológico, el estrés y la adopción de malos hábitos laborales (4). Así mismo, a través de la investigación se busca identificar patrones y correlaciones significativas que permitan entender mejor la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, aportando así información útil para la toma de decisiones e implementación de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y el rendimiento del personal administrativo. Para alcanzar este propósito, se plantea como objetivo general determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el año 2024.

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024, en este contexto, los riesgos psicosociales se definen como aquellos elementos del entorno laboral y social que impactan en la salud mental y emocional de los trabajadores. Pullupaxi (2018), por su parte, define el desempeño laboral como la eficacia y satisfacción en el cumplimiento de las tareas laborales de los trabajadores administrativos (5).

La investigación se delimita especialmente en la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, ubicada en Cajamarca, y el grupo de estudio se concentra en el personal administrativo de dicha facultad. La recolección de datos se realizó entre los meses de octubre y noviembre del 2024. Esta investigación reviste relevancia social, dado que el desempeño laboral del personal administrativo tiene impacto directo en el funcionamiento eficiente de la Universidad Nacional de Cajamarca. Los hallazgos de este estudio contribuirán al desarrollo de estrategias y políticas que fomenten un entorno laboral saludable, satisfactorio y productivo, beneficiando no solo a esta institución educativa, sino también ofreciendo una referencia para su aplicación en otras universidades y organizaciones.

La tesis está organizada en cuatro capítulos:

CAPÍTULO I: Se plantea el problema de investigación, constituido por el planteamiento, formulación, justificación y objetivos del trabajo.

CAPÍTULO II: Comprende el Marco Teórico, en el cual se presentan los antecedentes relevantes, las teorías que respaldan la investigación, así como la conceptualización y operacionalización de las variables involucradas en el estudio.

CAPÍTULO III: Se describe la metodología, en el cual incluye el tipo de diseño y el tipo de estudio, población, muestra, unidad de análisis, técnica e instrumento de recolección de datos, análisis estadístico, discusión y aspectos éticos.

CAPÍTULO IV. Se presenta los resultados obtenidos, la interpretación y discusión de los resultados. Posteriormente, se incluyen las conclusiones y recomendaciones. Referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, los factores psicosociales, como la depresión y la ansiedad, provocan la pérdida de aproximadamente 12 mil millones de días de trabajo cada año, lo que representa un costo estimado de 1 billón de dólares anuales en términos de productividad, según datos de organismos internacionales. Estos trastornos no solo afectan la salud mental de los trabajadores, sino que también reducen significativamente su desempeño laboral, especialmente cuando no se cuenta con estructuras de apoyo, recursos adecuados ni una atención oportuna en el lugar de trabajo. Se estima que **alrededor del 60% de la población mundial** forma parte de la fuerza laboral, lo cual evidencia la importancia de generar entornos laborales seguros, saludables y favorables para todos. Un trabajo decente no solo proporciona sustento económico, sino que también contribuye al bienestar emocional y social de las personas, fortaleciendo su sentido de propósito, logro, confianza e inclusión comunitaria (6).

Además, un entorno laboral adecuado favorece la estructuración de rutinas y relaciones interpersonales positivas. En el caso de las personas que enfrentan problemas de salud mental, contar con un trabajo decente puede ser un factor clave en el proceso de recuperación, al promover su participación activa, inclusión y autoestima. Por ello, abordar los factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales resulta esencial para proteger la salud mental de los trabajadores y optimizar su desempeño laboral de forma productivo y sostenible.

Los riesgos psicosociales y sus consecuencias para la salud mental y física representan uno de los desafíos más complejos en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Estos riesgos no solo afectan negativamente la salud individual de los trabajadores, sino que también repercuten en la productividad, eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones (García, S., 2023). Los entornos laborales inadecuados, caracterizados por prácticas discriminatorias, desigualdad de oportunidades, cargas de trabajo excesivas, falta de control sobre las tareas y escasa seguridad en el empleo, constituyen factores de riesgo

significativos para la salud mental. Según estimaciones del año 2019, aproximadamente el 15% de los adultos en edad laboral presentaban algún tipo de trastorno mental (7).

En el contexto europeo, el estrés, la ansiedad y la depresión se identifican como el segundo problema de salud laboral más frecuente. Sin embargo, el abordaje de la salud mental en el lugar de trabajo continúa siendo limitado debido al miedo persistente al estigma. Así mismo, se estima que cerca del 45% de los trabajadores se enfrenta a factores psicosociales que afectan negativamente su bienestar emocional (7). A pesar de este panorama, se ha demostrado que cuando los riesgos psicosociales se reconocen como un problema organizacional y no como una falla individual, es posible gestionarlos de forma estructurada y efectiva, para la implementación de estrategias integrales de prevención y promoción de la salud mental en el trabajo lo que contribuye significativamente a mejorar el bienestar del personal y, en consecuencia, el desempeño laboral.

En países de América Latina, las regulaciones exigen que todas las empresas e instituciones gestionen los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, donde se presentan muchos problemas de salud mental de origen aparentemente ocupacional. En el campo de la salud, el desempeño laboral se ha constituido como una variable que puede advertirse como un signo relacionado con el ausentismo laboral, la rotación del personal, el síndrome de burnout y la intención de renunciar a su trabajo. Es así que en el campo de la enfermería la satisfacción laboral es vista como un desafío dentro de muchas instituciones de salud, donde es usual el déficit de profesionales, sumado a altos costos laborales (7)

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la presencia de factores psicosociales laborales no solo afectará la salud de las personas, sino también el desempeño y la productividad institucional, estos factores podrían ser entre muchos otros, la organización del trabajo, el contexto laboral, las características del trabajador y el departamento de producción donde se ubica el trabajo que produce bienes o servicios (8,9). En nuestra realidad peruana, la “Ley de Seguridad y la Salud Ocupacional” (Ley No. 29783) promulgada en el Art. 17 del 2011, estableció que “los empleadores deben de tener un enfoque de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los estándares internacionales y las leyes actuales (10). Este sistema constituye uno de los principios con el que se evalúa los principales riesgos que ocasionan un gran

daño a la seguridad y salud ocupacional la cual afecta a los empleadores y otras personas, lo que trae como consecuencia una baja en la productividad laboral.

Reforzando lo expresado con anterioridad, en Perú, una publicación realizada por el Instituto de Estudios Integrales confirmó que las responsabilidades de los centros de aprendizaje, como los lugares de trabajo y/o las familias tienen gran influencia, como para no quedarse atrás, en la presencia de trastornos de la salud mental (11). Esta problemática se profundiza en muchos centros de trabajo donde influyen los factores psicosociales lo que hará que se presente una disminución de la productividad. Por lo tanto, se deben abordar los principales orígenes de estrés en el Perú, pues como se aprecia esto afecta la salud y la economía, desde lo individual hasta lo colectivo, donde los diferentes actores son importantes, determinando que el Estado intervenga a fin de poder tomar medidas que permitan mejorar la vida de los individuos y las familias.

En la Universidad Nacional de Cajamarca, las actividades académicas y administrativas, se ven muchas veces opacadas por el bajo nivel de satisfacción por parte del personal administrativo, se observa con frecuencia la falta de identificación con la institución, mencionándose como motivo un trato inadecuado, ausencia de una adecuada programación, demasiado informalismo, así como un excesivo trato inadecuado de parte del personal administrativo a los estudiantes. Estos aspectos en su conjunto han generado un ambiente laboral inadecuado, donde se observa pocas veces apoyo del personal administrativo de las distintas Escuelas y áreas de la Facultad en actividades comunes, prima con frecuencia la irritabilidad e intolerancia, sin importar los intereses comunes de la institución, es por ese motivo que se plantea el siguiente problema de investigación.

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2024?

1.3. **Justificación.**

Independientemente del sector, ya sea público o privado, se suele considerar que el trabajo en oficinas es limpio y seguro. Sin embargo, los empleados están expuestos a numerosos riesgos que a menudo pasan desapercibidos. Los efectos, enfermedades y lesiones derivadas de estos riesgos no siempre son evidentes, ya que generalmente no se desarrollan de forma rápida o notoria. A pesar de esto, es común que los trabajadores experimenten síntomas que indican que algo no está bien, como dolores musculares o molestias en las articulaciones. Esta situación resalta la necesidad de investigar los factores psicosociales y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores, con el fin de identificar y abordar adecuadamente estos riesgos para mejorar su salud y bienestar.

La falta de conocimiento sobre los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral ha llevado a un incremento notable en el ausentismo, asociado a dolencias como lumbalgias, cervicalgias y lesiones en muñecas, entre otros problemas de salud. Estas afecciones no solo impactan negativamente la salud de los trabajadores, sino que también afectan su desempeño y la productividad organizacional.

Por ello, esta investigación es fundamental, busca comprender a profundidad los factores de riesgo psicosociales y su impacto en el entorno laboral. Identificar y analizar estos riesgos permitirá diseñar estrategias efectivas de prevención e intervención, fomentando un ambiente de trabajo más saludable. Además, este conocimiento contribuirá a mejorar el bienestar de los empleados, reducir el ausentismo y fortalecer un clima organizacional basado en la confianza y la colaboración. Desde la perspectiva de la Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem, esta investigación cobra aún más relevancia, ya que las condiciones laborales pueden influir en la capacidad del trabajador para satisfacer sus propias necesidades de autocuidado.

Si los factores psicosociales negativos no se gestionan adecuadamente, pueden generar un déficit de autocuidado, afectando no solo la salud física y mental del empleado, sino también su desempeño y motivación en el trabajo. En este sentido, esta no solo busca ampliar el conocimiento sobre los factores de riesgo psicosociales, sino que también pretende generar bases para la implementación de la investigación medidas que promuevan

el bienestar integral de los trabajadores, asegurando un equilibrio entre sus necesidades de salud y las exigencias laborales.

Este estudio es fundamental desde una perspectiva teórica, ya que permitirá identificar y analizar los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral, proporcionando un marco conceptual sólido para comprender su impacto en el desempeño del personal administrativo. A través de la revisión y aplicación de teorías sobre los riesgos psicosociales y el bienestar laboral, se busca profundizar en el conocimiento de las condiciones de trabajo y su relación con la salud ocupacional. Los resultados obtenidos contribuirán al desarrollo del conocimiento en esta área, permitiendo una mejor comprensión de las dinámicas laborales y su influencia en la productividad, el estrés y la satisfacción de los trabajadores.

En el caso del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, esta investigación aportará evidencia científica que respalde la formulación de estrategias y políticas orientadas a la mejora de su entorno laboral. Además, desde la perspectiva de la Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem, este estudio cobra relevancia teórica al analizar cómo las condiciones laborales pueden afectar la capacidad de los trabajadores para satisfacer sus propias necesidades de autocuidado. Al comprender estos factores desde un enfoque teórico, será posible formular intervenciones fundamentadas que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y eficiente.

Así mismo, la realización de esta investigación permitirá establecer una base en línea para la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, lo que facilitará el diseño e implementación de acciones preventivas y correctivas orientadas a mejorar el desempeño del personal administrativo.

Por otro lado, los resultados obtenidos serán fundamentales para generar información clave que respalde el desarrollo o fortalecimiento de políticas de promoción de la salud física y mental en los trabajadores. A partir de este diagnóstico, se podrán proponer estrategias efectivas que reduzcan los riesgos laborales, optimicen las condiciones de trabajo y mejoren la calidad de vida de los empleados. Se espera que con la implementación de estas medidas tengan un impacto positivo en el desempeño laboral, reduciendo el ausentismo,

aumentando la satisfacción en el trabajo y fortaleciendo el bienestar general del personal administrativo. De esta manera, la investigación no solo beneficiará a los trabajadores, sino también a la institución, al contribuir a un entorno laboral más saludable, eficiente y productivo.

1.4. Objetivos de Investigación

Objetivo General.

- Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2024.

Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Identificar los factores de riesgos psicosociales según dimensiones: Familiar, social, económico en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Identificar los factores de riesgos psicosocial en su dimensión familiar y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Identificar los factores de riesgos psicosocial en su dimensión social y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

- Identificar los factores de riesgos psicosocial en su dimensión económica y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Rodríguez-Marulanda K. y Lechuga-Cardoso J. (México - 2019). En el estudio se propuso mostrar evidencia de los factores y los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Universitaria ITSA, México. Se enmarcó en una metodología positivista, con un tipo de investigación descriptiva y un diseño de campo no experimental y transeccional. Se diseñó un instrumento de 26 ítems con una versión de escala tipo Likert, y se aplicó a una muestra de 79 docentes y cinco directivos docentes, para un total de 84 sujetos. Si bien se encontró que los factores de desempeño son frecuentes y los niveles de desempeño son destacados en los directivos docentes, no son tan frecuentes y destacados en los docentes. Se identificó como problema una debilidad en el desempeño laboral generada por la falta de comunicación interna, lo cual genera inconformidades en el cuerpo docente y se explica por un proceso fallido de retroalimentación. Por lo tanto, se concluye que, a fin de aumentar la frecuencia en los factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de este en los docentes, se requiere de una mayor motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional en tanto que se presenta como el mecanismo propicio para crear un clima organizacional óptimo (12).

Morales O. B. y Solano P. J. (Ecuador - 2023). Investigación que propone analizar y establecer relación la motivación con el desempeño laboral mediante la investigación aplicada. El estudio es cuantitativo y decanta del constructo teórico en donde la motivación laboral, habilidades y conocimientos están asociadas con el desempeño laboral. Se investigó a 31 personas en la empresa. Los resultados revelan que existe correlación negativa entre la motivación laboral $-0,413^*$, la variable habilidades y conocimientos $-0,572^{**}$ siendo las pruebas estadísticamente significativas a un nivel menor al p valor de 0,05 y p-valor de 0,01, lo que implica que la variable ambiente laboral no paso la prueba estadística. Se concluye que, los programas para mejorar el desempeño laboral en los empleados de esta organización deben estar orientados eficazmente a tratar la motivación

laboral, habilidades y conocimientos con el fin de disminuir los factores psicosociales en el contexto específico de estudio (13).

2.1.2. Nacionales

Flores O. E. (Huaraz - 2018). El presente estudio tuvo como objetivo conocer cómo influyen las condiciones laborales en el Desempeño de los Colaboradores de la Financiera Crediscotia - Huaraz. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y respondió a una investigación no experimental, transaccional o transversal descriptiva, se realizó con una población y muestra de 14 colaboradores, los cuales fueron evaluados por medio de un cuestionario. El 86 % de los colaboradores mencionaron que las obligaciones son técnicas para el mejor desarrollo organizacional de la institución financiera, y un promedio de 14% considera lo contrario. El 93% menciona que si existe un manual con el perfil y descripción de puestos de trabajo y el 7% indica que no existe un manual. El 100% de los colaboradores menciona que, la organización cuenta con planes específicos destinados a mejorar continuamente su trabajo. El 93% menciona que sí, las condiciones laborales influyen en el desempeño dentro de sus labores diarias de la Financiera Crediscotia - Huaraz. (14).

Estefani A. y Contreras L. (Huancayo – 2021) desarrollaron la presente investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación de las Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo 2021, considerando que, al realizar el análisis de la problemática, nos conllevó a realizar el estudio con la finalidad de contribuir y determinar el nivel de significatividad, tanto de habilidades blandas y desempeño laboral. Los resultados demuestran que las habilidades blandas son las responsables de al menos 70% del éxito laboral y debido a la fuerte correlación entre ambas variables, resulta imprescindible reformular el proceso de selección docente, así como los 143 programas de inducción- capacitación con miras a incluir las habilidades blandas como indicador de peso en una contratación docente, que garantice una mejora en el desempeño (15)

Martínez D. D. (Ica - 2021). La investigación presente tuvo el objetivo determinar la relación de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Grocio Prado de Chincha, 2021. Para su realización, se tuvo en cuenta el enfoque metodológico cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo

correlacional y diseño no experimental correlacional. Se determinó una población compuesta por 55 personas, y una muestra igual que la población. Respecto a la técnica e instrumentos para recopilar datos, se empleó la encuesta y el método REBA. Los resultados evidencian que el 20% de encuestados perciben un nivel bajo de riesgos ergonómicos, el 36,4% en nivel medio y el 43,6% perciben en nivel alto. Respecto al desempeño laboral, el 16,4% lo consideran muy bajo, el 20%, nivel bajo, el 23,6% consideran como regular, el 27,3% en nivel alto y el 12,7% consideran en nivel muy alto. Se concluye que la variable riesgos ergonómicos tiene correlación negativa moderada con la variable desempeño laboral, según rho de Spearman = 0,792 y sig. = 0.000 < 0,05; asimismo el riesgo ergonómico incide en un 58,5% ($r^2 = 0,585$) en el desempeño laboral. En vista de ello, se cumple la hipótesis que establece que: Los riesgos ergonómicos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Grocio Prado de Chincha, (16).

Rabanal-León, et al. (La Libertad - 2021) realizaron un estudio para determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en las Instituciones Educativas de Chepén-2018". Se presenta como un tipo de estudio no experimental correlacional. Por medio de una muestra de 125 docentes de tres instituciones educativas de Chepén. Como parte de los instrumentos de aplicación uso el "Cuestionario para evaluar el estrés" y una "Ficha de evaluación del desempeño laboral"; finalmente, como resultados se determinó una relación inversa y significativa entre el estrés y el desempeño laboral, concluyendo que el aumento del estrés es un síntoma de disminución del desempeño laboral (17).

Medrano et al., (Junín - 2021) realizaron una investigación que tuvo como objetivo describir la incidencia de los factores psicosociales de los trabajadores del sector público de la ciudad de Tarma. La muestra se conformó por 120 trabajadores de los sectores públicos. El instrumento utilizado fue el cuestionario de factores psicosociales, elaborado por Pando et al. (2016). Los resultados indican que los factores psicosociales de condiciones de lugar de trabajo, carga de trabajo y contenido y características de la tarea afectan a los trabajadores. Asimismo, concluyeron que esta incidencia de los factores psicosociales podría generar descontentos, 10 conductas no adecuadas y de rechazo al trabajo y a su vez, enmarcan un nivel de riesgo alto para la salud y rendimiento de los trabajadores (18).

Vásquez A. G. (Lima - 2023) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue determinar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes de instituciones educativas de Lima, por medio de un estudio de tipo correlacional, transversal; para evaluar las variables se conformó una muestra de 500 docentes de instituciones educativas públicas de Lima. Los resultados permitieron comprobar que los factores de riesgo psicosociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral, presentando un efecto del 70%, además los principales predictores de riesgo psicosocial consideran a las exigencias psicológicas, inseguridad, doble presencia y estima. Se concluye que se debe considerar una tercera variable como motivación, calidad de vida o resiliencia, que puedan intervenir entre la relación de las variables de estudio, de la misma forma, se propone diseñar un programa de intervención para la mejora de la salud ocupacional de los docentes (19).

Chumpén E. A. (Huancayo - 2023). Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana "Los Andes", Huancayo – 2023. Adoptando un enfoque básico con nivel descriptivo correlacional, el diseño de investigación es transversal proporcional, incluyendo a 63 individuos seleccionados mediante un método no probabilístico intencional. Los datos se recolectaron mediante encuestas. Los resultados revelan una correlación positiva entre riesgos psicosociales y desempeño laboral, indicando una relación directa. Este hallazgo destaca la importancia de abordar factores psicosociales para mejorar el rendimiento laboral del personal administrativo. En conclusión, la investigación destaca la necesidad de implementar estrategias que aborden los riesgos psicosociales para optimizar el desempeño laboral en contextos universitarios. Estos resultados ofrecen información significativa para la gestión de recursos humanos y políticas institucionales en entornos académicos (20).

2.1.3. Local

García S. V. (Cajamarca - 2023). La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar y analizar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores. La investigación es cuantitativa; descriptiva, correlacional. Se llevó a cabo en la sede de la Dirección Regional de Salud Cajamarca con una muestra de 103 trabajadores. Para la recolección de los datos se utilizaron cinco instrumentos. El

cuestionario de Factores Psicosociales fue elaborado por la autora y los otros cuatro cuestionarios utilizados de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral tiene autoría del Ministerio de Salud. Se concluyó que los factores psicosociales más relevantes que influyeron en el desempeño laboral fueron: Dentro de las Características del puesto de trabajo: puesto que desempeña ($p=0.000$), monotonía/repetitividad ($p=0.016$), en el nivel de responsabilidad el cargo que desempeña ($p=0.0004$), plus por el cargo ($p=0.001$) y el grado de disposición para realizar sus responsabilidades ($p=0.047$). Y finalmente, en la Organización del tiempo de trabajo influyeron así: en la variable Jornada de trabajo y descanso, la categoría los motivos de retraso en el trabajo ($p=0.043$), y la categoría motivo de comisión de servicio ($p=0.024$). El desempeño laboral de los trabajadores se calificó a través de las fichas de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral, donde el 63.1% de las unidades en estudio resultaron desaprobados y el 36.9% aprobados (21).

2.2. Bases Conceptuales

2.2.1. Factores de riesgo Psicosociales

Factor: es un elemento que influye en algo (22).

Factor de riesgo. es una característica o circunstancia que aumenta la probabilidad de desarrollar una enfermedad, un accidente o un incidente (22).

Factores de riesgo psicosociales

El Ministerio de Salud (MINS) (2020) menciona que el factor psicosocial es aquel riesgo derivado de las realizaciones o exposiciones a la actividad que genera las afectaciones reales o potenciales sanitarias de los profesionales por medio del estrés y la aparición de enfermedades como problema respiratorio, inmunitario, mental, psicosocial (23)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984), son el resultado de la interacción entre el trabajo, las características laborales y del entorno, y la satisfacción laboral aunado a sus capacidades, habilidades, limitaciones asistenciales, sus necesidades, su cultura y su entorno familiar; en conjunto

influyen sobre la salud misma y su desenvolvimiento que al tener un efecto negativo predispone un riesgo para la salud. (24) La exposición a los factores de riesgo psicosocial son resultado de la relación de la persona y su trabajo (como falta de organización interna, inadecuada distribución de tareas, aumento de demandas cognitivas y emocionales; agentes que se hacen más repetitivos y que en una colectividad mayor pueden ser sostenibles por largo tiempo en el sector salud desfavorablemente (24).

La presencia cada vez mayor por la demanda de atenciones asistenciales, aumento del trabajo, de turnos laborales extenuantes, horas extras por ausentismo laboral, trabajo nocturno y carga psicológica necesita que se identifiquen las falencias para su posterior implementación de estrategias preventivas y se pueda denotar la mejora de calidad de servicio a los usuarios y la promoción de la salud de los trabajadores. (24)

Dentro de los factores de riesgo psicosocial tenemos:

Familiares: Son situaciones, características, conductas o elementos constitutivos de las personas y del entorno familiar que afectan la salud mental de sus integrantes entre ellos tenemos: las relaciones interpersonales, la comunicación, influencias del entorno (25).

Sociales: Son las características de las condiciones de trabajo que pueden afectar la salud mental y física de las personas, así como la relación del trabajador con sus amigos, vecinos, entre trabajadores que da lugar a la interferencia familia trabajo (25).

Económicos: Son aquellos que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores y que están relacionados con la inseguridad laboral y la inestabilidad económica, estos pueden surgir de causas específicas como: decisiones operativas inadecuadas, fluctuaciones en el mercado, cambios en las tasas de interés, variación en los precios de los activos, incumplimiento de obligaciones financieras (25).

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el resultado del desenvolvimiento de los trabajadores, que muestran ética profesional en el desarrollo de sus actividades y en el entorno con sus

compañeros de trabajo. Por ende, hay una estrechez marcada de causa efecto entre los factores que delimitan el rendimiento profesional y el resultado que se genera como lo es la calidad de servicio prestado. Se genera un proceso retroactivo y evaluador del desempeño laboral de los trabajadores que estará a cargo de los jefes inmediatos de su institución representativa, con la finalidad de ajustarse a las necesidades de los usuarios (26).

2.2.2.1. Características del desempeño laboral

Metas, es el resultado del cumplimiento de logros y la realización de objetivos, y pueden darse individual y de forma colectiva (26).

Compromisos, son todas las responsabilidades por parte de los trabajadores, tendrá que llevarlas a cabo con responsabilidad ética y profesionalismo (26).

Objetivos, son referencias a las acciones que realiza el trabajador para lograr la meta final (26).

Comportamiento, son el resultado de la interacción de sus acciones entre compañeros de trabajo (26).

Autocontrol, es el comportamiento ante la información que solo tiene acceso el personal de que labora en determinada área (26).

2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral

Es un proceso sistemático y periódico por parte de la organización, que es constante y sirve para determinar el rendimiento de los trabajadores de sus funciones diarias en el trabajo, observando las ventajas que conllevan a una identificación rápida de las falencias como grupo, incorporar medidas necesarias para mejorar su desempeño en beneficio de los usuarios (27).

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Se formuló las competencias laborales como herramientas para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores y estos son: (27).

- a. **Competencias cognitivas.** Hace referencia a las habilidades de la memoria desarrolladas en la práctica clínica en base a los sentidos, haciendo uso de su razonamiento individual. Comprende 3 subdimensiones: Espíritu emprendedor e innovador. Solución de problemas. Capacidad de organización y planificación.
- b. **Competencias actitudinales y sociales.** La habilidad que poseía para resolver con rapidez o demora sobrecargas de trabajo, visto siempre con responsabilidad ética y profesionalismo. Comprende 3 subdimensiones: Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente. Compromiso ético. Trabajo en equipo.
- c. **Competencias de capacidad técnica.** Es la actitud determinante del trabajador en el momento de la atención del paciente. Haciendo uso de sus conocimientos con fundamento científico en cada procedimiento de enfermería para un correcto desempeño. Comprende 3 subdimensiones: Hábitos de pensamiento. Actitud frente al trabajo. (27) Implicancia de la evaluación del desempeño Comprendió la identificación, medición y gestión del rendimiento de los trabajadores en una organización.
- d. **Identificación:** es la etapa que permitió precisar los servicios que deben ser sometidos a un proceso de evaluación y medir su desempeño.

2.3. Bases Teóricas

Teoría de Autocuidado de Dorotea Orem.

El autocuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar (28).

El autocuidado es la educación del paciente, se define como una experiencia de aprendizaje utilizando la combinación de métodos como la enseñanza, asesoramiento, técnicas de modificación de conductas que influyen en el conocimiento de los pacientes, se dice, además, que es un proceso interactivo que permite a los pacientes participar activamente en el cuidado de la salud, entregándoles información sobre los servicios disponibles y su uso. La clave consiste en que el paciente entienda su enfermedad y su impacto. El hecho de aprender a reconocer signos de alarma puede ayudar al paciente a consultar más rápidamente, por ende, es fundamental conseguir una buena comunicación con los profesionales que constituyan el equipo de enfermeros/as (28).

Importancia del autocuidado en enfermería.

Uno de los aspectos que marca el futuro sanitario relacionado con el autocuidado es el incremento de la esperanza de vida, el cual no afecta solo a enfermos crónicos y personas de avanzada edad, también afecta a aquellas personas que sufren patología menor y la enfermería desempeña un papel clave en este sentido, se trabajan básicamente aspectos de prevención y promoción de la salud incidiendo en la modificación de estilos de vida como alimentación, ejercicio, higiene, hábitos de sueño, etc. evitando así que los pacientes lleguen a padecer una enfermedad, además, sobre los propios pacientes crónicos, se fomenta más el desarrollo del autocuidado para que puedan controlar, conocer y responsabilizarse de su enfermedad y saber cómo actuar en casos puntuales. El primer contacto con el paciente es mediante una entrevista en la que pretende establecer que tiene y en base a estos trabajan unos aspectos u otros (28).

En este sentido, la enfermería enfrenta el desafío de proporcionar cuidados y educar a las personas para que asuman un papel activo en su propio autocuidado. Siguiendo el Modelo de Autocuidado de Orem, es fundamental que el personal de enfermería identifique las necesidades de los pacientes y del equipo de salud, promoviendo estrategias que fortalezcan su capacidad de autocuidado. En el contexto actual, marcado por el aumento de enfermedades crónicas y los cambios en las necesidades de la población, la enfermería debe asumir un rol de liderazgo, guiando y empoderando a las personas para que desarrollen habilidades que les permitan mantener su bienestar y mejorar su calidad de vida (28).

La Teoría de enfermería del déficit de autocuidado es una teoría general compuesta por tres teorías relacionadas: la teoría de autocuidado, que describe el porqué y el cómo las personas cuidan de sí mismas; la teoría de déficit de autocuidado, que describe y explica cómo la enfermería puede ayudar a la gente, y la teoría de sistemas de enfermería, que describe y explica las relaciones que hay que mantener. La teoría del autocuidado se centra en la realización o práctica de actividades que los individuos inician y realizan en su propio beneficio para mantener la vida, la salud y el bienestar (28).

Teoría del autocuidado

En la que explica el concepto de autocuidado como una contribución constante del individuo a su propia existencia: “El autocuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar” (28).

Teoría del déficit autocuidado

En la que describe y explica las causas que pueden provocar dicho déficit. Los individuos sometidos a limitaciones a causa de su salud o relaciones con ella, no pueden asumir el autocuidado o el cuidado dependiente. Determina cuándo y por qué se necesita de la intervención de la enfermera (28).

Teoría de los sistemas de Enfermería

En la que se explican los modos en que las enfermeras/os pueden atender a los individuos, identificando tres tipos de sistemas:

- Sistemas de enfermería totalmente compensadores: La enfermera suplente al individuo.
- Sistemas de enfermería parcialmente compensadores: El personal de enfermería proporciona autocuidados.

- Sistemas de enfermería de apoyo-educación: la enfermera actúa ayudando a los individuos para que sean capaces de realizar las actividades de autocuidado, pero que no podrían hacer sin esta ayuda (28).

2.4. Definición de Términos

Riesgo.

Es la exposición a una situación donde hay una posibilidad de sufrir un daño o de estar en peligro. Es la vulnerabilidad o amenaza a que ocurra un evento y sus efectos sean negativos y que alguien o algo puedan verse afectados por él. Cuando se dice que un sujeto está en riesgo, es porque se considera se encuentra en desventaja frente a algo más, bien sea por su ubicación o posición; además de ser susceptible a recibir una amenaza sin importar cuál sea su índole (29).

Factores de Riesgos Psicosociales

Son condiciones laborales que pueden afectar negativamente el bienestar, el entorno laboral y la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos, como reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, el estrés y de comportamiento negativos (29).

Desempeño Laboral

Se refiere a como un individuo realiza sus tareas y responsabilidades en su puesto de trabajo y se evalúa en términos de eficiencia, calidad, productividad y cumplimiento de objetivos (30)

2.4. Hipótesis

Ha: Existe relación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Ho: No existe relación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

2.5. Variable

Variables 1: Factores de riesgos psicosociales con sus dimensiones: Familiar, social y económico.

Variable 2: Desempeño laboral

2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores de riesgo psicosociales	Son las situaciones y condiciones del trabajo que están relacionadas con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los que pueden afectar en forma positiva o negativa el bienestar y la salud (29).	Se evaluó mediante el instrumento de factores de riesgo psicosociales para determinar el nivel de riesgo psicosocial	Familiar	Relación entre el trabajador y los miembros de su familia.	- Bajo (13,0-17,7) - Medio (17,8-24,2) - Alto (24,3-32,3)	Ordinal
			Social	Relación del trabajador con su entorno, amigos, vecinos, pares.		
			Económico	Disponibilidad del trabajador para solventar actividades recreativas, gastos en el hogar		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Nivel de ejecución del trabajador alcanzado en consecución de sus objetivos en la organización (30).	Se evaluó mediante un instrumento sobre el nivel de desempeño laboral	Sistema de Recompensas	Incentivos y bonificaciones Reconocimiento no monetario Oportunidades de crecimientos Beneficios laborales	Alto (71-105)	Ordinal
			Habilidades Blandas	Comunicación efectiva Trabajo en equipo Liderazgo Manejo de conflictos	Regular (50-70)	
			Percepción de su trabajo	Condiciones del trabajo Autonomía y participación Condiciones laborales.	Bajo (21-49)	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue descriptiva porque buscó describir cómo se comportan las variables en estudio factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en un contexto determinado (Universidad Nacional de Cajamarca) en una población delimitada y conocida (trabajadores administrativos Facultad Ciencias de la Salud) (31).

Correlacional se explicó la relación entre las variables de acuerdo al requerimiento de los objetivos del estudio (Hernández-Sampieri, 2018). (31)

3.1.2. Diseño de Investigación.

Es un estudio de diseño transversal porque se aplicó el instrumento en un momento específico. Cuantitativo porque permitió recopilar y analizar los resultados para responder a la pregunta de investigación y comprobar la hipótesis, así como obtener y evaluar la información utilizando un enfoque estadístico con la posibilidad de generalizar los resultados a poblaciones más amplias (31).

3.2. Área de estudio

La Universidad Nacional de Cajamarca; se encuentra en el distrito, provincia y departamento de Cajamarca, es una institución pública licenciada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, ubicada en la avenida Atahualpa 1050 de la ciudad de Cajamarca, Perú. Es la principal institución académica dedicada a la formación profesional, la investigación y responsabilidad social en el departamento de Cajamarca. Cuenta en la actualidad con un total de 23 carreras profesionales, en 10 facultades, siendo una de ellas la Facultad de Ciencias de la Salud, que es una dependencia académica comprometida con la formación profesional, la

proyección del conocimiento con responsabilidad social y la investigación para el desarrollo científico en salud, tanto en el ámbito nacional como internacional sustentado en los principios de la universidad de acuerdo al estatuto de la UNC las facultades tienen autonomía académica, de investigación y administrativa es en esa área donde se desempeña al personal administrativo que realiza actividades coadyuvantes a la función académica e investigativa.

3.3. Población, Muestra:

La población: Estuvo conformada por los trabajadores administrativos que laboran en la Facultad Ciencias de la Salud que en su totalidad son 35, y que están distribuidos en las diferentes escuelas profesionales, departamentos académicos, unidades administrativas y laboratorios de la Facultad Ciencias de la Salud, dicha población fue recaudada de la oficina de Escalafón de la Universidad Nacional de Cajamarca.

La muestra está conformada por la población compuesta por los 35 de trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud.

3.4. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Se consideró todo el personal administrativo que están laborando en las diferentes áreas académicas y administrativas de la Facultad Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Cajamarca y que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que se nieguen a participar o no firmen el consentimiento informado, en cumplimiento con los principios éticos de confidencialidad y voluntariedad en la investigación.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas. Se utilizó la entrevista estructurada, la que fue aplicada a todos los participantes se les hizo las mismas preguntas, con la formulación y en el mismo orden,

de tal manera que el estímulo fue igual para todos los entrevistados y se garantizó que la variedad y disposición de las preguntas no alteren las respuestas, así mismo tuvieron la misma libertad para manifestar sus respuestas.

Instrumentos de la recolección de datos

Se utilizó como instrumento, el cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales, elaborado y validado por Vargas M. (2010) (32), el instrumento fue aplicado a trabajadores de todas las ocupaciones. Su validez se estimó a partir de dos procesamientos estadísticos, análisis factorial y coeficientes de correlación; según el coeficiente Alfa de Cronbach se tuvo un valor de 0.880 lo que significa alto nivel de confiabilidad.

El instrumento está conformado por 31 ítems, los que se agrupan en 3 dimensiones.

Primera dimensión: Sociales, comprende los ítems 1 al 8.

Segunda dimensión: Familiares, incluye los ítems 9 al 19.

Tercera dimensión: Económicos, abarca los ítems 20 al 31.

Tiene dos opciones en respuesta dicotómica: Sí (2 pts.) y No (1 pts.). La categorización se establece de la siguiente manera. Nivel alto 44 – 62 puntos, nivel medio de 22 – 43 puntos y nivel bajo menor de 21 puntos.

El instrumento para evaluar el desempeño laboral fue el cuestionario que está conformado por 21 ítems, dicho instrumento fue modificado por Muñoz Lora, 2020 y luego adoptado para fines prácticos, tiene dos opciones en respuesta Si (2 pts.) y No (1 pts.). La categorización se establece así: desempeño laboral alto de 30 – 42 puntos, regular de 15 – 29 puntos y bajo menos de 14 puntos

3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez del Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales, elaborado y validado por el Ministerio de Protección Social de Colombia, la Pontificia Universidad Javeriana

de Bogotá el cual fue a través del criterio de jueces donde se obtuvo un valor con un alfa de Cronbach 0,840.

La confiabilidad del instrumento fue modificada por Muñoz Lora, (Lima – 2020) donde participaron 12 trabajadores administrativos de otras facultades con similares características, de la población en estudio; la prueba correspondiente fue para dar confiabilidad al cuestionario factores de riesgo psicosociales (31 ítems), después de procesar los resultados se obtuvo un coeficiente de KR 20 de Kuder-Richardson de valor= 0.810 el cual es bueno, seguido, para el instrumento desempeño laboral (21 ítems), se obtuvo un coeficiente de KR 20 de Kuder-Richardson de valor= 0.739 el cual es bueno en consecuencia, los instrumentos son confiables (31).

3.7. Procedimiento para la recolección de la Información

- En primer lugar, se presentó un documento a la Decana de la Facultad Ciencias de la Salud con el fin de solicitar la autorización correspondiente para entrevistar a los trabajadores administrativos con el propósito de recolectar la información necesaria para la investigación.
- Posteriormente se procedió a coordinar de manera individual con cada uno de los trabajadores administrativos a quienes se les explicó detalladamente el objetivo de la investigación en curso, con ello, se logró su aceptación para participar y se les hizo firmar el documento de consentimiento informado.
- Finalmente, se llevó a cabo la entrevista estructurada a cada trabajador, la cual tuvo una duración aproximada de 15 minutos y se realizó de acuerdo con un cronograma previamente establecido en mutuo acuerdo con los participantes.

3.8. Procesamiento y análisis de la información

Una vez aplicado el cuestionario, la información recopilada fue procesada siguiendo un procedimiento sistemático. En primer lugar, los datos fueron codificados, tabulados y organizados en una base de datos utilizando Microsoft Excel, lo que permitió estructurar la información. Para la interpretación y análisis estadístico de los datos, se empleó el software SPSS versión 25, una herramienta especializada en el procesamiento de datos cuantitativos. Los resultados obtenidos se presentaron en tablas de distribución de frecuencia, tablas simples y de doble entrada, con el propósito de describir la

información de manera clara y comprensible, luego se realizó el análisis utilizando los estudios de investigación.

3.9. Aspectos éticos de rigor científico

Autonomía, el participante otorgó su consentimiento informado, se le dio importancia a la libertad de expresión, veracidad y confidencialidad. De modo que los participantes se sienten seguros al momento de aplicar el instrumento (32).

Beneficencia, se evitó el daño y todo tipo de riesgos durante el proceso de recolección de la información (32).

Confidencialidad, se guardó el anonimato de los participantes durante el procedimiento de recolectar la información (32).

Justicia, se tuvo en cuenta el criterio de inclusión, todos los participantes tuvieron la misma oportunidad de participar en el estudio (32).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados, análisis y discusión

Tabla 1: Factores de Riesgo Psicosociales en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	N°	%
Bajo	07	22,0
Medio	12	34,4
Alto	16	43,6
TOTAL	35	100,0

En la presente tabla se tienen los resultados de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca donde se encontró que 43,6% tienen alto riesgo psicosocial, 34,4% riesgo medio y 22,0% riesgo bajo. Estos resultados son inferiores a los reportados por Aguilar A. (2021) quien refiere que 81,3% de los participantes de su estudio evidenciaron riesgos psicosociales altos, así mismo, son reforzados por las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización internacional del trabajo (OIT), quienes refieren que al año mueren 1,9 millones de personas como resultado de accidentes, enfermedades relacionadas con el trabajo, de estas. Las enfermedades no transmisibles representaron 815 de las muertes (OMS, 2021), en ese estudio se tuvieron en cuenta 19 factores de riesgo psicosociales, incluyendo la exposición a largas horas de trabajo, contaminación del aire, riesgos ergonómicos y el ruido, de ellos, el factor de mayor riesgo fue para la jornada laboral ya que estuvo vinculada a 750 muertes (OMS, 2021).

La evidencia científica refiere que las condiciones psicosociales del trabajo pueden tener un impacto perjudicial a nivel emocional y cognitivo produciendo efectos como la ansiedad, depresión, angustia el síndrome de estar quemado, afectación de la atención y la toma de

decisiones. Así mismo, considerar que la exposición a los riesgos psicosociales repercute sobre los niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia, por lo tanto, las condiciones psicosociales adecuadas contribuyen a la salud de las personas trabajadoras y a la salud global de la institución laboral. Como se puede señalar los factores psicosociales en el entorno laboral son complejos, ya que no solo están determinados por múltiples variables del entorno de trabajo, sino que también dependen de las percepciones y experiencias individuales de cada trabajador. Además, aspectos como la organización del trabajo y las relaciones interpersonales inadecuadas pueden actuar como desencadenantes del estrés (34).

Desde la perspectiva de la Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem, estos factores pueden influir en la capacidad del trabajador para satisfacer sus propias necesidades de autocuidado. Orem plantea que el bienestar individual depende de la capacidad de la persona para cubrir sus propias demandas de salud, lo que puede verse afectado por condiciones laborales adversas. Si un entorno laboral genera altos niveles de estrés, agotamiento o insatisfacción, el trabajador puede experimentar un déficit de autocuidado, lo que compromete su bienestar físico, mental, emocional y social. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable, permitiendo a los trabajadores mantener un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su autocuidado, lo que, según Orem, es clave para preservar la salud y el bienestar general (28).

Tabla 2: Factores de Riesgo Psicosociales según dimensiones, en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	DIMENSIONES						TOTAL	
	FAMILIAR		SOCIAL		ECONÓMICOS			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	00	0,0	03	8,0	04	12,0	07	22,0
Medio	03	8,5	04	11,0	05	14,9	12	34,4
Alto	03	8,5	05	14,0	08	23,1	16	43,6
TOTAL	06	17,0	12	33,0	17	50,0	35	100,0

Con relación a la dimensión familiar los resultados sobre los factores de riesgo psicosociales se encontraron que 8,5% tienen nivel medio y alto de factores de riesgos; en la dimensión social 14,0% tienen riesgo alto; 11,0% riesgo medio y 8% riesgo psicosocial bajo; y en la dimensión económicos se encontró que 23,1% tienen riesgo alto; 14,9% riesgo medio y 12% riesgo bajo; los resultados de la dimensión familiar son parecidos a los reportados por Chumpen A. (2023) quien al evaluar esta dimensión encontró que 10% del personal presentan riesgos psicosociales medio. Aunque el trabajo constituye un proceso esencial para el desarrollo de cualquier sociedad, la misma importancia tiene la familia, pues en dicho espacio se fomentan los primeros principios, valores y normas de vida que prepararán a un grupo de individuos para la convivencia en sociedad, siendo que la familia es la base de la sociedad donde las personas se forman y preparan para tener las herramientas necesarias para enfrentarse a su entorno como es el caso del trabajo, donde existen muchos factores de riesgo psicosociales que influyen en el desempeño en el trabajo.

Por lo tanto, la familia influye de manera importante en la personalidad, ya que las relaciones entre los miembros determinan valores, afecto, y modos de ser que se van analizando desde el nacimiento, así mismo es importante destacar que en la familia se tienen patrones que influyen en la conducta que se transmiten de una generación a otra. Por lo tanto, la familia es uno de los pilares importantes en la vida de cada individuo y resulta fundamental que el conductor logre establecer un equilibrio positivo entre el trabajo y su familia, la situación de la pandemia significó un reto, la gravedad de los casos, los pocos recursos para solventar, la

pérdida de uno o más familiares puso a prueba el lazo familiar y la comunicación entre los miembros

Referente a la dimensión social que tuvo que 33% representa el total, de los cuales 14% de los participantes tiene nivel alto de factores de riesgo psicosociales. Para aclarar estos resultados la Normatividad relacionada con la Seguridad y salud en el Trabajo, refiere que el trabajo cumple una función social en la sociedad, ello entendido en que el trabajo debe cumplir como objetivo el desarrollo de las capacidades físicas y mentales de los trabajadores obteniendo un nivel digno y que además contribuya a la sociedad con el trabajo que desarrolla. Aguilar V. A. (2021) encontró en su estudio que 81.3% de los participantes evidenciaron factores de riesgo altos en este rubro. Estos hallazgos nos aportan situaciones que pueden afectar el ambiente de trabajo. Ante lo cual se debe implementar una reducción y redistribución sistemática de las cargas de trabajo, para reducir los riesgos psicosociales de las cargas de trabajo, las jornadas laborales y la falta de control sobre el trabajo. Al hacer esto se mejoraría la calidad de vida laboral de los trabajadores, desde una mirada social.

Respecto a la dimensión económica se encontró que 50,0% de los participantes corresponde a esta dimensión, de los cuales 23,1% perciben nivel alto de factores de riesgos psicosociales. Estos resultados son diferentes a los encontrados por Vásquez G. (2023) quien determinó que 70% de los participantes del estudio tienen factores de riesgo psicosociales económico alto. Frente a estos resultados se puede señalar que los factores de riesgo psicosociales presentes en el ambiente laboral son diversos y de distinta naturaleza, los que incluyen aspectos del entorno físico, de organización y sistema de trabajo, así como el tipo de relaciones entre los individuos dentro de la institución.

El trabajo es una condición fundamental de la vida humana y un pilar esencial en la economía, ya que no solo garantiza el sustento de las personas, sino que también les proporciona habilidades y conocimientos clave para comprender y enfrentar los desafíos del ámbito laboral. Uno de los principales factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores es la dimensión económica, la cual impacta directamente en su bienestar. Las dificultades económicas pueden generar estrés y afectar el estado de ánimo, ya que muchas personas perciben la inestabilidad financiera como una pérdida de oportunidades y expectativas dentro de la sociedad. Además, la necesidad de cubrir gastos básicos, como alimentación, vestimenta y otros requerimientos esenciales, puede llevar a la búsqueda de

créditos o préstamos, lo que a su vez repercute en la economía familiar. Por ello, la estabilidad económica no solo influye en la calidad de vida de los trabajadores, sino también en su desarrollo.

Tabla 3: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

DESEMPEÑO LABORAL	N°	%
Bajo	12	33,6
Regular	18	52,3
Alto	05	14,1
TOTAL	35	100,0

En esta tabla se reportan los resultados obtenidos de la variable desempeño laboral, de los cuales 52,3% representa nivel regular, 33,6% percibe en un nivel bajo y 14,1% lo considera nivel alto, el reporte de los resultados de la variable desempeño laboral, se obtuvo que 52,3% de los trabajadores administrativos tienen un desempeño laboral regular, estos resultados son superiores a los reportados por Martínez D. D. (2021) quien encontró que 23,6% tienen de desempeño laboral regular; Flores O.E. (2018) encontró que las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral diario.

Por lo que se hace necesario tener claro que cuando se trata de esta variable, se está refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización, donde entra en juego sus competencias profesionales, sus habilidades interpersonales que incide directamente en los resultados de la organización. En definitiva, se trata de cómo el empleado hace su trabajo de manera positiva, acelerando los procesos, tratando bien a los usuarios, pero para lograr todo esto se hace necesario que la empresa ofrezca las condiciones que requiere el trabajo como ambientes con buena iluminación y libre de riesgos, equipo y materiales necesarios para el buen desempeño.

Respecto al reporte sobre los resultados de la variable desempeño laboral, se muestran los datos porcentuales respecto a la dimensión recompensas, donde se encontró que 13,0% de los encuestados la perciben regular desempeño laboral, estos resultados son semejantes a los reportados por Cieza R. y Rosillo V. O. (2020) quienes concluyen que la medición del nivel de desempeño laboral en la dimensión recompensas se encontró nivel moderado, así mismo, Ortiz (2022), destacó que el modelo de recompensas a los trabajadores ofrece niveles medios en cuanto a desempeño laboral sin embargo recomienda que se redacte el

modelo y se implementen mejoras para favorecer el vínculo laboral de los empleados y así mejorar el desempeño laboral en más del 90% de los empleados de la empresa.

Los resultados de la tesis evidenciaron un nivel de compromiso moderado por parte de los trabajadores en relación con el cumplimiento de las metas institucionales. Este limitado nivel de compromiso se atribuye, en gran medida, a la falta de reconocimiento e incentivos por parte de los gestores, quienes no demuestran un interés activo en motivar a los empleados por su buen desempeño o por los logros alcanzados a nivel organizacional. La ausencia de incentivos y reconocimiento impacta directamente en el desempeño laboral, ya que los trabajadores perciben una falta de valoración de sus esfuerzos, lo que genera desmotivación y disminuye su sentido de pertenencia con la institución.

Además, los empleados señalan que rara vez se promueve el trabajo en equipo como una estrategia para alcanzar los objetivos propuestos. En este contexto, la falta de estrategias de motivación y liderazgo efectivo repercute negativamente en la productividad y el clima laboral, evidenciando la necesidad de implementar políticas de gestión que fortalezcan la motivación, el reconocimiento y el trabajo en equipo como factores clave para mejorar el desempeño.

Ante esta situación, es fundamental implementar estrategias efectivas que fomenten la motivación del personal y su integración plena en la institución. Un entorno laboral que promueva el compromiso y la satisfacción de los trabajadores influye directamente en su desempeño y participación activa en los objetivos organizacionales. Para lograrlo, es necesario establecer un sistema de recompensas que incentive el esfuerzo y la dedicación de los empleados, manteniéndolos comprometidos, satisfechos y leales a la institución. Estas recompensas pueden adoptar diversas formas, desde incentivos económicos hasta reconocimiento. Asimismo, la incorporación de premios y concursos en la cultura organizacional puede fortalecer el sentido de pertenencia y estimular la creatividad e innovación dentro del equipo de trabajo. Al valorar y reconocer el desempeño, se genera un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sienten motivados a mejorar continuamente y contribuir al crecimiento.

Tabla 4: Desempeño laboral según sus dimensiones de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Desempeño Laboral	Dimensiones						Total	
	Sistema de Recompensas		Habilidades Blandas		Percepción del Trabajo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	02	05,7	01	03,1	02	04,3	05	14,1
Regular	04	11,0	08	23,8	06	17,5	18	52,3
Alto	04	11,0	04	11,9	04	11,7	12	33,6
TOTAL	10	27,7	13	38,8	12	33,5	35	100%

En la tabla 4 se reportan los resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral, donde se muestran los datos porcentuales respecto a la dimensión sistemas de recompensas donde se obtuvo 27,7%, de los cuales 11,0% de los encuestados perciben nivel alto y regular respectivamente y 5,7% nivel bajo, estos resultados son parecido a los reportados por Cachay M. y Torres M. (2021) quien encontró en su estudio que 69,4% considera al sistema de recompensas como excelente, mientras que 30,6% posiciona las recompensas percibidas en el nivel regular (22). La alta competitividad entre instituciones ha llevado a distintas organizaciones públicas como la Universidad a buscar nuevas formas de incentivar y recompensar el desempeño, conscientes de que son factores importantes para el éxito y la diferenciación, ante lo cual se hace necesario, determinar la necesidad de implementar un sistema de recompensas monetario (racionamiento), con la finalidad de cubrir las necesidades básicas y de reconocimiento para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, el actual desempeño laboral, caso contrario la motivación y desempeño laboral, disminuiría aún más limitando un desempeño eficiente y un clima de cooperación y compromiso.

Referente a la dimensión habilidades blandas y se encontró un valor 38,8% de los cuales 23,8% percibe un nivel regular, 11,9% nivel alto y 3,1% nivel de desempeño laboral bajo. Destacando que 23,8% que tienen un nivel regular de las habilidades blandas, lo que se refuerza con lo referido por Estefani A. y Contreras L. (Huancayo – 2021) quien refiere que sus resultados demuestran que las habilidades blandas son las responsables de al menos 70%

del éxito laboral señalando que las habilidades blandas se relacionan con el desempeño laboral.

Cabe destacar que las habilidades blandas son un conjunto de conocimientos (saber), habilidades (poder) y actitudes (querer) que se relacionan con el desempeño de los individuos en un entorno organizativo concreto y son las claves a la hora de liderar los procesos con éxito. Ante ello es necesario destacar que las habilidades blandas son importantes porque nos permiten hacer frente a una determinada situación al analizar, entender, planificar y desarrollar tareas para alcanzar ciertos objetivos. CONFIEP (Perú – 2019) refiere que las habilidades blandas son todos los atributos que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva (34). Estas habilidades permiten el trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del estrés, liderazgo, comunicación, entre otros, pero para lograr todo, ello se hace necesario que las unidades administrativas estén implementadas con equipos, modernos y los trabajadores estén capacitados y actualizados.

Respecto a la dimensión percepción del trabajo se tuvo 33,5% de los cuales 17,5% de los encuestados lo consideran en un nivel regular, 11,7% lo señala en un nivel alto y 4,3% percibe en un nivel bajo. Estos resultados son diferentes a los reportado por Zapata (2021) quien reportó que el nivel de percepción del trabajo percibido por los trabajadores corresponde a 43% a la categoría positiva, mientras que 30% corresponde al nivel indiferente y 27% de estos trabajadores valoró negativa su percepción (35).

Los resultados indican una actitud mayormente favorable hacia la modalidad de trabajo a distancia, lo que sugiere una disposición positiva del personal para el cumplimiento de sus funciones e incluso una preferencia por esta modalidad sobre otras formas de trabajo. No obstante, es importante señalar que un grupo significativo de la población evaluada muestra indiferencia respecto a la modalidad laboral en la que se desempeña. Asimismo, se observará que cerca de una cuarta parte de los asesores no están a favor del trabajo remoto, lo que podría influir en el desempeño de sus funciones y en los resultados obtenidos.

Desde el enfoque de la Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem, la preferencia o resistencia hacia el trabajo a distancia puede estar relacionada con la capacidad del trabajador para satisfacer sus necesidades de autocuidado en este entorno. Orem plantea que el bienestar

individual depende de la capacidad de la persona para gestionar su propia salud y equilibrio, lo que puede verse afectado por factores como la carga laboral, el aislamiento social o la falta de estructura en el trabajo remoto.

Por ello, aquellos trabajadores que encuentran beneficios en esta modalidad experimentan un mayor nivel de autonomía y control sobre sus condiciones laborales, favoreciendo su bienestar. En contraste, quienes no se sienten cómodos con el teletrabajo pueden enfrentar dificultades para mantener una rutina estructurada, equilibrar sus responsabilidades personales y laborales, o satisfacer sus necesidades de interacción social y apoyo organizacional, lo que podría generar un déficit de autocuidado. Por ello, es fundamental que las organizaciones consideren estos factores al diseñar estrategias de trabajo remoto, garantizando condiciones que favorezcan el bienestar y el desempeño de los trabajadores en función de sus necesidades individuales.

Tabla 5: Factor de riesgo psicosocial según dimensión familiar y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Factor de riesgo psicosociales		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Familiares	Bajo	N°	01	04	02	07
		%	1,0	12,7	06,3	20,0
	Medio	N°	03	06	04	13
		%	8,0	17,4	11,0	36,4
	Alto	N°	02	08	06	16
		%	5,0	23,2	15,4	43,6
Total	N°	05	18	12	35	
	%	14,1	52,3	33,6	100,0	

En la tabla 5 se observa que 43,6% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud perciben un alto nivel de factores de riesgo psicosocial en la dimensión familiar, de los cuales el 23,2% presenta un desempeño laboral regular. Por otro lado, 36,4% de los participantes reportan un nivel medio de factores de riesgo psicosocial en la dimensión familiar, y dentro de este grupo, 17,4% tiene un desempeño laboral regular. Finalmente, 20% de los trabajadores considera que los factores de riesgo psicosocial en la dimensión familiar son bajos, y de estos, 12,7% presenta un desempeño laboral regular.

Estos resultados son diferentes con los hallazgos de Monar A. (2022) quien encontró que los participantes muestran factores de riesgo psicosociales en niveles desfavorables y que influyen en el desempeño laboral, así mismo Aguilar A. (2021) evidencia que 81,3% tienen factores de riesgo alto y 52,1% ubicados en un nivel bajo de desempeño laboral concluyendo que los factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con el desempeño laboral según la correlación de Spearman ($Rho=0.886$) Lo que significa que cuando se incrementa el riesgo psicosocial, los niveles de desempeño laboral disminuyen.

Estos resultados nos indican que en los trabajadores se presentan conflictos de roles entre la familia y el trabajo aumentando el estrés en los trabajadores y llevarlos a intensificar comportamientos de retiro progresivo del empleo exacerbando el deseo de abandonar la institución, o de solicitar permiso en forma constante (Rhnima et al., 2014).

Los resultados obtenidos indican que los trabajadores enfrentan conflictos entre sus responsabilidades familiares y laborales, lo que incrementa sus niveles de estrés y propicia conductas de desvinculación progresiva del empleo. Esta situación se evidencia en un creciente deseo de abandonar la institución o en la solicitud recurrente de permisos, afectando tanto el desempeño individual como el funcionamiento colectivo.

Desde la perspectiva de la teoría del autocuidado, propuesta por Dorothea Orem, es esencial que los trabajadores mantengan un equilibrio entre sus obligaciones laborales y su bienestar personal, implementando estrategias de autocuidado, como la gestión del tiempo, regulación del estrés y el establecimiento de límites entre el trabajo y la vida personal, para evitar el agotamiento emocional y la insatisfacción laboral.

Tabla 6: Factores de riesgo psicosociales según la dimensión social y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Factores de Riesgo		Psicosocial	Desempeño Laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Sociales	Bajo	N°	01	06	02	09
		%	01,7	16,6	04,5	21,8
	Medio	N°	05	01	05	11
		%	14,9	02,3	09,0	32,7
	Alto	N°	04	07	05	16
		%	11,7	19,9	13,8	45,5
Total	N°	10	13	12	35	
	%	27,7	38,8	33,5	100,0	

En esta tabla se muestran los resultados de los factores de riesgo según la dimensión social y desempeño laboral, donde que 19,9% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, perciben factores de riesgo psicosocial en la dimensión social tienen nivel alto de riesgo, con un desempeño laboral clasificado como regular. Además, 14,9% de los colaboradores administrativos reportan un nivel de riesgo psicosocial medio en la dimensión social y un desempeño laboral de nivel bajo. Por último, 16,6% de los participantes indican un nivel bajo de factores de riesgo psicosocial en la dimensión social y desempeño laboral a nivel regular.

Según la Organización Mundial de la salud los factores sociales son las condiciones del trabajo y las relaciones entre los trabajadores que afectan la salud, el clima organizacional, las relaciones interpersonales, la cultura empresarial, así como al liderazgo y gestión, dando lugar a un bajo el desempeño laboral (36). Como se puede entender, estas condiciones se refieren al ambiente físico y emocional en el que se desarrolla el trabajo, así como la interacción entre los trabajadores, lo implica que se debe ofrecer un espacio laboral seguro y un equipo de trabajo unido que genere mayor bienestar, todo ello da un impacto positivo en la salud de los trabajadores, pero si se tiene un ambiente laboral negativo puede causar estrés, ansiedad y agotamiento, afectando la salud mental y física de los trabajos. Esto se da

cuando se tienen jornadas excesivas sin descanso pueden llevar al "burnout" o síndrome de desgaste profesional.

por lo tanto, la complejidad de los factores psicosociales en el trabajo se debe a que incluyen tanto las condiciones laborales como la percepción y experiencia individual de cada trabajador. Además, estos factores no solo dependen del entorno laboral en sí, sino también de cómo cada trabajador los percibe y experimenta. Es decir, dos personas pueden enfrentar las mismas condiciones laborales, pero reaccionar de manera diferente según su personalidad, expectativas y contexto personal, por esta razón, el impacto de los factores psicosociales es complejo y debe analizarse considerando tanto el ambiente de trabajo como la realización de la tarea.

Según la teoría del Autocuidado, un trabajador que practica el autocuidado, a través de una alimentación adecuada, descanso suficiente y manejo del estrés, tendrá mayor energía, concentración y estabilidad emocional. Esto se traduce en un mejor desempeño laboral, mayor productividad y una reducción del absentismo por problemas de salud. Además, el autocuidado mejora las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo, ya que una buena salud emocional favorece la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. También ayuda a desarrollar resiliencia ante la presión laboral, evitando el agotamiento. Por otro lado, la falta de autocuidado puede generar fatiga, estrés crónico y enfermedades, lo que afecta la eficiencia y la calidad del trabajo. En este sentido, las instituciones pueden fomentar el autocuidado ofreciendo espacios saludables, promoviendo pausas activas y brindando programas de bienestar.

Tabla 7: Factores de riesgo psicosocial según dimensión económica y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Factores de Riesgo Psicosociales		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Económicos	Bajo	N°	03	02	04	09
		%	08,1	05,8	11,1	25,0%
	Medio	N°	02	05	02	09
		%	05,0	14,5	05,5	25,0%
	Alto	N°	05	07	06	18
		%	13,8	19,6	16,6	50,0%
Total		N°	10	13	12	35
		%	27,7	38,8	33,5	100,0

En esta tabla se encontró que, en la Facultad de Ciencias de la Salud, 11,1% de los trabajadores administrativos perciben factores de riesgo psicosocial en la dimensión económica a un nivel bajo, mientras que su desempeño laboral se clasifica como alto. Por otro lado, 14,5% de los participantes administrativos reportan un nivel medio de factores de riesgo psicosocial en la dimensión económica y un desempeño laboral de nivel regular. Finalmente, 19,6% de los trabajadores indican que perciben factores de riesgo psicosocial en esta dimensión a un nivel alto, y su desempeño laboral a nivel regular. Estos resultados son reforzados por los reportados por Chumpen A. (2023) quien encontró una relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral, presentando un efecto del 70%.

En todo trabajo existen una serie de factores referentes a la institución que son decisivos para la realización personal del trabajador y dentro de ellos están los factores psicosociales en su dimensión económica que se producen entre el trabajo y las personas, estas interacciones influyen en el rendimiento del desempeño laboral y por tanto en la salud. Sin lugar a dudas la crisis económica que se está viviendo, con la incertidumbre que conlleva, está sin duda generando un aumento del riesgo psicosocial.

El estudio de los factores de riesgo psicosociales en la dimensión económica resulta fundamental a la hora de establecer salarios y evaluar la productividad del trabajo implica que todas las personas tenga oportunidad para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal que favorezcan la integración social, todo esto implica implementar programas de formación para los trabajadores, adoptar medidas de satisfacción laboral y antidiscriminatorias o abordar procesos de negociación y resolución de conflictos.

La teoría del autocuidado considera que un trabajador que cuida su salud física y mental es más eficiente, mantiene un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral, y se adapta mejor a los desafíos del trabajo. Esto puede traducirse en mayores oportunidades de crecimiento, estabilidad financiera y acceso a mejores condiciones. Además, las instituciones que promueven el autocuidado, mediante programas de bienestar y un ambiente de trabajo saludable, logran empleados más comprometidos, reducen el ausentismo y aumentan la productividad, generando un impacto positivo tanto en la vida familiar del trabajador.

Tabla 8: Factores de Riesgo Psicosociales y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Factores de Riesgo Psicosociales		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Bajo	F	02	03	02	07
	%	3,5	9,8	8,7	22,0
Medio	F	03	05	05	13
	%	5,3	16,0	13,1	34,4
Alto	F	03	08	05	16
	%	5,3	26,5	11,8	43,6
Total	F	08	15	12	35
	%	14,1	52,3	33,6	100,0

En la Tabla 8, se tienen los resultados con 43,6% de trabajadores administrativos evidenciaron factores de riesgo psicosociales alto y de ellos 26,5% tienen desempeño laboral regular, lo que significa que cuando se incrementa el riesgo psicosocial, los niveles de desempeño laboral disminuyen. Estos resultados son diferentes a los reportados por Aguilar V.A. (2021) quien encontró que 81,3% de trabajadores evidenciaron factores psicosociales alto y de éstos el desempeño laboral ubicado en un nivel bajo con 52,1%, concluyendo que el factor de riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Cabe destacar que los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral, se constituyen en un problema de salud pública, debido a que cuando no se tiene las condiciones adecuadas en el lugar de trabajo se incrementan las enfermedades en el personal administrativo, las que pueden ser cada vez más graves debido al incremento de riesgos, implicando un incremento de las alteraciones óseo, musculo articulares, especialmente en aquel personal que realizan esfuerzos físicos, malas posturas, actividades repetitivas. Por lo que, se ha creído conveniente abordar estos temas buscando relacionar las variables factores de riesgo psicosociales y el desempeño en el personal administrativo de la Facultad Ciencias de la salud.

Según el coeficiente de correlación de r de Pearson expresó una fuerte relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral, con valor de $\text{Sig.} = 0.000$; es menor a 0.05 , por lo tanto, se rechaza H_0 , y se señala que existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2024.

Los resultados de Chumpen E. A. (2023) revelan correlación positiva entre riesgos psicosociales y desempeño laboral, indicando una relación directa y destaca la importancia de abordar los factores psicosociales para mejorar el rendimiento laboral. Estos resultados, según la teoría del autocuidado, propuesta por Dorothea Orem, quien establece que las personas tienen una responsabilidad fundamental de cuidar de su propia salud, lo que implica tomar decisiones saludables para mantener el bienestar físico, mental y emocional. Esta teoría se puede conectar con la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de la siguiente manera: “Autocuidado y bienestar psicológico”. El autocuidado promueve un equilibrio emocional y psicológico, lo cual es esencial para la salud mental. Cuando los empleados practican el autocuidado, son capaces de manejar mejor el estrés, la ansiedad y otros factores emocionales, lo que mejora su bienestar general. Un estado emocional saludable, a su vez, influye positivamente en su capacidad para rendir de manera eficiente en el trabajo.

CONCLUSIONES

1. Referente a los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud es alto
2. En cuanto a los factores de riesgos psicosociales según dimensiones se encontró: dimensión familiar se encontró que la mayoría tienen riesgo entre medio y alto; dimensión social y económico la mayoría tienen riesgo alto.
3. Respecto al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad ciencias de la salud se encontró que la mayoría tienen regular desempeño laboral.
4. Referente al desempeño laboral según dimensión se encontró que en sistema de recompensas, habilidades blandas y percepción del trabajo la mayoría tienen regular desempeño laboral.
5. Sobre la relación de los factores de riesgo psicosociales en la dimensión familiar, social y económica con desempeño laboral se encontró que la mayoría tienen alto riesgo y desempeño laboral regular.
6. Sobre la relación de los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral según el coeficiente r de Pearson se encontró fuerte relación entre las variables con un valor de Sig. = 0.000 menor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

A la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Cajamarca

- Implementación de un programa de capacitación dirigido al personal administrativo, enfocado en la identificación y gestión de los factores de riesgos psicosociales para promover el aprendizaje de estrategias preventivas que favorezcan un ambiente laboral saludable y, por ende, contribuyan al desarrollo de un desempeño laboral óptimo. Este programa debe incluir, entre otros aspectos fundamentales, la evaluación periódica de la carga laboral en los trabajadores para asegurar una distribución equitativa y razonable de tareas.
- Promover la salud mental de los trabajadores, mediante la creación de canales de apoyo psicológico accesibles, y la mejora de la comunicación organizacional, garantizando la existencia de mecanismos transparentes y eficaces para la retroalimentación y resolución de conflictos.

A la Escuela Académico Profesional de Enfermería.

- Motivar a los estudiantes para continuar realizando estudios sobre factores de riesgos psicosociales en entidades públicas y privadas para incrementar los conocimientos en el tema y así realizar futuras intervenciones con el propósito de evitar complicaciones durante el desempeño laboral de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Jefferson, V. V. (2018). Diagnóstico de Factores de Riesgos Psicosociales y propuesta de un Plan de Mejora en la empresa Franco Granda Dimalvid Cía. Ltda. Quito, Pichincha, Ecuador.
2. Organización de la Salud (OMS), La salud mental en el trabajo disponible en https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw-ai0BhDPARIsAB6hmP4vCZuWZsAZp7P5iNwLfi1mmJ-ukS6U836aESCEEr-fPz1JM9OJ1kMaAnC3EALw_wcB
3. Valenciana, E. (2019). Exigencias psicológicas. Citado 29 de enero 2025. Disponible en: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/552-exigencias-psicologicas.html>.
4. Guillén, C. (2018). La Gestión del Estrés y de los Riesgos Psicosociales en el trabajo. Recuperado de: <https://ezproxy.ecci.edu.co:2111/ehost/detail/detail?vid=4&sid=ccd68940-650b4496aa21be5bb96d2b06%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmci9ZXMmc210ZT1laG9zdC1saXZl#AN=112410955&db=fua>
5. Pullupaxi, P. (2018). Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del sector público a. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17261/1/T-UCE-0007-CPS-002P.pdf>
6. García, M. Torrano, F. & García, G. (2018). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en docentes de universidades online. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/180/18062047018/html/>
7. Organización Mundial de la Salud (OMS) Salud y seguridad en el Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/omsoit-casi-2-millones-de-personas-mueren-cada-ano-por-causas-relacionadas>.
8. A. Gómez, Evaluación de la Satisfacción Laboral Enfermera en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín, España, 2019.
9. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias. Ginebra: (https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm, (consultado el 06 de julio de 2024)

10. Organización Mundial de la Salud. Factores sociales de la salud. Consultados el 20 de marzo 2025. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud>.
11. Ministerio del Trabajo y el Empleo. (2016) Ley de Seguridad y Salud del Trabajo N° 29783. Decreto Supremo N.º 005-2012-TR. Lima.
12. Rodríguez-Marulanda, Karina Patricia, & Lechuga-Cardozo, Jorge Isaac. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EAN, (87), 79-101. México. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
13. Morales Ordoñez Bibiana Alexandra, Solano Peláez José Luis (2023). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca – Ecuador. Revista RUNAS. Journal of education & culture.
14. Flores Ostos, Eliana Domitila. (2018). Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores de la Financiera Crediscotia – Huaraz. Tesis de Posgrado. Universidad San Pedro. Chimbote, Huaraz.
15. Estefani Chaca Aydee Oliveros y Contreras Tito Lisedt Ana (Huancayo – 2021) Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. Escuela de Posgrado Maestría en recursos humanos y gestión organizacional. Universidad Continental.
16. Martínez Diaz Diana Esmeralda (Ica - 2021). Riesgos Ergonómicos y Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Chíncha, 2021” Facultad de Ingeniería Ciencias y Administración Programa Académico de Ingeniería Industrial. Universidad Autónoma de Ica.
17. Rabanal-León, H., Yupari-Azabache, I. y Aguilar-Sánchez, P. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. South Florida Journal of Development, 2 (1), 610-622. DOI:10.46932/sfjdv2n1-044
18. Medrano, G., Paredes, M., Ramírez, M., & Ramírez, E. (2021). Incidencia de los Factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma. Gaceta Científica, 7(3), 109-114. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1137>
19. Vásquez Abatte Gerson Alexander (2023). “Factores Psicosociales en el Desempeño Laboral de Docentes en Instituciones Educativas Públicas de Lima” Universidad Científica del Sur. “

20. Chumpén Elera Amelia Celinda (2023) Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, 2023. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1728>
21. García Sánchez Virginia Rosa (2023). Factores Psicosociales y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud Cajamarca para Optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Mención: Salud Presentada por: M.Cs. Universidad Nacional de Cajamarca Escuela de Posgrado.
22. Banegas-Vizuet M. y Escobar-Zabala O. Gestión de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo (2023), disponible en: <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/152>
23. Ministerio de Salud. (2020). Cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto de COVID-19. Lima: MINSA. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
24. Organización Internacional de Trabajo (OIT) (3013). La prevención de las enfermedades profesionales. Ginebra. Suiza.
25. Polanco-Martínez Andrés Lisímaco y García-Solarte Mónica. Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Revista Libre Empresa, 14(1), 111-131 <http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>
26. Sánchez Henríquez. J. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Revista Pensamiento y Gestión: 2012
27. Cachay Figueroa Mery Jhovana; Torres Ayala Marlit Gisela (Lima - 2021) Sistema de Recompensas y Desempeño Laboral del Trabajador de una Empresa de Tercerización, Lima 2021” para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Facultad de Administración y Negocios Administración de Empresas Tesis.
28. Orem Dorothea. El autocuidado en Enfermería del paciente. Diario Independiente de contenido Enfermero. ISSN 2530-4518. Consultado 20 de marzo 2025, disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-importancia-de-la-enfermeria-en-el-autocuidado-del-paciente-ddimport-034972/>
29. Vargas Monroy, A. M. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Fondo de Riesgos Laborales - Ministerio de la Protección Social –

Colombia (2010). Disponible en: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

30. Andrea G. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Digital Publisher. 2019. 75
31. Hernández -Sampieri R. Metodología de la investigación. Las rutas, cualitativa, cuantitativa y mixta. 1ra Edición, Editorial Mc Graw Hill Education. México. 2018.
32. Noroña A, Alcázar N, Malpica P, aplicabilidad de los criterios de rigor y ético en la investigación cuantitativa. Rev, ciencias médicas (Revista en el internet) 2012 jun 12 (3). 263 – 274. (Citado 10 de julio 2024), disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/qui/v12n3/v12n3a06>

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:, he sido informada/o sobre el contenido del cuestionario por lo que a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el estudio de investigación titulado: “Factores de Riesgo Psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional de Cajamarca, 2024”, habiendo sido informada/o de los objetivos y teniendo confianza plena de que la información que se obtenga será solo y exclusivamente para fines del estudio en mención, además confío en que la investigadora utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad. Por tal motivo doy mi consentimiento para que puedan recoger datos para el tema de investigación, y procederé a responder los cuestionarios en forma voluntaria.

FIRMA DE LA PARTICIPANTE

N° DNI:

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores de riesgo psicosociales busca conocer su opinión sobre aspectos de su vida familiar y personal. Le agradecemos que usted se sirva a contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted dé al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que refleje su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial. Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque solo una respuesta. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Si= 1 No= 0

Sociales		Si	No
1	Es fácil transportarse entre mi casa y el trabajo		
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo		
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo		
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo		
5	Me queda tiempo para actividades de recreación		
6	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar		
7	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar		
8	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos		
Familiares			
9	Tengo buena comunicación con las personas cercanas		
10	Las relaciones con mis amigos son buenas		
11	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas		
12	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas		
13	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas		
14	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan		
15	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo		
16	La relación con mi familia cercana es cordial		
17	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar		
18	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa		
19	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo		
Económicos			
20	La zona donde vivo es segura		

21	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia		
22	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden		
23	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones		
24	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte		
25	Las condiciones de mi vivienda son buenas		
26	En mi vivienda hay servicios de agua y luz		
27	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero		
28	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo		
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos		
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar		
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar		

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL (Muñoz y Lora, 2020)

INSTRUCCIONES: Las preguntas a continuación abordan la valoración de la labor en la institución. Exhortamos leer con atención las preguntas y marcar con un aspa (X) en la respuesta que se ajuste mejor a su persona, teniendo en cuenta la respuesta siguiente:

Sí = 1 No = 0

N°		Sí (2 Pts.)	No (1 Pts.)
1	¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?		
2	¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de la institución?		
3	¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de los equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?		
4	¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?		
5	¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para el cumplimiento de las tareas establecidas?		
6	¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?		
7	¿El área de bienestar personal ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?		
8	¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?		
9	¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?		
10	¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?		
11	¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?		
12	¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?		
13	¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?		
14	¿La oficina de administración implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?		
15	¿Los jefes promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en las áreas administrativas?		
16	¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de las áreas administrativas?		
17	¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas administrativas en la institución?		
18	¿Recurso humano cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?		
19	¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, contemplando que se cumplen labores de riesgo?		

20	¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?		
21	¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?		

	Alto	Medio	Bajo
Desempeño laboral a nivel general	30 - 42 pts.	15- 29 pts.	< 14 pts.

ANEXO 4

Relación entre los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores administrativos

X/Y	R de Pearson	Desempeño laboral
Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	-0.840
	Sig.	0.000

Valor $r = -0.840$, valor alto y negativo, a mayor riesgo de factores psicosociales menor desempeño laboral y viceversa a menor riesgo de factores psicosociales mayor desempeño laboral.

MILAGROS ELIZABETH CORREA CIRIACO

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA...

 My Files

 My Files

 Universidad Nacional de Cajamarca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:471121729

Fecha de entrega

1 jul 2025, 4:26 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 jul 2025, 4:33 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS - MILAGROS CORREA CIRIACO.docx

Tamaño de archivo

126.2 KB

53 Páginas

13.747 Palabras

78.311 Caracteres

22% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 30 palabras)
- ▶ Trabajos entregados

Fuentes principales

- 22%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 22% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.unc.edu.pe	7%
2	Internet	hdl.handle.net	4%
3	Internet	www.enfermeria21.com	3%
4	Internet	repositorio.unac.edu.pe	3%
5	Internet	repositorio.usil.edu.pe	<1%
6	Internet	enfermeriacies.wordpress.com	<1%
7	Internet	repositorio.cientifica.edu.pe	<1%
8	Internet	latam.redilat.org	<1%
9	Internet	documentop.com	<1%
10	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
11	Internet	repositorio.espam.edu.ec	<1%