



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL “GRAN RESTAURANTE EL ZARCO” DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Jhefry Estuardo Castillo Infante

Jose Darlin Linares Sanchez

Asesora:

Mg. Rosario Violeta Grijalva Salazar

<https://orcid.org/0000-0001-9329-907X>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Alex Miguel Hernández Torres	26697122
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Liliana Carrillo Carranza	40730539
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Cristhian Paul Céspedes Ortiz	26732973
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PRODUCTIVIDAD ULTIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Apagado

Excluye assignment template

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

DEDICATORIA

Dedicamos la presente investigación a nuestras familias, quienes son nuestro principal sustento y apoyo en el cumplimiento de nuestras metas, especialmente en la elaboración y desarrollo del trabajo realizado.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la organización de la Universidad Privada del Norte por el taller brindado, y de manera especial a la asesora Mg. Rosario Violeta Grijalva Salazar, por habernos guiado en el desarrollo de la presente investigación, por su paciencia y dedicación.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	36
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
REFERENCIAS	52
ANEXOS	55

RESUMEN

En la presente investigación en la cual tiene por objetivo la relación de los trabajadores del "Gran Restaurante " El Zarco", ubicado en el distrito, provincia y departamento de Cajamarca, en el año 2021, después de atravesar la pandemia (por el covid-19), para poder reincorporarse laboralmente tuvieron que adecuarse a diversas medidas y protocolos de seguridad. Tiene enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, su nivel correlacional y de diseño no experimental, su alfa de Cronbach es de ,762 lo cual significa que existe un nivel de confiabilidad para la primera variable de los Riesgos psicosociales y ,635 para la segunda variable de productividad.

Del estudio realizado, se obtuvo como resultados de acuerdo al coeficiente de correlación que los riesgos psicosociales se relacionan con la productividad de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, concluyendo con la presente investigación que la relación entre ambas variables ,101 lo cual significa que existe una Correlación positiva muy baja

PALABRAS CLAVES: Riesgos psicosociales, productividad, protocolos de bioseguridad.

ABSTRACT

In the present investigation in which the objective is the relationship of the workers of the "Gran Restaurante" El Zarco", located in the district, province and department of Cajamarca, in the year 2021, after going through the pandemic (due to the covid- 19), in order to be able to return to work, they had to adapt to various security measures and protocols. It has a quantitative approach, type of basic research, its correlational level and non-experimental design, its Cronbach's alpha is .762, which means that there is a level of reliability for the first variable of psychosocial risks and .635 for the second variable. of productivity.

From the study carried out, it was obtained as results according to the correlation coefficient that the psychosocial risks are related to the productivity of the workers of the "Gran Restaurante El Zarco" located in the city of Cajamarca, concluding with the present investigation that the relationship between both variables ,101 which means that there is a very low positive correlation

KEY WORDS: Psychosocial risks, productivity, biosafety protocols.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La situación empresarial en el Perú dedicada a brindar servicios de catering y restaurant, fueron severamente afectados en la época de la pandemia a causa del covid-19, pues tanto los empleadores como los trabajadores, fueron perjudicados económicamente; sin embargo, al momento de la reactivación de las diversas actividades para la activación de la economía muchos de los rubros empresariales tuvieron su oportunidad de apertura de sus negocios.

Tapia (2017), indica que La Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera que los anteriores son riesgos psicosociales a los que se ven expuestos en el cumplimiento de su actividad laboral, afectando su desempeño e incluso su integridad, pues no les permite realizar su trabajo de la manera esperada por el empleador, ya que su estado emocional influye en la realización de la labor que realiza.

Incluso existen estudios realizados en la Unión Europea (UE) que concluyen que los riesgos psicosociales son un problema importante debido al coste económico y social; lo cual conlleva a determinar que muchas de las empresas no invierten mucho en la protección de los trabajadores, a pesar de ser un derecho reconocido. Tapia (2017)

En el Perú la situación laboral, no es ajena a la exposición de estos riesgos que se puedan dar en el trabajo, incluso la Ley N° 29783, del 20 de agosto del 2011, hizo evidente la existencia de los riesgos psicosociales los que influyen de manera significativa en los accidentes laborales. Los que además se encuentran presentes en todo ámbito laboral sin importar la actividad a la que se dedica cada empresa, dependiendo de ella la mayor o

menor exposición, sin dejar de ser perjudicial para el trabajador, impidiendo que realice de manera efectiva su actividad. Rodriguez, (2019)

En la presente investigación que hemos realizado nos hemos referido a las empresas dedicadas a prestar servicios de comida, para el caso en concreto la situación afrontada en el "Gran Restaurante El Zarco", que al cumplir con las diversas medidas y protocolos solicitados por el Estado para reiniciar sus actividades, y poder realizar su actividad laboral, razón por la cual los trabajadores del restaurante, debían de dar cumplimiento con los mencionados protocolos, por lo que generaba estrés, trabajo continuo y a su vez utilizaban el uniforme de seguridad (gorro, botas e incluso el mameluco), y en muchas oportunidades las condiciones eran muy difíciles para el rol que desarrollaban, pues en el afán del cumplimiento de los protocolos se les dificulta incluso el acceso a los servicios higiénicos y sobre todo la alimentación.

De ello podemos decir que los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" estaban expuestos a riesgos psicosociales, los cuales podrían afectar su desempeño y productividad exigida para mantener el trabajo; y a su vez enfrenta una situación diferente respecto a la atención del cliente. Además se debe tener en cuenta que los empresarios ignoran las necesidades de los trabajadores; generando la falta de motivación en el desempeño de sus funciones dentro de la empresa

Huacasi (2016) mediante su investigación buscó identificar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y el Compromiso Organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, que tienen relación en el desempeño, productividad, permanencia, reconocimiento de factores de riesgo dentro de la organización, y como parte de la metodología; el diseño de investigación es no

experimental, de tipo Descriptivo – Correlacional, y el método es cuantitativo. Según la correlación de Pearson los resultados indican que existe relación significativa entre el Riesgo Psicosocial y el Compromiso Organizacional, lo que quiere decir que mientras mayor sea el Riesgo Psicosocial, menor será el Compromiso Organizacional, para obtener una mayor productividad.

Barreda Berrios, C. & Guzmán Palacios, C. (2017), en su investigación señaló como objetivo buscar la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y productividad de sus trabajadores. En la metodología, se aplicaron cuestionarios para corroborar la afectación alta o baja de productividad del área de industria de los trabajadores, y en los resultados se determinó que los trabajadores se encuentran expuestos a un estrés moderado que no lo afecta negativamente.

Ezratty (2018), en su tesis tuvo como objetivo principal determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial, estrés laboral y productividad en trabajadores de la unidad registral de la Superintendencia Nacional de Registros Público - SUNARP, sede Arequipa; dentro de su metodología el diseño de este trabajo es no experimental, porque los resultados se toman en un solo momento y no se manipula ninguna variable para medir sus efectos; de lo cual logró concluir que existe una relación significativa entre factores de riesgo (Intralaboral y Extralaboral) y estrés laboral, indicando que a mayor riesgo psicosocial mayor será el estrés laboral (fisiológico y psicológico) y una relación significativa negativa entre factores de riesgo psicosocial y productividad.

Ayala (2018), en su investigación señaló como objetivo principal determinar la diferencia al comparar los factores de riesgo psicosocial en colaboradores con altos y bajos niveles de estrés laboral y sus dimensiones en supermercados de Lima. En la metodología, el diseño

del estudio es no experimental,, el tipo cuantitativo; Y en los resultados se puede apreciar que los riesgos psicosociales son factores e intervienen en la productividad dependiendo del alto o bajo nivel de estrés al que se ven expuestos.

Asimismo, Tacca & Tacca (2019), indicaron en su determinaron como su objetivo principal conocer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes universitarios; en su metodología de enfoque cuantitativo, diseño fue correlacional y transversal; respecto de los docentes universitarios de Lima, Perú. Los resultados indicaron que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente, presentan mayor nivel de estrés y los cuales experimentaron cansancio, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito.

Camacho & Mayorga (2017), definen los riesgos psicosociales laborales como aquellos que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, los cuales se pueden evidenciar inmediatamente o a mediano y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo, que pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización,

Los riesgos psicosociales, son un conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador, conforme a su entorno ambiental el cual se relaciona con la productividad del mismo, y la que depende mucho de las condiciones y capacidades. Manzano (2017)

En su libro Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral donde abarcan muchos aspectos tales como el diseño, organización y gestión del trabajo en el que se relacionan

además cuestiones económicas, sociales y ambientales y la interacción que tengan con las necesidades del trabajador, las que pueden generar deterioro en la salud del mismo por las percepciones que pueda atravesar, dentro de ellos accidentes laborales u otros que generen cierta disminución en su productividad. (Secretaría de acción sindical, 2016)

Los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa se relacionan con el trabajo monótono y el trabajo bajo presión; el primero referido a los turnos rotativos y contenido del trabajo, y el segundo con las presiones del tiempo y la supervisión que realiza el empleador. Los riesgos psicosociales mantienen su trascendencia en el crecimiento, desarrollo y progreso organizacional al vincularse con la gestión de recursos humanos, es decir la dirección que realice el encargado de los trabajadores conforme a su política y normas que impongan en el cumplimiento de su actividad; por lo que, es importante la cultura empresarial tanto del empleador como del trabajador, la información que maneje de cómo actuar frente a situaciones laborales que generen afectaciones negativas en la relación laboral; los que son contraproducentes para la productividad; causadas como se mencionó anteriormente por las inadecuadas condiciones de empleo (salario, remuneraciones, beneficios económicos, motivaciones salariales) lo que desfavorece en la calidad de trabajo y la capacidad. Manzano (2017).

Además los riesgos psicosociales se clasifican respecto a los factores por los que son causados, es decir podemos encontrar factores físicos, y otros relacionados con la organización y sistemas de trabajo que tienen que ver con las relaciones dentro del campo laboral. Es muy importante precisar que todo ello se relaciona con el comportamiento y capacidad del trabajador y del mismo medio ambiente, que intervienen en su salud, desempeño y satisfacción que se pueda tener al estar en el trabajo. El trabajador se puede

encontrar expuesto a falta de medidas positivas que le permitan desarrollarse en su trabajo; tales como, precariedad de seguridad en el trabajo, situaciones térmicas, de iluminación., riesgos en su integridad, actividad encomendada, turnos horarios, horas extras, sobrecarga de trabajo, repetitividad de la actividad, libertad de decisión, asimismo puede mediar la falta de comunicación entre empleado y empleador. (Secretaria de acción sindical, 2016)

Debe resaltarse, que es necesario identificar los riesgos psicosociales a tiempo, con la finalidad de ubicarlos a tiempo, para así poder actuar correctamente, dentro de ello deberá darse un procedimiento, el que inicia con la identificación a través de recolección de datos sobre el que se encuentra como empleador y sus trabajadores, y observación directa de siniestralidad, el absentismo, la rotación, el rendimiento; seguidamente deberá realizar un diseño del proceso para evaluar lo reunido con el paso anterior y el que debe contar con una organización que colabore y lleve a cabo el procedimiento, con la participación de los diversos grupos del campo laboral, luego de ello deberá realizarse la toma de datos de todas las condiciones de trabajo que se tengan a la vista, tanto objetivas como subjetivas. Terminado ello, se procede a realizar el diagnóstico y contextualización para realizar y proponer las acciones preventivas, que permitan una implementación, supervisión y seguimiento correcto de cada uno de los trabajadores, y tratar de introducir medidas de solución. (Merino, 2016)

Por otro lado, la productividad de los trabajadores, se define según Joseph Prokopenko, como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, y deriva en la mejora de la calidad de vida de las personas y de la organización, y en la importancia del rol del factor humano para lograr incrementos en la productividad. García (2018) quien cita a Velásquez (2012) señala que

los factores por lo que se ve afectada la productividad se puede diferenciar en dos grupos uno externo y otro interno, los primeros que no dependen del manejo que se realice en la empresa, dentro del cual podemos encuadrar los aspectos reglamentarios, políticos y económicos; y los factores internos los cuales nos interesan también en la presente investigación que se relacionan con la competencia, los clientes, el medio ambiente y la sociedad; siendo importantes porque dependen de la organización de la misma empresa, y que por el mismo motivo tienen la oportunidad de controlados y manejados correctamente en el momento adecuado. (García, 2018)

La productividad como se ha precisado se ve afectada cuando existe una jornada laboral extensa, en la que no se controla los horarios y por las que los trabajadores se ven afectados y pueden mostrar cansancio; otro de los puntos importantes se tiene los factores utilizados como la mano de obra, energía, espacio; y que influyen de cierta forma en la producción resultante; lo que además implica no descuidar el factor humano y su salud, valorando su capacidad, oportunidad de decisión y relación con los demás; existe además la tecnología, que no implica que el trabajador pueda desarrollar correctamente su actividad, ayudando con potenciar.

Las características principales de la productividad son la organización, basada en estatutos, reglamentos y resoluciones vinculadas, ellas con la finalidad de lograr orden y cumplimiento de normas por ejemplo en los horarios, formas y maneras de atención y que tiene que ver con el reclutamiento, la selección y la evaluación, con el fin de buscar la motivación, estimulando el compromiso del empleado respecto a su satisfacción laboral. La productividad cumple su fin cuando se satisfacen las necesidades del cliente; por lo tanto, cuando no existen obstáculos y el trabajador actúa con eficiencia se la da por alcanzada.

Teniendo mayor énfasis en no desperdiciar los recursos materiales, humanos o financieros. (Prieto, 2017). Se encuentra relacionada con la eficiencia, los procesos productivos o la efectividad de lo producido, los cuales incorporan elementos de calidad y satisfacción del cliente. Hablamos mucho de productividad, sin embargo, la única Ley peruana que contiene la palabra "productividad" es el DL 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), la cual es una ley que regula la relación laboral. Entendiendo que es la única que permite entender que al existir una buena relación entre los recursos, el empleador y los trabajadores, se logrará éxito en cada empresa.

Por lo tanto, la presente investigación tiene una justificación teórica por cuanto al momento de revisar conceptualmente en diversas fuentes las variables de riesgos psicosociales y productividad de los trabajadores, a través de sus conceptos se podrá determinar si existe una relación o no entre las variables de riesgo psicosociales y la productividad. Desde su aspecto metodológico podemos precisar que valiéndonos de las encuestas que son los instrumentos válidos se puede determinar si existe relación entre ambas variables con alcances nuevos para otros estudiantes y tesis. Por último, desde su aspecto práctico está debidamente justificada se tiene que quedará determinada las medidas adecuadas para evitar daños en los trabajadores, quedando la presente como un antecedente para lograr que las empresas logren su objeto sin olvidar la importancia de proteger al trabajador tanto física como psicológicamente y de esta manera que la productividad de los trabajadores no se vea afectada.

Bases Teóricas: para ambas variables

los riesgos psicosociales:

Los riesgos psicosociales se definen según la OIT (Organización Internacional de Trabajo), como las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo así como las condiciones ambientales, funciones y necesidades de los trabajadores; además de su cultura y la situación personal que llevan fuera del entorno laboral, pues todas las percepciones y experiencias que se ocasionen de las relaciones humanas dentro de la empresa, se convierten en diversas situaciones de exposición y afectación directamente a su salud.

Características

Los riesgos psicosociales se caracterizan por un lado respecto al empleo por relacionarse con la precariedad en el trabajo, lo que conlleva a una inseguridad laboral; también con las condiciones físicas del trabajo, así como los riesgos de la integridad física a los que se puede ver expuesto y la organización del tiempo laboral; por otro lado, se caracteriza con respecto a la tarea que realiza el trabajador, por la sobrecarga o la infracarga de trabajo, la repetitividad de la tarea, los ritmos de trabajo, la responsabilidad, la libertad de decisión dentro del trabajo y la formación requerida. Los que se relacionan con el estrés que puede ocasionarse en el trabajador ante una falta de organización laboral dentro de la empresa y otros conflictos que pudieran existir a causa de su actividad laboral. Estas características, se asocian directamente con el trabajador, pues los factores tendrán mayor realce, dependiendo de la percepción que tenga el mismo, pues sus experiencias, actitud y comportamientos, tendrán mucho que ver con los problemas que se ocasionen dentro de la empresa, pues dependiendo del estilo de comunicación y relación interpersonal dependerá el desenvolvimiento que desempeñe al reclamar sus derechos, siendo expuesto a riesgos psicosociales si lo realiza de manera inadecuada, e incluso cuando tenga exigencias extremas consigo mismo, o ya tenga enfermedades previas, se trate de una persona introvertida con personalidad de rasgos dependientes.

Al determinar algunas ventajas dentro de los riesgos psicosociales, podemos determinar que éstos se acompañan con la necesidad de tener un trabajo para un desarrollo personal y económico, y el que se vincula con un sitio en la sociedad para ser reconocido y valorado por la misma, para desarrollarse con dignidad, un empleo con el fin de insertarse en el mundo laboral y adquirir un estatus e identidad social; sin embargo, ello se encuentra ligado a la exposición a riesgos psicosociales, perjudiciales para la salud, los que traen como desventajas para el trabajador el daño en su salud los que llegan a materializarse en dolencias o lesiones ocasionando trastornos físicos, por la actividad diaria y habitual.

Resulta importante prestar atención en los riesgos psicosociales, pues estos destacan en el aumento del trabajo intelectual que por su evolución de un trabajo físico a uno intelectual, se presenta un trabajo repetitivo acompañado de la presión de los tiempos en los que debe realizarse la producción aumentando el estrés por la intensificación del trabajo, ya que las funciones y límites en esta nueva era no se encuentra bien definidos; sobre todo en las empresas dedicadas al sector servicio, en las que hay mayor probabilidad de generar mayor empleo, que por su condición muestran una mayor complejidad en sus relaciones laborales. los riesgos psicosociales se encuentran de la mano con las tecnologías de información, que si bien es cierto facilitan la función desempeñada por el trabajador pero implican una mayor exigencia y adaptación que en muchas oportunidades no resulta ser como parece, al causar dudas en el mismo trabajador al no poder hacer uso de estas tecnologías. De lo detallado debemos resaltar la organización, condiciones dentro del trabajo y la gestión las cuales resultan importantes en la protección de la salud del trabajador

LA PRODUCTIVIDAD

La productividad se encuentra relacionada con la producción obtenida de los servicios y recursos al ser eficientemente utilizados, tales como el trabajo, capital, tierra, materiales, energía e

información, pues al existir una buena productividad se dará una mayor obtención de recursos la productividad está ligada entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos, teniendo que ver con el rendimiento o la eficiencia, si se mide con precisión. Sin embargo, conviene separar la productividad de la intensidad de trabajo porque, si bien la productividad de la mano de obra refleja los resultados beneficiosos del trabajo, la intensidad significa un exceso de esfuerzo, pues la idea es trabajar con estrategia y no con sobreesfuerzo, pues lo único que ocasionará es una productividad deficiente causando limitaciones físicas en el ser humano; la productividad está vinculado con la calidad del producto, de los insumos y del propio proceso, así como con la calidad en la mano de obra, la administración y condiciones de trabajo.

Las características de la productividad ayudarán con un crecimiento en la producción de la actividad que realicen, las que se vinculan con proporcionar indicios sencillos y claros para mejorar el rendimiento (productividad, beneficios, calidad), reflejar la aportación de cada recurso utilizado en la producción (trabajo, capital, materiales, energía); proporcionar indicios coherentes con respecto al mejoramiento de los beneficios; participación de todo el equipo de dirección, constitución de grupos, agrupando funciones múltiples que trabajan sobre problemas comunes. para resolver problemas específicos, complejos y de funciones múltiples, particularmente en el campo de la productividad. Se debe establecer metas de la empresa, las cuales se debe determinar conforme a las funciones que realiza cada individuo, analizando los problemas, y buscando recomendaciones para accionar ante ellos, con un programa determinado.

Las ventajas resultantes de la productividad se presentan en la colaboración y la revitalización de relaciones interpersonales, ampliar la posibilidad de actuación individual, dependiendo del puesto de trabajo y la ampliación de las tareas complejas, determinación de métodos individuales de

producción; las necesidades con respecto a las cuestiones de personal, las decisiones acerca de la organización del trabajo dentro del grupo, sobre los procedimientos de producción las horas de trabajo, la aceptación de tareas adicionales, todas ellas relacionadas con la meta plasmada.

La importancia de la productividad se encuentra dirigida a aumentar la actividad humana para un mejor resultado de la misma, produciendo el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital, acompañado a aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución, resulta además importante porque implica un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales, la productividad se asocia a diversos factores sociales y económicos, que ayudan al crecimiento económico para mejores niveles de vida.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera se relacionan los riesgos psicosociales y la productividad de los trabajadores del Gran Restaurante El Zarco de la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?

Específicos:

¿De qué manera se relacionan los riesgos psicosociales y la jornada laboral extensa de los trabajadores del “¿Gran Restaurante El Zarco” ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?

¿ De qué manera se relacionan los riesgos psicosociales con la producción resultante de los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco” ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021?.

1.3 Objetivos

General

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la productividad de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Específicos:

Identificar los riesgos psicosociales y la jornada laboral extensa de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Evaluar los riesgos psicosociales y su relación con la producción resultante de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

1.4 Hipótesis:

Existe relación entre los riesgos psicosociales y la productividad de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Hipótesis específicas

Existe relación entre los riesgos psicosociales y la jornada laboral extensa de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Existe relación entre los riesgos psicosociales y su relación con la producción resultante de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

Enfoque

La presente investigación está bajo el enfoque cualitativo el cual según Cruz et (2014), tiene como esencia la relación que existe entre las variables, haciendo posible la transferencia de resultados, los cuales ayudaran a determinar en cómo se define el tema, a través de la observación, la entrevista y la participación, observar para saber lo que sucede en realidad, pues los sujetos materia de estudio deberán realizar las mismas interacciones, registrando todo lo que se produce, estudiando de ésta manera la realidad en su contexto natural.

Por lo que, en la presente se realizará un estudio de la realidad de los trabajadores, determinando la relación de cada una de las variables no siendo necesario medir ningún dato.

Tipo

La presente investigación es de tipo básica o pura, y Baena (2014) la define como la búsqueda de conocimiento, con la finalidad de elaborar teorías que ayuden a comprender el problema y que al aplicarlas ayuden a comprenderlo. Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anterior, ésta investigación se encuentra dentro de éste tipo pues solo se recogerá conocimiento respecto de las variables, pudiendo a partir de dichos conceptos entender la realidad y problema a investigar.

Nivel

La presente investigación es de nivel correlacional, el cual según Cruz et (2014), implica solo asociar las variables, sin necesidad de buscar causalidad o describirlas.

Por lo tanto, ésta investigación se encuentra dentro de éste nivel pues solo busca determinar la relación entre ellas.

Diseño

La presente investigación es de diseño no experimental, y tal como lo describe Cruz et (2014) es quien nos proporcionará la facilidad de buscar una estrategia para responder la pregunta de investigación.

Por lo que, ésta investigación se encuentra de éste diseño ya que no se manipulan las variables.



2.1.Operacionalización de variables

Tabla 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Riesgos psicosociales	Es la posibilidad de que el trabajador se vea afectado en su salud física y psíquica, las cuales pueden ser causadas por la falta de organización y condiciones inadecuadas en la empresa. Estas se producen de la relación entre el trabajo y las personas (los trabajadores que realizan la actividad laboral), las que influyen en el rendimiento, satisfacción y	Respecto a los riesgos sociales se necesita medir en los trabajadores el trabajo monótono, trabajo bajo presión al que se encuentran sometidos para	Trabajo monótono	Turnos rotativos	1,2,3,4	1.Nunca 2. Casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5.siempre
				Contenido del trabajo	5,6,7,8	
			Trabajo bajo presión	Presiones del tiempo	9,10,11 ,12	
				Supervisión-participación	13,14,15	



	<p>salud del trabajador. Dentro de los riesgos más comunes se tiene el estrés laboral, que es muy común en los trabajadores. (Fernández, 2013)</p>	<p>poder determinar si éstos se relacionan con la productividad, para ello se les realizará encuestas.</p>				
	<p>implica no descuidar el factor humano y su salud, valorando su capacidad, oportunidad de decisión y relación con los demás; existe además la tecnología, que no implica que el trabajador pueda desarrollar correctamente su actividad,</p>	<p>Respecto a la productividad se pretende medir en función a las dimensiones de jornada laboral extensa,</p>	<p>Jornada Laboral extensa</p>	<p>Carga mental del trabajo</p>	<p>16,17</p>	<p>1.Nunca 2. Casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre</p>
				<p>Fatiga percibida</p>	<p>18,19</p>	



Productividad	ayudando con potenciarla. La productividad cumple su fin cuando se satisface las necesidades del cliente; por lo tanto, cuando no existen obstáculos y el trabajador actúa con eficiencia se la da por alcanzada. Teniendo mayor énfasis en no desperdiciar los recursos materiales, humanos o financieros. (Prieto, 2017)	producción resultante, factores utilizados,y ver como se afecta su desempeño, a través de encuestas.	Producción resultante	Identificación de factores	20,21,2 2	
			Factores utilizados	Energía	23	
				Mano de obra	24	
				espacio	25,26	
			Condiciones	Diseño adecuado	27,28	
				Tecnología idónea	29,30	

Población

Según Baena (2014), conceptualiza a la población como un conjunto completo de lo que se estudiará en la investigación, y de las cuales se concluirá un estudio respecto al objeto de lo que se analiza.

La presente investigación tiene como población a los **16 trabajadores que laboran en el "Gran Restaurante El Zarco"**, todos ellos mayores de 18 años, entre hombres y mujeres que se desempeñan laboralmente en las diversas áreas como la cocina, lavado, atención, entre otros

Muestra

Según Baena (2014), la muestra es un subconjunto representativo de la población, teniendo en la presente investigación una muestra Probabilística de **16 trabajadores del Gran Restaurante El Zarco**, los que abarcan la totalidad de la población, pues por la cantidad fue posible aplicar el instrumento a todos y cada uno de ellos, dejando constancia que primero se tomó en cuenta a 08 trabajadores para la prueba piloto.

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

La técnica, según Baena (2014) se define como la estructura del proceso de la investigación, que implica ordenarla, aportando instrumentos y medios para la recolección y análisis de datos, la que ayudará además a la concentración y conservación de los mismos.

La técnica utilizada en la presente investigación es una encuesta que se realizó a través de un formulario de Google Forms compartida a través del whatsapp de cada uno de los trabajadores del Gran Restaurante El Zarco.

Instrumento

Baena (2014) lo definen como una forma de registrar lo observado tomado como un apoyo en la

investigación para recopilar los datos; y como se ha precisado anteriormente en el presente la ayuda para recolección de la información necesitada, se dará a través de cuestionarios, la que Baena (2014) describe como una técnica de interrogación con diversos tipos de preguntas con escalas. Dicho cuestionario cuenta con una medición de tipo Likert. El cuestionario tiene como objetivo buscar la relación que existe de los riesgos psicosociales con la productividad.

Los cuestionarios utilizados fueron dos, uno por cada variable y estuvo conformado por 18 preguntas dirigido a los trabajadores del Gran Restaurante El Zarco, los que contestaron de manera anónima a través del enlace enviado a cada uno de ellos.

Aplicación de la encuesta tipo Likert

En esta investigación la escala para las respuestas de cada uno de los ítems aplicados va desde Nunca hasta Siempre, siendo el rango de elección de 1 hasta 5.

Variable 1

Nombre:	Cuestionario sobre Riesgos psicosociales
Autores:	Castillo Infante, Jhefry y Linares Sánchez, Darlin.
Administración:	Grupal
Aplicación:	Trabajadores del Gran Restaurante El Zarco en el 2021
Significación:	relación con la productividad.
Nivel que explora:	La relación que existe de los riesgos psicosociales con la productividad.

Variable 2

Nombre:	Cuestionario sobre Productividad
Autores:	Castillo Infante, Jhefry y Linares Sánchez, Darlin.
Administración:	Grupal
Aplicación:	Trabajadores del Gran Restaurante El Zarco en el 2021
Significación:	Relación con los riesgos psicosociales.
Nivel que explora:	La relación que existe de los riesgos psicosociales con la productividad.

Tabla 2

Escala de la encuesta

ÍTEM	VALOR	LEYENDA
1	1	Nunca
2	2	Casi nunca
3	3	A veces
4	4	Casi siempre
5	5	Siempre

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla se muestra la escala utilizada para las respuestas de los cuestionarios aplicados, en relación a cada ítem.

Validez del Instrumento

Para Baena (2014) realizar la validez del instrumento implica realizar una prueba empírica con la finalidad de verificar, y recabar alguna respuesta que ayuden en la investigación y poder sustentar la hipótesis planteada.

Por lo tanto, el instrumento se sometió a juicio de 03 expertos docentes de las carreras de administración externos a la universidad pero expertos en la materia, lo que cuales tuvieron que evaluar en base a tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad del contenido. De este modo, el promedio final para la valoración de aplicabilidad en el cuestionario de Riesgos Psicosociales fue de 0.82%, y para el cuestionario de Productividad fue de 0.83%, lo que resultó una validez alta del contenido del instrumento.

Tabla 3

Validez de ambos cuestionarios: Riesgos Psicosociales y Productividad

Variables	Promedio	Condición
Riesgos Psicosociales	0.82	Válido
Productividad	0.83	Válido

Fuente: Elaboración propia con base en cuadro de V de AIKEN.

En esta tabla se muestra los resultados de los promedios y condiciones de los cuestionarios avaluados por 3 expertos. Para las variables ya mencionadas anteriormente las condiciones fueron válidas para su aplicabilidad.

Análisis de confiabilidad

Hernández (1991), señalan confiabilidad se produce a través de coeficientes que se encuentran entre 0 y 1; la que varía conforme al número de ítems que contenga cada uno de los instrumentos. La presente se realizará midiendo a través del coeficiente de alfa de Cronbach, que solo necesita una sola administración del instrumento de medición. Hernández (1991); para lo cual realizamos una muestra piloto con la intervención de nueve trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco”, habiendo codificado el Excel exportado de los formularios de google, y midiéndose mediante el coeficiente alfa de Cronbach del programa IBM SPSS.

Análisis de confiabilidad del cuestionario de productividad

La prueba estadística del coeficiente alfa de Cronbach del programa IBM SPSS para el cuestionario de productividad conformado por 18 preguntas obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de productividad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,635	18

Fuente: Elaboración propia con base en IBM SPSS.

El resultado del análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,635 , esto evidencia que existe un nivel de confiabilidad para el cuestionario de la variable productividad.

Análisis de confiabilidad del cuestionario Riesgos psicosociales

La prueba estadística del coeficiente alfa de Cronbach del programa IBM SPSS para el cuestionario

de Retención de clientes conformado por 18 preguntas obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario de Riesgos psicosociales

Estadísticas de fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,762	18

Fuente: Elaboración propia con base en IBM SPSS.

El resultado del análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,762.. Esto evidencia que existe un nivel de confiabilidad para el cuestionario de la variable Riesgos psicosociales.

Análisis de confiabilidad de ambos cuestionarios: Marketing relacional y Retención de clientes

La prueba estadística del coeficiente alfa de Cronbach del programa IBM SPSS para el cuestionario de productividad y el cuestionario de Riesgos psicosociales conformado por un total de 36 preguntas obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 6

Confiabilidad de ambos cuestionarios: Marketing Relacional y Retención de clientes

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	36

Fuente: Elaboración propia con base en IBM SPSS.

El resultado del análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,733. Esto evidencia que existe un nivel de confiabilidad de 73% para ambos cuestionarios.

Procedimiento:

Para realizar la presente investigación luego de identificar el problema, se procedió a buscar bibliografía pertinente, para poder establecer los antecedentes presentados en el primer capítulo, en cual no solo nos permitió reforzar la idea de investigación, sino que además ayudó a recabar las ideas principales de cada variable, pues los estudios realizados anteriores a la presente, indican que las variables se encuentran relacionadas. Asimismo, se procedió a la elaboración del cuadro de operacionalización de variables, en el que se sintetizó la definición conceptual y operacional, así como la hipótesis y debidos objetivos, mediante el cual también se pudo identificar las dimensiones, indicadores y la metodología utilizada. Por último, se elaboraron las encuestas a través de los formularios de google, para ser aplicadas a los trabajadores del Gran Restaurante El Zarco, respuestas que luego de pasar el debido proceso de confiabilidad se procesaron a través del software IBM SPSS, con resultado que permitirán contrastar las hipótesis planteadas, para luego poder elaborar las conclusiones y recomendaciones.

Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se emplearon las estadísticas descriptivas e inferenciales. Teniendo en cuenta en las tablas de acuerdo a sus dimensiones ya su vez su interpretación lo relacionamos con la estadística descriptiva . También la estadística inferencial donde se ha aplicado la prueba de

normalidad de acuerdo a la recopilación de la información , por lo que posteriormente se aplicó la prueba de hipótesis de lo estudiado.

Tabla ...

Coefficiente de correlación de Spearman.

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a 0.19	Correlación negativa muy baja
0	correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
<u>1</u>	<u>Correlación positiva grande y perfecta</u>

Elaborado por el autor en base a Martínez y Campos (2015).

Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos de la investigación, se realizó consultas en diversas páginas académicas, de las cuales se ha obtenido información que ha sido debidamente citado; dejando

constancia que al momento de aplicar las encuestas a los trabajadores se ha protegido su identidad, con la finalidad de evitar controversias con su empleador por la información dada.

Segun Noreña , Alcazar, Rojas y Rebolledo(2012) Los Participante y la información que recopilan deben actuar con mucha prudencia en la información adquirida por la empresa

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Sanchez y Reyes (2018) Nos plasma que el desarrollo de la prueba de hipótesis donde se puede verificar , si los datos son correctos , además se debe de utilizar la prueba de normalidad para poder agrupar los datos de una muestra donde se debe de utilizar el shapiro - Wilk por lo que se ha desarrollado con una población de 16 colaboradores.

Resultados descriptivos ítem por ítem.

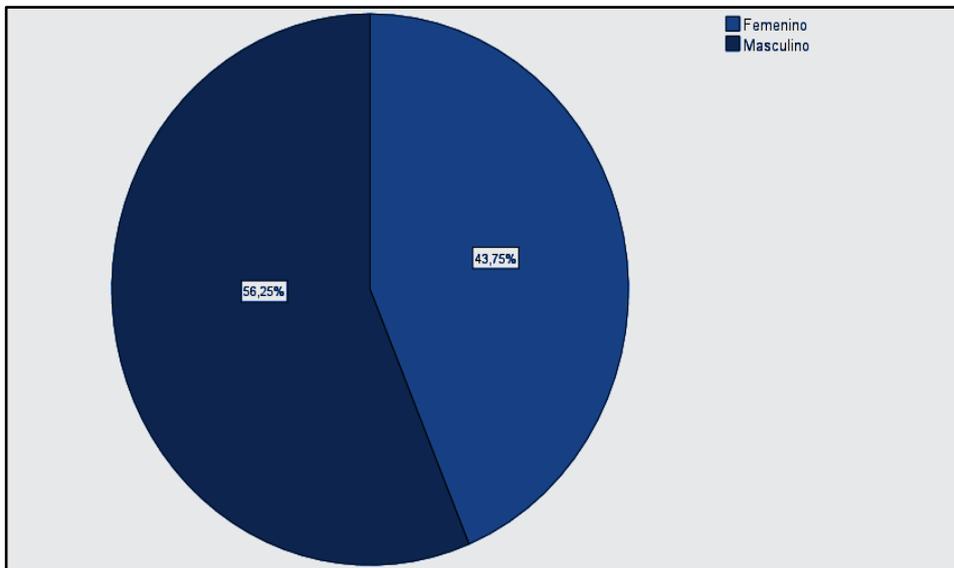


Figura 1. Sexo de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en el distrito, provincia y departamento de Cajamarca, encuestados en el año 2021.

Interpretación:

En la presente figura se obtiene que de los trabajadores del Gran Restaurante El Zarco el porcentaje mayor, específicamente en un 56.25% corresponde a los encuestados son hombres que participaron mientras que el 43.75% son mujeres.

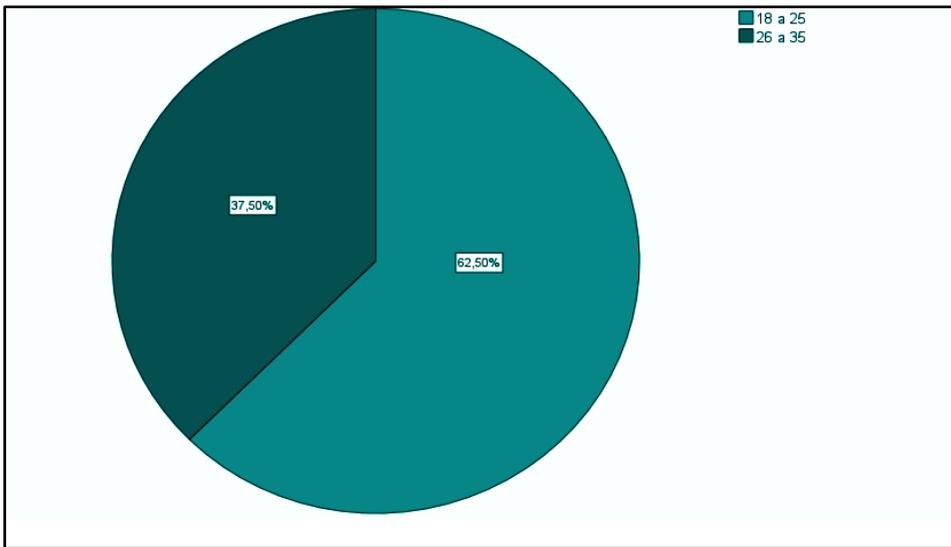


Figura 2. Edad de los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco” ubicado en el distrito, provincia y departamento de Cajamarca, encuestados en el año 2021.

Interpretación: En la presente figura se aprecia que los trabajadores encuestados oscilan en un mayor porcentaje entre los 26 y 35 años de edad, mientras que un menor porcentaje de 37.50% entre los 18 y 25 años de edad.

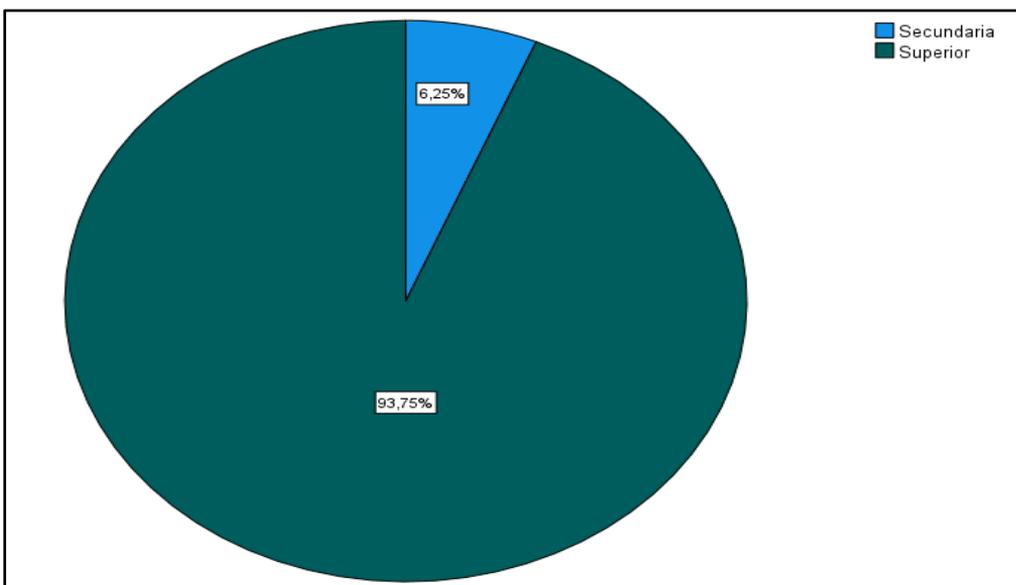


Figura 3. Grado de instrucción de los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco” ubicado en el

distrito, provincia y departamento de Cajamarca, encuestados en el año 2021.

Interpretación:

En la figura 3, se aprecia que los trabajadores del Gran Restaurante El Zarco, tienen en gran porcentaje de 93.75% educación superior y en un porcentaje de 8.25% nivel secundaria.

3.2 Estadística descriptiva por dimensiones:

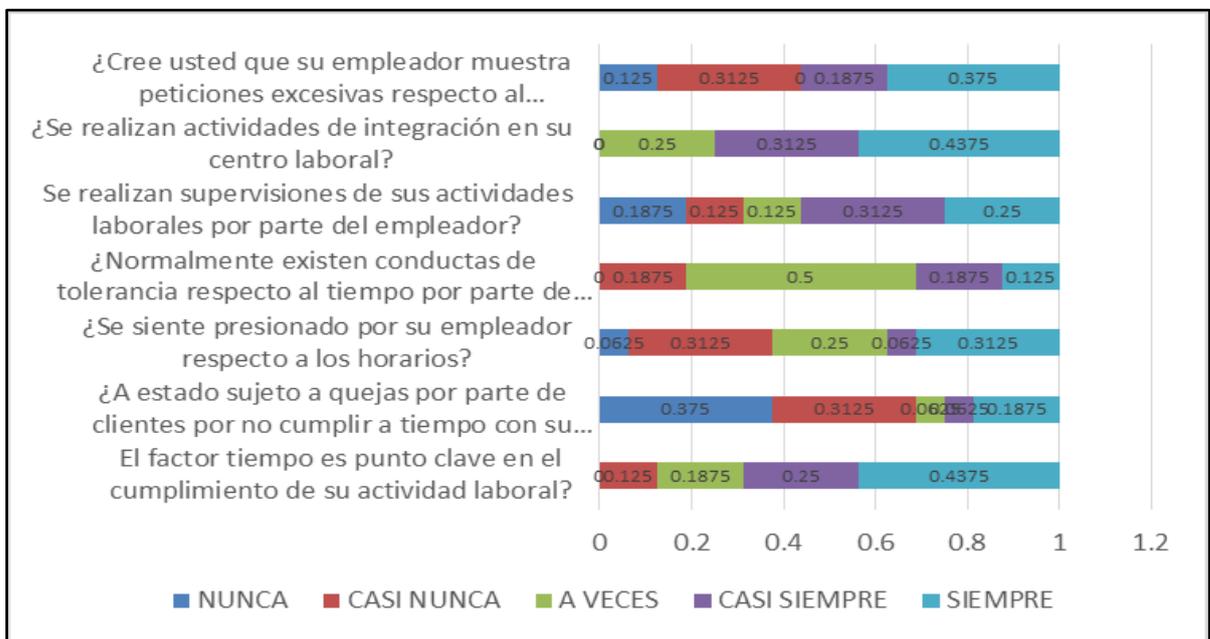


Figura 4. Estadísticos descriptivos de la dimensión trabajo monótono

Interpretación:

En la presente tabla podemos observar los porcentajes luego de aplicar las encuestas a los trabajadores del Gran Restaurante El Zarco, y del cual se tiene que casi nunca existen exigencias por parte del empleador para cumplir más de dos actividades, en cambio casi siempre deberán realizar la actividad que les indique el empleador, por otro lado en mayoría consideraron que a veces se percibe cansancio en sus compañeros de trabajo y varían sus actividades de las usuales; asimismo, existe una igualdad de porcentaje entre a veces y casi nunca respecto a la flexibilidad

por parte del empleado para cambiar de turnos y de igual manera al consultar si se han planificado turnos rotativos conforme a su elección que los trabajadores del Gran Restaurante El Zarco. Además los trabajadores en su mayoría señalan que el empleador casi nunca cambia los horarios de toma de alimentos y que casi nunca ha cambiado los turnos dentro de los horarios laborales.

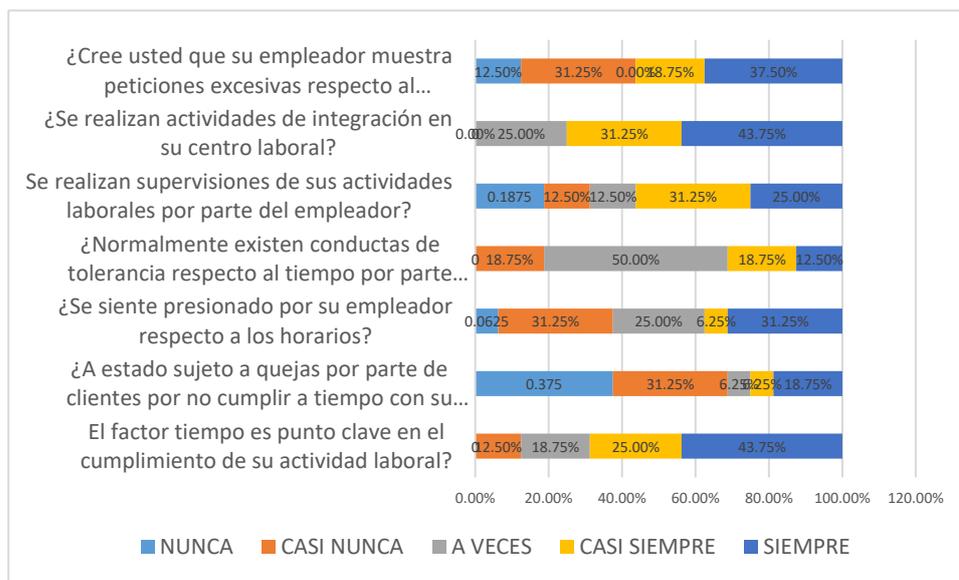


Figura 5. Estadísticos descriptivos de la dimensión trabajo bajo presión

Interpretación:

Según el análisis a la presente tabla respecto al trabajo bajo presión se muestra diversos porcentajes de los que se puede observar que en un porcentaje mayor consideran que casi nunca el empleador realiza peticiones excesivas, ni presionado, ni ha presentado quejas por parte de los clientes respecto a la actividad que realiza, que casi siempre se realizan supervisiones por parte del empleador, así como que siempre se realiza actividades de integración por parte del mismo. La mitad de los trabajadores encuestados considera que existe tolerancia por parte de los clientes para esperar su servicio.

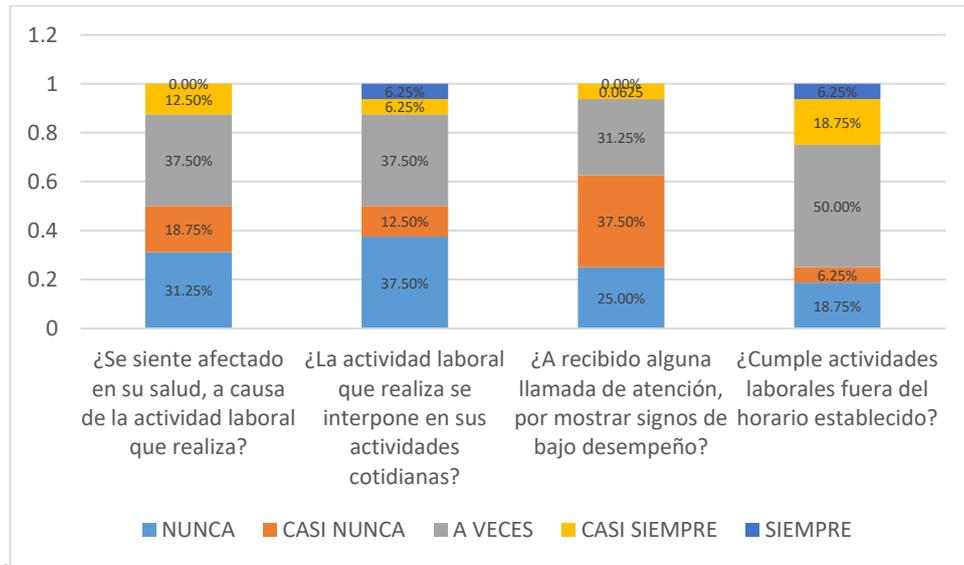


Figura 6. Estadísticos descriptivos de la dimensión jornada laboral extensa.

Interpretación: Se puede observar que alguno de los trabajadores consideran que a veces se sienten afectados en su salud por la actividad que realizan lo que puede ser causado por las actividades que realiza fuera del horario establecido, a pesar de que un porcentaje considera que siempre se ve afectada su salud, pues entre a veces y siempre se interpone en sus actividades cotidianas fuera del trabajo, pero a pesar de ello en su mayoría casi nunca han recibido alguna llamada de atención por ello.

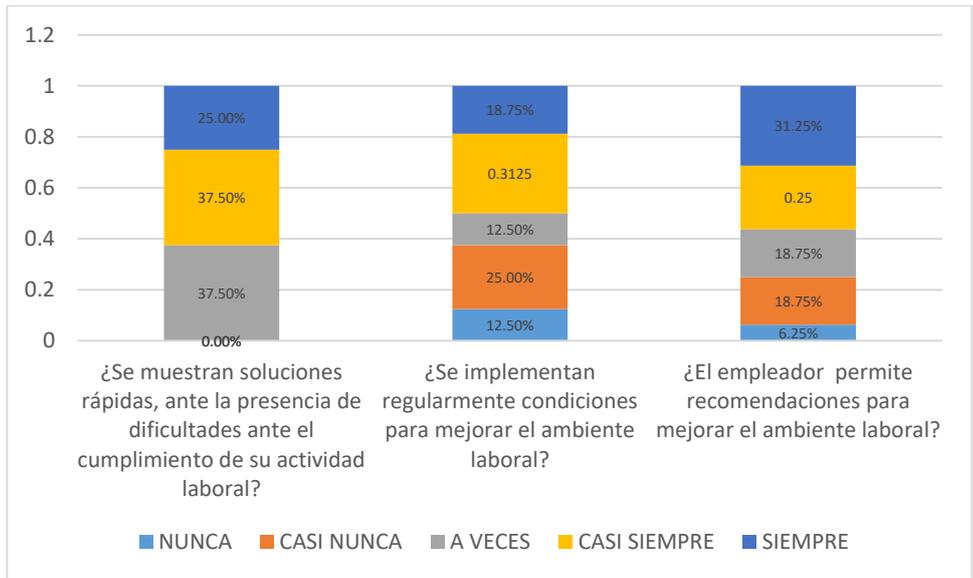


Figura 6. Estadísticos descriptivos de la dimensión producción resultante

Interpretación:

En esta tabla tenemos que en porcentaje de 37.50% para casi siempre y en un porcentaje de 37.50% para a veces se muestran soluciones rápidas ante dificultades laborales, y consideran además que regularmente se implementan condiciones para mejorar el ambiente laboral, y siempre el empleador permite recomendaciones para las mejoras del mismo.

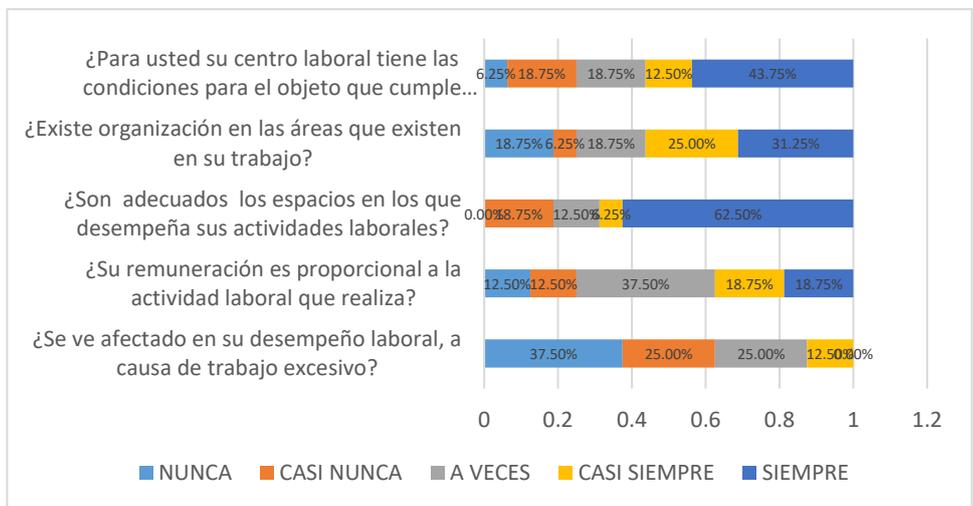


Figura 7. Estadísticos descriptivos de la dimensión factores utilizados

Interpretación:

En la presente tabla se tiene que en un mayor porcentaje los trabajadores consideran que siempre su centro laboral cumple con las condiciones para el objeto que cumple y existe la organización en las diversas áreas de su trabajo; sin embargo, solo a veces su remuneración es proporcional a la actividad que realizan, considerando que nunca se ve afectado su desempeño por lo anteriormente mencionado.

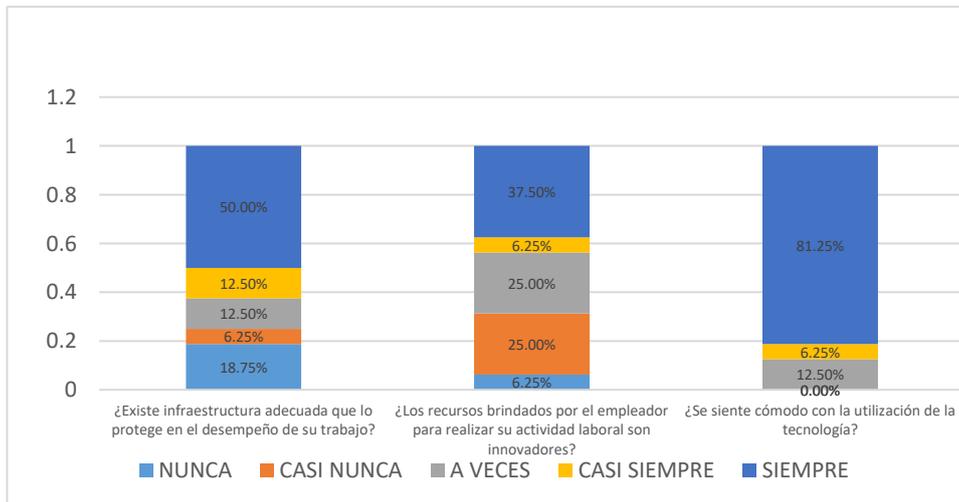


Figura 8. Estadísticos descriptivos de la dimensión condiciones

Interpretación:

De la presente tabla se tiene que los trabajadores en gran porcentaje consideran que siempre existe infraestructura adecuada, que los recursos brindados son innovadores y se sienten cómodos con la utilización de la tecnología, además se aprecia que el porcentaje es mínimo de los encuestados que consideran que casi nunca o veces sucede ello.

Prueba de normalidad

Se utiliza la prueba de normalidad para determinar qué prueba de estudio explicativo es la indicada para las hipótesis planteadas en la investigación.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TRABAJO MONÓTOMO	,137	16	,200*	,940	16	,344
TRABAJO BAJO PRESIÓN	,205	16	,070	,898	16	,074
VARIABLE RIESGOS PSICOSOCIALES	,119	16	,200*	,987	16	,996
JORNADA LABORAL EXTENSA	,119	16	,200*	,958	16	,622
PRODUCCIÓN RESULTANTE	,116	16	,200*	,965	16	,755
FACTORES UTILIZADOS	,231	16	,023	,895	16	,066
CONDICIONES	,196	16	,103	,851	16	,014
VARIABLE PRODUCTIVIDAD	,265	16	,004	,895	16	,066



3.2 Estadística Inferencial

Criterios de aceptabilidad

Si la significancia es menor que 0.05, entonces se acepta la H_a , es decir los datos no siguen una distribución normal y por tanto el estadístico que se trabajará es Chi cuadrado (Se utiliza cuando los datos no siguen una distribución normal, o son variables cualitativas ordinales).

Si la significancia es mayor que 0.05, entonces se acepta la H_0 , es decir los datos si siguen una distribución normal y por tanto el estadístico que se trabajará es el Análisis de regresión (Se utiliza cuando los datos si siguen una distribución normal o son variables cuantitativas). (DIAZ, 2021)

Formulando las hipótesis General:

Ha: Existe relación entre Los riesgos psicosociales con la productividad de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Ho: No existe relación entre Los riesgos psicosociales con la productividad de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Cantidad de la muestra	Significancia
MAYOR O IGUAL A 50	Kolmogorov-Smirnov
MENOR A 50	Shapiro-Wilk

La muestra de la presente investigación es menor a 50; por lo que, corresponde analizarla mediante Shapiro-Wilk; entonces, de la tabla se observa que la Significancia es mayor a 0.05, se acepta la Ho, es decir los datos presentan una distribución normal, se aplica entonces Pearson.

Correlaciones

		VARIABLE RIESGOS PSICOSOCIALES	VARIABLE PRODUCTIVI DAD
VARIABLE RIESGOS PSICOSOCIALES	Correlación de Pearson	1	,101
	Sig. (bilateral)		,709
	N	16	16
VARIABLE PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,101	1
	Sig. (bilateral)	,709	
	N	16	16

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Los riesgos psicosociales de la variable 1 y la 2da variable productividad, donde se obtiene una significación bilateral 0.790 al ser comparado es mayor que 0.05 por lo que debemos indicar que no existe suficiente evidencia para poder afirmar la relación entre ellos. Además, se debe tomar en cuenta que el coeficiente de correlación donde se obtuvo ,101 lo cual significa que existe una Correlación positiva muy baja

Contrastación de Hipótesis Específica 01 :

Ha: Existe relación entre los riesgos psicosociales y la jornada laboral extensa de los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco” ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Ho: No existe relación entre los riesgos psicosociales y la jornada laboral extensa de los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco” ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Correlaciones

		VARIABLE RIESGOS PSICOSO CIALES	JORNADA LABORAL EXTENSA
VARIABLE RIESGOS PSICOSOCIALES	Correlación de Pearson	1	,052
	Sig. (bilateral)		,848
	N	16	16
JORNADA LABORAL EXTENSA	Correlación de Pearson	,052	1
	Sig. (bilateral)	,848	
	N	16	16

Interpretación: Los riesgos psicosociales de la variable 1 y la 2da variable de la dimensión 1 Jornada Laboral Extensa, donde se obtiene una significación bilateral 0.848 al ser comparado es mayor que 0.05 por lo que debemos indicar que no existe suficiente evidencia para poder relacionar las variables. Por lo que debemos tomar en cuenta el coeficiente de correlación donde se obtuvo 0.052 lo cual significa que existe una Correlación positiva moderada.

Contrastación Hipótesis Específica 02 :

Ha: Existe relación entre los riesgos psicosociales y su relación con la producción resultante de

los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco” ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

Ho: No existe relación entre los riesgos psicosociales y su relación con la producción resultante de los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco” ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021.

		VARIABLE RIESGOS PSICOSOCIALES	PRODUCCIÓN RESULTANTE
VARIABLE RIESGOS PSICOSOCIALES	Correlación de Pearson	1	,026
	Sig. (bilateral)		,924
	N	16	16
PRODUCCIÓN RESULTANTE	Correlación de Pearson	,026	1
	Sig. (bilateral)	,924	
	N	16	16

Interpretación: Los riesgos psicosociales de la variable 1 y la 2da variable de la dimensión 2 producción resultante, donde se obtiene una significación bilateral 0.924 al ser comparado es mayor que 0.05 por lo que debemos precisar que no tenemos suficiente evidencia para poder relacionar. Además, se debe tomar en cuenta el coeficiente de correlación donde se obtuvo 0.052 las variables al significa que existe una Correlación positiva moderada.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De la hipótesis general, de acuerdo a nuestros resultados hemos obtenido que no existe suficiente información para establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la productividad de los trabajadores del "Gran Restaurante El Zarco" ubicado en la ciudad de Cajamarca, en el año 2021, por lo que al haber realizado una comparación con el Pvalor donde es mayor a 0.05; y teniendo en cuenta que de acuerdo al coeficiente de correlación cuyo resultado es ,101 lo cual significa que existe una Correlación positiva muy baja

De acuerdo a los objetivos generales su resultado se determinó la interacción entre las personas y el entorno organizacional donde se establece la existencia de una serie de factores psicosociales como consecuencia en el clima laboral y en la productividad de la empresa. Comparando con otros autores es necesario precisar que de las investigaciones realizadas por Barreda Berrios, C. & Guzmán Palacios, C. (2017), en su investigación señaló como objetivo buscar la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y productividad de sus trabajadores. En la metodología, se aplicaron cuestionarios para corroborar la afectación alta o baja de productividad del área de industria de los trabajadores, y en los resultados se determinó que los trabajadores se encuentran expuestos a un estrés moderado que no lo afecta negativamente.

Conceptualmente tal y como lo ha mencionado Manzano (2018) y Secretaria de acción sindical (2016) se ha explicado cada una de las variables, las que han podido ayudar a analizar cada una de las investigaciones, que nos han podido permitir entender los riesgos psicosociales y la productividad de los trabajadores, como lo que implica las primeras como características de un trabajo que implica esfuerzo y la productividad que en conjunto tiene que ver con no necesariamente con lo económico sino con el trabajador y su empleador, condiciones que de

cierta manera pueden ser manejadas, aislando la idea de que se relacionan para perjudicar al trabajador.

De acuerdo al objetivo específico donde se relaciona los riesgos psicosociales y la jornada laboral extensa de los trabajadores obteniendo un resultado de significancia de 0,848 mayor al 1, P Valor 0.05, lo que significa que no existe suficiente evidencia para obtener un relación entre las 2 variables, sin embargo se tiene un coeficiente de correlación de 1 lo que significa que la primera variable existe relación significativa positiva grande y perfecta con la 2da variable. por lo que hemos comparado con otros autores La productividad como se ha precisado se ve afectada cuando existe una jornada laboral extensa, en la que no se controla los horarios y por las que los trabajadores se ven afectado y pueden mostrar cansancio; otro de los punto importantes se tiene los factores utilizados como la mano de obra, energía, espacio; y que influencia de cierta forma en la producción resultante; lo que además implica no descuidar el factor humano y su salud, valorando su capacidad, oportunidad de decisión y relación con los demás; existe además la tecnología, que no implica que el trabajador pueda desarrollar correctamente su actividad, ayudando con potenciar.

Las características principales de la productividad son la organización, basada en estatutos, reglamentos y resoluciones vinculadas, ellas con la finalidad de lograr orden y cumplimientos de normas por ejemplo en los horarios, formas y maneras de atención y que tiene que ver con el reclutamiento, la selección y la evaluación, con el fin de buscar la motivación, estimulando el compromiso del empleado respecto a su satisfacción laboral. La productividad cumple su fin cuando se satisface las necesidades del cliente; por lo tanto, cuando no existen obstáculos y el trabajador actúa con eficiencia se la da por alcanzada.

Teniendo mayor énfasis en no desperdiciar los recursos materiales, humanos o financieros.
(Prieto, 2017).

De acuerdo con el objetivo específico 02

Se encuentra relacionada con la eficiencia, los procesos productivos o la efectividad de lo producido, los cuales incorporan elementos de calidad y satisfacción del cliente. Hablamos mucho de productividad, sin embargo, la única Ley peruana que contiene la palabra "productividad" es el DL 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), la cual es una ley que regula la relación laboral. Entendiendo que es la única que permite entender que, al existir una buena relación entre los recursos, el empleador y los trabajadores, se logrará éxito en cada empresa.

Además se ha podido identificar cuáles son los riesgos a los que se encuentra expuesto los trabajadores del Gran Restaurante El Zarco, tales como trabajo monótono, jornadas laborales extensas, trabajo bajo presión; sin embargo ello no significa que los trabajadores no rindan en su totalidad, lo cual implica que se ha logrado determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y la productividad; y de manera conexas los objetivos específicos, pues de los instrumentos aplicados, esto es encuestas a los trabajadores podemos deducir que mucho de ellos dan la razón al empleador.

Las limitaciones dadas en la presente investigación estuvieron relacionadas con la interacción personal que se quiso tener con los trabajadores para recabar mejor los datos, pues por la situación que atravesamos, no podemos estar seguros de las respuestas dadas, pues muchos de ellos no guardan confianza en la tecnología utilizada, es decir los formularios de google.

CONCLUSIONES:

5.1 De acuerdo a los objetivos generales se concluye que existe relación entre los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco”, con su productividad, teniendo en cuenta que en el coeficiente de correlación su resultado es 1, que significa que existe relación significativa positiva grande y perfecta con la 2da variable.

5.2 De acuerdo a los objetivos específico se concluye que los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco” se encuentran expuestos a riesgos psicosociales tales como trabajo monótono y bajo presión, turnos rotativos, estrés laboral, jornadas laborales extensas y cansancio; lo que significa que puede generar una disminución en capacidad productiva del personal.

5.3 De acuerdo a los objetivos específicos 2 se concluye que los trabajadores del “Gran Restaurante El Zarco”, presentan condiciones de trabajo adecuadas, y hacen uso de tecnología innovadora, lo que les permite cumplir con su labor sin problemas; sin embargo, se debe tener en cuenta que se incide en un porcentaje mayor a la de las mujeres la presencia de cansancio, siendo lo contrario en los hombres.

Referencias

- Fernández García, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. ECU. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/62308>
- Álvarez Heredia, F. (2011). Salud ocupacional. Ecoe Ediciones. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/69028>
- Prieto Sierra, C. (2017). Emprendimiento y plan de negocios. 2da Edición.
- Baena Paz, G. (2014). Metodología de la investigación. 1ra Edición.
- Cruz del Castillo, C. Olivares Orozco, S. & González García, M. (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.
- Manzano Solis, W. (2013). *Los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores de carrocerías altamirano de la provincia de Tungurahua, Cantón Ambato*. (Tesis inédita para la obtención del Título de Psicólogo Industrial). Universidad Técnica De Ambato, Ecuador.
- Huacasi Parqui, Z. & Ticona Flores, Y. (2016). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la municipalidad provincial de Arequipa*. (Tesis inédita para la obtención del Título de Psicóloga). Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa, Perú.
- Maldonado Jaramillo, A. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y productividad laboral en la postcosecha del grupo florícola ponte tresa roses*. (Tesis inédita para la obtención del Título de Psicóloga). Universidad Internacional Sek, Quito.
- Recalde Paredes, M. (2018). Riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores de la empresa la gran vía, en la ciudad de Quito, periodo 2018". (Tesis inédita para la obtención

del Título de Psicólogo General). Universidad Tecnológica Indoamerica, Quito.

Herrera Macedo, C. & Leon Enriquez, D. (2018). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017.* (Tesis inédita para la obtención del título de licenciadas en administración de negocios). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.

García Dávalos, C. & Quiroz González, M. & Yaya Espinoza, A. (2018). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: el caso de una entidad financiera peruana.* (Tesis inédita para optar el grado académico de Maestro en Dirección Estratégica del Factor Humano). Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas de Lima, Perú.

García Dávalos, C. & Quiroz González, M. & Yaya Espinoza, A. (2018). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: el caso de una entidad financiera peruana.* (Tesis inédita para optar el grado académico de Maestro en Dirección Estratégica del Factor Humano). Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas de Lima, Perú.

Ayala Roca, J. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en colaboradores con alto y bajo nivel de estrés laboral en supermercados de Lima.* (Tesis inédita para la obtención del Título de licenciado en psicología). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.

Barreda Berrios, C. & Guzmán Palacios, C. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y productividad del área de producción de empresas industrial en Arequipa.* (Tesis inédita para la obtención del Título de licenciadas en psicología). Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.

Secretaria De Acción Sindical (2016). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral.*

Aragón. UGT Aragón.

Merino Suarez, O. (2016). *Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa*. FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 61. Madrid, Castilla.

http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300013

(antecedente Tacca)

antecedentes Ezratty

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/7761?show=full>

<http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

camacho riesgos

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-libre.pdf?1441160835=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion de la productividad.pdf&Expires=1676615788&Signature=cWZphj~tfmc1zOdcTCFeC2975DGax-3d9s4~mp5VImTQ5V4EwCuLVCmZH-jucsz9Sc60KKPq2QM9-OcOtR2aCueHdnTD63yy8jpHM9Cxr2PAslBdm01-bvkAkaSnUVXz1Q57YhVoMlisdGH5PECybySmtPXOaNSyLx~reqrP-zsGh7n5Q2c4ol2KuAvp9IPHj0q4xmbWZAdzfFCGVARsFH3a2KfHYOhBhrERIsRfD3~1LOkqnxDGEGKzXGNiFHBYXAD9s-p2Lub07DUHBE3IMQc0~3m6RZPkWmGHIHVj53dVrkfk7Om-jk8WzV~LvcV5-B51W7jx7NjZMBzt7r6Wt5w_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-libre.pdf?1441160835=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion+de+la+productividad.pdf&Expires=1676615788&Signature=cWZphj~tfmc1zOdcTCFeC2975DGax-3d9s4~mp5VImTQ5V4EwCuLVCmZH-jucsz9Sc60KKPq2QM9-OcOtR2aCueHdnTD63yy8jpHM9Cxr2PAslBdm01-bvkAkaSnUVXz1Q57YhVoMlisdGH5PECybySmtPXOaNSyLx~reqrP-zsGh7n5Q2c4ol2KuAvp9IPHj0q4xmbWZAdzfFCGVARsFH3a2KfHYOhBhrERIsRfD3~1LOkqnxDGEGKzXGNiFHBYXAD9s-p2Lub07DUHBE3IMQc0~3m6RZPkWmGHIHVj53dVrkfk7Om-jk8WzV~LvcV5-B51W7jx7NjZMBzt7r6Wt5w_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) **Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa**. *Aquichan* [online]. 2012, vol.12, n.3, pp.263-274. ISSN 1657-5997.

Anexos

Anexo 01: Formato experto Fernando Guerrero Figueroa

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Estimado(a) experto(a): **Fernando Guerrero Figueroa**

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la **productividad**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Fernando Guerrero Figueroa		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	20 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Contabilidad	Administración	Otro:
Áreas de experiencia profesional	20 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

La productividad, implica no descuidar el factor humano y su salud, valorando su capacidad, oportunidad de decisión y relación con los demás; y cumple su fin cuando se satisface las necesidades del cliente; por lo tanto, cuando no existen obstáculos y el trabajador actúa con eficiencia se la da por alcanzada, entendiendo ello como un buen desempeño.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la productividad que se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la productividad” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la productividad” (puntaje 1), “relevante para evaluar la productividad” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la productividad” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem "No es coherente para evaluar la productividad" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar la productividad (puntaje 1), "coherente para evaluar la productividad" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar la productividad (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias
JORNADA LABORAL EXTENSA					
1	Se siente afectado en su salud, a causa de la actividad laboral que realiza	0	1	2	3
2	La actividad laboral que realiza se interpone en sus actividades cotidianas	0	1	2	3
3	A recibido alguna llamada de atención, por mostrar signos de bajo desempeño	0	1	2	3
4	Cumple actividades laborales fuera del horario establecido	0	1	2	3
PRODUCCIÓN RESULTANTE					
1	Se muestran soluciones rápidas, ante la presencia de dificultades ante el cumplimiento de su actividad laboral	0	1	2	3
2	Se implementan regularmente condiciones para mejorar el ambiente laboral	0	1	2	3
3	El empleador permite recomendaciones para mejorar el ambiente laboral	0	1	2	3
FACTORES UTILIZADOS					
1	Se ve afectado en su desempeño laboral, a causa de trabajo excesivo	0	1	2	3
2	Su remuneración es proporcional a la actividad laboral que realiza	0	1	2	3
3	Son adecuados los espacios en los que desempeña sus actividades laborales	0	1	2	3
4	Existe organización en las áreas que existen en su trabajo	0	1	2	3
CONDICIONES					
1	Para usted su centro laboral tiene las condiciones para el objeto que cumple ante la sociedad	0	1	2	3
2	Existe infraestructura adecuada que lo protege en el desempeño de su trabajo	0	1	2	3
3	Los recursos brindados por el empleador para realizar su actividad laboral son innovadores	0	1	2	3
4	Se siente cómodo con la utilización de la tecnología	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 26737701

Anexo 02: Formato experto Fernando Guerrero Figueroa

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Estimado(a) experto(a): Fernando Guerrero Figueroa

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los **Riesgos Psicosociales**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Fernando Guerrero Figueroa		
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Varón	<input type="checkbox"/> Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	20 años		
Grado académico:	<input checked="" type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Magister	<input type="checkbox"/> Doctor
Área de formación académica	<input checked="" type="checkbox"/> Contabilidad	<input checked="" type="checkbox"/> Administración	
	Otro:		
Áreas de experiencia profesional	20 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	<input type="checkbox"/> 2 a 4 años	<input type="checkbox"/> 5 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/> 10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Los riesgos psicosociales, implica la posibilidad de que el trabajador se vea afectado en su salud física y psíquica, las cuales pueden ser causadas por la falta de organización y condiciones inadecuadas en la empresa y las que influyen en el rendimiento, satisfacción y salud del trabajador.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar los riesgos psicosociales se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 1), “relevante para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 1), “coherente para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar los riesgos psicosociales (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias			
TRABAJO MONÓTONO														
1	Se realizan turnos rotativos durante su jornada laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	El empleador cambia los horarios habituales de toma de alimentos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Se han planificado turnos rotativos conforme a su elección	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	El empleador muestra flexibilidad cuando se desea cambiar de turno	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Usualmente realiza variaciones o cambios en sus actividades laborales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Se percibe actitudes de cansancio en sus compañeros de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	La actividad laboral que realiza es impuesta por el empleador	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Existen exigencias por parte del empleador para cumplir más de dos actividades	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
TRABAJO BAJO PRESIÓN														
1	El factor tiempo es punto clave en el cumplimiento de su actividad laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	A estado sujeto a quejas por parte de clientes por no cumplir a tiempo con su servicio o actividad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Se siente presionado por su empleador respecto a los horarios	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Normalmente existen conductas de tolerancia respecto al tiempo por parte de los clientes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Se realizan actividades de integración en su centro laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Se realizan supervisiones de sus actividades laborales por parte del empleador	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	Cree usted que su empleador muestra peticiones excesivas respecto al cumplimiento de la actividad laboral que realiza	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 26737701

Anexo 03: Formato experto Juan Carlos Llaque Quiroz

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Estimado(a) experto(a): Juan Carlos Llaque

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la **productividad**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Juan Carlos Llaque Quiroz		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	20 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	20 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

La productividad, implica no descuidar el factor humano y su salud, valorando su capacidad, oportunidad de decisión y relación con los demás; y cumple su fin cuando se satisface las necesidades del cliente; por lo tanto, cuando no existen obstáculos y el trabajador actúa con eficiencia se la da por alcanzada, entendiendo ello como un buen desempeño.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 1), “coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

	ITEMS	Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias
JORNADA LABORAL EXTENSA					
1	Se siente afectado en su salud, a causa de la actividad laboral que realiza	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
2	La actividad laboral que realiza se interpone en sus actividades cotidianas	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
3	A recibido alguna llamada de atención, por mostrar signos de bajo desempeño	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
4	Cumple actividades laborales fuera del horario establecido	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
PRODUCCION RESULTANTE					
1	Se muestran soluciones rápidas, ante la presencia de dificultades ante el cumplimiento de su actividad laboral	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
2	Se implementan regularmente condiciones para mejorar el ambiente laboral	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
3	El empleador permite recomendaciones para mejorar el ambiente laboral	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
FACTORES UTILIZADOS					
1	Se ve afectado en su desempeño laboral, a causa de trabajo excesivo	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
2	Su remuneración es proporcional a la actividad laboral que realiza	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
3	Son adecuados los espacios en los que desempeña sus actividades laborales	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
4	Existe organización en las áreas que existen en su trabajo	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
CONDICIONES					
1	Para usted su centro laboral tiene las condiciones para el objeto que cumple ante la sociedad	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
2	Existe infraestructura adecuada que lo protege en el desempeño de su trabajo	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
3	Los recursos brindados por el empleador para realizar su actividad laboral son innovadores	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
4	Se siente cómodo con la utilización de la tecnología	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 26686280

Anexo 04: Formato experto Juan Carlos Llaque Quiroz

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Estimado(a) experto(a): Juan Carlos Llaque

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los **Riesgos Psicosociales**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Juan Carlos Llaque Quiroz		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	20 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	20 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Los riesgos psicosociales, implica la posibilidad de que el trabajador se vea afectado en su salud física y psíquica, las cuales pueden ser causadas por la falta de organización y condiciones inadecuadas en la empresa y las que influyen en el rendimiento, satisfacción y salud del trabajador.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem "No es coherente para evaluar la Gestión Administrativa" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar la Gestión Administrativa" (puntaje 1), "coherente para evaluar la Gestión Administrativa" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar la Gestión Administrativa" (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias			
TRABAJO MONÓTONO														
1	Se realizan turnos rotativos durante su jornada laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	El empleador cambia los horarios habituales de toma de alimentos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Se han planificado turnos rotativos conforme a su elección	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	El empleador muestra flexibilidad cuando se desea cambiar de turno	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Usualmente realiza variaciones o cambios en sus actividades laborales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Se percibe actitudes de cansancio en sus compañeros de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	La actividad laboral que realiza es impuesta por el empleador	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Existen exigencias por parte del empleador para cumplir más de dos actividades	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
TRABAJO BAJO PRESIÓN														
1	El factor tiempo es punto clave en el cumplimiento de su actividad labora	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	A estado sujeto a quejas por parte de clientes por no cumplir a tiempo con su servicio o actividad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Se siente presionado por su empleador respecto a los horarios	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Normalmente existen conductas de tolerancia respecto al tiempo por parte de los clientes	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Se realizan actividades de integración en su centro laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Se realizan supervisiones de sus actividades laborales por parte del empleador	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	Cree usted que su empleador muestra peticiones excesivas respecto al cumplimiento de la actividad laboral que realiza	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 26686280

Anexo 05: Formato experto Judith Estefany Araujo Garcia

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Estimado(a) experto(a): Judith Estefany Araujo García

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la **productividad**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Judith Estefany Araujo García		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	8 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	8 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

La productividad, implica no descuidar el factor humano y su salud, valorando su capacidad, oportunidad de decisión y relación con los demás; y cumple su fin cuando se satisface las necesidades del cliente; por lo tanto, cuando no existen obstáculos y el trabajador actúa con eficiencia se la da por alcanzada, entendiendo ello como un buen desempeño.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la productividad que se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la productividad” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la productividad” (puntaje 1), “relevante para evaluar la productividad” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la productividad” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la productividad” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la productividad (puntaje 1), “coherente para evaluar la productividad” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la productividad (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias
JORNADA LABORAL EXTENSA					
1	Se siente afectado en su salud, a causa de la actividad laboral que realiza	0	1	2	3
2	La actividad laboral que realiza se interpone en sus actividades cotidianas	0	1	2	3
3	A recibido alguna llamada de atención, por mostrar signos de bajo desempeño	0	1	2	3
4	Cumple actividades laborales fuera del horario establecido	0	1	2	3
PRODUCCIÓN RESULTANTE					
1	Se muestran soluciones rápidas, ante la presencia de dificultades ante el cumplimiento de su actividad laboral	0	1	2	3
2	Se implementan regularmente condiciones para mejorar el ambiente laboral	0	1	2	3
3	El empleador permite recomendaciones para mejorar el ambiente laboral	0	1	2	3
FACTORES UTILIZADOS					
1	Se ve afectado en su desempeño laboral, a causa de trabajo excesivo	0	1	2	3
2	Su remuneración es proporcional a la actividad laboral que realiza	0	1	2	3
3	Son adecuados los espacios en los que desempeña sus actividades laborales	0	1	2	3
4	Existe organización en las áreas que existen en su trabajo	0	1	2	3
CONDICIONES					
1	Para usted su centro laboral tiene las condiciones para el objeto que cumple ante la sociedad	0	1	2	3
2	Existe infraestructura adecuada que lo protege en el desempeño de su trabajo	0	1	2	3
3	Los recursos brindados por el empleador para realizar su actividad laboral son innovadores	0	1	2	3
4	Se siente cómodo con la utilización de la tecnología	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



Anexo 06: Formato experto Judith Estefany Araujo Garcia

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Estimado(a) experto(a): Judith Estefany Araujo Garcia

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los **Riesgos Psicosociales**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Judith Estefany Araujo Garcia		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	8 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	8 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Los riesgos psicosociales, implica la posibilidad de que el trabajador se vea afectado en su salud física y psíquica, las cuales pueden ser causadas por la falta de organización y condiciones inadecuadas en la empresa y las que influyen en el rendimiento, satisfacción y salud del trabajador.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar los riesgos psicosociales se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 1), “relevante para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 1), “coherente para evaluar los riesgos psicosociales” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar los riesgos psicosociales (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

Anexo 07: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD		Juez 1			Juez 2			Juez 3			RESUMEN-TOTAL			Tota l	V de AIKEN	CONDICIO N
		rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			
1	Se siente afectado en su salud, a causa de la actividad laboral que realiza	3	3	3	3	2	3	2	2	3	8	7	9	24	0.89	Valido
2	La actividad laboral que realiza se interpone en sus actividades cotidianas	2	3	3	3	2	3	3	2	2	8	7	8	23	0.85	Valido
3	A recibido alguna llamada de atención, por mostrar signos de bajo desempeño	2	2	2	3	3	2	3	2	2	8	7	6	21	0.78	Valido
4	Cumple actividades laborales fuera del horario establecido	2	2	2	3	3	2	2	2	3	7	7	7	21	0.78	Valido

5	Se muestran soluciones rápidas, ante la presencia de dificultades ante el cumplimiento de su actividad laboral	3	3	3	2	2	2	2	2	3	7	7	8	22	0.81	Valido
6	Se implementan regularmente condiciones para mejorar el ambiente laboral	2	2	3	3	3	2	3	2	2	8	7	7	22	0.81	Valido
7	El empleador permite recomendaciones para mejorar el ambiente laboral	3	3	3	2	3	2	2	2	3	7	8	8	23	0.85	Valido
8	Se ve afectado en su desempeño laboral, a causa de trabajo excesivo	2	2	2	2	3	2	3	3	3	7	8	7	22	0.81	Valido
9	Su remuneración es proporcional a la actividad laboral que realiza	2	2	2	3	3	3	3	3	3	8	8	8	24	0.89	Valido
10	Son adecuados los espacios en los que desempeña sus actividades laborales	2	2	2	3	2	3	2	3	3	7	7	8	22	0.81	Valido

1	Existe organización en las áreas que existen en su	2	2	2	3	2	3	3	3	3	8	7	8	23	0.85	Valido
1	trabajo															
1	Para usted su centro laboral tiene las condiciones para	3	3	3	2	2	3	2	2	3	5	7	9	21	0.78	Valido
2	el objeto que cumple ante la sociedad															
1	Existe infraestructura adecuada que lo protege en el	2	2	2	3	3	3	3	2	2	8	7	7	22	0.81	Valido
3	desempeño de su trabajo															
1	Los recursos brindados por el empleador para realizar	2	2	2	3	3	3	2	2	3	7	7	8	22	0.81	Valido
4	su actividad laboral son innovadores															
1	Se siente cómodo con la utilización de la tecnología	2	2	2	2	3	3	2	2	3	6	7	8	21	0.78	Valido
5																

0.82 **Valido**

Anexo 08:

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 2

		Juez 1			Juez 2			Juez 3			RESUMEN-TOTAL			Tota l	V de AIKEN	Condicion
		re l	co h	cla r	re l	co h	cla r	re l	co h	cla r	re l	co h	cla r			
1	Se realizan turnos rotativos durante su jornada laboral	3	3	3	2	2	3	2	3	2	7	8	8	23	0.85	Valido
2	El empleador cambia los horarios habituales de toma de alimentos	2	2	2	2	3	3	3	3	3	7	8	8	23	0.85	Valido
3	Se han planificado turnos rotativos conforme a su elección	3	3	3	2	2	2	2	3	3	7	8	8	23	0.85	Valido

4	El empleador muestra flexibilidad cuando se desea cambiar de turno	3	3	3	3	2	2	2	3	2	8	8	7	23	0.85	Valido
5	Usualmente realiza variaciones o cambios en sus actividades laborales.	2	2	2	3	3	3	3	3	3	8	8	8	24	0.89	Valido
6	Se percibe actitudes de cansancio en sus compañeros de trabajo	2	2	2	3	3	3	2	3	3	7	8	8	23	0.85	Valido
7	La actividad laboral que realiza es impuesta por el empleador	2	2	2	3	2	3	3	3	3	8	7	8	23	0.85	Valido
8	Existen exigencias por parte del empleador para cumplir más de dos actividades	2	2	2	3	2	3	3	3	3	8	7	8	23	0.85	Valido
9	El factor tiempo es punto clave en el cumplimiento de su actividad laboral	2	2	3	2	2	2	2	3	3	6	7	8	21	0.78	Valido



10	A estado sujeto a quejas por parte de clientes por no cumplir a tiempo con su servicio o actividad	2	2	2	3	3	2	2	3	2	7	8	6	21	0.78	Valido
11	Se siente presionado por su empleador respecto a los horarios	2	2	2	3	3	2	2	3	3	7	8	7	22	0.81	Valido
12	Normalmente existen conductas de tolerancia respecto al tiempo por parte de los clientes	3	3	3	2	3	3	2	3	2	5	9	8	22	0.81	Valido
13	Se realizan actividades de integración en su centro laboral	2	2	2	3	2	3	2	3	3	7	7	8	22	0.81	Valido
14	Se realizan supervisiones de sus actividades laborales por parte del empleador	2	3	2	3	2	3	2	3	2	7	8	7	22	0.81	Valido

1 5	Cree usted que su empleador muestra peticiones excesivas respecto al cumplimiento de la actividad laboral que realiza	2	2	2	2	3	3	2	3	2	6	8	7	21	0.78	Valido
		PROMEDIO														