

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental



**Evaluación de los factores de riesgos psicosociales y la
incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de
la Municipalidad Distrital de Yuracyacu**

Tesis para obtener el Título Profesional de Ingeniero Ambiental

Autores:

Emérida Noemí Meza Pérez
Abner Jesús García Castillo

Asesor:

Mg. Betsabeth Teresa Padilla Macedo

Tarapoto, mayo de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Betsabeth Teresa Padilla Macedo, docente de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Evaluación de los factores de riesgos psicosociales y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu”** de los autores Emérida Noemí Meza Pérez y Abner Jesús García Castillo tiene un índice de similitud de 17% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 15 días del mes de mayo del año 2025.



Mg. Betsabeth Teresa Padilla Macedo

ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

00160



En San Martín, Tarapoto, Morales, a 15 día(s) del mes de MAYO del año 2025 siendo las 16:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) presidente(s): Mra. Dayani Romero Vela secretario(s): Mra. Ruthy Mamani Jacinto y los demás miembros: Ing. Seyer Rengifo Arevalo Dr. Victor Hugo Muñoz Delgado y el (la) asesor(a) Mra. Betsabeth Teresa Padilla Macedo

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Evaluación de los factores de riesgos psicosociales y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yardeyacu

de(los) bachiller(es): a) Emérica Noemí Meza Pérez
 b) Abner Jesús García Castillo
 c)

conducente a la obtención del título profesional de: Ingeniero Ambiental
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(s) a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (a la) / a (los) (las) candidato(s). Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller-(a): Emérica Noemí Meza Pérez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>18</u>	<u>A-</u>	<u>Muy Bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller -(b): Abner Jesús García Castillo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>18</u>	<u>A-</u>	<u>Muy Bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior
 Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(s) a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 Presidente

 Asesor(a)

 Bachiller (a)

 Secretario

 Miembro

 Bachiller (b)

 Miembro

 Bachiller (c)

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

El agradecimiento infinito a Dios por su acompañamiento constante.

A mis padres y hermanas por su apoyo incondicional en cada fase de este largo proceso.

A las personas y amigos que formaron parte de mi vida y me motivaron para seguir adelante.

Abner Jesús García Castillo

El agradecimiento infinito a Dios por la sabiduría y fortaleza.

A mis padres Jarma y Francisco por su gran amor y por creer en mí en todo momento.

A mis hermanas Cynthia, Erika y Valery, por entregar un poco de sí al apoyarme en los 5 años de estudio.

A mi hermano Jairo por el impulso y motivación.

A mis amados sobrinos.

A Thomas por su compañía y amistad incondicional.

A los que me abrieron las puertas sin haberme conocido: Sandrita, Aldo y Patricia.

Emérida Noemí Meza Pérez

ÍNDICE

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	2
ACTA DE SUSTENTACIÓN	3
AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA.....	4
ÍNDICE	5
Resumen.....	6
1. Introducción. -	7
2. Metodología. -	8
3. Resultado y Discusión:.....	10
4. Conclusiones.....	13
5. Limitaciones y recomendaciones.	14
6. Referencias bibliográficas	14
7. Figuras y tablas	16
7.1. Figuras.....	16
7.1. Tablas.....	16
ANEXOS.....	17
EVIDENCIA DE SUMISIÓN DEL ARTÍCULO.....	17
COPIA DE LA RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN DEL PERFIL DE PROYECTO	18
CARTA DE APROBACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA	19
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	20

Evaluación de los factores de riesgos psicosociales y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu

Evaluation of psychosocial risk factors and their impact on the work performance of the workers of the District Municipality of Yuracyacu

Abner Jesús García Castillo¹, Emérida Noemí Meza Pérez², Betsabeth Teresa Padilla Macedo³

Resumen.

El objetivo de esta investigación es evaluar la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu. Se utilizó una versión corta y adaptada del cuestionario de factores de riesgos psicosociales de la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Este cuestionario está integrado por 20 ítems y 5 dimensiones. El desempeño laboral se evaluó bajo un cuestionario de 21 ítems, donde cada ítem tiene 5 opciones de respuesta del tipo Likert. Luego, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y la prueba de correlación de Pearson para procesar los datos estadísticos. Los resultados muestran que las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial son altos, debido a que, en las dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones se reveló que el 100% de los trabajadores presentaron un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud. Los niveles de desempeño laboral mostraron que el 31% de los encuestados tiene un alto nivel y el 24% tiene un bajo nivel. Finalmente, los resultados estadísticos arrojaron una correlación de -0.819, el cual indica una relación negativa fuerte entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral. Es decir, a mayor presencia de factores de riesgo psicosociales, menor es el desempeño laboral.

¹ ¹ Bachiller en Ingeniería Ambiental. Universidad Peruana Unión, abnergarciaa98@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0001-2123-1081>

² ¹ Bachiller en Ingeniería Ambiental. Universidad Peruana Unión, emeridameza23@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6155-2552>

³ ¹ Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria. Universidad Peruana Unión, padilla@upeu.edu.pe, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-3299-8202>

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial; desempeño laboral; ISTAS21.

Summary. - *The objective of this research is to evaluate the impact of psychosocial risk factors on the job performance of employees at the District Municipality of Yuracyacu. A short and adapted version of the psychosocial risk factors questionnaire from the 'Superintendencia de Seguridad Social' (Social Security Superintendence) and the 'Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud' (Trade Union Institute for Work, Environment and Health) was used. This questionnaire consists of 20 items and 5 dimensions. Job performance was assessed using a 21-item questionnaire, where each item had 5 Likert-scale response options. Subsequently, the Shapiro-Wilk test and Pearson's correlation test were applied to process the statistical data.*

The results show that the dimensions of psychosocial risk factors were high, as the dimensions of 'active work and skill development,' 'social support in the company and leadership quality' and 'compensations' revealed that 100% of workers exhibited a psychosocial exposure level more unfavorable to health. Regarding job performance levels, 31% of respondents had an elevated level of performance, while 24% had a low level of it. Finally, the statistical results showed a correlation of -0.819, indicating a strong negative relationship between psychosocial risk factors and job performance. In other words, the greater the presence of psychosocial risk factors, the lower the job performance.

1. Introducción. -

En la actualidad, las empresas buscan obtener un alto desempeño de sus colaboradores, representando así un aspecto esencial para lograr la productividad idónea y alcanzar las metas trazadas. La actividad laboral de las personas ha transformado al mundo; sin embargo, ha sido influenciada por la globalización y el avance tecnológico, los cuales a su vez, han afectado las estructuras del empleo y las condiciones del trabajo, ocasionando así que el entorno laboral se haya vuelto más exigente. Estas condiciones generan factores psicosociales negativos que amenazan a la salud, originando enfermedades y accidentes laborales. Como consecuencia se obtiene un deficiente rendimiento laboral [1].

Así mismo, para alcanzar el desempeño laboral adecuado es importante contar con un ambiente laboral agradable, así como tomar en cuenta la situación personal del trabajador, su cultura y sus necesidades [2]. El buen desempeño de los colaboradores es directamente proporcional con las condiciones laborales adecuadas que brinda el empleador [3].

En ese sentido, la OMS manifiesta que el trabajo es considerado como una actividad beneficiosa para la salud mental del ser humano, pero si

dentro de esta actividad se presenta un ambiente laboral negativo, podría generar problemas de salud en los trabajadores y disminuir la productividad [4]. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, sostiene que el entorno laboral con atmósfera negativa podría generar estrés, ansiedad y depresión en niveles extremos [5]. Estos problemas de salud se pueden vincular directamente con los riesgos psicosociales afectando así el equilibrio y la salud mental de los colaboradores, lo cual favorece el desarrollo de enfermedades ocupacionales.

El trabajo en una entidad del Estado tiene altas exigencias laborales, tales como turnos rotativos, horas extras y el cumplimiento de indicadores de productividad. Lo mencionado afecta el desempeño laboral y la salud de los trabajadores. Por ello, esta investigación tiene como propósito identificar los factores de riesgo psicosocial y determinar la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu.

2. Metodología. -

2.1. Diseño Metodológico. - Esta investigación es de carácter aplicativo con un enfoque cuantitativo, del tipo no experimental y descriptiva correlacional, en donde no se manipulan las variables. Dicho de otro modo, se describe la correlación entre variables mediante razones cruzadas de acuerdo con lo establecido en los objetivos del estudio, teniendo como base la medición numérica [6].

2.2. Diseño muestral. -

2.2.1. Población

La población está conformada por 31 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que se encuentren laborando en la Municipalidad Distrital de Yuracyacu.
- Experiencia profesional de 1 año en adelante.
- Trabajadores que deseen participar en el estudio sin ser obligados a hacerlo.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que recién inician sus actividades en la Municipalidad Distrital de Yuracyacu.

- Experiencia menor a 1 año.
- Trabajadores contratados bajo modalidad de terceros.
- Trabajadores que no deseen participar en el estudio.

2.2.2. Muestra

La muestra es no probabilística de tipo causal para conocer el comportamiento de todos los indicadores a evaluar en cada uno de los empleados. Siguiendo los criterios de exclusión, la muestra es de 29 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu, siendo esta cantidad válida y suficiente para esta investigación porque cumple con la condición de representatividad, homogeneidad y adecuación al diseño estadístico.

2.2.3. Unidad de análisis

Un trabajador de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu que cumple con los criterios de inclusión.

2.3. Técnicas de recolección de datos. - Se utilizó como técnica un procedimiento conocido como encuesta, en donde la valoración de cada ítem fue medida teniendo en cuenta la escala de Likert. Tiene características de indagación, exploración y recolección de datos, considerando ítems que analizan de manera directa o indirecta a los individuos que representan la unidad de análisis. Se llevaron a cabo dos cuestionarios que miden los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral.

El cuestionario de factores de riesgos psicosociales tiene como fuente el manual de la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, del cual se tomó la versión corta, adecuada y validada [7]. Está integrada por 20 preguntas agrupadas en 5 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple. La categorización de los criterios de la variable de riesgos psicosociales se describe en la tabla 1.

Dimensión	Nivel de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0-5	6-8	9-20
Apoyo social en la empresa	0-3	4-6	7-20
Compensaciones	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8
Total	0-19	24-33	38-80

Tabla I. Categorización de los riesgos psicosociales

El desempeño laboral se evalúa bajo un cuestionario que está integrado por 21 ítems las cuales tienen 5 opciones en respuesta tipo Likert cada una: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre [7], cuya categorización se detalla en la tabla 2.

	Alto	Medio	Bajo
Desempeño laboral a nivel general	71-105 pts.	50-70 pts.	21-49 pts.

Tabla II. Desempeño laboral

2.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.

Luego de la recolección de datos, se realizó la evaluación estadística mediante el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 25.

En la estadística descriptiva se emplearon tablas de doble entrada con frecuencias simples y porcentajes. Para la estadística diferencial se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y la prueba de correlación de Pearson el cual permitió relacionar las dos variables.

3. Resultado y Discusión:

De acuerdo con el procesamiento de datos, se obtuvieron los siguientes resultados:

Resultado 1. Factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	CALIFICACIÓN	
	Exigencias psicosociales	Verde
Amarillo		9
Rojo		13
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Verde	0
	Amarillo	0
	Rojo	29
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Verde	0
	Amarillo	0
	Rojo	29
Compensaciones	Verde	0
	Amarillo	0
	Rojo	29
Doble presencia	Verde	18
	Amarillo	9
	Rojo	2

Tabla III. Factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu

De acuerdo con el manual ISTAS 21 (COPSOQ), los intervalos de puntuaciones de la tabla 3, se interpretan como: verde (nivel de exposición más favorable para la salud), amarillo (nivel de exposición psicosocial intermedio) y rojo (nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud).

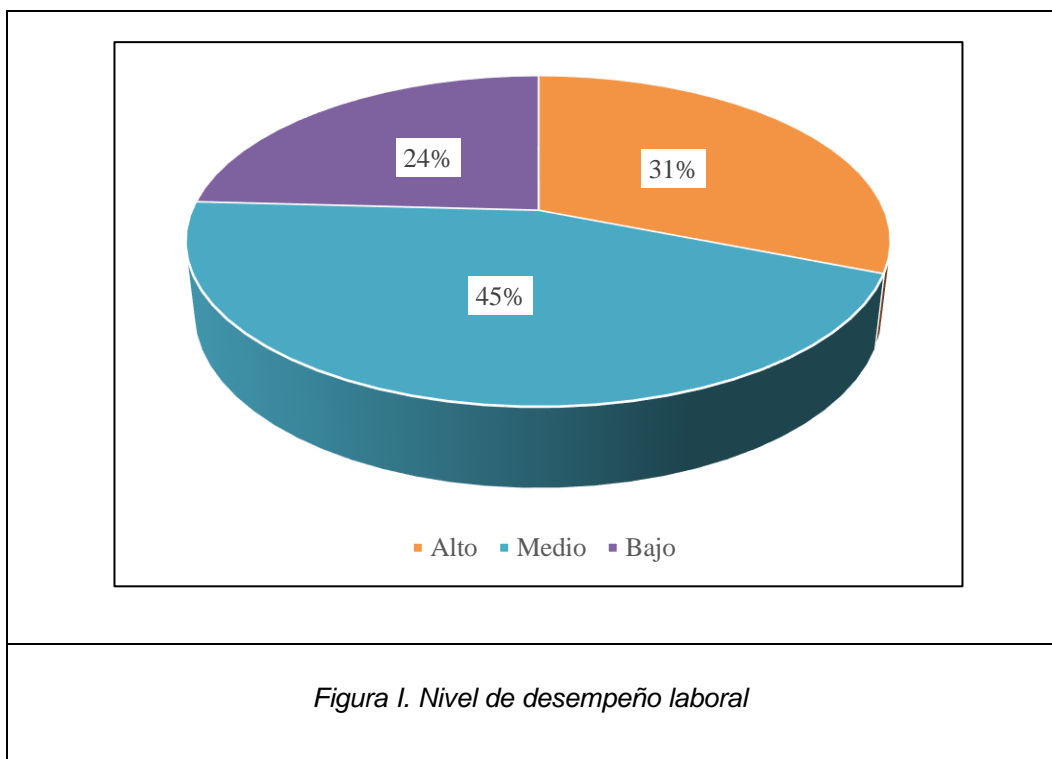
En ese sentido, en la calificación de las dimensiones de la variable “factores de riesgos psicosociales”, se observa que la puntuación de la dimensión exigencias psicosociales mostraron que 7 trabajadores presentan un nivel favorable, 9 presentaron un nivel intermedio y 13 colaboradores presentaron un nivel desfavorable para la salud. Estos datos evidenciaron que las actividades laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu requieren atención permanente, toma de decisiones difíciles y desgaste emocional.

Por otro lado, las dimensiones de “trabajo activo y desarrollo de

habilidades”, “apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” y “compensaciones” evidenciaron que el 100% los trabajadores presentan un nivel desfavorable para la salud. Esto es debido a la carga de trabajo asignado, falta de apoyo de su superior y el temor a que no se les renueve el contrato, al igual que la investigación de Soliz, donde sus hallazgos mostraron que el 90% de los colaboradores tuvieron niveles altos de estrés, a causa de la incertidumbre de los trabajadores sobre la extensión de su contrato laboral y el trato de la jefatura [8].

Finalmente, la dimensión “doble presencia” mostró que 18 trabajadores obtuvieron el nivel favorable y solo 2 presentaron un nivel desfavorable para la salud.

Resultado 2. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu.



La figura 1 muestra el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu, donde se observa que el 45% de los trabajadores obtuvieron un nivel medio, el 31% nivel alto y 24% nivel bajo. En relación con ello, los resultados guardan similitud con el estudio de Quiroz y Mamani, donde predomina un nivel medio del 57.3% de desempeño laboral [9].

Resultado 3.

Identificación de la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu.

CORRELACIÓN DE PEARSON			
		Desempeño laboral	Factores de riesgo psicosociales
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	-,819**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Factores de riesgo psicosociales	Correlación de Pearson	-,819**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

Tabla IV. Correlación de Pearson de las variables

En la tabla 4, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es de -0.819, el cual indica una relación negativa fuerte entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral. Esto significa que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosociales, menor es el desempeño laboral. Además, el valor de significancia bilateral es nulo ($p = 0.000$), lo cual sugiere que esta relación es estadísticamente significativa. Los resultados se asemejan a los obtenidos en los estudios de Aguilar y Lora, en donde se obtuvo una correlación de Spearman igual a -0.886, comprobando así que cuando aumenta el factor de riesgo psicosocial, los niveles de desempeño laboral disminuyen [7].

4. Conclusiones.

Al realizar la investigación, se pudo comprobar que las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial se encuentran en un nivel alto, debido a que en tres dimensiones: trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones mostró que el 100% de los trabajadores presentaron un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud. En cuanto a la dimensión de exigencias psicosociales y doble presencia solo 7 y 18 trabajadores respectivamente, se encuentran un nivel de exposición psicosocial favorable para la salud. Por otro lado, los niveles de desempeño laboral mostraron que el 31% de los trabajadores tienen un alto nivel y el 24% un bajo nivel. Estos resultados evidencian que solo el 31% de trabajadores realizan sus actividades de manera eficaz, eficiente y productiva.

Finalmente, los resultados estadísticos revelaron una relación negativa fuerte entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral. Esto significa, que un aumento en los riesgos psicosociales está asociado a una disminución en el desempeño laboral. Esto destaca y subraya la importancia de gestionar estos factores con el objetivo de optimizar el rendimiento organizacional.

5. Limitaciones y recomendaciones.

Dentro de las limitaciones se destaca el tamaño de la muestra, ya que al ser un tamaño reducido limita la generalización de los resultados en comparación a una población más amplia, no obstante, esto no es un factor que influye en el procesamiento de datos. Por lo que se recomienda que en estudios donde se cuente con una muestra pequeña, se asegure que se cumpla con los criterios de inclusión y representatividad.

Por otro lado, se identificó que las dimensiones empleadas no incluyen factores que pueden influir en los resultados, por ende se recomienda hacer una investigación más exhaustiva y detallada de las dimensiones, involucrando otros factores como procedencia cultural, historial laboral o expectativas personales.

6. Referencias bibliográficas

- [1] M. M. Díaz Orihuela, J. V. Chávez Sosa, L. V. Castillo Zamora, D. L. Marquez Arcce, J. D. Tantajulca Zuta y D. B. Santamaría Gutiérrez, «Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021,» *Revista Cuidarte*, vol. 14, nº 3, pp. 1-11, 2023.
- [2] W. d. J. González García y R. Vilchez Pirela, «Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales,» *Pensamiento y Gestión*, nº 51, pp. 1-21, 2021.
- [3] E. Bohórquez, M. Pérez, W. Caiche y A. Benavides Rodríguez, «La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización,» *Universidad y Sociedad*, vol. 12, nº 3, pp. 385-390, 2020.
- [4] OMS, «Salud mental: fortalecer nuestra respuesta,» Organización Mundial de la Salud, 17 junio 2022. [En línea]. Available: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAIJKuBhAdEiwAnZb7IbuX

HsaChxa-lkxdEI-FudM-sYb_z6WILmH6ir6qoM5iYy7wXVH-
ahoC6PYQAvD_BwE. [Último acceso: 10 Enero 2025].

- [5] OIT, «Nota informativa sectorial de la OIT,» Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020.
- [6] R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado y P. Baptista Lucio, Metodología de la investigación, México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V, 2014.
- [7] A. Aguilar Velásquez y M. G. Lora Loza, «Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021,» *Universidad César Vallejo*, pp. 1-105, 2022.
- [8] R. L. Soliz Baldomar, «El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial,» *Trascender, contabilidad y gestión*, vol. 7, nº 20, pp. 71-78, 2022.
- [9] E. C. Quiroz Risco y D. A. Mamani Chullunquia, «Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo,2020» *Universidad Privada Antenor Orrego*, pp. 68, 2020

7. Figuras y tablas

7.1. Figuras

Figura I. Nivel de desempeño laboral	12
--	----

7.1. Tablas

Tabla I. Categorización de los riesgos psicosociales.....	10
Tabla II. Desempeño laboral.....	10
Tabla III. Factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu	11
Tabla IV. Correlación de Pearson de las variables.....	13

ANEXOS

EVIDENCIA DE SUMISIÓN DEL ARTÍCULO



Artículo MIUM28-33 - Memoria Investigaciones en Ingeniería

1 mensaje

Memoria <memoria@um.edu.uy> dom, 16 feb. 2025 a la hora 07:31
Para: abnergarciaa98@gmail.com <abnergarciaa98@gmail.com>, emerdameza23@gmail.com <emerdameza23@gmail.com>, padilla@upeu.edu.pe <padilla@upeu.edu.pe>

Estimados Autores:

Su artículo "*Evaluación de los factores de riesgos psicosociales y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu*" ha sido recibido y le asignamos el número de referencia **MIUM28-33**. Actualmente se encuentra en proceso de verificación antiplagio y revisión por pares. Solicitamos de ser posible una recomendación de posibles revisores que sean fuera de su organización.

Quedamos atentos ante cualquier consulta.

Saluda atentamente,


Mag. Ing. Fernando A. Hernández / **Editor**

fhernandez@correo.um.edu.uy

Dr. Ing. Rafael Sotelo / **Editor Jefe**

rsotelo@um.edu.uy

 Diagram Description automatically generated with low confidence

 signature_3125659163

COPIA DE LA RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN DEL PERFIL DE PROYECTO



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

RESOLUCIÓN N° 0396-2024/UPeU-FIA-CF-T

Lima, Naña 18 de junio de 2024

VISTO:

El expediente de **Emérida Noemí Meza Pérez**, identificado(a) con Código Universitario N° 201711500 y **Abner Jesus Garcia Castillo** identificado(a) con Código Universitario N° 201610769, de la Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión;

CONSIDERANDO

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Emérida Noemí Meza Pérez** y **Abner Jesus Garcia Castillo**, han solicitado: la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado "Determinar los factores de riesgos psicosociales y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Klimpo SAC" y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 18 de junio de 2024, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado "**Determinar los factores de riesgos psicosociales y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Klimpo SAC**" y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar a **Mtra. Betsabeth Teresa Padilla Macedo** como ASESOR para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado por: **Ing. Seyei Rengifo Arévvalo** y **Dr. Víctor Muñoz Delgado**, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Erika Inés Acuña Salinas
DECANA




Ph.D. Silvia Pilco Quesada
SECRETARIA ACADÉMICA

cc:
-Interesado
-Asesor
-Dirección General de Investigación
-Archivo

CARTA DE APROBACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA

Constancia 001-2024/FIA-IAM

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA DE LA
UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de investigación de los Bachilleres: **Abner Jesús García Castillo** con DNI N° 71254713 y **Emérica Noemý Meza Perez** con DNI N° 71442793 y su asesora **Mtra. Betsabeth Teresa Padilla Macedo**, están desarrollando un estudio titulado: "Evaluación de los factores de riesgos psicosociales y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa **Municipalidad Distrital de Yuracyacu**" fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la EP Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura filial Tarapoto de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.



Lic. Gina Tito Tolentino

**Presidente
Comité de Ética
EP Ingeniería Ambiental**



Mtra. Betsabeth Padilla Macedo

**Secretario
Comité de Ética
EP Ingeniería Ambiental**

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales

COPSOQ-ISTAS (2014), SUSESO-ISTAS21 (2016)

Área:.....Edad:.....Ocupación:.....Grado de instrucción:.....Cargo:.....

Instrucciones:

A continuación, se presenta un cuestionario con 20 preguntas divididas en 5 dimensiones, cada uno tiene 5 alternativas de respuestas, lea detenidamente y marque con X las respuestas a su criterio, eligiendo solo una respuesta. Consultar si en el caso se le presente alguna duda:

Nº	Preguntas por dimensiones	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
Exigencias psicológicas						
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de	Algunas veces	Solo unas pocas	Nunca

			veces		veces	
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?					

14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Compensaciones		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado (a) por si le despiden o no le renuevan contrato?					
17	¿Está preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
Doble presencia		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Dimensión	Nivel de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0-5	6-8	9-20
Apoyo social en la empresa	0-3	4-6	7-20
Compensaciones	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8
Total	0-19	24-33	38-80

Cuestionario sobre desempeño laboral

Área:.....Edad:.....Ocupación:.....Grado de instrucción:.....Cargo:.....

Instrucciones:

Las preguntas a continuación abordan la valoración de la labor en la institución. Leer con atención las preguntas y marcar X ó aspa en la respuesta que se ajuste mejor a su persona, teniendo en cuenta la escala de respuesta siguiente (de 1 a 5).

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4

		0	1	2	3	4
1	¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?					
2	¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de la empresa?					
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?					
11	¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas					

2	establecidas?					
1 3	¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?					
1 4	¿La oficina de administración implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?					
1 5	¿Los jefes promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en las áreas administrativas?					
1 6	¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de las áreas administrativas?					
1 7	¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas administrativas?					
1 8	¿Recurso humano cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?					
1 9	¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, contemplando que se cumplen labores de riesgo?					
2 0	¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?					
2 1	¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?					

	Alto	Medio	Bajo
Desempeño laboral a nivel general	701-105 pts.	50-70 pts.	21-49 pts.