

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
ESCUELA DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**



**INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO EN EL RENDIMIENTO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE  
JUSTICIA DE LIMA. 2022**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Mtra. Amanecia Lourdes Ale Ale**

**ORCID: 0000-0003-1654-9578**

**Asesor:**

**Dr. Ascención Américo Flores Flores**

**ORCID: 0000-0001-9426-5357**

**Para Obtener el grado académico de:**

**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

**TACNA – PERÚ**

**2024**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
ESCUELA DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Tesis**

**INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO EN EL RENDIMIENTO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE  
JUSTICIA DE LIMA. 2022**

**Presentado por:**

**Mtra. Amanecia Lourdes Ale Ale**

**Tesis sustentada y aprobada el 19 de junio del 2024, ante el siguiente  
jurado examinador:**

**Presidenta: Dra. Gabriela Isabel HEREDIA ÁLVAREZ**

**Secretario: Dr. Ben Yúsef Paul YÁBAR VEGA**

**Vocal: Dra. Gretty Paola ROSSI ESTEBAN**

**Asesor: Dr. Ascención Américo FLORES FLORES**

## **DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Yo, Amanecia Lourdes Ale Ale, en calidad de: doctorando del Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 00467539.

Soy autor (a) de la tesis titulada:

Influencia de los factores de riesgo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022, con asesor: Dr. Ascención Américo FLORES FLORES.

### **DECLARO BAJO JURAMENTO**

Ser la única autora del texto entregado para obtener el grado académico de Doctor en Administración y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 20% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y

que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 19 de junio del 2024.

A handwritten signature in blue ink, followed by a blue ink fingerprint.

---

Amanecia Lourdes Ale Ale

DNI. 00467539

## **DEDICATORIA**

A Dios Padre por guiar mi camino.

A mi Padre: Eusebio, por su formación y sus valores.

A mi Madre: Victoria, por su constancia.

A mis hijos, por su apoyo y comprensión.

A mis hermanos, sobrinos, y todos los que hicieron  
posible mi proyecto profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis hijos por su apoyo, comprensión y ayuda en todo momento, hicieron posible mí objetivo que considero que es más de ustedes.

Muchas gracias hijos: Guillermo y Camilita.

Gracias a mi mentor Jesús Chacaltana García

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I EL PROBLEMA.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Interrogante principal .....	4
1.2.2. Interrogantes secundarias.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
1.4.1. Objetivo general.....	9
1.4.2. Objetivos específicos .....	9
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
2.2. BASES TEÓRICAS.....	18
2.2.1. Variable Factores de Riesgo.....	18
2.2.1.1. Dimensión Exigencias psicológicas cuantitativas.....	26
2.2.1.2. Dimensión Exigencias psicológicas cognitivas .....	28
2.2.1.3. Dimensión Inseguridad en el trabajo .....	32
2.2.2. Variable Rendimiento Laboral .....	38
2.2.2.1. Dimensión rendimiento del contexto.....	42
2.2.2.2. Dimensión rendimiento adaptable.....	43
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS .....	46
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO .....	54

3.1. HIPÓTESIS .....	54
3.1.1. Hipótesis general .....	54
3.1.2. Hipótesis específicas .....	54
3.2. VARIABLES E INDICADORES.....	55
3.2.1. Identificación de la Variable Independiente.....	55
3.2.2. Identificación de la Variable Dependiente .....	56
3.2.3. Operacionalización de las variables .....	57
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	58
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	59
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	60
3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN .....	60
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	61
3.7.1. Unidad de estudio.....	61
3.7.2. Población .....	62
3.7.3. Muestra.....	62
3.8. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	63
3.8.1. Procedimiento .....	63
3.8.2. Técnicas .....	64
3.8.3. Instrumentos.....	64
CAPÍTULO IV RESULTADOS .....	67
4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO .....	67
4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	68
4.3. RESULTADOS .....	69
4.3.1. Validez de los instrumentos .....	69



4.3.2.	Confiabilidad de los instrumentos .....	70
4.3.3.	Análisis factorial exploratorio .....	72
4.3.4.	Análisis factorial exploratorio de la VI .....	73
4.3.5.	Análisis factorial exploratorio de la VD.....	76
4.3.6.	Análisis factorial confirmatorio de la VI .....	80
4.3.7.	Pruebas de normalidad de los datos .....	84
4.3.8.	Resultados de la variable independiente.....	90
4.3.9.	Resultados de la variable dependiente.....	95
4.4.	PRUEBA ESTADÍSTICA.....	99
4.4.1.	Correlaciones entre VI y VD .....	99
4.4.2.	Regresión ordinal entre VI y VD.....	101
4.5.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS .....	104
4.5.1.	Comprobación de hipótesis general .....	104
4.5.2.	Comprobación de hipótesis específicas 1 .....	105
4.5.3.	Comprobación de hipótesis específicas 2 .....	106
4.5.4.	Comprobación de hipótesis específica 3 .....	108
4.6.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	109
	CONCLUSIONES.....	112
	RECOMENDACIONES .....	115
	REFERENCIAS .....	117
	APÉNDICE .....	127
	Apéndice A: Matriz de consistencia .....	127
	APÉNDICE A: Matriz de Consistencia.....	128
	APÉNDICE B: Cuestionario Factores de riesgo y Rendimiento laboral..	131
	APÉNDICE C: Validación de Jueces Expertos Dr. Alex Valenzuela .....	133

APÉNDICE D: Validación de Jueces Expertos Dr. Edmundo Casavilca	135
APÉNDICE E: Validación de Jueces Expertos Dr. Jesús Chacaltana ....	137
APÉNDICE F: Validación de Jueces Expertos Dr. Rubens Perez .....	139
Apéndice I: Matriz de datos .....	141

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Lista de referencias de las variables de investigación</i> .....	15
Tabla 2 <i>Referencias de las dimensiones factores de riesgo</i> .....	37
Tabla 3 <i>Bases teóricas de Rendimiento Laboral</i> .....	44
Tabla 4 <i>Referencias de dimensiones de rendimiento laboral</i> .....	45
Tabla 5 <i>Operacionalización de la variable rendimiento laboral</i> .....	57
Tabla 6 <i>Operacionalización de la variable independiente</i> .....	58
Tabla 7 <i>Ficha técnica del cuestionario Factores de Riesgo</i> .....	64
Tabla 8 <i>Ficha Técnica del cuestionario Rendimiento Laboral</i> .....	65
Tabla 9 <i>Coeficiente V DE AIKEN</i> .....	70
Tabla 10 <i>Confiabilidad de la VI</i> .....	70
Tabla 11 <i>Confiabilidad de las Dimensiones de la VI</i> .....	71
Tabla 12 <i>Confiabilidad de la Variable Dependiente</i> .....	71
Tabla 13 <i>Confiabilidad de las dimensiones de la VD</i> .....	72
Tabla 14 <i>Prueba de KMO y Bartlett Cuestionario VI</i> .....	72
Tabla 15 <i>Prueba de KMO y Bartlett para Instrumento de la VD</i> .....	73
Tabla 16 <i>Varianza total explicada de factores de riesgo</i> .....	73
Tabla 17 <i>Comunalidades Instrumento VI</i> .....	74
Tabla 18 <i>Matriz de componente rotado instrumento VI</i> .....	75
Tabla 19 <i>Varianza total explicada de la VD</i> .....	77
Tabla 20 <i>Comunalidades VD</i> .....	78
Tabla 21 <i>Matriz de componente rotado VD</i> .....	79
Tabla 22 <i>AFC del modelo original para la VI</i> .....	83
Tabla 23 <i>AFC para el modelo original de la VD</i> .....	84

Tabla 24 <i>Pruebas de normalidad VI y VD</i> .....	85
Tabla 25 <i>Estadísticos descriptivos de VI y VD</i> .....	88
Tabla 26 <i>Pruebas de normalidad de dimensiones de VI</i> .....	89
Tabla 27 <i>Pruebas de normalidad dimensiones de VD</i> .....	89
Tabla 28 <i>Resultados dimensión exigencias psicológicas cuantitativas</i> ..	90
Tabla 29 <i>Resultados de Exigencias psicológicas cognitivas VI</i> .....	92
Tabla 30 <i>Resultados de la dimensión Inseguridad en el Trabajo VI</i> .....	93
Tabla 31 <i>Variable Factores de Riesgo</i> .....	94
Tabla 32 <i>Resultados Dimensión Estrategia del contexto de VD</i> .....	96
Tabla 33 <i>Resultados dimensión Rendimiento adaptable de la VD</i> .....	97
Tabla 34 <i>Resultado de la variable Rendimiento laboral</i> .....	98
Tabla 35 <i>Correlación de Spearman entre dimensiones de la VI y la VD</i>	99
Tabla 36 <i>Correlación de Spearman entre la VI y la VD</i> .....	101
Tabla 37 <i>Regresión ordinal entre VI y VD</i> .....	101
Tabla 38 <i>Regresión ordinal dimensión 1 de VI con la VD</i> .....	102
Tabla 39 <i>Regresión ordinal entre dimensión 2 de VI con la VD</i> .....	102
Tabla 40 <i>Regresión ordinal entre dimensión 3 de VI con la VD</i> .....	103
Tabla 41 <i>Comprobación de hipótesis VI y VD</i> .....	104
Tabla 42 <i>Bondad de ajuste VI y VD</i> .....	105
Tabla 43 <i>Comprobación de hipótesis dimensión 1 de la VI con la VD</i> .	106
Tabla 44 <i>Bondad de ajuste de la dimensión 1 de la VI con la VD</i> .....	106
Tabla 45 <i>Comprobación de hipótesis dimensión 2 de la VI con la VD</i> .	107
Tabla 46 <i>Bondad de ajuste dimensión 2 de la VI con la VD</i> .....	107
Tabla 47 <i>Comprobación de hipótesis dimensión 3 de la VI con la VD</i> .	109
Tabla 48 <i>Bondad de ajuste dimensión 3 de la VI y la VD</i> .....	109

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Gráfico de sedimentación instrumento VI</i> .....	76
Figura 2 <i>Gráfico de sedimentación VD</i> .....	80
Figura 3 <i>Análisis factorial confirmatorio de la VI original</i> .....	82
Figura 4 <i>Análisis factorial confirmatorio VD</i> .....	83
Figura 5 <i>Histograma de normalidad VI</i> .....	85
Figura 6 <i>Histograma de normalidad VD</i> .....	86
Figura 7 <i>Gráfico P-P para la VI</i> .....	87
Figura 8 <i>Gráfico P-P para la VD</i> .....	87
<b>Figura 9</b> <i>Exigencias psicológicas cuantitativas de la VI</i> .....	91
Figura 10 <i>Exigencias psicológicas cognitivas de la VI</i> .....	92
Figura 11 <i>Dimensión Inseguridad en el trabajo de la VI</i> .....	93
Figura 12 <i>Resultados Factores de riesgo</i> .....	95
Figura 13 <i>Resultados Dimensión Estrategia de VD</i> .....	96
Figura 14 <i>Resultados dimensión Rendimiento adaptable de la VD</i> .....	97
<b>Figura 15</b> <i>Resultados de la variable Rendimiento laboral</i> .....	98

## RESUMEN

El propósito de este estudio fue analizar el impacto de los Factores de Riesgo en el Rendimiento Laboral de los empleados de la Corte Superior de Justicia en Lima durante el año 2022. Se utilizó una metodología básica con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de nivel explicativo. La muestra consistió en 258.

El estudio determina que los Factores de Riesgo tienen un impacto significativo en el Rendimiento Laboral. Determinado por el Valor-P, el cual arrojó un resultado de 0.00, demostrando una relación significativa al ser menor a 0.05. Además, se observa que un 61.80% de los casos han sido influenciados por los factores de riesgo, según el valor de Pseudo-R cuadrado con el indicador de Nagelkerke.

El objetivo de la investigación es demostrar los principales factores de riesgo y determinar si afectan el rendimiento laboral. Estos factores han sido identificados como: las exigencias psicológicas cuantitativas, con un valor-P de 0.00, lo cual demuestra una relación significativa, y un valor Pseudo-R cuadrado del 53.6% según el indicador de Nagelkerke. Las exigencias psicológicas cognitivas, obtuvieron un valor-P de 0.00, demostrando también una relación significativa, y un valor Pseudo-R cuadrado del 46.3% según el indicador de Nagelkerke. Por último, la inseguridad en el trabajo obtuvo un valor-P de 0.00, demostrando una relación significativa, y un valor Pseudo-R cuadrado del 52.6% según el indicador de Nagelkerke.

La conclusión de la investigación determina que los Factores de riesgo influyen significativamente sobre el rendimiento laboral.

*Palabras clave:* Factores de riesgo, Rendimiento laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the impact of Risk Factors on the work performance of employees of the Superior Court of Justice in Lima during the year 2022. A basic methodology was used with a quantitative approach and a non-experimental design of level explanatory. The sample consisted of 258.

The study determines that Risk Factors have a significant impact on Work Performance. Determined by the P-Value, which gave a result of 0.00, demonstrating a significant relationship as it was less than 0.05. Furthermore, it is observed that 61.80% of the cases have been influenced by risk factors, according to the value of Pseudo-R squared with the Nagelkerke indicator.

The objective of the research is to demonstrate the main risk factors and determine if they affect work performance. These factors have been identified as: quantitative psychological demands, with a P-value of 0.00, which demonstrates a significant relationship, and a Pseudo-R squared value of 53.6% according to the Nagelkerke indicator. The cognitive psychological demands obtained a P-value of 0.00, also demonstrating a significant relationship, and a Pseudo-R squared value of 46.3% according to the Nagelkerke indicator. Finally, job insecurity obtained a P-value of 0.00, demonstrating a significant relationship, and a Pseudo-R squared value of 52.6% according to the Nagelkerke indicator.



The conclusion of the research determines that Risk Factors significantly influence job performance.

*Keywords:* Risk factors, Work performance.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado "Impacto de los factores de riesgo en el rendimiento laboral de los empleados de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022", examina el rendimiento laboral desde la perspectiva de los factores de riesgo presentes en la actividad laboral. Actualmente, se ha investigado ampliamente para determinar los principales factores que son parte del riesgo los cuales afectan el rendimiento laboral, así como el ausentismo en instituciones, regiones y países. Se plantea comprender estos factores que son parte del riesgo los que se considera están influyendo en diversos aspectos laborales relacionados con la productividad, la continuidad y el ausentismo que se experimenta a diario.

El primer capítulo de la tesis comienza con el Planteamiento del Problema, donde se desarrolla el planteamiento, la formulación del problema, seguido de la justificación y finalmente los objetivos del presente estudio.

A continuación, la siguiente sección Capítulo II, se expone el Marco Teórico, que considera los antecedentes de la presente investigación, incluyendo las bases teóricas de la variable independiente Factores de riesgo y la variable dependiente Rendimiento laboral, así como la definición de conceptos que se han utilizado en el estudio.

En el Capítulo III, se consideran la metodología de la investigación, considerando la hipótesis principal, así como las hipótesis específicas, determinando el tipo investigación, así como el diseño, el alcance, la población, el cálculo de la muestra, las técnicas de estudio utilizadas de manera clara y concisa, detallando el procedimiento seguido del presente estudio.

En el capítulo IV se expresan los hallazgos de la tesis, organizados en base a las variables de estudio, variables latentes (dimensiones) e indicadores, se incluye el análisis e inferencia estadística, mostrando las tablas y figuras respectivas.

En la parte final de la investigación se incluye las conclusiones de la investigación, las recomendaciones en base a los resultados, así como las referencias bibliográficas usadas en el presente estudio, finalmente se añade los apéndices requeridos en la directiva de investigación de la escuela de postgrado UPT.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el 15avo Congreso Mundial referido a la Salud y Seguridad en el Trabajo, realizado en la ciudad de Sao Paulo. La OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que muere más de un trabajador en menos de un minuto, esto relacionado a los accidentes o problemas de salud originadas por alguna actividad laboral en el trabajo. Existen miles de personas que pierden la vida diariamente por motivos de accidentes o problemas de salud originados por el trabajo (Aguiar-Quintana et al., 2021a). Estos accidentes influyen directamente en el rendimiento laboral. La afectación del rendimiento laboral genera enormes costos en pérdidas para las instituciones públicas o privadas, aumentando la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, se calcula que esto es un 4% del PBI global de cada año en los países afectados.

El boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes laborales, reportado por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) en el Perú 2022, reporta más de dos mil quinientos veinte y nueve, de las cuales el 96.28% corresponden a accidentes laborales sin muerte registrada, sin embargo, el 1.62% sí corresponden a accidentes con muerte registrada, mientras que el 1.70% a accidentes peligrosos, finalmente el 0.40% a enfermedades producto de la ocupación laboral. Debemos referir que en la ciudad de Lima se reportan 7 accidentes mortales, y 1,726 accidentes de trabajo, incidentes peligrosos 20 y enfermedades ocupacionales 9. Esto representa el 68.5% de notificaciones a nivel nacional.

Diversos estudios revelan que los riesgos biológicos, ergonómicos y psicosociales se perciben como los más graves en la inspección de salud pública. Los indicadores tan altos de agotamiento emocional se relacionaron con los riesgos ergonómicos y psicosociales más frecuentes. La satisfacción en el trabajo se asoció con los riesgos ergonómicos, pero fue más fuertemente predicha por las variables demográficas (Bai & Wicaksono, 2020).

El rendimiento laboral percibido de los diversos estudios revela que los resultados son negativos. Existe diversos factores de riesgo a los cuales se enfrentan los trabajadores, cuya gravedad contribuye al agotamiento y, más concretamente, al agotamiento emocional. Estos resultados se encuentran entre los primeros que abordan la salud y la seguridad laboral de los inspectores de salud pública en todo el mundo, es por ello que el presente estudio busca conocer cuáles son los principales factores de riesgo que ocurren en la Corte Superior de Justicia de Lima y termina afectando a los trabajadores de la institución (Tarafdar et al., 2007).

En la actualidad se viene observando que existe carga procesal con el uso frecuente de lo virtual, es decir el uso de los aparatos tecnológicos, estas prácticas generan estrés laboral y esto se ha considerado como un síntoma crónico que termina por ocasionar el síndrome de Burnout. De la otra parte, los trabajadores de la institución requieren sentirse satisfechos en el puesto de trabajo que les corresponde, esto para poder mejorar el rendimiento en sus labores, no debe existir la falta de apoyo social y el exceso de exigencia (Pérez, 2013).

Es preciso determinar los efectos de estos factores en el entorno de trabajo y los que tienen como consecuencia o afectan el rendimiento laboral de los empleados, así mismo pueden contribuir significativamente al

desarrollo del marco adecuado para reducir los riesgos laborales y de esta forma mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

El rendimiento laboral se ha visto afectado debido a los diferentes factores de riesgo, es importante poder determinar cuáles son los principales factores de riesgo para poder mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Las características poco claras y novedosas, así como impredecibles de este escenario de la salud a nivel mundial trae como consecuencia el incremento de preocupaciones y aumento en los índices de ansiedad por parte de los trabajadores (Plaisier et al., 2012).

Según Aguiar-Quintana et al. (2021) en su estudio realizado tuvo como objetivo analizar cuál fue el impacto psicológico durante la cuarentena por COVID-19 en los habitantes del país China. Cuyo resultado fue que encontró dos factores que son los que afectan de mayor manera en el bienestar físico, así como psicológico; siendo estos la pérdida de hábitos o costumbres, las rutinas y por último el estrés psicosocial.

Según McIntyre et al. (2011) en su investigación refiere que la población que ha vivido en cuarentena durante las enfermedades de la pandemia es más propensa a adquirir los trastornos de estrés agudo, así como la de poder adaptarse al dolor.

Entre los principales factores de riesgo y causas que influye y originan problemas en el rendimiento laboral se pueden encontrar las exigencias psicológicas cuantitativas, las exigencias psicológicas cognitivas, las exigencias emocionales, la inseguridad y la claridad del rol que a pesar de las investigaciones existentes, aún existen lagunas en la

comprensión de cómo estos factores afectan al rendimiento laboral, sobre todo en nuestro país y específicamente en la Corte Superior de Justicia de Lima. Por lo tanto, es necesario poder identificar y comprender como estos factores influyen en el rendimiento laboral, con el fin de poder explicar y exponer alternativas de solución que permitan mejorar el rendimiento de los trabajadores y dentro de las cuáles podríamos mencionar programas de manejo de estrés laboral, mejoras en el ambiente laboral, promoción del equilibrio trabajo y vida personal, entre otros que la presente investigación pretende explicar.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Para el presente estudio en base a lo expuesto anteriormente se determina para el problema de investigación las interrogantes que a continuación se presenta:

### **1.2.1. Interrogante principal**

- ¿Cómo es la influencia de los principales factores de riesgo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?

### **1.2.2. Interrogantes secundarias**

- ¿Cómo es la Influencia de las Exigencias Psicológicas Cuantitativas en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?
- ¿Cómo es la Influencia de las Exigencias Psicológicas Cognitivas en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de

Justicia de Lima, 2022?

- ¿Cómo es la Influencia de la Inseguridad en el Trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se justifica por la importancia crítica de comprender la influencia de los factores de riesgo que comprenden el rendimiento laboral para la Corte Superior de Justicia de la Ciudad de Lima en el 2022. En primer lugar, busca mejorar significativamente el bienestar de los trabajadores al identificar y abordar las causas subyacentes de problemas en el rendimiento laboral, como el estrés laboral, las condiciones de trabajo poco saludables y el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esta mejora en la calidad de vida en el trabajo no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al fortalecimiento de la salud mental y física de la fuerza laboral en general.

Además, esta investigación tiene un impacto trascendental en la competitividad en la Corte Superior de Justicia de Lima en el 2022. al proporcionar información crítica respecto de cómo optimizar el rendimiento de los colaboradores. A través de la implementación de estrategias y prácticas basadas en los hallazgos de esta investigación, la organización puede aumentar su productividad, reducir costos relacionados con el estrés laboral y mejorar su ventaja competitiva de cara a la población. Asimismo, la investigación contribuye al fomento de ambientes laborales seguros y saludables, promoviendo así la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores. En última instancia, esta investigación respalda la toma de decisiones informadas en recursos humanos y políticas laborales, beneficiando tanto a nivel individual como a nivel organizacional, y tiene un



impacto social amplio al abordar problemas fundamentales en el mundo laboral contemporáneo.

## **TEÓRICA**

La justificación teórica de la investigación sobre los principales factores que influyen en el rendimiento laboral se basa en la necesidad de desarrollar y mejorar las teorías y modelos existentes en este campo (Karatepe, 2013). Aunque se han llevado a cabo numerosos estudios en este ámbito, aún existen importantes lagunas en la comprensión de cómo los diferentes factores que influyen para el rendimiento laboral. Lo cual determina que es necesario profundizar en el conocimiento teórico para desarrollar modelos más precisos y completos que expliquen la relación entre estos factores y el rendimiento laboral sobre todo en la realidad que presenta la institución de la presente investigación (Tarafdar et al., 2007).

Además, la investigación contribuye en la identificación de factores actuales que aún no se han tenido en cuenta en la literatura científica y que pueden tener una repercusión significativa para el rendimiento laboral. En consecuencia, la investigación ayuda a mejorar y ampliar las teorías y modelos existentes y proporcionar nuevas perspectivas para entender y explicar el comportamiento humano en el trabajo.

La investigación en este campo ayuda a construir y consolidar la base teórica que sustenta la gestión del rendimiento laboral, lo que puede tener implicaciones importantes para la práctica empresarial y para la toma de decisiones en el ámbito laboral.

## **PRÁCTICA**

La justificación práctica de la investigación sobre los principales

factores que influyen en el rendimiento laboral se basa en la necesidad de mejorar el rendimiento de la fuerza laboral de las organizaciones y, por ende, mejorar su competitividad y rentabilidad (Tuten & Neidermeyer, 2004).

La investigación proporciona información valiosa sobre los principales factores que afectan al rendimiento laboral, lo que posibilita a las instituciones poder incrementar estrategias y políticas para mejorar el rendimiento de sus empleados (Özbağ et al., 2014). La investigación puede ayudar a determinar qué factores son los que aportan en la insatisfacción laboral, como la sobrecarga de trabajo o la falta de apoyo de los supervisores, y a tomar medidas para reducir su impacto (Vicente-Herrero et al., 2014).

Además, la investigación puede ayudar a las empresas a identificar los factores que promueven un mayor compromiso y motivación laboral, como la participación en la toma de decisiones o la retroalimentación efectiva, lo que puede mejorar el rendimiento de los empleados y, por lo tanto, la productividad de la empresa (Singh & Singh, 2018).

La investigación también puede ayudar a reducir la rotación de personal, ya que determina los factores que contribuyen en la satisfacción laboral y retener a los empleados valiosos. La rotación de personal es costosa para las empresas en términos de tiempo, dinero y conocimientos perdidos, y la investigación puede ayudar a reducir este problema y aumentar la estabilidad laboral. La investigación puede tener importantes implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones empresariales (Gómez-Perdomo et al., 2017).

## **SOCIAL**

La justificación social de la investigación sobre los principales

factores que influyen en el rendimiento laboral se basa en la importancia de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de la sociedad en general (Harley, 2002).

La investigación puede contribuir a identificar los factores que incumben negativamente en el rendimiento laboral, como el acoso laboral o el estrés, y a tomar medidas para reducir su impacto. Al mejorar las condiciones laborales, la investigación puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y a reducir los problemas de salud mental y física asociados con un ambiente laboral estresante o tóxico (Vicente-Herrero et al., 2014).

Además, la investigación puede ayudar a promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo, al identificar los factores que afectan el rendimiento laboral de diferentes grupos, como mujeres, minorías étnicas o personas con discapacidades. Al promover la inclusión en el lugar de trabajo, la investigación puede contribuir a la creación de una sociedad más justa y equitativa (Dorado & Solarte, 2016).

La investigación también puede tener un impacto positivo en la sociedad en general, al mejorar la productividad y la rentabilidad de las empresas. Las empresas rentables pueden contribuir a la creación de empleo y al crecimiento económico, lo que puede tener un efecto positivo en la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

#### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Para la presente investigación según el problema expuesto se establecen objetivos generales y específicos que se presentan a continuación:

#### **1.4.1. Objetivo general**

- Conocer la influencia de los principales factores de riesgo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Identificar la Influencia de las Exigencias Psicológicas Cuantitativas en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.
- Determinar la Influencia de las Exigencias Psicológicas Cognitivas en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.
- Identificar la Influencia de la Inseguridad en el Trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Campos et al. (2021) en el estudio titulado “Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas” Refiere que los factores de riesgo son un eje crucial en cualquier organización, debido a que tienen influencia en la salud física y mental de la población, así también influyen en el rendimiento laboral. Menciona que los factores de riesgo psicosocial tienen relación con las circunstancias de trabajo, esto debido al nivel de participación en la toma de decisiones, el grado que exista de autonomía y el control sobre el trabajo; adicional a esto se encuentra la percepción del rol que desempeña, así como las condiciones que proporciona la institución, refiere que se debe evaluar situaciones personales fuera del trabajo, que estos factores que afectan el rendimiento laboral, así también en la salud del trabajador. Esto en similitud con el presente estudio que pretende identificar qué factores de riesgo son los que influyen en el rendimiento laboral, así también otros factores adyacentes que influyan positivamente o negativamente en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Lima.

Molina M. (2020) en su investigación titulada “Medición del Estrés Laboral de los Jueces Penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca” Refiere en la introducción de la investigación que basado en tres objetivos como son determinar los factores influyentes en la creación de estrés laboral; determinar la frecuencia e intensidad con la que los trabajadores que tienen cargo de jueces pueden experimentar estrés; y, posterior a ello pretende realizar una propuesta de cómo afrontar el estrés los trabajadores con cargo de jueces penales de la Corte Superior de

Justicia en Cuenca. En el apartado de la discusión refiere que la profesión de los jueces requiere una fuerte identidad, un alto nivel de responsabilidad e implicación en el trabajo, esto conlleva a un alto grado de compromiso e implicación en el trabajo, lo cual deriva en problemas de salud, aquí entran factores externos como la sociedad y la imagen pública, que terminan afectando el desenvolvimiento laboral. Esto en coincidencia con la presente investigación que se pretende determinar cómo los factores de riesgo influyen en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Ibarbo U., Portillo (2018) En su investigación titulada “Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua” Tuvieron enfoque en los juzgados tradicionales que son parte del estado de Chihuahua en el país de México, siendo estas instituciones públicas, entendiéndose que el trabajo es diario, y de alta responsabilidad, acarreando esto gran estrés, el objetivo fue identificar la relación existente para las variables clima organizacional y estrés como influencia en sus actividades diarias, y qué medidas se pueden optar para corregir la situación encontrada. De manera similar la presente investigación pretende explicar cómo los factores de riesgo pueden influir en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Lima, y poder explicar esta influencia, para poder evaluar alternativas de mitigación de estos factores de riesgo.

Espíritu Quispe (2017) en su investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la Empresa Proseguridad S.A., provincia de Huancayo – Junín” tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales frente al rendimiento laboral, considerando aspectos sobre la realidad de organizaciones del Perú, refiere que a la fecha de su investigación no existe estudios de los principales factores del riesgo psicosocial, detalla en su investigación la exposición en la cual se encuentran los colaboradores y/o

trabajadores, de forma similar en nuestra investigación se pretende determinar los principales factores de riesgo a los cuales se encuentran comprometidos los trabajadores de la Corte Superior de la Ciudad De Lima en el año 2022 y poder determinar la influencia que existe en el rendimiento laboral y como afecta esto en la organización.

Balladares Espinoza (2020) en su investigación titulada “Estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana” en el 2019, expone dentro de sus objetivos el poder identificar qué tipo de influencia tiene el estrés para el rendimiento laboral para lo cual considero las dimensiones capacidad de desconexión del trabajo, autorrealización, carga laboral y clima laboral, pretendió evaluar cómo se veía afectado el rendimiento laboral, finalmente concluye que el estrés tiene influencia en el rendimiento laboral. La presente investigación pretende ir más allá de lo investigado, determinando los factores de influencia, relacionando aspectos de como las dimensiones influyen y explican el rendimiento laboral. La presente investigación mediante el nivel explicativo pretende demostrar como las variables latentes son influidas desde las variables observables.

Mamani-Encalada et al. (2007) en su investigación titulada “Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el rendimiento laboral en emergencia” refiere que los factores de riesgo laboral, se encuentra el estrés, considera es uno de los principales problemas de salud en los que afecta a los trabajadores del sector salud, provocando incapacidades como físicas y/o mentales, adicionalmente refiere que los empleados de otras áreas del gobierno, incluyendo funcionarios se ven afectados, su investigación tuvo como objetivo describir factores que puedan desencadenar estrés así como describir las consecuencias que trae esto en el rendimiento laboral. Concluye en su investigación que las causas que originan el estrés están presentes la sobrecarga laboral, el factor del

tiempo, la no claridad de los roles, todos estos factores, afectan o disminuyen el rendimiento laboral, y por repercusión afectan la productividad de la institución. En relación a la presente investigación es de forma similar, se pretende identificar los principales factores de riesgo que están afectando al rendimiento laboral en la Corte Superior de la Ciudad de Lima, siendo importante caracterizar la diferencia de actividades que existe con el sector salud.

(Rafael Cortez, 2022a) en su investigación titulada "Factores de riesgo ergonómicos y el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa minera Shougang Hierro Perú S.A.A. 2020" investiga sobre los factores de riesgo referidos al aspecto ergonómicos y la relación que existe con el rendimiento laboral, detalla que en el sector minero se afronta variadas situaciones de riesgo, principalmente en todas ellas se ve inmerso el aspecto humano; considera que el aspecto humano debe ser considerado como la pieza fundamental para poder lograr el éxito empresarial, si bien esto ha mejorado con los años en relación a los cuidados del personal, aún existen diferentes riesgos a los que se exponen el personal de la empresa, los incidentes y accidentes no dejan de presentarse. Menciona que al verse afectado el personal de la empresa esto termina repercutiendo el ambiente laboral, es decir la organización. De forma similar se pretende identificar los principales factores de riesgo y de que manera están influyendo en el rendimiento laboral del personal y/o colaboradores de la Corte Superior en la sede Lima.

Berón & Palma (2011) en su investigación "Factores Que Influyen En El Rendimiento Laboral Del Personal De Enfermería" tuvo como objetivo investigar qué factores influyen en el personal de enfermería respecto a su rendimiento laboral, analiza diferentes factores como biológicos, emocionales, psicológicos y otros. Refiere que el personal de salud, debe contar con un óptimo equilibrio mental y físico, debido a su práctica diaria



con personas de la comunidad, la alta relación con personas enfermas tiene una recarga debido al sufrimiento de las personas e incluso la muerte de las mismas. El ambiente laboral es de suma importancia, así como las condiciones de carga laboral, los horarios, los roles que tienen el personal de salud, específicamente enfermeras. Finalmente concluye en su investigación que existe factores de riesgo de distintos enfoques, pasando por lo económico, la sobrecarga, la rotación laboral, que finalmente tienen un impacto en la organización ya que conlleva al incumplimiento de metas. Así también la presente investigación busca encontrar los principales factores de riesgo que pueden afectar al rendimiento laboral, con la finalidad que permita mejorar el desenvolvimiento y cumplimiento de metas de la organización en estudio.

Rubio Valdehita et al. (2010) en su investigación titulada “La carga mental como factor de riesgo psicosocial. diferencias por baja laboral”. Realiza la exposición de diferentes consecuencias en los trabajadores respecto a los diferentes factores de riesgo laboral, menciona la existencia de problemas respiratorios, problemas gástricos, diferentes trastornos, estrés, etc. Refiere que la carga mental de forma inadecuada, ya sea por exceso en sus labores pueden tener consecuencias negativas, que tendrán impacto hacia el rendimiento laboral, de los colaboradores del sector salud. Concluye en la investigación que no puede dejar de mencionar que existen otros factores que se presentan de manera individual, se debe revisar la carga laboral, entender algunas ISO de referencia. En relación con la presente investigación de igual forma se pretende determinar cuáles son los principales factores de riesgo en los colaboradores y/o trabajadores de la institución Corte Superior en la ciudad de Lima, que pueden influir en el rendimiento laboral y están afectando al servicio que se presta a la ciudadanía.

Rubio Valdehita et al. (2010) en su investigación titulada “Como afectan los factores de riesgos psicosociales en el rendimiento laboral, en el personal del departamento de carga de la empresa TAME E.P. del aeropuerto Mariscal Sucre de la ciudad de Quito.” Refiere en su planteamiento del problema que la sociedad de ahora los factores de riesgo relacionados a la salud del trabajador es considerada como el mayor daño a la salud y productividad en las empresas, debido a esto considera que es vital conocer la influencia de estos factores, tanto psicológicos como fisiológicos, adicionalmente refiere la sobrecarga laboral, los problemas de índole personal, así como familiar. Concluye que para los factores de riesgo psicosociales no son influyentes en el rendimiento laboral, sin embargo, refiere que se debe controlar otros factores, para poder optimizar el desempeño de los trabajadores. En relación a la presente investigación de forma similar se busca conocer cuáles son estos factores que están influyendo en el rendimiento laboral, que perjudican el cumplimiento de las metas de la organización y así también en la atención de la población que es atendida por la Corte Superior de la ciudad de Lima en el año 2022.

### **Tabla 1**

*Lista de referencias de las variables de investigación*

<b>Citas</b>	<b>Temas Analizados</b>
(Kar et al., 2023)	La divulgación de información sobre seguridad laboral de las empresas de alto riesgo es un aspecto importante de su responsabilidad social, y también es un requisito inevitable para cumplir con el derecho de las partes interesadas a saber, lo que tiene un impacto de gran alcance en el rendimiento laboral.
(X. Zhang et al., 2023)	En general, el estudio proporciona información valiosa sobre los factores de riesgo asociados con los WRMSD entre los operadores de dumpers y sugiere que se deben tomar medidas para abordar estos

---

	factores de riesgo para prevenir los WRMSD en la población de operadores de dumpers
(Durst et al., 2023)	Las investigaciones sobre el tema de los factores de riesgo son todavía muy escasas, esto también se aplica a los estudios empíricos. Sin embargo, para evitar la aceptación acrítica de los resultados empíricos, los estudios de replicación desempeñan un papel crucial en la ciencia y el aporte al rendimiento laboral.
(Jakobsen et al., 2023a)	Es probable que la fatiga mental y aspectos psicológicos se produzca en la población trabajadora industrial. Sin embargo, no se ha investigado el vínculo entre estos aspectos psicológicos y el desempeño en el trabajo, ni cómo interactúa con el exoesqueleto de la parte inferior de la espalda utilizado durante el trabajo.
(Govaerts et al., 2023)	Resalta que es importante destacar los datos que indican un efecto negativo en la eficiencia de la producción a través de un mayor tiempo de ejecución. Por lo tanto, se justifica realizar más investigaciones sobre los aspectos cognitivos del rendimiento en el trabajo.
(Jakobsen et al., 2023b)	Resalta los criterios PRISMA, esta revisión de alcance identifica y mapea la evidencia sobre los factores de riesgo de los jóvenes niños. Incluimos artículos publicados entre 2000 y junio de 2022.
(Rahmani & Groot, 2023)	El propósito de esta investigación de corte transversal consistió en analizar los aspectos psicosociales del empleo, las condiciones laborales y los factores

---

---

	individuales asociados en la literatura con el presentismo.
(Rahmani & Groot, 2023)	El rendimiento labora en el trabajo se puede medir de dos formas: a vista y en punto rojo. La vista exige mayores factores fisiológicos y psicológicos.
(Vasile et al., 2023)	Los países de ingresos bajos y medianos (PIMB) tienen la mayor carga de accidentes de tránsito: alrededor del 93% de las muertes globales ocurren en esos países. Esta situación se debe en parte al alto nivel de riesgos laborales psicosociales a los que están expuestos los conductores profesionales.

---

Nota. Síntesis de autores que exploran ambas variables en publicaciones científicas.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Variable Factores de Riesgo**

Adamopoulos et al. (2022), en su artículo científico titulado “Public health and work safety pilot study: Inspection of job risks, burn out syndrome and job satisfaction of public health inspectors in Greece”, explora riesgos laborales de inspectores en salud pública en la ciudad de Grecia e investiga las posibles relaciones con el agotamiento y la satisfacción laboral. El estudio reveló que los riesgos biológicos, ergonómicos y psicosociales se perciben como los más graves en la inspección de salud pública. Los niveles más altos de agotamiento emocional se asociaron con los riesgos ergonómicos y psicosociales más frecuentes. La satisfacción en el trabajo se asoció con los riesgos ergonómicos, pero fue más fuertemente predicha por las variables demográficas. La calidad percibida de la formación en el trabajo se relacionó negativamente con los riesgos psicosociales. Se concluyó que los inspectores de salud pública en Grecia se enfrentan a una serie de riesgos laborales cuya gravedad contribuye al agotamiento y, más concretamente, al agotamiento emocional. Estos resultados se encuentran entre los primeros que abordan la salud y la seguridad laboral de los inspectores de salud pública en Grecia y en todo el mundo, y pueden contribuir significativamente al desarrollo del marco adecuado para reducir los riesgos laborales y el agotamiento emocional entre los empleados de la inspección de salud pública.

Aguiar-Quintana et al. (2021), en su artículo científico titulado “Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees’ self-rated task performance? The moderating role of employee resilience”, Se analiza el efecto de la inseguridad laboral en la ansiedad y la depresión de los trabajadores de los hoteles, así como la posible influencia de estas tensiones psicológicas en el rendimiento de

las tareas autocalificadas durante la pandemia de COVID-19. Además, se investiga el papel moderador de la resiliencia de los empleados del hotel en este contexto. Se concluyó que hay efectos significativos de la inseguridad laboral sobre los niveles de ansiedad y depresión de los empleados. Sin embargo, el rendimiento en las tareas de los empleados del hotel no se vio afectado por su inseguridad laboral ni por su ansiedad y depresión.

Ángeles López-Cabarcos et al. (2022), en su artículo científico titulado “An approach to employees’ job performance through work environmental variables and leadership behaviours”, examina como la combinación de factores del entorno laboral y los comportamientos de liderazgo conducen a la presencia (o ausencia) del rendimiento laboral para los empleados industriales utilizando un análisis comparativo de forma cualitativa usando conjuntos difusos. Se determinó una muestra que componía díadas supervisor-subordinado para validar las propuestas de esta investigación. Se concluye que las variables más importantes, en cuanto a la presencia o ausencia del rendimiento laboral, son el liderazgo transformacional y el apoyo social. El empoderamiento en colaboradores y la significancia de la tarea evidencian desempeñar un rol secundario para el rendimiento laboral de los empleados. Estos resultados contribuyen en la obligación que los directivos utilicen la forma de liderazgo positivo para la gestión los colabores. La investigación aporta en al ascenso del conocimiento para el rendimiento laboral en los colaboradores con la ayuda de la identificación de las combinaciones en condiciones que pueda conducir a la existencia o carencia de este importante resultado organizativo.

(Caporale et al., 2022), en su artículo científico titulado “Assessing the impact of environmental quality factors on the industrial performance of aged workers: A literature review”, presenta una revisión estructurada de la

literatura sobre las características de los trabajadores de edad avanzada, los factores de la IEQ (por ejemplo, la ergonomía, la temperatura, la ventilación, la humedad relativa, la iluminación y el ruido), y los resultados del rendimiento, explorando la integración entre las parejas de factores. Se concluye que la interacción continua y dinámica entre las personas y el entorno de trabajo produce efectos fisiológicos y psicológicos en los operarios. El confort y la satisfacción de los empleados dependen en gran medida de los factores ambientales, es decir, la ergonomía, la temperatura, los índices de ventilación, los niveles de humedad, las condiciones de iluminación y el ruido. Unos niveles mínimos de estrés y un mayor rendimiento indican la idoneidad de un individuo para el entorno de trabajo. Por otro lado, unas condiciones de trabajo insatisfactorias, es decir, una mala calidad del aire interior, una ventilación insuficiente, condiciones de incomodidad térmica, mala iluminación y ruido, provocan un aumento de los accidentes laborales, una reducción de la capacidad de trabajo y el absentismo, lo que degrada el rendimiento de los trabajadores.

Choobineh et al. (2011), en su artículo científico titulado “The impact of ergonomics intervention on psychosocial factors and musculoskeletal symptoms among office workers”, estudia los factores de riesgo psicosocial y los síntomas musculoesqueléticos entre los trabajadores de oficina de una refinería de petróleo iraní y examina los efectos posteriores de la intervención ergonómica sobre las molestias musculoesqueléticas y los factores de riesgo psicosocial. Se concluyó que, tras la intervención, los trastornos musculoesqueléticos, especialmente en la parte superior de la espalda, la parte inferior de la espalda y los pies/tobillos, se redujeron. No se encontró una relación significativa entre los problemas musculoesqueléticos y los factores psicosociales antes y después de la intervención.

de Ruyter et al. (2001), en su artículo científico titulado "Role stress in call centers: Its effects on employee performance and satisfaction", examina los antecedentes y las consecuencias del estrés de rol en un centro de llamadas. En concreto, investiga qué formas de empoderamiento y estilos de liderazgo disminuyen el estrés de rol y cómo esto afecta a la satisfacción laboral, el compromiso organizativo, el rendimiento y la intención de los empleados. Se descubrió que, en particular, la dimensión de autonomía tiene un efecto reductor del estrés de rol. Se concluye que la satisfacción en el trabajo favorece el rendimiento en el mismo. Además, se descubrió que la satisfacción en el trabajo reduce la intención de cambiar de empleo, directa e indirectamente, a través del compromiso organizativo.

Djurkovic et al. (2008), en su artículo científico titulado "Workplace bullying and intention to leave: The moderating effect of perceived organisational support", examina si el apoyo organizativo percibido (POS) modera la relación entre el acoso laboral y la intención de las víctimas de abandonar el trabajo. El análisis de regresión jerárquica con el término producto reveló que el apoyo organizativo modera los efectos del acoso en la intención de abandonar el trabajo. Además, una serie de análisis de regresión univariante reveló que los efectos del de abandono eran significativos con los niveles más bajos de POS, pero no eran significativos con los niveles más altos de POS. no eran significativos con niveles más altos de TPV. Se concluye que el acoso laboral tiene una correlación positiva significativa con la intención de abandonar el trabajo. Un aspecto digno de mención de este hallazgo con respecto al presente estudio es que la medida de acoso que se utilizó no incluía tipos extremos de acoso como el abuso físico, los gritos o las amenazas de violencia. La correlación positiva entre el acoso y la intención de abandonar la empresa revela, por lo tanto, el impacto sustancial que el acoso puede tener en las víctimas, ya que incluso los tipos de acoso menos graves están asociados a que las víctimas piensen en dejar el lugar de trabajo (por ejemplo, el



departamento), la organización y/o la profesión. Esto es especialmente importante para profesiones y agrupaciones profesionales con escasez de personal.

Dorado & Solarte (2016), en su artículo científico titulado “Efectos del miedo en los trabajadores y la organización”, identifica los efectos que el miedo genera en los trabajadores y en las organizaciones. Para ello, se realizó una revisión bibliográfica sobre los estudios del miedo en la organización y sus implicaciones en el trabajo. Se concluye que el miedo afecta la productividad, ya que el cuerpo es controlado por el sistema nervioso y genera incapacidad para que el cuerpo responda a las actividades laborales. Como consecuencia, es posible que los trabajadores se bloqueen o se inmovilicen. El miedo afecta la toma de decisiones e incide en que se implementen algunas herramientas como la prospectiva para entender los escenarios futuros, ya que esto plantea escenarios inciertos.

Grant, (2008), en su artículo científico titulado “The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions”, examina la importancia de la tarea el rendimiento laboral. Los resultados aportan nuevos conocimientos sobre los efectos, los mecanismos relacionales y las condiciones límite de la importancia de la tarea, y ofrecen implicaciones notables para la teoría, la investigación y la práctica del diseño del trabajo, el procesamiento de la información social y la motivación y el rendimiento laboral. Se concluye que es más probable que la importancia de una tarea aumente el rendimiento de los empleados con bajos niveles de conciencia, cuyos niveles de esfuerzo tienden a ser más sensibles a las señales sobre el impacto y el valor social. Los resultados también sugieren que es más probable que la importancia de la tarea aumente el rendimiento de los empleados con fuertes valores prosociales, que pueden ser expresados y cumplidos por el significado de la tarea.

Grobelna (2019), en su artículo científico titulado "Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland", examina los efectos de las características individuales y relacionadas con el puesto de trabajo en el compromiso laboral de los empleados y su influencia en los resultados del rendimiento de los empleados. Este estudio desarrolla y pone a prueba el modelo de investigación en el que se investiga el impacto de la afectividad positiva, la poli cronicidad y la saliencia de la responsabilidad para el compromiso laboral de colaboradores, y se analizan sus consecuencias para el rendimiento laboral de los colaboradores. Se concluyó que hay una relación positiva y significativa entre el compromiso laboral y el rendimiento laboral de los empleados

Denny et al. (2023) En su investigación titulada "The effect of the work environment on future sleep disturbances: a systematic review". Refiere que los trabajadores suelen atribuir la falta de sueño a factores de riesgo laboral. A pesar del gran número de trabajadores con alteraciones del sueño, existe una falta de consenso sobre la relación entre el rendimiento laboral y el sueño. Por lo tanto, el propósito de la revisión sistemática fue realizar una evaluación integral. Se emplearon métodos estandarizados para localizar, revisar y tabular sistemáticamente los resultados de estudios prospectivos o aleatorios sobre el impacto de los factores de riesgo laboral en los trastornos del sueño. De los 7981 artículos ubicados en cinco bases de datos, 24 cumplieron criterios de inclusión y formaron la base de la revisión que incluyó metaanálisis de los tamaños del efecto. Los resultados mostraron que las variables psicosociales del trabajo (apoyo social en el trabajo, control y justicia organizacional) se relacionaban con menos trastornos del sueño, mientras que las altas exigencias laborales, la tensión laboral, el acoso y el desequilibrio esfuerzo-

recompensa se relacionaban con más trastornos del sueño. Además, trabajar en un turno constante se asoció con alteraciones, mientras que salir del trabajo por turnos se asoció con menos alteraciones del sueño. Se concluye que los factores psicosociales del trabajo y la programación del trabajo tienen un impacto en los trastornos del sueño y esto podría utilizarse tanto en la clínica como para planificar los entornos laborales.

(Laethem et al., 2013) en su investigación titulada "Psychosocial work characteristics and sleep quality: a systematic review of longitudinal and intervention research". Tuvo como objetivo de este estudio fue revisar estudios longitudinales y de intervención que examinan la asociación entre las características psicosociales del trabajo, el riesgo laboral y la calidad del sueño como consecuencia en el rendimiento laboral. Se realizó una búsqueda sistemática de la literatura dio como resultado 20 artículos relevantes, de los cuales 16 eran estudios longitudinales y 3 eran estudios de intervención. Para cuantificar los resultados, se evaluó la solidez de la evidencia de todas las asociaciones examinadas. Además, tanto los estudios de intervención como los que investigan relaciones inversas y recíprocas son raros, lo que limita aún más la posibilidad de sacar conclusiones sobre la causalidad. Con base en la literatura se concluye que las altas exigencias laborales y el bajo control laboral son predictores de una mala calidad del sueño. Se necesita más investigación de alta calidad para examinar la posible relación causal entre estas y otras características psicosociales del trabajo con la calidad del sueño, además de investigaciones centradas en relaciones inversas y recíprocas.

(Harvey et al., 2017) En su investigación titulada "Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems" Refiere que ciertos tipos de trabajo pueden aumentar el riesgo de trastornos mentales comunes, pero la naturaleza exacta de la relación ha sido polémica. El objetivo de su

investigación es realizar la primera meta-revisión sistemática integral de la evidencia que vincula el trabajo con el desarrollo de problemas comunes de salud mental, específicamente depresión, ansiedad y/o estrés relacionado con el trabajo, y considerar cómo los factores de riesgo identificados pueden relacionarse. el uno al otro. Se realizaron búsquedas sistemáticas en MEDLINE, PsychInfo, Embase, la Colaboración Cochrane y en bases de datos de literatura gris en busca de artículos de revisión que examinaran los factores de riesgo laborales para problemas comunes de salud mental. Todas las revisiones incluidas fueron sometidas a una evaluación de calidad. Se identificaron tres categorías amplias de factores relacionados con el trabajo para explicar cómo el trabajo puede contribuir al desarrollo de depresión y/o ansiedad: diseño laboral desequilibrado, incertidumbre ocupacional y falta de valor y respeto en el lugar de trabajo. Dentro de estas categorías amplias, hubo evidencia de nivel moderado a partir de múltiples estudios prospectivos de que las altas exigencias laborales, el bajo control laboral, el alto desequilibrio esfuerzo-recompensa, la baja justicia relacional, la baja justicia procesal, el estrés de rol, el acoso y el bajo apoyo social en el lugar de trabajo están asociados. con un mayor riesgo de desarrollar problemas comunes de salud mental. Si bien las limitaciones metodológicas siguen impidiendo afirmaciones más definitivas sobre la relación causal entre el trabajo y los trastornos mentales, ahora existe una serie de objetivos prometedores para intervenciones a nivel individual y organizacional destinadas a minimizar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo.

Dogbla et al. (2023) En su investigación titulada "Occupational Risk Factors by Sectors: An Observational Study of 20,000 Workers" Tuvo como objetivo evaluar la prevalencia de exposición por sector y los sectores de actividad más expuestos a cada exposición, utilizando datos de salud ocupacional de rutina, y cuantificar el riesgo de estar expuesto. Los factores de riesgo laboral fueron evaluados por trabajadores seguidos del Servicio

de Salud Ocupacional, mediante cuestionarios autoinformados. Los sectores de actividad se agruparon en siete sectores y los riesgos se agruparon en seis grupos de exposición ocupacional. Se realizaron pruebas de Chi cuadrado y la V de Cramer. Se incluyeron 19.891 trabajadores. El sector de la construcción tuvo la mayor prevalencia de exposición a factores físicos (76%) y biomecánicos (82%), así como a riesgos químicos (75%). La salud humana y el trabajo social fue el sector con mayor prevalencia de exposición a factores biológicos (69%), factores psicosociales (90%) y horarios de trabajo atípicos (61%). Teniendo como referencia a los trabajadores de los sectores administrativo y de apoyo, los trabajadores de la construcción tuvieron más posibilidades de declarar exposición a factores físicos. Los trabajadores de los sectores social y de salud humana tuvieron más posibilidades de estar expuestos a agentes biológicos, horarios de trabajo atípicos y factores psicosociales. Concluye la investigación que los factores de riesgo laboral psicosocial fueron reportados comúnmente en todos los sectores. Los trabajadores de los sectores social, de la salud y de la construcción parecen estar más expuestos que los de otros sectores. El análisis de las exposiciones ocupacionales es una base necesaria para construir una estrategia preventiva eficiente en salud ocupacional.

#### **2.2.1.1. Dimensión Exigencias psicológicas cuantitativas**

Evaluación del Impacto en la Salud Mental y Física tuvo como objetivo investigar cómo las altas exigencias cuantitativas en el trabajo afectan la salud mental y física de los empleados. Concluye que existe una relación directa entre la carga laboral intensiva y problemas de salud mental, como la ansiedad y la fatiga, evidenciando la necesidad de estrategias de gestión de la carga laboral para preservar la salud de los empleados (Fan et al., 2023).

En la relación compleja con el rendimiento Laboral se tuvo como objetivo examinar la compleja relación entre las exigencias cuantitativas y el rendimiento laboral. concluyendo que se observa que, si bien ciertas demandas pueden ser motivadoras, niveles excesivos de carga de trabajo pueden afectar negativamente la calidad del trabajo y la satisfacción laboral, destacando la importancia de encontrar un equilibrio adecuado (Nurmi & Koroma, 2020).

En la Importancia del Apoyo Organizacional se tuvo como objetivo Evaluar la influencia del apoyo organizacional en la mitigación de los impactos negativos de las exigencias cuantitativas. Concluyendo que las organizaciones que proporcionan recursos, políticas de flexibilidad y programas de gestión del estrés tienden a experimentar un mejor rendimiento laboral y una mayor satisfacción entre los empleados (Weziak-Bialowolska et al., 2023).

Necesidad de Estrategias de Gestión del Tiempo para Investigar la importancia de la gestión efectiva del tiempo para abordar las exigencias cuantitativas. se concluye que Las estrategias que fomentan la planificación eficiente, la priorización de tareas y la prevención del agotamiento son esenciales para una mejor adaptación de los empleados a las demandas laborales (Amodu et al., 2023).

Relevancia de la Autonomía y Control se tuvo como Objetivo Analizar la importancia de otorgar autonomía y control sobre el trabajo para enfrentar las exigencias cuantitativas. Tuvo como conclusión que La capacidad de los empleados para gestionar su carga de trabajo y tomar decisiones se destaca como un factor clave para mitigar los efectos negativos de las exigencias cuantitativas en el rendimiento y el bienestar laboral (Vasile et al., 2023).

(Madrid et al., 2018) En su investigación titulada "A Finer Grained Approach to Psychological Capital and Work Performance" Manifiesta que el capital psicológico es un conjunto de recursos personales compuestos por esperanza, eficacia, optimismo y resiliencia, que investigaciones anteriores han apoyado como valiosos para el rendimiento laboral general. Sin embargo, en las organizaciones actuales se requiere un enfoque multidimensional para comprender el rendimiento laboral, por lo que se propuso determinar si el capital psicológico mejora la competencia, la adaptabilidad y la proactividad, y también si la esperanza, la eficiencia, la resiliencia y el optimismo tienen una contribución diferencial a los mismos resultados. Al analizar el significado temporal de cada dimensión del capital psicológico, este artículo teoriza los pesos relativos de las dimensiones del capital psicológico en la competencia, la adaptabilidad y la proactividad, proponiendo también que las dimensiones de mayor peso relativo son útiles para hacer frente a las demandas laborales y tener un buen rendimiento. Se basó en datos transversales, se llevaron a cabo con empleados de diversas organizaciones, quienes proporcionaron medidas de su capital psicológico, rendimiento laboral y demandas laborales. Los datos se modelaron con análisis de regresión junto con análisis de ponderaciones relativas. Se confirmó que las ponderaciones relativas para las dimensiones del capital psicológico tienen contribuciones únicas y notables para un comportamiento competente, adaptativo y proactivo, particularmente cuando las demandas laborales eran altas. Originalidad/Valor Concluimos que las organizaciones que enfrentan altas exigencias laborales las demandas laborales deberían implementar acciones para mejorar las dimensiones del capital psicológico; sin embargo, esas acciones deben centrarse en el criterio específico de desempeño de interés.

#### **2.2.1.2. Dimensión Exigencias psicológicas cognitivas**

(Ramírez et al., 2023) " The psychological, human factors and socio-technical contribution: A systematic review towards range anxiety of battery electric vehicles' drivers". El objetivo principal de este estudio fue investigar cómo las exigencias psicológicas cognitivas en el entorno laboral afectan el rendimiento de los empleados. Se propuso analizar la relación entre la complejidad de las tareas, la cantidad de información procesada y la demanda de toma de decisiones, con el fin de identificar patrones y factores que influyan en la eficiencia y bienestar laboral. Las conclusiones de este estudio destacaron la existencia de una relación significativa entre las exigencias psicológicas cognitivas y el rendimiento laboral. Se observó que la sobrecarga cognitiva, caracterizada por tareas complejas y decisiones continuas, puede tener impactos negativos en la eficiencia y la calidad del trabajo. Sin embargo, se resaltó la relevancia del apoyo organizacional y la autonomía laboral como factores atenuantes, sugiriendo que entornos que ofrecen recursos adecuados y permiten a los empleados tener control sobre sus tareas pueden mitigar los efectos adversos de las exigencias cognitivas. Además, se enfatizó la importancia de estrategias específicas de gestión del estrés cognitivo y programas de desarrollo de habilidades para mejorar la adaptabilidad de los empleados a entornos laborales con demandas cognitivas elevadas. Estas conclusiones proporcionan una base para el diseño de intervenciones y políticas que promuevan un rendimiento laboral óptimo en contextos laborales que requieren un procesamiento cognitivo significativo.

(Rainieri et al., 2023) " Cognitive and emotional processing in tasks with emotional valence: Analysis of age and gender role on child development variations". El objetivo principal de este estudio fue investigar cómo las exigencias psicológicas cognitivas a lo largo del tiempo afectan el rendimiento laboral a nivel individual y organizacional. Se propuso analizar la evolución de las demandas cognitivas en el tiempo y su relación con la eficiencia, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Las



conclusiones destacaron la naturaleza dinámica de las exigencias psicológicas cognitivas y su impacto a lo largo del tiempo. Se observó que, a medida que las demandas cognitivas aumentaban de manera sostenida, se producía una disminución gradual en la eficiencia y la satisfacción laboral. Se identificó la necesidad de estrategias de gestión proactivas que se adapten a la evolución de las demandas cognitivas, incluyendo la capacitación continua y el desarrollo de habilidades específicas. Además, se resaltó la importancia de promover una cultura organizacional que valore la adaptabilidad y ofrezca recursos de apoyo, reconociendo que la gestión efectiva de las exigencias psicológicas cognitivas es esencial para el bienestar sostenible de los empleados y el éxito a largo plazo de la organización. Estas conclusiones proporcionan perspectivas clave para orientar intervenciones y políticas destinadas a optimizar el rendimiento en contextos laborales con demandas cognitivas cambiantes.

(Miller-Mendes et al., 2023) " Cognitive behavioral therapy and acceptance and commitment therapy for insomnia: Exploring the potential benefit of psychological flexibility and self-compassion combined with behavioral strategies". El objetivo principal de este estudio fue investigar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los empleados en respuesta a las exigencias psicológicas cognitivas en el entorno laboral. Se propuso analizar cómo la percepción de las demandas cognitivas influye en la elección y efectividad de las estrategias de afrontamiento, con el objetivo de identificar enfoques adaptativos y áreas de mejora. Las conclusiones resaltaron la diversidad de estrategias de afrontamiento empleadas por los empleados frente a las exigencias psicológicas cognitivas. Se observó que la percepción positiva de la carga cognitiva se asociaba con estrategias más efectivas, como la planificación proactiva y la búsqueda de apoyo. Por otro lado, la percepción negativa se vinculó a estrategias menos adaptativas, como la evitación y la procrastinación. Se sugirió que programas de desarrollo de habilidades de afrontamiento podrían ser

beneficiosos para mejorar la capacidad de los empleados para gestionar eficazmente las demandas cognitivas y mitigar el estrés asociado. Además, se concluyó que la promoción de una cultura que fomente la comunicación abierta sobre las exigencias cognitivas puede contribuir a una gestión más efectiva de estas demandas en el entorno laboral. Estas conclusiones ofrecen información valiosa para la implementación de estrategias de apoyo psicológico y desarrollo de habilidades en contextos laborales con altas exigencias cognitivas.

(Martinez et al., 2023) En la investigación titulada "Impact of Emotional Intelligence on College Instructors' Work Management" Esta investigación tuvo como objetivo explorar la relación entre la Inteligencia Emocional (IE) y la Gestión del Trabajo (WM) entre instructores universitarios filipinos en la Universidad de Cebú durante el año académico. Empleando un diseño cuantitativo descriptivo-correlacional, el estudio tomó una muestra de 113 de 157 instructores universitarios mediante muestreo aleatorio estratificado. Se administraron cuestionarios estandarizados para recopilar datos sobre inteligencia emocional y gestión del trabajo. El análisis tuvo como resultado una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y la gestión del trabajo. Los resultados sugieren que una mayor inteligencia emocional se correlaciona con el rendimiento laboral más eficaz para los profesores universitarios. Curiosamente, no se encontraron relaciones significativas entre los perfiles demográficos y la inteligencia emocional o la gestión del trabajo. Los conocimientos y recomendaciones del estudio se centran en mejorar las prácticas que fomentan la inteligencia emocional y la gestión del trabajo entre los profesores universitarios.

(Shoss, 2017) En la investigación titulada "Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research" Refiere que la inseguridad laboral refleja una amenaza a la continuidad y estabilidad del empleo tal como se experimenta actualmente. La inseguridad laboral ha

sido el foco de una creciente atención académica y popular a la luz de los cambios tecnológicos, económicos y políticos de las últimas décadas que han dejado a muchos inseguros sobre el futuro de sus empleos. Sin embargo, existen ambigüedades conceptuales; la literatura sigue fragmentada; y falta un marco general a través del cual organizar y conciliar los hallazgos. La investigación propone una revisión integradora y un marco conceptual que aborde estos desafíos y proporcione las bases para futuras investigaciones. Para ello, propone una definición de precariedad laboral que la diferencia de sus posibles antecedentes, moderadores y resultados. La investigación aborda los antecedentes e introduce una tipología de mecanismos y focos de amenaza que vincula los antecedentes con la inseguridad laboral y sugiere predictores aún inexplorados. Se considera cuatro mecanismos generales (estrés, intercambio social, motivación para conservar el empleo y afrontamiento proactivo) a través de los cuales la inseguridad laboral conduce a diversos resultados y resalta posibles tensiones competitivas inherentes a las respuestas de los individuos. La investigación introduce características de amenaza, vulnerabilidades económicas y vulnerabilidades psicológicas como tres categorías generales de variables que moderan las reacciones a la inseguridad laboral, e identifica factores que contribuyen a cada una de ellas. Al hacerlo, sugiere importantes palancas a través de las cuales influir en las reacciones ante la inseguridad laboral; ayuda a explicar la variabilidad en investigaciones pasadas; y proporciona una base para trabajos futuros.

### **2.2.1.3. Dimensión Inseguridad en el trabajo**

(Anand et al., 2023) "The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment ". El objetivo principal de este estudio fue investigar cómo la inseguridad en el trabajo afecta el rendimiento laboral en diversas dimensiones. Se propuso analizar la relación entre la percepción de inseguridad laboral, la productividad, la

satisfacción laboral y la retención de empleados, con el fin de identificar patrones y factores influyentes en la eficiencia y bienestar laboral. Las conclusiones destacaron que la inseguridad en el trabajo tiene un impacto significativo y multidimensional en el rendimiento laboral. Se observó una correlación negativa entre la percepción de inseguridad laboral y la productividad, así como una disminución en la satisfacción laboral y la retención de empleados. Estos resultados subrayan la importancia de abordar la inseguridad laboral como un factor crítico que afecta no solo la eficiencia en el trabajo, sino también la retención del talento y el bienestar general de los empleados. Se concluyó que las organizaciones deben implementar estrategias proactivas, como comunicación transparente, programas de apoyo emocional y políticas de seguridad laboral, para contrarrestar los efectos negativos de la inseguridad en el trabajo y promover un entorno laboral más estable y productivo. Estas conclusiones ofrecen orientación para el diseño de intervenciones organizacionales destinadas a mejorar la seguridad laboral y, por ende, el rendimiento global de los empleados.

De Witte et al. (2015) En la investigación titulada "Job Insecurity, Health and Well-Being" se busca conocer la literatura sobre la relación entre la inseguridad laboral y la salud así como el bienestar de los empleados. La inseguridad laboral se define como preocupaciones sobre la continuidad del trabajo real. Se destaca los diversos componentes de la definición y discutimos la prevalencia y los antecedentes objetivos de la precariedad laboral, como el nivel de desempleo, las variables demográficas y el contrato de trabajo. Se analizan varias consecuencias individuales de la inseguridad laboral, lo que sugiere que la inseguridad laboral tiene consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar. La evidencia de las relaciones causales se resume en base a estudios longitudinales. La investigación busca inventariar explicaciones de las consecuencias negativas de la inseguridad laboral, como la violación psicológica del

contrato y la percepción de falta de control, y analizando los moderadores que pueden mitigar la relación entre la inseguridad laboral y los resultados, como la empleabilidad. Estos hallazgos se acumulan en sugerencias para la práctica y el desarrollo de intervenciones destinadas a reducir la inseguridad laboral y/o sus consecuencias negativas.

(De Witte et al., 2016) En la investigación "Who suffers more from job insecurity? A Meta-Analytic review" Refiere que se examinó las diferencias en la antigüedad, la edad y el género en la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias relacionadas con el trabajo y la salud. En el análisis se incluyeron un total de 133 estudios, que proporcionaron 172 muestras independientes. Los resultados básicamente replicaron los hallazgos metanalíticos de Sverke et al. (2002) con un enfoque metodológico actualizado y una base de datos más grande. Los principales hallazgos fueron que la asociación negativa entre la inseguridad laboral y el rendimiento laboral fue significativa y que la relación entre la inseguridad y la implicación laboral fue menor en la investigación. El análisis del moderador también indicó que: la asociación positiva entre la inseguridad laboral y la intención de rotación fue más fuerte entre los empleados con una antigüedad más corta que aquellos con una antigüedad más larga, y fue más fuerte entre los empleados más jóvenes que los de mayor edad; el efecto negativo de la inseguridad en sus resultados de salud fue más severo entre los empleados con antigüedad más larga que aquellos con antigüedad más corta, y fue más severo entre los empleados mayores que los más jóvenes; la relación entre la inseguridad y las variables criterio fue similar en todos los géneros.

(Vander Elst et al., 2016) En la investigación titulada "Perceived Control and Psychological Contract Breach as Explanations of the Relationships Between Job Insecurity, Job Strain and Coping Reactions: Towards a Theoretical Integration" Busca ampliar el conocimiento sobre los

mecanismos a través de los cuales la inseguridad laboral se relaciona con resultados negativos. Con base en la teoría de la evaluación, se integraron teóricamente el control percibido y el incumplimiento psicológico del contrato en un modelo integral y se examinaron simultáneamente como mediadores de la relación entre la inseguridad laboral y el resultado. Se consideraron diferentes categorías de resultados, a saber, relacionados con el trabajo y tensión general, así como reacciones psicológicas y conductuales. Determina la investigación que el incumplimiento psicológico del contrato explicó la relación entre la inseguridad laboral y la tensión. Tanto el control percibido como el incumplimiento psicológico del contrato mediaron las relaciones entre la inseguridad laboral y las reacciones psicológicas de afrontamiento, aunque los efectos indirectos fueron mayores para el incumplimiento psicológico del contrato. Finalmente, el control percibido fue más importante que el incumplimiento psicológico del contrato a la hora de mediar las relaciones entre la inseguridad laboral y las reacciones conductuales de afrontamiento. Este estudio responde a una integración teórica sobre los mediadores de la relación inseguridad laboral y rendimiento laboral.

(Miraglia & Johns, 2016) En la investigación titulada "Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model" Refiere que el interés por el presentismo, es decir, asistir al trabajo estando enfermo, ha florecido a la luz de sus consecuencias para el bienestar individual y la productividad organizacional. El objetivo de la investigación fue identificar sus causas y casos más importantes resumiendo cuantitativamente la investigación existente. Además, construir un modelo empírico de algunos casos clave y comparar la etiología del presentismo versus el ausentismo. Utiliza el metanálisis para investigar los casos del presentismo y el modelado metanalítico de ecuaciones estructurales para probar el modelo empírico. Los casos más destacados de trabajar estando enfermo incluyeron mala salud general, limitaciones al ausentismo,

exigencias laborales elevadas y estrés sentido, falta de trabajo y recursos personales, relaciones negativas. experiencias y actitudes positivas. Además, el modelo de proceso dual aclaró cómo las demandas laborales y los recursos laborales y personales provocan el presentismo a través de problemas de salud y vías motivacionales, y explicaron más variación en el presentismo que en el ausentismo. El estudio arroja luz sobre el controvertido acto del presentismo y descubre mecanismos subyacentes tanto positivos como negativos. La mayor variación explicada en el presentismo en comparación con el ausentismo subraya las oportunidades para que los investigadores investiguen significativamente el comportamiento y para que las organizaciones lo gestionen.

**Tabla 2***Referencias de las dimensiones factores de riesgo*

Cita	Dimensión	Tema
(Anand et al., 2023)		• Acumulación de trabajo
(Miller-Mendes et al., 2023)	Exigencias psicológicas	• Retraso en el trabajo
(Ramírez et al., 2023)	cuantitativas	• Horas extras
(Rainieri et al., 2023)		• Muchas tareas a la vez
(Nurmi & Koroma, 2020)	Exigencias psicológicas cognitivas	• Memoriza varias tareas
(Fan et al., 2023)		• Requiere muchos conocimientos
(Weziak-Bialowolska et al., 2023)	Inseguridad en el trabajo	• Por el despido o renovación
		• Encontrar otro trabajo
		• Cambio de puesto



### **2.2.2. Variable Rendimiento Laboral**

Kahya (2007), en su artículo científico titulado “The effects of job characteristics and working conditions on job performance”, informa de los efectos de las características del puesto de trabajo (esfuerzos físicos y grado de trabajo), y de las condiciones de trabajo (condiciones ambientales y peligros), además de la experiencia y el nivel educativo, sobre el rendimiento de la tarea y el rendimiento contextual. Se concluyó que existían relaciones sustanciales entre el rendimiento de los empleados tanto en la categoría del trabajo como en las condiciones ambientales. Las malas condiciones del puesto de trabajo (esfuerzos físicos, condiciones ambientales y peligros) provocan la disminución del rendimiento de los empleados, que consiste en seguir las normas de la organización, la calidad, la cooperación con los compañeros para resolver los problemas de la tarea, la concentración en las tareas, la creatividad y el absentismo.

Karatepe (2013), en su artículo científico titulado “High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement”, propone y pone a prueba un modelo de investigación que indaga si el compromiso laboral funciona como mediador de los efectos de las prácticas laborales de alto rendimiento (PTAR) sobre el rendimiento laboral y el servicio al cliente extra-rol. Se concluye que el compromiso laboral actúa como un mediador completo de los efectos de los HPWP (High-performance work practices) sobre el rendimiento laboral y el servicio al cliente extra-rol. En concreto, los HPWP, tal y como se manifiestan en la valoración que hacen los empleados de primera línea de la formación, la capacitación y las recompensas, mejoran el compromiso laboral.

Lutgen-Sandvik et al. (2007), en su artículo científico titulado “Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact”, evalúa la prevalencia del acoso laboral en una muestra de

trabajadores estadounidenses, utilizando una medida estandarizada de acoso laboral (Cuestionario de Actos Negativos, NAQ), y compara las tasas de prevalencia del estudio actual con las de otros estudios sobre acoso y agresión. Se concluye que el acoso laboral, como fenómeno poco denunciado y relativamente poco analizado, está muy vivo en los centros de trabajo de los EE.UU.

(Özbağ et al., 2014), en su artículo científico titulado “Exploring the Effects of Perceived Organizational Impediments and Role Stress on Job Performance”, examina las relaciones entre los impedimentos organizativos percibidos, el estrés de rol (conflicto de rol y ambigüedad de rol) y el rendimiento laboral. El análisis de los datos de la encuesta realizada a 195 directivos reveló que tanto los impedimentos organizativos percibidos como el estrés de rol tienen asociaciones significativas y negativas con el rendimiento laboral. Se concluye que cuando los empleados experimentan conflicto de roles, su rendimiento se ve afectado.

Peiró et al. (2020), en su artículo científico titulado “Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships”, estudia cómo los valores individuales, reflejados en la importancia que los empleados dan a cada característica del trabajo, pueden afectar al rendimiento laboral. Se encontró que 17 de las 18 características del trabajo influyen indirectamente en el rendimiento laboral a través de su efecto sobre la importancia. Se concluye que hay una gran importancia del papel de los antecedentes personales en el rendimiento laboral con claras implicaciones para la investigación y la práctica (diseño y selección de puestos).

Pérez (2013), en su artículo científico titulado “Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo”, Se llevó a cabo un estudio

para examinar el impacto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo del personal de un instituto de salud en México. La metodología utilizada fue *ex post facto* y descriptiva, y se seleccionó una muestra estratificada de 673 trabajadores. Para medir la sobrecarga de trabajo, el burnout y dos factores de calidad de vida en el trabajo (conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral), se emplearon cuatro escalas. Los resultados revelaron que existe un efecto positivo y significativo de la sobrecarga en el burnout y el conflicto trabajo-familia, así como un efecto negativo de la sobrecarga en la satisfacción laboral. Además, se encontró una asociación positiva entre el burnout y el conflicto trabajo-familia, y una asociación negativa entre el burnout y la satisfacción laboral. En conclusión, estos hallazgos resaltan la importancia de abordar la sobrecarga y el burnout en el ámbito laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo del personal del instituto de salud.

Plaisier et al. (2012), en su artículo científico titulado “Depressive and anxiety disorders on-the-job: The importance of job characteristics for good work functioning in persons with depressive and anxiety disorders”, examina la importancia de las características del puesto de trabajo sobre el absentismo y el rendimiento en el trabajo en un amplio grupo de empleados con trastornos depresivos y de ansiedad diagnosticados. Se concluye que los pacientes deprimidos y ansiosos presentaban un riesgo significativamente elevado de absentismo y bajo rendimiento laboral. En los análisis ajustados por psicopatología, el absentismo y el bajo rendimiento fueron significativamente menores entre las personas que declararon tener un alto apoyo en el trabajo, un alto control en el trabajo, menos horas de trabajo, ser autónomos y tener trabajos altamente cualificados. Las asociaciones fueron comparables entre las personas con y sin psicopatología. El alto apoyo en el trabajo, el alto control del trabajo y la reducción de las horas de trabajo estaban parcialmente relacionados con

el funcionamiento del trabajo tanto en los trabajadores con y sin psicopatología.

Singh & Singh (2018), en su artículo científico titulado “A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance”, señala que la elaboración del trabajo, es decir, los cambios proactivos realizados en el propio trabajo mediante el equilibrio de las demandas y los recursos disponibles en el mismo, da lugar a diversos resultados positivos a nivel individual, laboral y organizativo. Este estudio examina cómo los empleados elaboran sus trabajos de forma proactiva para evitar el estrés y el agotamiento, y mejorar su rendimiento. El estudio se basa en el contexto de la salud laboral de los trabajadores del conocimiento. Se concluye que, dado el aumento exponencial de las presiones internas y externas sobre los puestos de trabajo, la relación entre dichas presiones y los resultados del trabajo está recibiendo una mayor atención por parte de académicos y profesionales. Este estudio sugiere que el burnout y la disponibilidad psicológica funcionan como elementos críticos al canalizar el efecto de rendimiento del job crafting, apoyando así la visión integrada de la salud laboral al considerar tanto las respuestas positivas como las negativas de los trabajadores, así como la importancia del ingenio individual en una configuración organizativa.

Tarafdar et al. (2007), en su artículo científico titulado “The impact of technostress on role stress and productivity”, examina los efectos del estrés creado por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), es decir, el "tecnoestrés", en la productividad laboral. Se explican las diferentes formas en que las TIC pueden crear estrés en los usuarios y los factores que crean el tecnoestrés. En conclusión, este documento explora la doble naturaleza de la introducción de las TIC desde el punto de vista del tecnoestrés que provoca el uso de las TIC. Se establece que el fracaso de

reducir el tecnoestrés que experimentan los individuos puede contrarrestar las ganancias de productividad esperadas.

Tuten & Neidermeyer (2004), en su artículo científico titulado "Performance, satisfaction and turnover in call centers: The effects of stress and optimism", presenta los resultados de un estudio que midió el papel del optimismo y su efecto sobre el estrés en los centros de llamadas. Los proveedores de servicios de los centros de llamadas entrantes respondieron a cuestionarios diseñados para medir su orientación personal hacia el optimismo, la percepción del estrés laboral, los conflictos laborales/no laborales, el rendimiento, el absentismo y la intención de rotación. Se concluyó que los optimistas percibían menores niveles de estrés laboral y menores conflictos laborales/no laborales. Sin embargo, los pesimistas informaron de mayores niveles de rendimiento y satisfacción y menor intención de cambiar de empleo.

#### **2.2.2.1. Dimensión rendimiento del contexto**

(Sergooris et al., 2023) "Are contextual factors associated with activities and participation after total hip arthroplasty? A systematic review". El objetivo central de este estudio fue investigar la relación entre los factores de riesgo en el trabajo y el rendimiento laboral, tomando en cuenta el contexto laboral específico. Se propuso analizar cómo factores como la seguridad laboral, la carga de trabajo, el ambiente físico y las relaciones laborales impactan de manera diferencial en la eficiencia y bienestar de los empleados en entornos laborales diversos. Las conclusiones destacaron la complejidad de la interacción entre los factores de riesgo laboral y el rendimiento de los empleados, resaltando la importancia de considerar el contexto específico de cada entorno de trabajo. Se observó que la falta de seguridad laboral, altas cargas de trabajo y ambientes físicos desfavorables se correlacionaban negativamente con el rendimiento laboral. Sin embargo,

se enfatizó que la percepción de estos factores variaba entre diferentes sectores y ocupaciones. Se concluyó que las estrategias de gestión de riesgos deben ser contextualizadas y adaptadas a las características específicas de cada entorno laboral. Además, se sugirió la implementación de medidas preventivas, como la capacitación en seguridad, la promoción de ambientes ergonómicos y el fomento de relaciones laborales positivas, para mejorar la calidad del trabajo y el bienestar general de los empleados. Estas conclusiones proporcionan una base sólida para la formulación de políticas y prácticas específicas en el ámbito laboral, abordando los riesgos de manera adaptativa y promoviendo un rendimiento laboral sostenible.

#### **2.2.2.2. Dimensión rendimiento adaptable**

(X. Zhang et al., 2023) "Are contextual factors associated with activities and participation after total hip arthroplasty? A systematic review" El objetivo fundamental de este estudio fue identificar factores de riesgo en el trabajo y desarrollar estrategias efectivas para su gestión con el propósito de mejorar el rendimiento laboral. Se propuso analizar cómo la identificación temprana de riesgos laborales, junto con la implementación de medidas preventivas, puede impactar positivamente en la eficiencia, la satisfacción laboral y la salud general de los empleados. Las conclusiones destacaron la importancia crítica de la identificación proactiva de factores de riesgo en el trabajo para prevenir impactos negativos en el rendimiento laboral. Se observó que la implementación de medidas preventivas, como evaluaciones de riesgos regulares, programas de capacitación en seguridad y ajustes ergonómicos, estaba asociada positivamente con la eficiencia en el trabajo y la satisfacción laboral. Se concluyó que la gestión efectiva de los riesgos laborales no solo contribuye a la seguridad de los empleados, sino que también mejora la calidad del trabajo y la retención del talento. Además, se sugirió la necesidad de una cultura organizacional que fomente la comunicación abierta sobre riesgos laborales y promueva

la participación activa de los empleados en la identificación y gestión de riesgos. Estas conclusiones ofrecen orientación valiosa para las organizaciones que buscan mejorar su rendimiento laboral a través de prácticas de gestión de riesgos efectivas.

**Tabla 3**

*Bases teóricas de Rendimiento Laboral*

Cita	Tema
(Miao et al., 2023)	Este estudio se centró en la relación entre el crecimiento profesional de los empleados y los sistemas de trabajo de alto rendimiento (HPWS), cómo y las condiciones bajo las cuales los HPWS mejoran el crecimiento profesional organizacional.
(Estudillo et al., 2023)	Este estudio propone un modelo teórico para medir los efectos directos e indirectos del clima de seguridad en la salud física y mental de los trabajadores, mediados por la satisfacción laboral.
(Y. Zhang et al., 2022)	Se propone una nueva perspectiva de gestión y algunas recomendaciones de intervención para la seguridad en el trabajo en las minas de carbón a nivel psicológico para promover el comportamiento de seguridad

Nota. Autores más relevantes.

**Tabla 4***Referencias de dimensiones de rendimiento laboral*

Cita	Dimensión	Tema
(Aguiar-Quintana et al., 2021b)	Rendimiento del contexto	• Cumple responsabilidades
(Weziak-Bialowolska et al., 2023)		• Colabora con otros
(Quy Nguyen-Phuoc et al., 2022)	Rendimiento adaptable	• Comunicaiones
(Rahmani & Groot, 2023)		• Actualiza habilidades
		• Demuestra flexibilidad
		• Afronta situaciones difíciles



## 2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### Factores De Riesgo

Los factores de riesgo laboral son las condiciones, actividades o situaciones que pueden aumentar la probabilidad de que un trabajador sufra un accidente o enfermedad relacionada con el trabajo. Estos factores pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicológicos o sociales, y pueden afectar a la salud y seguridad de los trabajadores en diferentes grados (Jurado-Gámez et al., 2015).

Algunos ejemplos de factores de riesgo laboral incluyen:

- Exposición a sustancias químicas tóxicas en el lugar de trabajo, como productos químicos industriales, gases, vapores, líquidos y polvos.
- Trabajo con maquinaria y herramientas peligrosas que pueden causar lesiones por cortes, pinchazos, aplastamientos o amputaciones.
- Realización de tareas repetitivas o monótonas que pueden causar fatiga física o mental, estrés o lesiones por esfuerzo repetitivo.
- Condiciones de trabajo deficientes, como iluminación inadecuada, temperaturas extremas, ruido excesivo, falta de ventilación o condiciones de trabajo insalubres.
- Cargas físicas elevadas, como levantar objetos pesados o realizar esfuerzos físicos intensos, que pueden causar lesiones musculoesqueléticas.
- Factores psicológicos y sociales, como el acoso laboral, el estrés laboral o la falta de apoyo social en el trabajo, que pueden afectar la salud mental de los trabajadores.
- La identificación y evaluación de los factores de riesgo laboral es fundamental para la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Los empleadores tienen la responsabilidad

de identificar y controlar los riesgos laborales en el lugar de trabajo y proporcionar un entorno laboral seguro y saludable para sus trabajadores.

### **Exigencias psicológicas cuantitativas**

Las exigencias psicológicas cuantitativas son un factor de riesgo laboral que se refiere a la carga mental o cognitiva que un trabajo impone al trabajador en términos de cantidad de trabajo y ritmo de trabajo. Este factor puede ser evaluado por medio de la medición de variables como el tiempo de trabajo, el volumen de trabajo, la cantidad de tareas a realizar y la velocidad de trabajo.

Un estudio publicado en la revista "International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health" en 2019 investigó la relación entre las exigencias psicológicas cuantitativas y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores de un hospital. Los resultados mostraron que los trabajadores que experimentaban altas exigencias psicológicas cuantitativas tenían un mayor riesgo de sufrir estrés laboral y un rendimiento laboral significativamente menor en comparación con los trabajadores que experimentaban bajas exigencias psicológicas cuantitativas. Además, el estudio encontró que el apoyo social en el trabajo tenía un efecto moderador sobre la relación entre las exigencias psicológicas cuantitativas y el rendimiento laboral, lo que sugiere que un mayor apoyo social en el trabajo puede ayudar a reducir el impacto negativo de las altas exigencias psicológicas cuantitativas en el rendimiento laboral.

Otro estudio publicado en la revista "Safety and Health at Work" en 2020 examinó la relación entre las exigencias psicológicas cuantitativas y el riesgo de lesiones musculoesqueléticas en un grupo de trabajadores de una empresa de procesamiento de alimentos. Los resultados mostraron que los trabajadores que experimentaban altas exigencias psicológicas

cuantitativas tenían un mayor riesgo de sufrir lesiones musculoesqueléticas en comparación con los trabajadores que experimentaban bajas exigencias psicológicas cuantitativas. Además, el estudio encontró que la relación entre las exigencias psicológicas cuantitativas y el riesgo de lesiones musculoesqueléticas era mediada por el estrés laboral.

En conclusión, las exigencias psicológicas cuantitativas son un factor de riesgo laboral que puede afectar negativamente el rendimiento laboral y aumentar el riesgo de estrés laboral y lesiones musculoesqueléticas. Los estudios científicos han identificado la importancia del apoyo social en el trabajo como un factor que puede mitigar el impacto negativo de las altas exigencias psicológicas cuantitativas en el rendimiento laboral y reducir el riesgo de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

### **Exigencias psicológicas cognitivas**

Las exigencias psicológicas cognitivas son un factor de riesgo laboral que se refiere al nivel de complejidad de las tareas cognitivas que un trabajo requiere y la cantidad de recursos cognitivos que se necesitan para llevarlas a cabo. Este factor puede ser evaluado por medio de la medición de variables como la complejidad de las tareas, la cantidad de información a procesar, la necesidad de tomar decisiones rápidas y la necesidad de prestar atención a múltiples aspectos del trabajo simultáneamente.

Un estudio publicado en la revista "Work" en 2019 investigó la relación entre las exigencias psicológicas cognitivas y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores de una empresa de tecnología de la información. Los resultados mostraron que las exigencias psicológicas cognitivas tenían un efecto negativo significativo en el rendimiento laboral, especialmente en la precisión y la velocidad de respuesta. Además, el

estudio encontró que el apoyo social en el trabajo tenía un efecto moderador sobre la relación entre las exigencias psicológicas cognitivas y el rendimiento laboral, lo que sugiere que un mayor apoyo social en el trabajo puede ayudar a reducir el impacto negativo de las altas exigencias psicológicas cognitivas en el rendimiento laboral.

Otro estudio publicado en la revista "International Journal of Industrial Ergonomics" en 2020 examinó la relación entre las exigencias psicológicas cognitivas y la fatiga laboral en un grupo de trabajadores de una fábrica de muebles. Los resultados mostraron que las exigencias psicológicas cognitivas estaban significativamente relacionadas con la fatiga laboral, lo que sugiere que los trabajadores que experimentan altas exigencias psicológicas cognitivas pueden estar más expuestos a la fatiga laboral. Además, el estudio encontró que la presencia de una mayor autonomía en el trabajo podía reducir el impacto negativo de las exigencias psicológicas cognitivas en la fatiga laboral.

### **Exigencias Emocionales**

Las exigencias emocionales son un factor de riesgo laboral que se refiere a la cantidad y la intensidad de emociones que un trabajo requiere que un trabajador experimente y exprese. Este factor puede ser evaluado por medio de la medición de variables como la necesidad de controlar las emociones, la necesidad de expresar emociones específicas, la cantidad de interacción social y la cantidad de estrés emocional asociado con el trabajo.

Un estudio publicado en la revista "Journal of Business and Psychology" en 2018 examinó la relación entre las exigencias emocionales y el bienestar laboral en un grupo de trabajadores de una cadena de tiendas minoristas. Los resultados mostraron que las exigencias emocionales

estaban significativamente relacionadas con la fatiga emocional y la satisfacción laboral, lo que sugiere que los trabajadores que experimentan altas exigencias emocionales pueden estar más expuestos a la fatiga emocional y tener una menor satisfacción laboral. Además, el estudio encontró que el apoyo social en el trabajo tenía un efecto moderador sobre la relación entre las exigencias emocionales y el bienestar laboral, lo que sugiere que un mayor apoyo social en el trabajo puede ayudar a reducir el impacto negativo de las altas exigencias emocionales en el bienestar laboral.

Otro estudio publicado en la revista "International Journal of Environmental Research and Public Health" en 2021 examinó la relación entre las exigencias emocionales y la salud mental en un grupo de trabajadores de una fábrica de productos electrónicos. Los resultados mostraron que las exigencias emocionales estaban significativamente relacionadas con la ansiedad y la depresión, lo que sugiere que los trabajadores que experimentan altas exigencias emocionales pueden estar más expuestos a problemas de salud mental. Además, el estudio encontró que la presencia de un mayor control sobre el trabajo podía reducir el impacto negativo de las exigencias emocionales en la salud mental.

### **Integridad en el Trabajo**

La inseguridad en el trabajo es un factor de riesgo laboral que se refiere a la percepción de los trabajadores de que su trabajo es inestable o está en riesgo. Este factor puede ser evaluado por medio de la medición de variables como la inestabilidad laboral, la percepción de amenaza de pérdida de empleo y la incertidumbre sobre el futuro laboral.

Un estudio publicado en la revista "International Journal of Occupational Safety and Ergonomics" en 2019 examinó la relación entre la inseguridad en el trabajo y la salud mental en un grupo de trabajadores de

una fábrica de producción de alimentos. Los resultados mostraron que la inseguridad en el trabajo estaba significativamente relacionada con la ansiedad, la depresión y el estrés laboral, lo que sugiere que los trabajadores que experimentan inseguridad en el trabajo pueden estar más expuestos a problemas de salud mental. Además, el estudio encontró que el apoyo social en el trabajo tenía un efecto moderador sobre la relación entre la inseguridad en el trabajo y la salud mental, lo que sugiere que un mayor apoyo social en el trabajo puede ayudar a reducir el impacto negativo de la inseguridad en el trabajo en la salud mental.

Otro estudio publicado en la revista "International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health" en 2020 examinó la relación entre la inseguridad en el trabajo y el bienestar laboral en un grupo de trabajadores de una fábrica de productos electrónicos. Los resultados mostraron que la inseguridad en el trabajo estaba significativamente relacionada con la fatiga laboral y la satisfacción laboral, lo que sugiere que los trabajadores que experimentan inseguridad en el trabajo pueden estar más expuestos a la fatiga laboral y tener una menor satisfacción laboral. Además, el estudio encontró que la presencia de un mayor control sobre el trabajo podía reducir el impacto negativo de la inseguridad en el trabajo en el bienestar laboral.

### **Claridad del Rol**

La claridad de rol se refiere a la percepción que tienen los trabajadores de su papel en la organización y de lo que se espera de ellos en su trabajo. Un alto nivel de claridad de rol implica que los trabajadores entienden claramente las tareas que deben realizar, las responsabilidades que tienen y los objetivos que deben alcanzar. Por otro lado, una baja claridad de rol puede generar confusión, estrés y disminución del rendimiento laboral.

Un estudio publicado en la revista "Journal of Applied Psychology" en 2019 investigó la relación entre la claridad de rol y el rendimiento laboral en una muestra de trabajadores de una empresa de servicios financieros. Los resultados mostraron que la claridad de rol estaba positivamente relacionada con el rendimiento laboral, lo que sugiere que una mayor claridad de rol puede contribuir a un mayor rendimiento laboral.

Otro estudio publicado en la revista "Occupational and Environmental Medicine" en 2020 examinó la relación entre la claridad de rol y el estrés laboral en un grupo de trabajadores de una empresa de tecnología. Los resultados mostraron que la claridad de rol estaba inversamente relacionada con el estrés laboral, lo que sugiere que una mayor claridad de rol puede contribuir a una menor percepción de estrés laboral.

### **Rendimiento Laboral**

El rendimiento laboral se define como la medida de la eficacia, eficiencia y calidad de trabajo realizado por un trabajador en una determinada tarea o función laboral. El rendimiento laboral puede ser evaluado mediante diferentes medidas, como la cantidad de trabajo realizado, la calidad del trabajo, la velocidad de producción, la precisión, la puntualidad, la asistencia y la satisfacción del cliente (Caporale et al., 2022; Peiró et al., 2020).

Los estudios científicos han abordado el tema del rendimiento laboral desde diferentes perspectivas. Algunos estudios han investigado los factores que influyen en el rendimiento laboral, como la motivación, la satisfacción laboral, las habilidades y la formación, el liderazgo y el clima laboral. Otros estudios han analizado la relación entre el rendimiento laboral y los resultados organizativos, como la productividad, la rentabilidad, la

innovación y la satisfacción del cliente.

Un estudio publicado en la revista "Journal of Occupational and Organizational Psychology" en 2018 examinó los efectos de la motivación en el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores de una fábrica. Los resultados mostraron que los trabajadores con una alta motivación intrínseca (motivación proveniente del interés o la satisfacción personal en la tarea en sí misma) tuvieron un rendimiento laboral significativamente mejor que aquellos con una baja motivación intrínseca. Además, el estudio encontró que la relación entre la motivación y el rendimiento laboral fue mediada por la percepción de competencia del trabajador.

Otro estudio publicado en la revista "Applied Ergonomics" en 2019 investigó la relación entre la carga de trabajo física y el rendimiento laboral en trabajadores de una cadena de producción de alimentos. Los resultados mostraron que una carga de trabajo física excesiva estaba asociada con una disminución del rendimiento laboral, medido por la cantidad de productos procesados por hora (Page et al., 2018). Los autores del estudio concluyeron que la reducción de la carga de trabajo física podría mejorar el rendimiento laboral y reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas.

Finalmente, el rendimiento laboral es un aspecto importante del rendimiento laboral que puede ser evaluado mediante diferentes medidas. Los estudios científicos han identificado varios factores que influyen en el rendimiento laboral, como la motivación, la carga de trabajo, la satisfacción laboral y el liderazgo, así como otros factores que presentamos en la presente investigación, lo que puede ayudar a los empleadores a mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores y a mejorar los resultados organizativos.



## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. HIPÓTESIS**

Para la presente investigación se han determinado las siguientes hipótesis:

##### **3.1.1. Hipótesis general**

- Los Factores de Riesgo influyen significativamente en el Rendimiento Laboral de trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- Las exigencias Psicológicas cuantitativas influyen de manera significativa en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.
- Las exigencias psicológicas cognitivas influyen de manera significativa en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.
- La inseguridad en el trabajo influye significativamente en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

## 3.2. VARIABLES E INDICADORES

### 3.2.1. Identificación de la Variable Independiente

Variable Independiente : Factores de Riesgo

#### 3.2.1.1. *Indicadores*

- Acumulación de trabajo
- Retraso en el trabajo
- Horas extras
- Muchas tareas a la vez
- Memorizar varias tareas
- Requiere muchos conocimientos
- Situaciones de desgaste emocional
- Debes callar tu opinión
- Debes esconder tus emociones
- Por el despido o renovación
- Encontrar otro trabajo
- Cambio de puesto
- Tareas contradictorias
- Forma de resolver las tareas
- Tareas innecesarias

#### 3.2.1.2. *Escala*

Se ha utilizado la siguiente escala:

- Ordinal

### **3.2.1.3. Categorías para la medición de la Variable**

- Nivel Alto
- Nivel Moderado
- Nivel Bajo

### **3.2.2. Identificación de la Variable Dependiente**

V.D. : Rendimiento Laboral

#### **3.2.2.1. Indicadores**

- Auto-calificación de tareas
- Debajo de lo esperado
- Cantidad de trabajo cumplido
- Cumple responsabilidades
- Colabora con otros
- Comunicaciones efectivas
- Actualiza habilidades
- Demuestra flexibilidad
- Afronta situaciones difíciles
- Queja de asuntos sin importancia
- Exagera en los problemas
- Centrarse en lo negativo

#### **3.2.2.2. Escala**

Tipo de dato:

- Ordinal

### 3.2.2.3. Categoría para la medición de la Variable

- Nivel bajo
- Nivel medio
- Nivel alto

### 3.2.3. Operacionalización de las variables

#### Variable Dependiente Rendimiento Laboral

**Tabla 5**

*Operacionalización de la variable rendimiento laboral*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Escala</b>
Rendimiento Laboral Kahya (2007), Karatepe (2013), Lutgen- Sandvik et al. (2007), (Özbağ et al., 2014).	Rendimiento del contexto	1. Cumple responsabilidades	12, 10, 16,	<b>ORDINAL</b> Escala Likert  1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Ocasionalmente 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
		2. Colabora con otros	18, 14, 4, 5,	
		3. Comunicaciones efectivas	8, 2	
	Rendimiento adaptable	1. Actualiza habilidades	13, 9, 17,	
		2. Demuestra flexibilidad	15, 3, 5, 7,	
		3. Afronta situaciones difíciles	1, 11	

## Variable Independiente

**Tabla 6**

*Operacionalización de la variable independiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escala
Factores de Riesgo	Exigencias Psicológicas cuantitativas	1. Acumulación de trabajo	26, 18, 22, 16, 12, 20,	<b>ORDINAL</b> Escala Likert
		2. Retraso en el trabajo	24, 28, 14,	
		3. Horas extras	6, 2, 10, 8, 4	
Adamopoulos et al. (2022), Aguiar-Quintana et al. (2021), Ángeles López-Cabarcos et al. (2022), (Caporale et al., 2022).	Exigencias Psicológicas cognitivas	1. Muchas tareas a la vez	13, 25, 17,	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Ocasionalmente 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
2. Memorizas varias tareas		21, 5, 9, 29,		
3. Requiere muchos conocimientos		1		
	Inseguridad en el trabajo	1. Por el despido o renovación		
		2. Encontrar otro trabajo	27, 19, 23,	
		1. Cambio de puesto	15, 11, 7, 3	
		2.		

### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Monge (2014) la investigación básica como un tipo de investigación que tiene como objetivo generar conocimiento fundamental, teórico y generalizable sobre una determinada disciplina, sin tener en cuenta su aplicación práctica inmediata. También se conoce como investigación pura, investigación fundamental o investigación teórica. El propósito de la investigación básica es contribuir al conocimiento científico de una disciplina, independientemente de su aplicabilidad práctica. Los resultados de la investigación básica pueden ser utilizados por otros investigadores, profesionales y empresas para desarrollar nuevas tecnologías, productos y servicios.

Hernández et al. (2014) define el enfoque cuantitativo como un tipo de investigación que se basa en la medición y análisis estadístico de datos numéricos, con el objetivo de establecer relaciones y patrones entre las variables estudiadas y generalizar los resultados a una población más amplia.

Este enfoque se centra en la recolección de datos cuantitativos, es decir, información que puede ser medida con instrumentos estandarizados y que se puede analizar estadísticamente. Las técnicas de recolección de datos más comunes en el enfoque cuantitativo son la encuesta, el cuestionario y la observación estructurada.

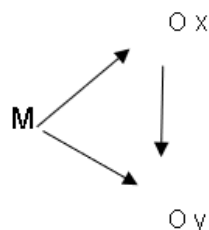
Se determina que el presente estudio es del tipo básica con un enfoque cuantitativo.

### **3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Hernández et al. (2014) manifiesta que cuando se busca establecer relaciones de causalidad entre variables corresponde al nivel de investigación explicativa, es decir, explicar por qué ocurre un fenómeno o evento.

En el nivel de investigación explicativo, se parte de la identificación de una relación entre dos o más variables y se busca explicar la causa de dicha relación. Para ello, se utiliza un enfoque hipotético-deductivo, donde se formula una hipótesis que se somete a prueba mediante la recopilación y análisis de datos

Por lo tanto, la presente investigación tiene un nivel explicativo.



Dónde:

M = Muestra

Ox = Análisis de V.I. Factores de riesgo

Oy = Análisis de V.I. Rendimiento laboral

→ = Relación-Influencia

### 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Monge (2014) refiere respecto del diseño de la investigación no experimental cuando no se manipula de forma deliberada las variables. En este tipo de diseño, en este proceso, se puede apreciar y evaluar el fenómeno en su estado natural, sin realizar ninguna intervención en el.

Así también un diseño de investigación transversal es aquel en el que se recopilan datos en un solo momento en el tiempo, en lugar de recopilar datos a lo largo de un período de tiempo prolongado. En este diseño, los datos se recogen en un solo punto en el tiempo y se analizan para obtener información sobre una población o muestra en particular.

Por lo tanto, para la presente investigación se ha considerado utilizar el diseño Transversal y corresponde a un estudio No experimental.

### 3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación considera el ámbito de estudio a las instalaciones en la Región Lima Centro de la Corte Superior de Justicia. Considerando los trabajadores de los diferentes regímenes laborales.

El presente estudio respecto del tiempo social se determina como transversal, debido a que la recolección de la información se realizó en un único momento (Hernández et al., 2014, p. 154).

### **3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.7.1. Unidad de estudio**

Respecto de la unidad de estudio se compone por el personal que son trabajadores de la Corte Superior de justicia en Lima, que tienen vínculo con la Institución.

Criterios de inclusión:

- El personal considerado son los trabajadores de los Juzgados Laborales.
- Trabajadores en la modalidad de contrato por 1 año y también por el periodo de 3 meses renovables, estos del área administrativa que incluyen: Practicantes, asistentes, secretarias y supervisores.
- Los trabajadores de todos los regímenes laborales.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores los cuales no tengan un vínculo laboral con la institución, como son los terceros, o que tengan un contrato civil



- Que realicen labores ya sea administrativa o Jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de Lima.

### **3.7.2. Población**

Según Hernández et al. (2014) refiere que la población se define como el conjunto total de individuos, objetos, eventos o cualquier otra cosa que comparta una característica en común y que sea objeto de estudio en una investigación. Debido a la pandemia y los aislamientos dictados por el gobierno, la presencialidad en lo laboral está siendo progresivo, por lo tanto, la población que se considero es de 785 trabajadores de la Corte Superior en la ciudad de Lima en el 2022.

### **3.7.3. Muestra**

Según Hernández et al. (2014) La muestra se puede definir como un grupo representativo de individuos seleccionados de la población con el propósito de ser estudiados en una investigación. Su objetivo principal es realizar inferencias sobre la población en base a los datos recopilados durante el estudio.

La selección de una muestra representativa es importante para garantizar la validez y la generalización de los resultados obtenidos en la investigación. Una muestra no representativa puede llevar a conclusiones erróneas y a resultados no generalizables a la población de interés.

En la presente investigación, se ha utilizado la fórmula de muestreo aleatorio simple para calcular el tamaño de la muestra. Esta

fórmula asegura que todos los participantes poseen la misma probabilidad de ser elegidos. El nivel de confianza se ha definido con el 95% y se ha utilizado un valor de z de 1.96. Además, se ha considerado una variabilidad positiva de  $p=0.5$  y una variabilidad negativa de  $1-q=0.5$ , con un margen de error del 5%. Teniendo en cuenta que la población consta de 785 trabajadores, se ha determinado el tamaño de la muestra adecuado para la investigación, para lo cual se obtuvo una muestra de 258 trabajadores de la Corte Superior de Justicia en la ciudad de Lima.

Se ha considerado la fórmula que mostramos a continuación:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dado los valores:

n = Tamaño Muestral

p = a % de veces que logre ocurrir un fenómeno

q = no presentación del fenómeno (1-p)

e = error máximo permitido en la media muestral

z = % deseado para la fiabilidad respecto de la media muestral

N = Tamaño para población.

### **3.8. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **3.8.1. Procedimiento**

La investigación realizó la organización de la información obtenida de los individuos que forman parte de la investigación, tabulada usando el programa hoja de cálculo Microsoft Excel Versión 2022, luego será

procesada mediante el programa estadístico IBM SPSS versión 27, el cual nos permitió hacer el análisis estadístico necesario, así como el análisis descriptivo. Así también nos permitió realizar la presentación de tablas, gráficos y posteriormente validar la confiabilidad del cuestionario y la normalidad de los datos con respecto a cada variable de estudio.

### 3.8.2. Técnicas

La técnica de recolección de datos es definida como la Encuesta.

### 3.8.3. Instrumentos

El instrumento utilizado es el Cuestionario.

Respecto de la variable independiente factores de riesgo se adaptó el instrumento desarrollado por Moncada (2013) el cual contiene 14 ítems para la dimensión exigencias Psicológicas cuantitativas, 08 ítems para la dimensión exigencias psicológicas cognitivas, 07 ítems para la dimensión inseguridad en el trabajo. Teniendo el total de 29 ítems del tipo Likert del 1 al 5, teniendo 5 = Siempre, 4 = Casi Siempre, 3 = Ocasionalmente, 2 = Casi Nunca y para 1 = Nunca.

## Tabla 7

### Ficha técnica del cuestionario Factores de Riesgo

<b>Ficha técnica del instrumento para Factores de Riesgo</b>	
Autor	Basado en Moncada (2013)
Año	2022
Población total	785 trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima

Muestra	258 trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima.
Error de muestra	5%
Instrumento	El Cuestionario. 29 ítems escala Likert
Aplicación del instrumento	Herramienta Google Forms
Región	Lima
Proporción, Porcentaje institucional	Trabajadores en la Corte Superior de Justicia en Lima
Tiempo de Encuesta	20 minutos

Para Rendimiento laboral se utilizó el cuestionario desarrollado por Koopmans (2012) el cual contiene 9 preguntas en la dimensión rendimiento del contexto, 9 preguntas en la dimensión rendimiento adaptable. Siendo un total de 18 preguntas del tipo Likert del 1 al 5, teniendo 5 = Siempre, 4 = Casi Siempre, 3 = Ocasionalmente, 2 = Casi Nunca y para 1 = Nunca.

### **Tabla 8**

#### **Ficha Técnica del cuestionario Rendimiento Laboral**

<b>Ficha técnica de la encuesta rendimiento laboral</b>	
Autor	Koopmans (2012)
Año	2022
Población total	785 trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima
Muestra	258 trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima.
Error de muestra	5%
Instrumento	El Cuestionario. 18 ítems escala Likert

Aplicación del instrumento	del	Herramienta Google Forms
Región		Lima
Proporción, institucional	Porcentaje	Trabajadores en la Corte Superior de Justicia en Lima
Tiempo de Encuesta		20 minutos

---

El diseño del cuestionario se ha llevado a cabo siguiendo un proceso que incluye varias etapas.

En primer lugar, se realizó un diseño preliminar del instrumento, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y las variables a medir. Posteriormente, se procedió a la validación de expertos, en la cual cuatro jueces con amplia experiencia en administración, tecnología y educación evaluaron el cuestionario y brindaron sus opiniones y sugerencias.

Una vez obtenidas las validaciones de los expertos, se realizó una prueba piloto para evaluar la comprensión y la efectividad del cuestionario. Finalmente, se llevó a cabo el diseño del instrumento final, teniendo en cuenta los resultados de la prueba piloto y las recomendaciones de los expertos.

En el apéndice C al apéndice F se adjuntan las validaciones realizadas por los jueces expertos.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

El capítulo de resultados se compone de la descripción del trabajo de campo, seguido del análisis e inferencia de los hallazgos. En este capítulo se expone los hallazgos de la investigación, iniciando con la explicación del procedimiento del trabajo de campo referente a la recolección de los datos. Seguido se presenta los resultados, incluyendo la validación de los cuestionarios, llevando a cabo pruebas de fiabilidad y confiabilidad, así como análisis factorial exploratorio y confirmatorio de los datos recolectados. Se efectúa las pruebas estadísticas, la comprobación de hipótesis y se expone los hallazgos, al final se concluye con la discusión de los resultados.

#### **4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

El trabajo de campo ha sido realizado en la región de Lima - Perú, en la Corte Superior de Justicia. Inicialmente se solicitó la autorización necesaria de las autoridades para poder recopilar la información de manera adecuada.

Una vez obtenido las autorizaciones respectivas se realiza las comunicaciones utilizando el correo electrónico para hacer llegar los instrumentos de recolección de datos, y la socialización vía teléfono.

Los colaboradores de la institución tienen acceso a internet y acceso a herramientas como Google Forms.

En coordinación con los colaboradores de la institución, se llevó a cabo una sensibilización sobre la importancia y el objetivo de los

instrumentos de recolección de datos. Los instrumentos se presentaron y explicaron a los colaboradores de la institución.

Para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios utilizando la herramienta Google Forms. De esta manera, cada individuo puede acceder de forma remota e individual a cada cuestionario. Una vez en el ordenador, el usuario visualiza las preguntas y las posibles respuestas, teniendo un tiempo adecuado para seleccionar la respuesta que consideren correcta.

Con el fin de obtener la información requerida, los resultados fueron tabulados utilizando el Software Microsoft Excel versión 2022 y posteriormente el software estadístico SPSS versión 27. Estas herramientas informáticas permitieron realizar tablas y gráficos de frecuencia, lo cual facilita un mejor análisis de las variables de estudio.

Los resultados obtenidos se presentan en esta tesis, la cual proporciona un análisis detallado de cada una de las variables, teniendo en cuenta las variables y dimensiones consideradas.

#### **4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

La presentación de los resultados se dio de la siguiente manera:

- Fiabilidad y validez de los instrumentos de recolección de datos.
- Análisis factorial de las observaciones.
- Confirmación factorial de las observaciones.
- Identificación de la estadística adecuada para el estudio actual.
- Resultados de la información general.
- Resultados de la variable de factores de riesgo.
- Resultados de la variable de rendimiento laboral.

- Correlaciones entre factores de riesgo y rendimiento laboral.
- Análisis de regresión de variables dependientes e independientes.
- Constatación de la hipótesis principal y específicas.

### **4.3. RESULTADOS**

#### **4.3.1. Validez de los instrumentos**

En la presente investigación, se obtuvo la validación de cuatro jueces de expertos con el objetivo de obtener la validez de contenido para los instrumentos de recolección de datos utilizados.

Los criterios de evaluación y los formatos para los jueces expertos se encuentran disponibles en el portal web de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna y fueron utilizados para determinar la validez del contenido de los instrumentos.

Los resultados de cada uno de los juicios de expertos se encuentran adjuntos en los Apéndices C, D, E y F de la investigación. Para determinar la validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos, se usó el cálculo referido por Penfield & Giacobbi Peter R. (2004), datos por:

Coeficiente de la V de AIKEN

Donde:

V = Coeficiente V de Aiken

$\bar{X}$  = Promedio de todos los valores de jueces expertos.

I = Puntaje mínima.

k = resta de puntaje máximo menos el puntaje mínimo.



$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Se considera que los resultados se deben aproximar a 1, lo cual determina una coincidencia entre las validaciones dadas por los jueces expertos y aporta una alta evidencia sobre la validez de contenido de los instrumentos. La Tabla 13 muestra los valores obtenidos.

**Tabla 9**

*Coeficiente V DE AIKEN*

	Claridad	Objetividad	Consistencia	Coherencia	Pertinencia	Suficiencia
VI	0.90	0.90	0.90	0.93	0.91	1.00
VD	0.90	0.90	0.90	0.93	0.91	1.00

#### 4.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

En el siguiente paso, se llevó a cabo la validación de confiabilidad del instrumento de recolección de datos para la variable Factores de Riesgo y la confiabilidad para Rendimiento Laboral, utilizando el estadístico del Alfa de Cronbach. En particular, se logró obtener una alta confiabilidad de la variable independiente Factores de Riesgo, con un valor de 0,967. Los resultados se muestran en la Tabla 14.

**Tabla 10**

*Confiabilidad de la VI*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	29

Las validaciones de confiabilidad para las dimensiones de la variable Factores de Riesgo fueron analizados mediante el uso del estadístico alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados. La dimensión de Exigencias psicológicas cuantitativas presenta una confiabilidad de 0,948, la dimensión de Exigencias psicológicas cognitivas tuvo como resultado una confiabilidad de 0,931 y, finalmente, la dimensión de Inseguridad en el trabajo alcanzó una confiabilidad de 0,936. Los resultados determinan que la confiabilidad es alta para las dimensiones de la variable. Los resultados se exponen en la tabla 11.

**Tabla 11**

*Confiabilidad de las Dimensiones de la VI*

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Exigencias psicológicas cuantitativas	,948	14
Exigencias psicológicas cognitivas	,931	8
Inseguridad en el trabajo	,936	7

Al examinar el segundo cuestionario correspondiente a la variable dependiente Rendimiento laboral, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach para su análisis estadístico, obteniendo un valor de 0,961. Este resultado indica una alta fiabilidad de la variable rendimiento laboral, tal como se evidencia en la tabla 12.

**Tabla 12**

*Confiabilidad de la Variable Dependiente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	18

Se evaluaron las confiabilidades de las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral, se usó el estadístico alfa de Cronbach. Para lo cual se obtuvo los siguientes resultados: la dimensión Rendimiento del contexto presentó la confiabilidad en 0,935, la dimensión Rendimiento adaptable

tuvo como resultado una confiabilidad de 0,939. Estos valores determinan que la confiabilidad es alta en las dimensiones de la variable, según se expone en la tabla 13.

**Tabla 13**

*Confiabilidad de las dimensiones de la VD*

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Rendimiento del contexto	,935	10
Rendimiento adaptable	,939	8

#### 4.3.3. Análisis factorial exploratorio

Para continuar con el análisis factorial exploratorio, es necesario validar la factibilidad de realizarlo, es decir se debe validar que la estructura de los datos sea la indicada para continuar con el análisis. Se realizó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett, para todas las preguntas del instrumento. Los resultados obtenidos, que se exponen en la Tabla 14, determinan que existe relación alta entre las preguntas del cuestionario, lo que permite continuar con el análisis factorial exploratorio de manera pertinente.

**Tabla 14**

*Prueba de KMO y Bartlett Cuestionario VI*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,943
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	6232,749
	gl	406
	Sig.	,000

Se llevaron a cabo las pruebas Kaiser-Meyer-Olkin y el test de Bartlett para el instrumento de la variable dependiente Rendimiento Laboral. Los resultados de KMO son mayores a 0.936 y la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa con un valor de  $p = 0.000$ , lo que indica una interrelación satisfactoria entre los ítems. Los resultados determinan que se puede proceder con el análisis factorial exploratorio (E. Pérez et al., 2013), tal como se puede observar en la tabla 19.

**Tabla 15**

*Prueba de KMO y Bartlett para Instrumento de la VD*

Prueba de KMO y Bartlett			
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,936
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4041,667	
	gl		153
	Sig.		,000

#### 4.3.4. Análisis factorial exploratorio de la VI

En la Tabla 20 se puede apreciar que el instrumento Factores de riesgo presenta tres componentes que explican el 65,55% de la varianza total, lo que sugiere un % apropiado y evidencia la variabilidad de la información de los datos.

**Tabla 16**

*Varianza total explicada de factores de riesgo*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	1	15,110	52,104	52,104	8,160	28,138
2	2,317	7,988	60,092	5,430	18,724	46,862
3	1,581	5,453	65,545	5,418	18,684	65,545

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El modelo definitivo se compone de tres elementos que permiten obtener una medida de Kaiser-Meir-Olkin (KMO) con un valor elevado, lo que demuestra la significatividad de la esfericidad de Bartlett.

**Tabla 17**

*Comunalidades Instrumento VI*

	Inicial	Extracción
VI1	1,000	,675
VI2	1,000	,578
VI3	1,000	,684
VI4	1,000	,542
VI5	1,000	,677
VI6	1,000	,562
VI7	1,000	,694
VI8	1,000	,509
VI9	1,000	,652
VI10	1,000	,510
VI11	1,000	,741
VI12	1,000	,621
VI13	1,000	,731
VI14	1,000	,616
VI15	1,000	,729
VI16	1,000	,637
VI17	1,000	,710
VI18	1,000	,658
VI19	1,000	,739
VI20	1,000	,606
VI21	1,000	,688
VI22	1,000	,664
VI23	1,000	,716
VI24	1,000	,626
VI25	1,000	,732
VI26	1,000	,675
VI27	1,000	,758
VI28	1,000	,662
VI29	1,000	,616

Método de extracción:  
análisis de componentes  
principales.

A continuación, el resultado de los componentes rotados para la variable independiente.

**Tabla 18**

*Matriz de componente rotado instrumento VI*

	Componente		
	1	2	3
VI26	,762		
VI12	,752		
VI22	,747		
VI18	,743		
VI16	,736		
VI20	,719		
VI28	,717		
VI24	,709		
VI6	,670		
VI14	,670		
VI2	,642		
VI10	,638		
VI8	,623		
VI4	,607		
VI27		,775	
VI19		,774	
VI23		,761	
VI15		,752	
VI11		,750	
VI3		,709	
VI7		,707	
VI13			,777
VI17			,762
VI25			,758
VI21			,746
VI5			,742

VI9	,718
VI29	,578
VI1	,556

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

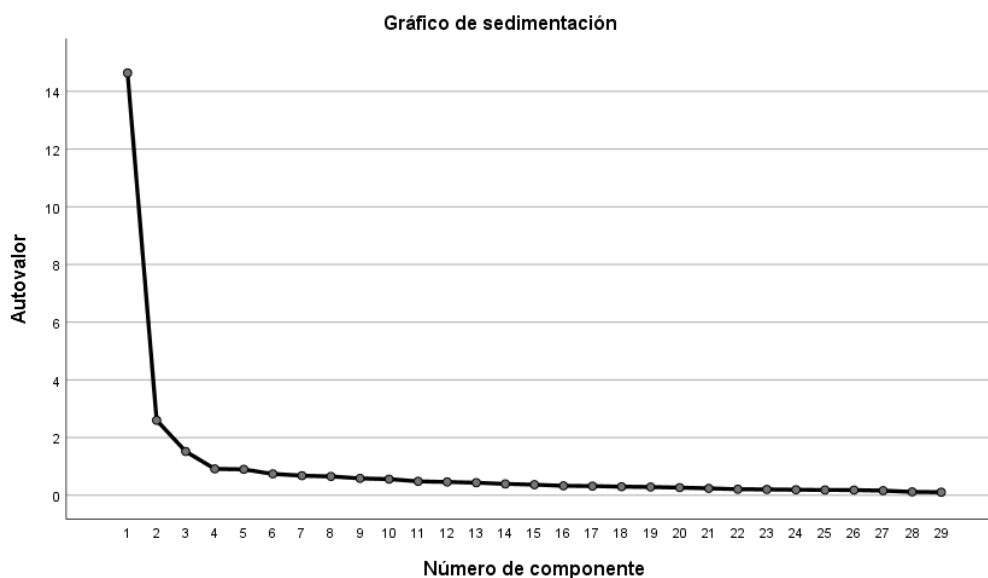
a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

El análisis de sedimentación nos permite confirmar que es necesario tener en cuenta tres componentes principales para los Factores de Riesgo.

Esto se debe a que, a partir del cuarto componente, deja de proyectarse una pendiente y comienza una caída con una ligera inclinación, lo que da lugar al fenómeno conocido como contraste de caída.

## Figura 1

*Gráfico de sedimentación instrumento VI*



### 4.3.5. Análisis factorial exploratorio de la VD

El instrumento Rendimiento Laboral presenta un resultado de la varianza total explicada que se divide en dos componentes, los cuales en

conjunto representan un acumulado del 67,678%. Este porcentaje adecuado refleja la variabilidad de la información obtenida.

**Tabla 19**

*Varianza total explicada de la VD*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	1	10,933	60,741	60,741	6,321	35,117
2	1,249	6,938	67,678	5,861	32,561	67,678

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El modelo definitivo se compone de dos componentes que permiten obtener una medida de Kaiser-Meir-Olkin (KMO) con un valor elevado, lo cual demuestra la significancia de la esfericidad de Bartlett.



**Tabla 20***Comunalidades VD*

	Inicial	Extracción
VD1	1,000	,729
VD2	1,000	,542
VD3	1,000	,649
VD4	1,000	,649
VD5	1,000	,673
VD6	1,000	,578
VD7	1,000	,621
VD8	1,000	,608
VD9	1,000	,744
VD10	1,000	,750
VD11	1,000	,586
VD12	1,000	,724
VD13	1,000	,775
VD14	1,000	,690
VD15	1,000	,670
VD16	1,000	,714
VD17	1,000	,724
VD18	1,000	,754

Método de extracción: análisis de componentes principales.

A continuación, los componentes correspondientes y preguntas se muestran en la tabla siguiente.

**Tabla 21***Matriz de componente rotado VD*

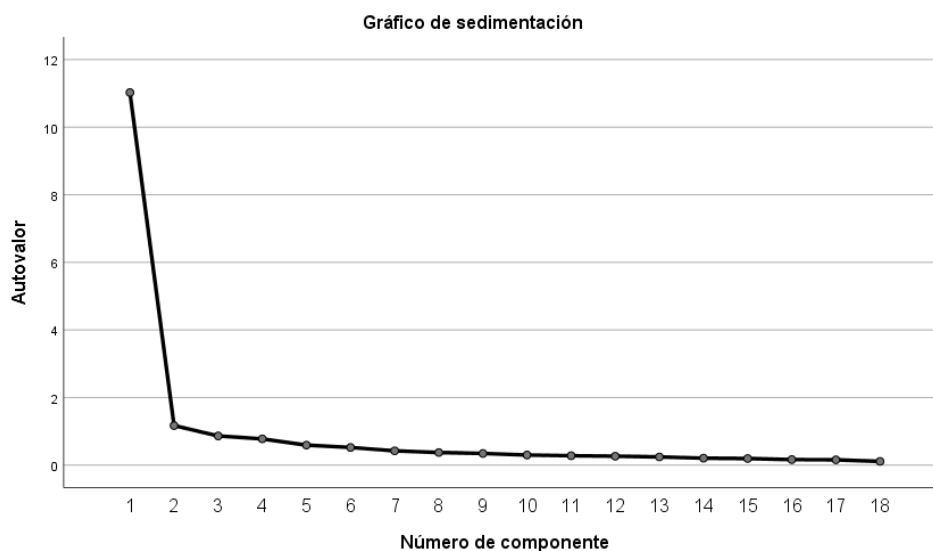
	Componente	
	1	2
VD12	,792	
VD16	,783	
VD10	,781	
VD18	,773	
VD14	,769	
VD4	,713	
VD6	,707	
VD8	,625	
VD2	,614	
VD13		,843
VD9		,803
VD17		,782
VD15		,746
VD5		,714
VD3		,702
VD1	,567	,639
VD7		,635
VD11	,503	,577

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

El diagrama de sedimentación nos permite confirmar que se deben tener en cuenta dos elementos fundamentales para el Rendimiento Laboral. Esto se debe a que, a partir del segundo elemento, deja de proyectarse una pendiente y comienza una caída con una ligera inclinación, lo que da como resultado el conocido contraste de caída.

**Figura 2***Gráfico de sedimentación VD*

#### 4.3.6. Análisis factorial confirmatorio de la VI

Se lleva a cabo el análisis factorial confirmatorio (AFC) con el objetivo de investigar las relaciones existentes entre las variables y validar los factores obtenidos en el análisis factorial exploratorio (AFE). El AFC parte de la premisa de que existen variables latentes, conceptos no observados pero asumidos, que influyen en las variables observables o manifiestas. En este sentido, mediante el AFC se busca identificar las relaciones observadas entre un conjunto de ítems y un conjunto más reducido o latente de variables, y confirmar la adecuación del modelo propuesto para el estudio a los datos recopilados en la muestra.

Se utilizó la herramienta JAMOV versión 2.4, donde se realizó el análisis factorial confirmatorio.

De acuerdo con Cuervo et al. (2019), la evaluación del ajuste del modelo se lleva a cabo utilizando el análisis de índices de ajuste global. Por

lo cual, se consideran Chi cuadrado, así como el índice de bondad de ajuste GFI. El GFI determina la cantidad relativa de varianza y covarianza, y su valor oscila entre 0 y 1. Un valor de 0 indica un mal ajuste, mientras que un valor de 1 indica un ajuste perfecto. Se considera aceptable un valor de 0.9.

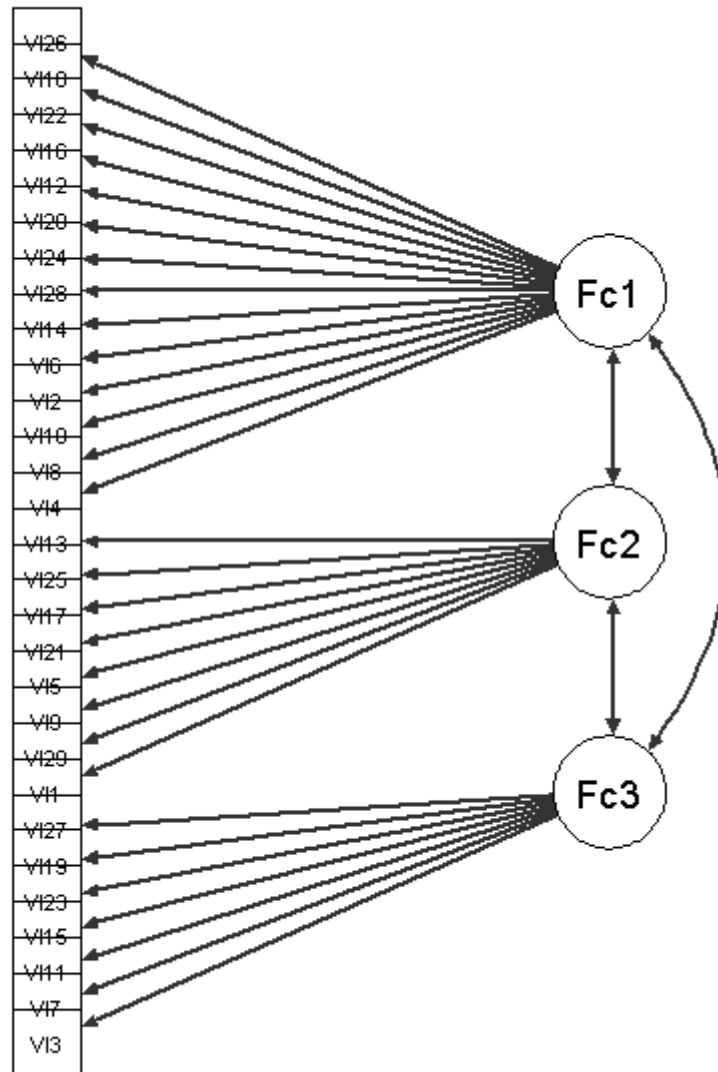
Además, Cuervo et al. mencionan que la raíz cuadrada de la media de residuos cuadrados (RMSR) se basa en el análisis de los residuos. Cuanto menor sea el valor del residuo, mejor será el ajuste. Se considera un buen ajuste cuando los valores son menores a 0.05.

En cuanto al índice de ajuste incremental, se evalúa el índice de Tucker-Lewis (TLI), cuyo rango va de 0 a 1. Un valor más cercano a 1 indica un ajuste aceptable. También se evalúa el índice de ajuste comparativo (CFI), el cual compara el modelo especificado con el modelo nulo. Los valores cercanos a 1 son considerados aceptables en este caso.

A continuación, se presenta el resultado del Análisis Factorial Confirmatorio para la validación del constructo del modelo en relación a la variable independiente Factores de Riesgo.

**Figura 3**

*Análisis factorial confirmatorio de la VI original*

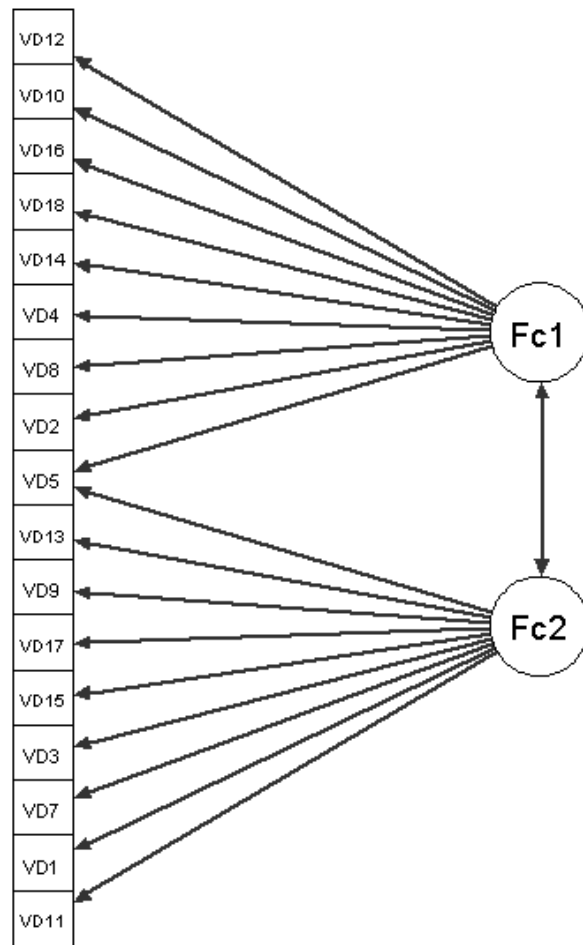


Obteniendo los siguientes resultados

**Tabla 22***AFC del modelo original para la VI*

Medidas de Ajuste							
CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA		AIC	BIC
				Inferior	Superior		
0.872	0.861	0.0492	0.0900	0.0841	0.0959	11354	11673

Así también, se realiza el análisis factorial confirmatorio de la variable Rendimiento Laboral para el modelo, en relación de la validación del constructo.

**Figura 4***Análisis factorial confirmatorio VD*

**Tabla 23***AFC para el modelo original de la VD*

Medidas de Ajuste

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA		AIC	BIC
				Inferior	Superior		
0.867	0.848	0.0512	0.124	0.115	0.134	7704	7900

Según los resultados se puede determinar que ambos modelos presentan resultados cerca a la unidad, de esta manera se determina como resultado que son modelos apropiados y se afirma que existe validez al constructo.

#### **4.3.7. Pruebas de normalidad de los datos**

En relación a las pruebas de normalidad para las variables Factores de Riesgo y Rendimiento Laboral, se ha llevado a cabo el análisis mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov en la muestra seleccionada. Los resultados obtenidos, con una significancia estadística ( $p < 0,05$ ), nos llevan a la conclusión de que las variables Factores de Riesgo y Rendimiento Laboral no siguen una distribución normal. Debido a esto, para el procesamiento posterior de los datos se utilizará la estadística no paramétrica.

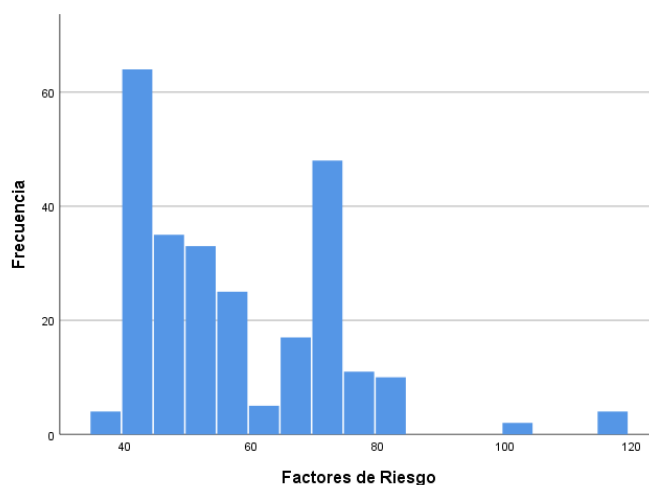
**Tabla 24***Pruebas de normalidad VI y VD*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores de Riesgo	,147	258	,000	,872	258	,000
Rendimiento Laboral	,145	258	,000	,933	258	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 24 muestra que el valor de “sig.” Tuvo resultados debajo de 0.05, de esta manera, se acepta la hipótesis alterna, determinando que los datos no tienen una distribución normal, para las dos variables de estudio.

En la Figura 5 se puede apreciar claramente que la distribución de la variable independiente Factores de Riesgo no es normal. Esto se debe a que en el gráfico de dispersión no existe una concentración significativa de puntos, sino que se encuentran dispersos. En otras palabras, no sigue una distribución gaussiana.

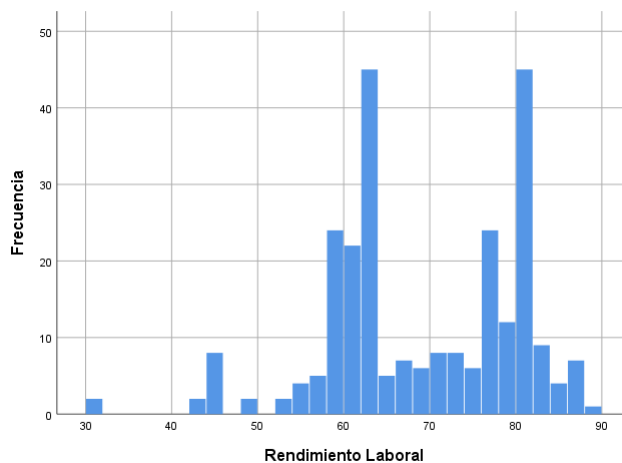
**Figura 5***Histograma de normalidad VI*



Además, al analizar la Figura 6 correspondiente al Rendimiento Laboral como variable dependiente, se puede apreciar que la distribución no sigue una forma normal. Esto se debe a la dispersión de los puntos en el gráfico de dispersión, donde no existe una concentración significativa de ellos, sino más bien una dispersión. De manera evidente, se puede concluir que no se trata de una distribución gaussiana.

**Figura 6**

*Histograma de normalidad VD*

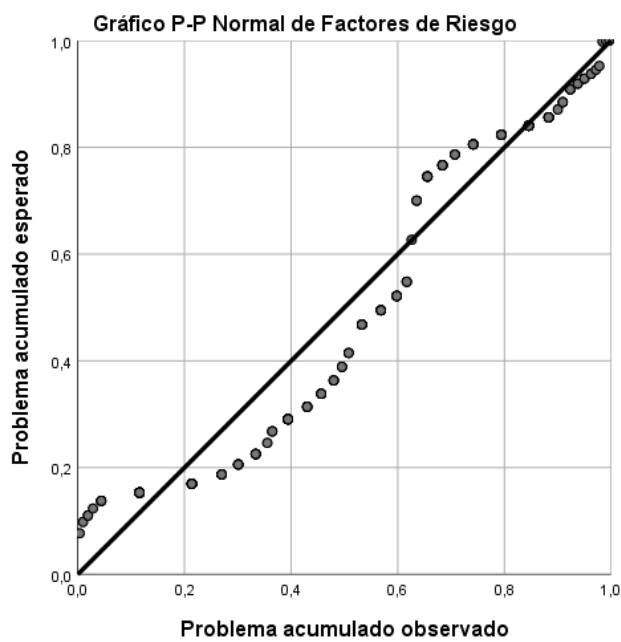


En la Figura 7 se puede apreciar la inclusión de la segunda forma gráfica para la validación mediante gráficos P-P. En ella, se evidencia la separación de la línea de tendencia y la distancia de los puntos respecto a la misma, específicamente para la variable independiente Factores de riesgo.

De esta manera, se rechaza el supuesto de normalidad debido a que la mayoría de los datos no se encuentran alineados a la pendiente de la recta, lo que sugiere que no se trata de una distribución normal.

### Figura 7

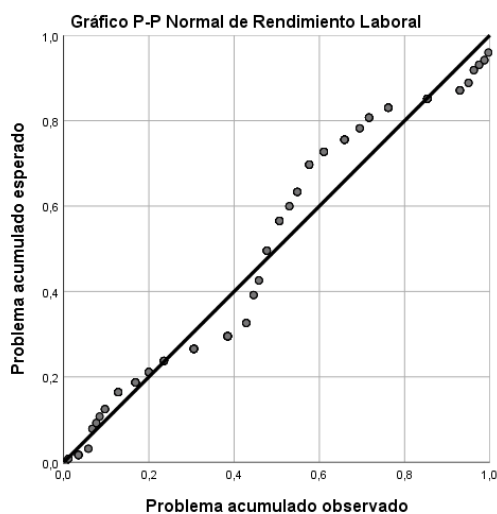
*Gráfico P-P para la VI*



La Figura 8 muestra de manera evidente que los puntos no se encuentran próximos a la línea de tendencia, lo cual ratifica que la variable dependiente Rendimiento Laboral sigue una distribución que no es normal.

### Figura 8

*Gráfico P-P para la VD*



Además, llevamos a cabo una validación mediante un método analítico para examinar la asimetría y la curtosis.

Para considerar que los datos siguen una distribución normal, es necesario que la media, mediana y moda tengan valores similares. Si estos valores están separados, entonces se puede concluir que los datos no siguen una distribución normal.

En este sentido, la asimetría y la curtosis deben aproximarse a cero, ya que, si están alejadas de este valor, es una prueba de que los datos no son normales.

**Tabla 25**

*Estadísticos descriptivos de VI y VD*

		Factores de Rendimiento	
		Riesgo	Laboral
N	Válido	258	258
	Perdidos	0	0
Media		57,81	68,76
Mediana		52,50	69,00
Moda		43	81
Asimetría		1,118	-,447

Error estándar de asimetría	,152	,152
Curtosis	1,673	-,191
Error estándar de curtosis	,302	,302

Así también validamos las dimensiones de la variable independiente

**Tabla 26**

*Pruebas de normalidad de dimensiones de VI*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Exigencias psicológicas cuantitativas	,117	258	,000	,943	258	,000
Exigencias psicológicas cognitivas	,117	258	,000	,934	258	,000
Inseguridad en el Trabajo	,126	258	,000	,942	258	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 27 muestra el valor de “sig.” Teniendo valores por debajo de 0.05, de esta manera, se acepta la hipótesis alterna, determinando que los datos no tienen una distribución normal, para las dos variables.

Por otra parte, validamos las dimensiones de la variable dependiente

**Tabla 27**

*Pruebas de normalidad dimensiones de VD*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento del contexto	,126	258	,000	,957	258	,000
Rendimiento adaptable	,086	258	,000	,950	258	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 27 muestra que los valores de “sig.” Son debajo de 0.05, se determina que los datos no tienen una distribución normal.

#### 4.3.8. Resultados de la variable independiente

En esta investigación se analizan las variables principales, específicamente las dimensiones de la variable independiente Factores de Riesgo, en relación a las Exigencias psicológicas cuantitativas en la institución. Esto nos permitirá obtener un mayor entendimiento sobre la relación entre las Exigencias psicológicas cuantitativas y el Rendimiento Laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede afirmar que el 39,6% de los encuestados manifiestan que el nivel de las Exigencias psicológicas cuantitativas en el área superior de Lima es considerado bajo. Asimismo, el 59,2% considera que el nivel es medio, mientras que solo el 1,2% considera que el nivel de las Exigencias psicológicas cuantitativas es alto.

**Tabla 28**

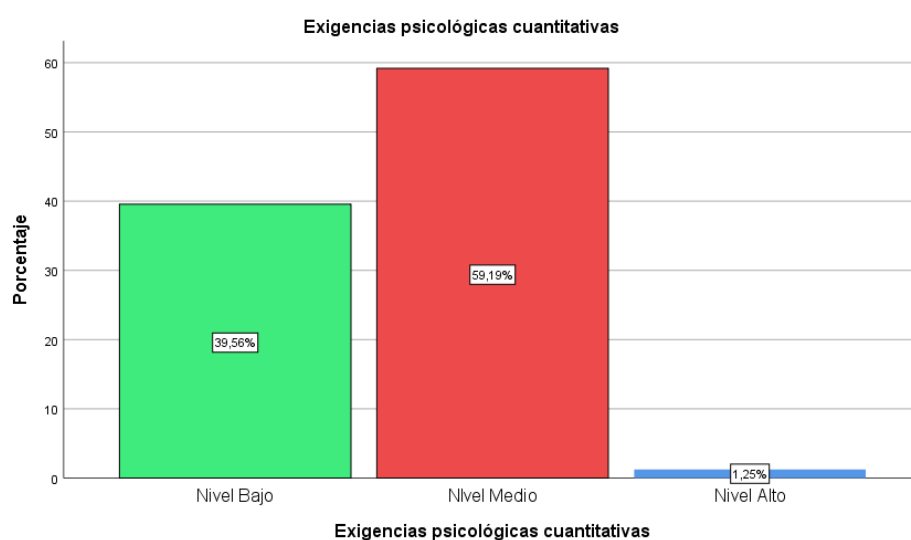
*Resultados dimensión exigencias psicológicas cuantitativas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	102	39,6	39,6	39,6
Nivel Medio	153	59,2	59,2	98,8
Nivel Alto	3	1,2	1,2	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Desde un punto de vista gráfico, se puede apreciar que los datos revelan que los encuestados expresan que, en cuanto a las Exigencias psicológicas cuantitativas en la Corte Superior de Lima, el mayor porcentaje es del 59,19%, lo cual se considera de nivel Medio. Le sigue el nivel Bajo con un 39,56% y, por último, el Nivel Alto con un 1,25%.

### Figura 9

*Dimensión Exigencias psicológicas cuantitativas de la VI*

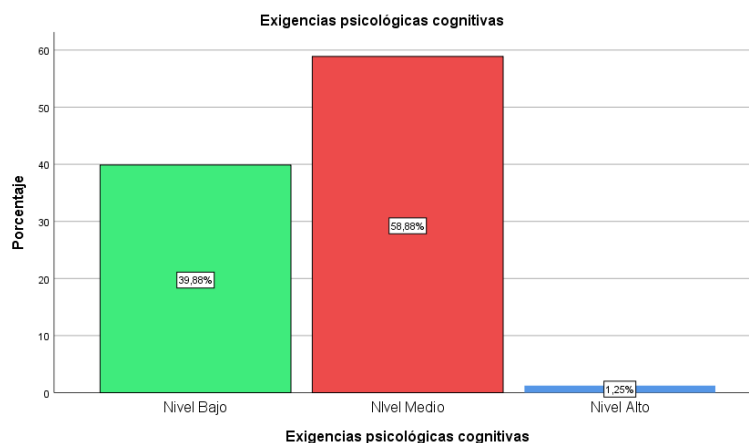


De acuerdo a los resultados obtenidos en la Dimensión Exigencias psicológicas cognitivas de la variable independiente, se puede afirmar que el 39,9% de los encuestados indican que el nivel de dicha dimensión en la Corte Superior de Lima es Bajo. Por otro lado, el 58,9% considera que el nivel es Medio, mientras que solo el 1,2% opina que el nivel de Exigencias psicológicas cognitivas es Alto.

**Tabla 29***Resultados de la dimensión Exigencias psicológicas cognitivas VI*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	103	39,9	39,9	39,9
Nivel Medio	152	58,9	58,9	98,8
Nivel Alto	3	1,2	1,2	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Desde un punto de vista gráfico, se puede apreciar que los datos revelan que los participantes expresan que, en cuanto a las Exigencias psicológicas cognitivas en la Corte Superior de Lima, el mayor porcentaje es del 58,9%, lo cual se considera de nivel Medio. Le sigue el nivel Bajo con un 39,9% y, por último, el Nivel Alto con un 1,2%.

**Figura 10***Dimensión Exigencias psicológicas cognitivas de la VI*

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar que en relación a la dimensión de Inseguridad en el trabajo, el 36,4% de los encuestados indican que el nivel de Inseguridad en el trabajo en la Corte Superior de Lima es Bajo. Además, el 61,7% considera que el nivel es

Medio, mientras que solo el 1,9% considera que el nivel de Inseguridad en el trabajo es Alto.

**Tabla 30**

*Resultados de la dimensión Inseguridad en el Trabajo VI*

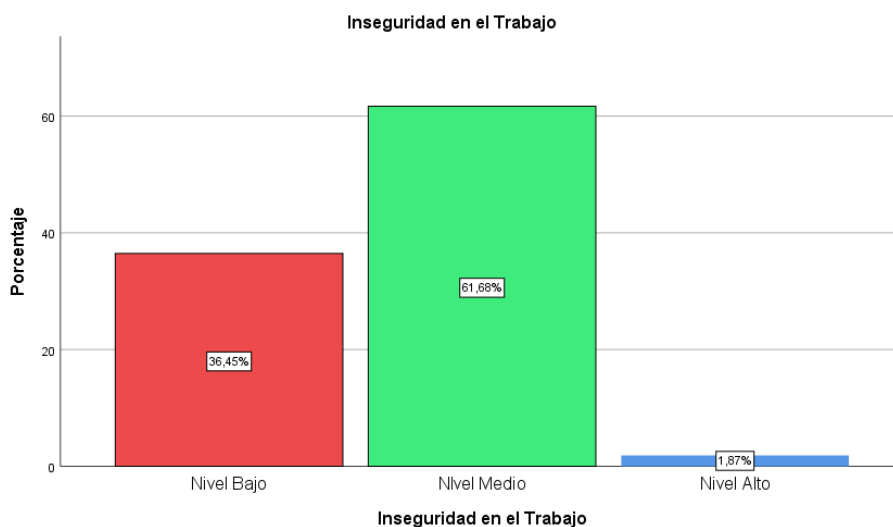
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	94	36,4	36,4	36,4
Nivel Medio	159	61,7	61,7	98,1
Nivel Alto	5	1,9	1,9	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Desde una perspectiva gráfica, se puede apreciar que los datos muestran que los encuestados expresan que, en cuanto a la Inseguridad en el trabajo en la Corte Superior de Lima, el porcentaje más alto es del 61,7%, correspondiente al nivel Medio. En segundo lugar, se encuentra el nivel Bajo con un 36,4%, mientras que el Nivel Alto representa solamente un 1,9%.

Figura 11

*Dimensión Inseguridad en el trabajo de la VI*





Por último, de acuerdo con los resultados obtenidos para la variable independiente Factores de Riesgo, se puede concluir que el 35,8% de los encuestados afirman que el nivel de Factores de Riesgo en la Corte Superior de Lima es Bajo. Además, el 62,3% considera que el nivel es Medio, mientras que solo el 1,90% considera que el nivel de Factores de Riesgo es alto.

**Tabla 31**

*Variable Factores de Riesgo*

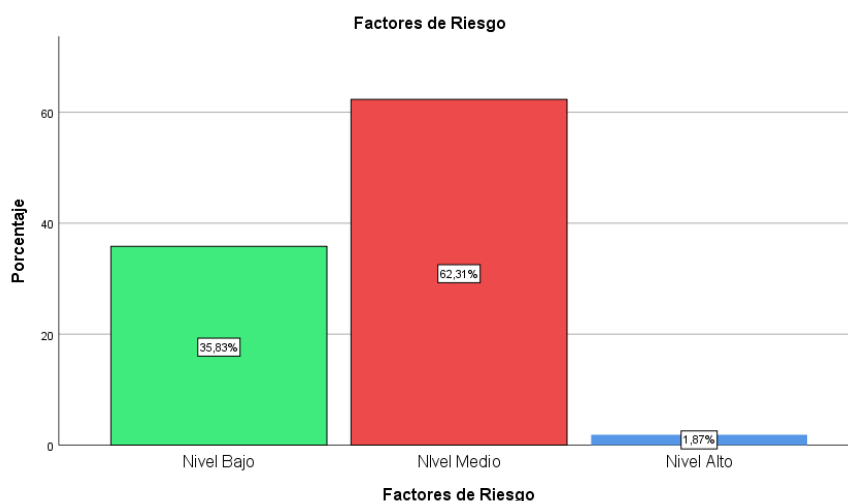
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	92	35,8	35,8	35,8
Nivel Medio	161	62,3	62,3	98,1
Nivel Alto	5	1,9	1,9	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Confirmamos estos valores gráficamente donde podemos observar que los resultados indican que los encuestados manifiestan que respecto de la variable independiente en la Corte Superior de Lima el mayor

porcentaje es 62,31% considerando que es de nivel Medio, seguido por el nivel Bajo con el 35,83% y finalmente el Nivel Alto con un 1,87%.

Figura 12

#### Resultados Factores de riesgo



#### 4.3.9. Resultados de la variable dependiente

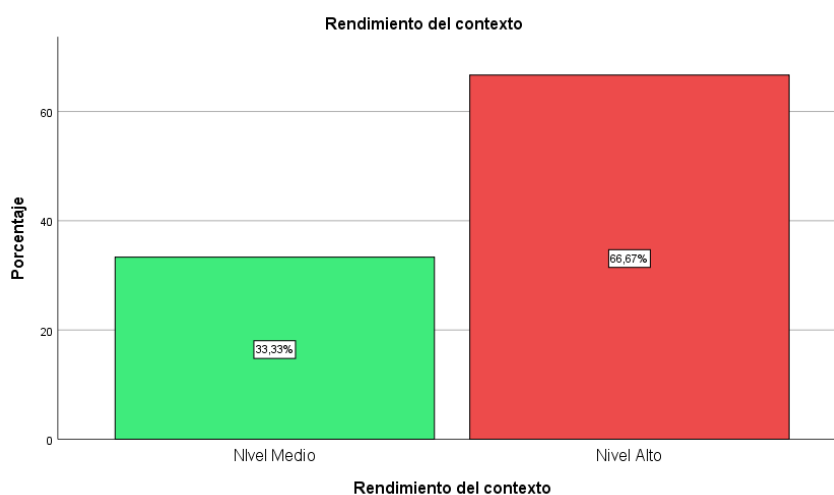
##### Dimensión Rendimiento del Contexto

De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión de Rendimiento del Contexto de la variable dependiente, se puede afirmar que el 33,3% de los encuestados expresan que el nivel de Rendimiento del Contexto en la Corte Superior de Lima es de Medio. Por otro lado, el 66,7% considera que el nivel es Alto, mientras que el 0,0% opina que el nivel de rendimiento del contexto es Bajo.

**Tabla 32***Resultados Dimensión Estrategia del contexto de VD*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Medio	86	33,3	33,3	33,3
Nivel Alto	172	66,7	66,7	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Desde un punto de vista gráfico, se puede apreciar que los datos obtenidos revelan que los participantes expresan que, en cuanto al rendimiento del entorno en la Corte Superior de Lima, el mayor porcentaje es del 66,7%, lo cual indica un nivel Alto. A continuación, se encuentra el nivel Medio con un 33,33% y, por último, el Nivel Bajo con un 0,0%.

**Figura 13***Resultados Dimensión Estrategia de VD*

### **Dimensión Rendimiento Adaptable de la VD**

A partir de los datos recopilados, se puede afirmar que el 0,62% de los encuestados expresan que el nivel de Rendimiento adaptable en la Corte Superior de Lima es Bajo. Por otro lado, el 36,45% opina que el nivel

es Medio, mientras que el 62,93% considera que el nivel del rendimiento adaptable es Alto.

**Tabla 33**

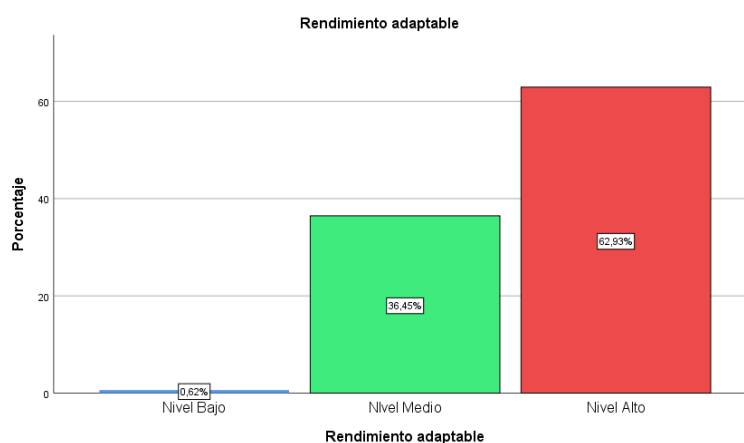
*Resultados dimensión Rendimiento adaptable de la VD*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	2	,6	,6	,6
Nivel Medio	94	36,4	36,4	37,1
Nivel Alto	162	62,9	62,9	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Podemos apreciar visualmente que los datos muestran que los encuestados expresan que, en cuanto al rendimiento adaptable en la Corte Superior de Lima, el mayor porcentaje es del 62,93%, lo cual se considera de nivel Alto. Le sigue el nivel Medio con un 36,45% y, por último, el Nivel Bajo con un 0,62%.

**Figura 14**

*Resultados dimensión Rendimiento adaptable de la VD*



Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 25,9% de los encuestados afirman que el nivel de la variable dependiente en la Corte Superior de Lima es Medio. Por otro lado, el 74,1% considera que el nivel es Alto, mientras que el 0,0% opina que el nivel del Rendimiento laboral es Bajo.

**Tabla 34**

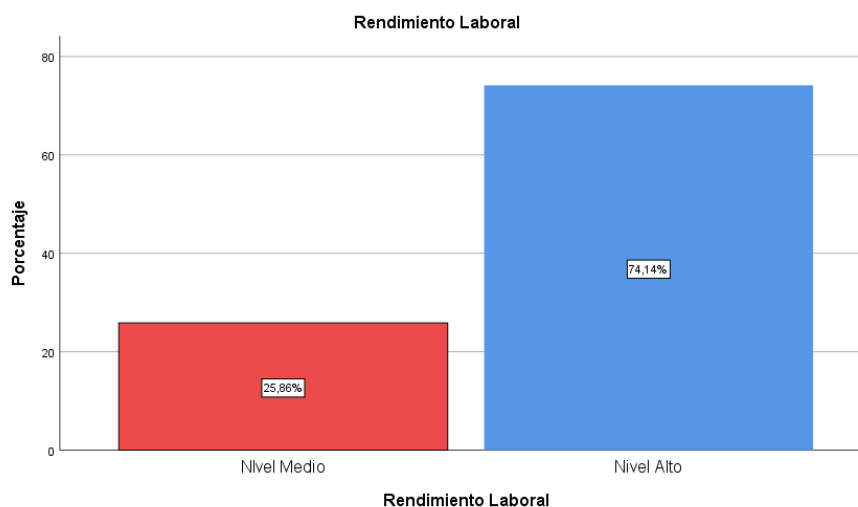
*Resultado de la variable Rendimiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Medio	67	25,9	25,9	25,9
Nivel Alto	191	74,1	74,1	100,0
Total	258	100,0	100,0	

Podemos apreciar visualmente que los datos muestran que los participantes expresan que en relación a la variable dependiente Rendimiento Laboral en la Corte Superior de Lima, el porcentaje más alto es del 74,14%, lo cual indica un nivel Alto. A continuación, se encuentra el nivel Medio con el 25,86%.

**Figura 15**

*Resultados de la variable Rendimiento laboral*



#### 4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

##### 4.4.1. Correlaciones entre VI y VD

Se emplea el método de correlación de Spearman, el cual es apropiado para distribuciones no normales, con el fin de determinar la medida de asociación lineal entre las variables independiente y dependiente, en este caso las dimensiones. Los resultados obtenidos, superiores a 0.684, indican que las correlaciones son positivas y de gran intensidad.

**Tabla 35**

*Correlación de Spearman entre las dimensiones de la VI y la VD*

			Exigencias psicológicas				
			Factores de Riesgo	Rendimiento Laboral	Exigencias cuantitativas	Exigencias psicológicas cognitivas	Inseguridad en el Trabajo
Rho de Spearman	Factores de Riesgo	Coeficiente de correlación	1,000	,676**	,874**	,865**	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	258	258	258	258	258
Rendimiento Laboral	Factores de Riesgo	Coeficiente de correlación	,676**	1,000	,597**	,579**	,634**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	258	258	258	258	258

Exigencias psicológicas cuantitativas	Coeficiente de correlación	,874**	,597**	1,000	,679**	,690**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
	N	258	258	258	258	258
Exigencias psicológicas cognitivas	Coeficiente de correlación	,865**	,579**	,679**	1,000	,703**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
	N	258	258	258	258	258
Inseguridad en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,877**	,634**	,690**	,703**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
	N	258	258	258	258	258

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se realizó una estimación de la correlación entre la variable independiente "Factores de riesgo" y la variable dependiente "Rendimiento laboral", obteniendo un resultado de 0,67. Esto indica que existe una asociación entre ambas variables, lo cual implica una correlación positiva y fuerte.

**Tabla 36***Correlación de Spearman entre la VI y la VD*

		Factores de Rendimiento de Riesgo Laboral		
Rho de Spearman	Factores de Riesgo	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	258	258
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	258	258

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### 4.4.2. Regresión ordinal entre VI y VD

La regresión ordinal forma parte de los modelos lineales generalizados (MLG) (Pallarés Mestre, 2016). Estos modelos, similares al coeficiente de determinación R<sup>2</sup>, explican la variabilidad del rendimiento laboral, que está asociado con los factores de riesgo. El valor Pseudo-cuadrado nos permite comprender la variabilidad del modelo, y en este caso, el indicador Nagelkerke explica el 61.8% de la variabilidad de la variable dependiente.

**Tabla 37***Regresión ordinal entre VI y VD*

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,617
Nagelkerke	,618
McFadden	,150
Función de enlace: Logit.	



Para la variable Exigencias psicológicas cuantitativas con la variable dependiente Rendimiento laboral el valor de Pseudo-r cuadrado a través del indicador de Nagelkerke determina que en un 53.6% explica la variabilidad.

### **Tabla 38**

*Regresión ordinal dimensión 1 de VI con la VD*

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,535
Nagelkerke	,536
McFadden	,120

Función de enlace:  
Logit.

Para Exigencias psicológicas cognitivas de la VI con la variable Rendimiento laboral el valor de Pseudo-r cuadrado a través del indicador de Nagelkerke determina que en un 46.3% explica la variabilidad del Rendimiento laboral.

### **Tabla 39**

*Regresión ordinal entre dimensión 2 de VI con la VD*

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,462
Nagelkerke	,463
McFadden	,097

Función de enlace:  
Logit.

Para la Inseguridad en el Trabajo de la VI y la variable Rendimiento laboral el valor de Pseudo-r cuadrado a través del indicador Nagelkerke determina que en un 52.6% explica la variabilidad del Rendimiento laboral.

**Tabla 40**

*Regresión ordinal entre dimensión 3 de VI con la VD*

<u>Pseudo R cuadrado</u>	
Cox y Snell	,525
Nagelkerke	,526
McFadden	,117

Función de enlace:  
Logit.

## 4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.5.1. Comprobación de hipótesis general

Se plantea que:

H0: Los Factores de Riesgo no influyen significativamente en el Rendimiento Laboral de trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

H1: Los Factores de Riesgo influyen significativamente en el Rendimiento Laboral de trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

De acuerdo con Manotas et al. (2014), se menciona que para validar el modelo y verificar la hipótesis en el modelo de regresión ordinal, se emplearán los resultados de la información sobre el ajuste de los modelos, los cuales constituyen los resultados.:

**Tabla 41**

*Comprobación de hipótesis VI y VD*

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	1190,109			
Final	942,496	247,613	41	,000

Función de enlace: Logit.

**Tabla 42***Bondad de ajuste VI y VD*

	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5149,787	1312	,000
Desvianza	782,841	1312	1,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 43 para el p-valor de la prueba es inferior que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, de esta manera se determina aprobar la hipótesis general alterna propuesta, afirmando que los Factores de Riesgo influyen significativamente en Rendimiento Laboral en la Corte Superior de Lima.

#### **4.5.2. Comprobación de hipótesis específicas 1**

Se plantea que:

H0: Las exigencias Psicológicas cuantitativas no influyen de manera significativa en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

H1: Las exigencias Psicológicas cuantitativas influyen de manera significativa en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

De acuerdo con Manotas et al. (2014), se menciona que para validar el modelo y verificar la hipótesis en el modelo de regresión ordinal, se emplearán los resultados de la información sobre el ajuste de los modelos, los cuales constituyen los resultados:

**Tabla 43**

*Comprobación de hipótesis dimensión 1 de la VI con la VD*

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	1045,283			
Final	847,876	197,406	26	,000

Función de enlace: Logit.

**Tabla 44**

*Bondad de ajuste de la dimensión 1 de la VI con la VD*

	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2562,691	832	,000
Desvianza	648,803	832	1,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 44 muestran que el p-valor de la prueba es inferior a 0.05, por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula, de esta manera se determina aprobar la hipótesis específica 1 alterna propuesta, afirmando que las exigencias Psicológicas cuantitativas influyen significativamente en el Rendimiento Laboral en la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Lima en el 2022.

#### **4.5.3. Comprobación de hipótesis específicas 2**

Se plantea que:

H0: Las exigencias psicológicas cognitivas no influyen de manera significativa en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

H1: Las exigencias psicológicas cognitivas influyen de manera significativa en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

De acuerdo con Manotas et al. (2014), se menciona que para validar el modelo y verificar la hipótesis en el modelo de regresión ordinal, se emplearán los resultados de la información sobre el ajuste de los modelos, los cuales constituyen los resultados.:

**Tabla 45**

*Comprobación de hipótesis dimensión 2 de la VI con la VD*

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	914,253			
Final	754,096	160,157	18	,000

Función de enlace: Logit.

**Tabla 46**

*Bondad de ajuste dimensión 2 de la VI con la VD*

	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1530,331	576	,000
Desviación	543,535	576	,830

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 46 para el p-valor de la prueba es inferior a 0.05, de esta manera se rechaza la hipótesis nula, determinando aprobar la hipótesis específica 2 alterna propuesta, afirmando que las exigencias psicológicas cognitivas influyen significativamente en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

#### **4.5.4. Comprobación de hipótesis específica 3**

Se plantea que:

H0: La inseguridad en el trabajo no influye significativamente en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

H1: La inseguridad en el trabajo influye significativamente en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

De acuerdo con Manotas et al. (2014), se menciona que para validar el modelo y verificar la hipótesis en el modelo de regresión ordinal, se emplearán los resultados de la información sobre el ajuste de los modelos, los cuales constituyen los resultados.

**Tabla 47**

Comprobación de hipótesis dimensión 3 de la VI con la VD

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	902,775			
Final	710,552	192,223	17	,000

Función de enlace: Logit.

**Tabla 48***Bondad de ajuste dimensión 3 de la VI y la VD*

	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1424,752	544	,000
Desvianza	504,287	544	,888

Función de enlace: Logit.

Los resultados para la Tabla 48 el p-valor de la prueba muestran que es inferior a 0.05, donde corresponde rechazar la hipótesis nula, de esta manera determinar por aprobar la hipótesis específica 3 alterna propuesta, afirmando que La inseguridad en el trabajo influye significativamente en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.

**4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

La presente investigación arroja resultados que nos permiten concluir que las exigencias psicológicas cuantitativas, las exigencias psicológicas cognitivas, la inseguridad en el trabajo y otros factores de riesgo tienen una influencia significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima en el año 2022. Esto



se evidencia en el Pseudo-R cuadrado obtenido en el indicador Nagelkerke, el cual alcanzó el 61.8%. Además, al comprobar la hipótesis, se encontró que el valor-P obtenido fue menor a 0.05, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo y el rendimiento laboral.

Según el estudio realizado por Ángeles López-Cabarcos y otros (2022b), se concluye que los objetivos de la investigación fueron identificar los principales factores de riesgo que tienen un impacto significativo en el rendimiento laboral. A partir de estos hallazgos, se busca gestionar y diseñar alternativas para mitigar tanto los factores de riesgo existentes como los nuevos que puedan surgir. De esta manera, se ha determinado que factores como las exigencias psicológicas cuantitativas, las exigencias psicológicas cognitivas y la inseguridad laboral influyen en el rendimiento laboral. Además, se ha comprobado que estos factores explican el comportamiento del rendimiento laboral. Los autores también destacan la importancia de conocer otros aspectos y factores que deben tenerse en cuenta para mejorar el rendimiento laboral y mitigar los riesgos existentes.

(Rafael Cortez, 2022b) concluye que aún existen brechas en el conocimiento sobre los principales factores de riesgo que existen en el rendimiento laboral que deben ser estudiadas y determinadas, esto concuerda con los hallazgos de nuestra investigación, si bien la comprobación de la hipótesis fue aceptada. Se ha podido determinar que el nivel de los factores de riesgo se encuentra en un nivel medio con el 59.2% Esto concuerda con los niveles de rendimiento laboral reportado por las diferentes instituciones, así también la Corte Superior de Justicia de Lima. En los cuales aún se deben trabajar e investigar.

(Vicente-Herrero et al., 2014) Los resultados obtenidos a partir de diversos estudios científicos revelan una convergencia de hallazgos en

relación con los factores de riesgo que impactan el rendimiento laboral. Uno de los hallazgos más consistentes es la asociación entre altos niveles de estrés laboral y una disminución en el rendimiento laboral. Investigaciones, como las de Karasek y Lazarus, han destacado la importancia de las exigencias Psicológicas cuantitativas sobre el trabajo y las demandas laborales en la experiencia de estrés, lo que puede afectar directamente la productividad de los empleados.

(Unda et al., 2016) Investigaciones han sugerido que a medida que la carga cognitiva aumenta, el rendimiento tiende a disminuir. Tareas cognitivamente exigentes pueden llevar a la fatiga mental y errores, afectando negativamente la eficiencia laboral, esto se ve reflejado en los resultados encontrados en la presente investigación como son que en un 59,70% está correlacionado las exigencias psicológicas cognitivas con el rendimiento laboral, así también Pseudo-r cuadrado mediante el indicador Nagelkerke nos indica que en un 53.6% explica la variabilidad del Rendimiento laboral.

## CONCLUSIONES

### CONCLUSIÓN GENERAL

La investigación determina que los Factores de riesgo influyen significativamente sobre el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022. La relación significativa se pudo establecer gracias al cálculo del Valor-P, el cual arrojó un resultado de 0.00, siendo este menor a 0.05. Además, el valor del Pseudo-R cuadrado permitió explicar la variabilidad del modelo, obteniendo un indicador Nagelkerke del 61.80%, lo que confirma la correlación positiva encontrada de 0.684 con la variable dependiente Rendimiento Laboral.

Los resultados permiten determinar que existe Factores de riesgo debido al nivel medio encontrado en un 62.31%, esto en coincidencia a lo propuesto por (Ibarbo U.V; Portillo, 2018b). Así también denota la influencia de los factores de riesgo donde se pudo encontrar en un 68.4% que resalta la necesidad de tomar en cuenta para realizar estrategias de mitigación al respecto, en coincidencia con lo propuesto por (Naranjo, 2011).

Los resultados estadísticos encontrados en las dimensiones de las exigencias Psicológicas cuantitativas, las exigencias psicológicas cognitivas, la inseguridad en el trabajo nos permiten crear un modelo de los factores de riesgo que influyen el rendimiento laboral, siendo esto validado en la variables latentes y observadas donde las correlaciones superaron 0.81.

## **SEGUNDA**

Los resultados de la presente investigación determinan que las exigencias Psicológicas cuantitativas influyen significativamente sobre el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022. Mediante el Valor-P calculado de 0.00 ha podido determinar esta influencia que al ser inferior a 0.05 determina la relación significativa. Por otro lado, el valor de Pseudo-R cuadrado permite explicar la variabilidad del modelo, esto a través del indicador de Nagelkerke donde se tuvo un 53.60% explicando la variable dependiente Rendimiento laboral.

Los resultados permiten determinar que existe un nivel medio con un 58.9% para las exigencias Psicológicas cuantitativas en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022. La correlación entre las exigencias Psicológicas cuantitativas y el rendimiento laboral fue de 59.7%.

## **TERCERA**

Los resultados han permitido determinar que Las exigencias psicológicas cognitivas influyen de manera significativa en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022. Se determina a través del Valor-P calculado de 0.00 que al ser inferior que 0.05 determina que la relación es significativa. Por otro lado, el valor de Pseudo-R cuadrado explica la variabilidad del modelo, esto a través del indicador de Nagelkerke donde se tuvo como resultado un 46.30% explicando la variable dependiente Rendimiento laboral.

Los resultados determinan un nivel medio con un 58.9% para Las exigencias psicológicas cognitivas en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022. La correlación entre las exigencias psicológicas cognitivas fue de 0.579.

## CUARTA

Los resultados permiten determinar que La inseguridad en el trabajo influye significativamente en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022. Esto mediante el Valor-P calculado de 0.00 que al ser inferior de 0.05 determinan que la relación es significativa. Por otro lado el valor de Pseudo-R cuadrado explica la variabilidad que tiene el modelo, a través del indicador de Nagelkerke se tuvo como resultado un 52.60% explicando la variable dependiente Rendimiento laboral.

Los resultados determinan un nivel medio en un 61.7% para La inseguridad en el trabajo en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022. La correlación entre La inseguridad en el trabajo y el rendimiento laboral fue de 0.634.

## **RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Implementar un programa regular de evaluación de riesgos laborales que identifique y evalúe factores de riesgo específicos en el entorno laboral. Esto podría incluir encuestas de satisfacción laboral, análisis de cargas de trabajo y evaluación de condiciones ergonómicas. Priorizar la creación de un entorno laboral que promueva la salud y el bienestar de los empleados. Esto implica garantizar la ergonomía adecuada en los espacios de trabajo, proporcionar pausas regulares y promover hábitos de vida saludables.

### **SEGUNDA**

Basándonos en la investigación sobre las exigencias psicológicas cuantitativas en el trabajo y su impacto en el rendimiento laboral, se recomienda que la institución realice evaluaciones regulares de las cargas laborales, establezca límites razonables en las horas de trabajo, ofrezca programas de gestión del tiempo y desarrollo profesional, considere la implementación de tecnologías para aliviar la carga manual, promueva la flexibilidad en la organización del trabajo y cree canales de comunicación abiertos. Además, se sugiere monitorear la salud mental y bienestar de los empleados, establecer sistemas de reconocimiento y recompensas, y fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal. Estas recomendaciones buscan mejorar el entorno laboral, mitigar el impacto de las exigencias cuantitativas y promover un rendimiento laboral sostenible y saludable.

### **TERCERA**

Se recomienda que la institución implemente un sistema de evaluación periódica de las cargas cognitivas, establezca límites razonables en la complejidad de tareas y plazos, y ofrezca programas de gestión del estrés y habilidades cognitivas. Se sugiere también invertir en tecnología y automatización para optimizar procesos, proporcionar flexibilidad en la organización del trabajo, ofrecer apoyo y recursos para el desarrollo profesional, y establecer canales de comunicación abiertos para que los empleados expresen sus preocupaciones. Además, se recomienda monitorear la salud mental y el bienestar, reconocer y recompensar los logros, y fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la carga cognitiva y el bienestar general.

#### **Cuarta**

Se recomienda realizar evaluaciones regulares del clima laboral para identificar áreas específicas de inseguridad y preocupación entre los empleados. Posteriormente, se deberían implementar programas de capacitación y comunicación efectiva para informar a los trabajadores sobre las políticas de seguridad y proporcionar recursos para abordar inquietudes. Además, se recomienda establecer canales de retroalimentación y mecanismos para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones de manera confidencial. La creación de un entorno donde la seguridad sea una prioridad y se reconozcan y recompensen los esfuerzos de seguridad contribuirá a mejorar el bienestar de los empleados y, en última instancia, fortalecerá el rendimiento laboral en la institución.

## REFERENCIAS

- Adamopoulos, I., Lamnisos, D., Syrou, N., & Boustras, G. (2022). Public health and work safety pilot study: Inspection of job risks, burn out syndrome and job satisfaction of public health inspectors in Greece. *Safety Science*, *147*, 105592. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2021.105592>
- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021a). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, *94*, 102868. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2021.102868>
- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021b). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, *94*, 102868. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2021.102868>
- Amoadu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2023). Psychosocial work factors, road traffic accidents and risky driving behaviours in low-and middle-income countries: A scoping review. *IATSS Research*, *47*(2), 240–250. <https://doi.org/10.1016/J.IATSSR.2023.03.005>
- Anand, A., Dalmaso, A., Vessal, S. R., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, *162*, 113843. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2023.113843>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, *140*, 361–369. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.11.006>
- Bai, X., & Wicaksono, H. (2020). How Relevant Are Environmental Factors in The Ergonomic Performance Assessments? *Procedia Manufacturing*, *52*, 325–330. <https://doi.org/10.1016/J.PROMFG.2020.11.054>



- Balladares Espinoza, C. L. (2020). *Estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana-2019*.
- Berón, D., & Palma, F. (2011). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería. *Facultad de Ciencias Médicas*, 76.
- Campos, Y. Y., Bernal, V., Serpa, A. V., & Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 560–570.
- Caporale, A., Botti, L., Galizia, F. G., & Mora, C. (2022). Assessing the impact of environmental quality factors on the industrial performance of aged workers: A literature review. *Safety Science*, 149, 105680. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2022.105680>
- Choobineh, A., Motamedzade, M., Kazemi, M., Moghimbeigi, A., & Heidari Pahlavian, A. (2011). The impact of ergonomics intervention on psychosocial factors and musculoskeletal symptoms among office workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 671–676. <https://doi.org/10.1016/J.ERGON.2011.08.007>
- Denny, P., Kumar, V., & Giacaman, N. (2023). Conversing with Copilot: Exploring Prompt Engineering for Solving CS1 Problems Using Natural Language. *SIGCSE 2023 - Proceedings of the 54th ACM Technical Symposium on Computer Science Education*, 1, 1136–1142. <https://doi.org/10.1145/3545945.3569823>
- de Ruyter, K., Wetzels, M., & Feinberg, R. (2001). Role stress in call centers: Its effects on employee performance and satisfaction. *Journal of Interactive Marketing*, 15(2), 23–35. <https://doi.org/10.1002/dir.1008>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health throughout the Life Course*, 109–128.

- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2008). Workplace bullying and intention to leave: the moderating effect of perceived organisational support. *Human Resource Management Journal*, 18(4), 405–422. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2008.00081.x>
- Dogbla, L., Gouvenelle, C., Thorin, F., Lesage, F., Žak, M., Ugbolue, U., Charbotel, B., Baker, J., Pereira, B., & Dutheil, F. (2023). Occupational Risk Factors by Sectors: An Observational Study of 20,000 Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043632>
- Dorado, C. B., & Solarte, M. G. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 60–70. <https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2015.10.002>
- Durst, S., Foli, S., La Torre, M., & Borgia, M. (2023). Knowledge risk management in banks - An area for improving organizational performance. *Heliyon*, 9(11), e22064. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2023.E22064>
- Espíritu Quispe, F. C. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la Empresa Proseguridad SA, provincia de Huancayo–Junín*.
- Estudillo, B., Forteza, F. J., Carretero-Gómez, J. M., & Rejón-Guardia, F. (2023). The role of organizational factors in promoting workers' health in the construction sector: A comprehensive analysis. *Journal of Safety Research*. <https://doi.org/10.1016/J.JSR.2023.10.007>
- Fan, S., Blanco-Davis, E., Fairclough, S., Zhang, J., Yan, X., Wang, J., & Yang, Z. (2023). Incorporation of seafarer psychological factors into maritime safety assessment. *Ocean & Coastal Management*, 237, 106515. <https://doi.org/10.1016/J.OCECOAMAN.2023.106515>
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higuita, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2–3), 71–75. <https://doi.org/10.1016/J.ANYES.2017.09.002>

- Govaerts, R., De Bock, S., Stas, L., El Makrini, I., Habay, J., Van Cutsem, J., Roelands, B., Vanderborght, B., Meeusen, R., & De Pauw, K. (2023). Work performance in industry: The impact of mental fatigue and a passive back exoskeleton on work efficiency. *Applied Ergonomics*, *110*, 104026. <https://doi.org/10.1016/J.APERGO.2023.104026>
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, *93*(1), 108.
- Grobelna, A. (2019). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *31*(1), 349–369. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2017-0501>
- Harley, B. (2002). Employee Responses to High Performance Work System Practices: An Analysis of the Awirs95 Data. *Journal of Industrial Relations*, *44*(3), 418–434. <https://doi.org/10.1111/1472-9296.00057>
- Harvey, S., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R., Christensen, H., & Mitchell, P. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, *74*, 301–310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (6ta ed., Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ibarbo U.V; Portillo, P. M. y N. C. A. E. (2018a, September 12). Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua. *Ibarbo U.V; Portillo, P. M y Núñez, C. A. Editores.*
- Ibarbo U.V; Portillo, P. M. y N. C. A. E. (2018b, September 12). Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua. *Ibarbo U.V; Portillo, P. M y Núñez, C. A. Editores.*

- Jakobsen, M. D., Glies Vincents Seeberg, K., Møller, M., Kines, P., Jørgensen, P., Malchow-Møller, L., Andersen, A. B., & Andersen, L. L. (2023a). Influence of occupational risk factors for road traffic crashes among professional drivers: systematic review. *Transport Reviews*, 43(3), 533–563. <https://doi.org/10.1080/01441647.2022.2132314>
- Jakobsen, M. D., Glies Vincents Seeberg, K., Møller, M., Kines, P., Jørgensen, P., Malchow-Møller, L., Andersen, A. B., & Andersen, L. L. (2023b). Influence of occupational risk factors for road traffic crashes among professional drivers: systematic review. *Transport Reviews*, 43(3), 533–563. <https://doi.org/10.1080/01441647.2022.2132314>
- Jurado-Gómez, B., Guglielmi, O., Gude, F., & Buéla-Casal, G. (2015). Accidentes laborales, absentismo y productividad en pacientes con apneas del sueño. *Archivos de Bronconeumología*, 51(5), 213–218. <https://doi.org/10.1016/J.ARBRES.2014.07.003>
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515–523. <https://doi.org/10.1016/J.ERGON.2007.02.006>
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 132–140. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2012.05.003>
- Kar, M. B., Aruna, M., & Kunar, B. M. (2023). Risk factors associated with work-related musculoskeletal disorders among dumper operators: A machine learning approach. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 24, 101438. <https://doi.org/10.1016/J.CEGH.2023.101438>
- Laethem, M. Van, Beckers, D. G. J., Kompier, M., Dijksterhuis, A., & Geurts, S. (2013). Psychosocial work characteristics and sleep quality: a systematic review of longitudinal and intervention research. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39 6, 535–549. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3376>

- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact\*. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837–862. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00715.x>
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A Finer Grained Approach to Psychological Capital and Work Performance. *Journal of Business and Psychology*, 33, 461–477. <https://doi.org/10.1007/S10869-017-9503-Z>
- Mamani-Encalada, A., Obando-Zegarra, R., Uribe-Malca, A. M., & Vivanco-Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3(1).
- Martinez, C. M. R., Sumicad, R. P., Lim, M. L., Marinduque, V. S., Opeña, I. J. H. E., & Ruflo, F. P. L. C. (2023). Impact of Emotional Intelligence on College Instructors' Work Management. *British Journal of Teacher Education and Pedagogy*. <https://doi.org/10.32996/bjtep.2023.2.3.9>
- McIntyre, R. S., Liauw, S., & Taylor, V. H. (2011). Depression in the workforce: the intermediary effect of medical comorbidity. *Journal of Affective Disorders*, 128(SUPPL. 1), S29–S36. [https://doi.org/10.1016/S0165-0327\(11\)70006-4](https://doi.org/10.1016/S0165-0327(11)70006-4)
- Miao, R., Yu, J., Bozionelos, N., & Bozionelos, G. (2023). Organizational career growth and high-performance work systems: The roles of job crafting and organizational innovation climate. *Journal of Vocational Behavior*, 143, 103879. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2023.103879>
- Miller-Mendes, M., Castilho, P., Clara, M. I., Clemente, V., & Gomes, A. A. (2023). Cognitive behavioral therapy and acceptance and commitment therapy for insomnia: Exploring the potential benefit of psychological flexibility and self-compassion combined with behavioral strategies. *New Ideas in Psychology*, 69, 101013. <https://doi.org/10.1016/J.NEWIDEAPSYCH.2023.101013>

- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology, 21* 3, 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Molina M. (2020). *Medición del Estrés Laboral de los Jueces Penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca*. Universidad del Azuay.
- Monge, C. (2014). La investigación científica. *Acta Herediana, 48*, 9. <https://doi.org/10.20453/ah.v48i0.1802>
- Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial (Work stress and psychosocial risk factors)(Estresse no trabalho e fatores psicossociais de risco). *CES Salud Pública, 2*(1), 80–84.
- Nurmi, N., & Koroma, J. (2020). The emotional benefits and performance costs of building a psychologically safe language climate in MNCs. *Journal of World Business, 55*(4), 101093. <https://doi.org/10.1016/J.JWB.2020.101093>
- Özbağ, G. K., Çekmecelioğlu, H. G., & Ceyhun, G. Ç. (2014). Exploring the Effects of Perceived Organizational Impediments and Role Stress on Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 150*, 1129–1136. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2014.09.128>
- Page, S. J., Bentley, T., Teo, S., & Ladkin, A. (2018). The dark side of high performance human resource practices in the visitor economy. *International Journal of Hospitality Management, 74*, 122–129. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2018.02.016>
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences, 157*, 109808. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.109808>
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales, 29*(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2013.11.010>
- Plaisier, I., de Graaf, R., de Bruijn, J., Smit, J., van Dyck, R., Beekman, A., & Penninx, B. (2012). Depressive and anxiety disorders on-the-job: The

importance of job characteristics for good work functioning in persons with depressive and anxiety disorders. *Psychiatry Research*, 200(2–3), 382–388. <https://doi.org/10.1016/J.PSYCHRES.2012.07.016>

Quy Nguyen-Phuoc, D., An Ngoc Nguyen, N., Nguyen, M. H., Ngoc Thi Nguyen, L., & Oviedo-Trespalacios, O. (2022). Factors influencing road safety compliance among food delivery riders: An extension of the job demands-resources (JD-R) model. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 166, 541–556. <https://doi.org/10.1016/J.TRA.2022.11.002>

Rafael Cortez, F. E. (2022a). *Factores de riesgo ergonómicos y el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa minera Shougang Hierro Perú SAA 2020*.

Rafael Cortez, F. E. (2022b). *Factores de riesgo ergonómicos y el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa minera Shougang Hierro Perú SAA 2020*.

Rahmani, H., & Groot, W. (2023). Risk Factors of Being a Youth Not in Education, Employment or Training (NEET): A Scoping Review. *International Journal of Educational Research*, 120, 102198. <https://doi.org/10.1016/J.IJER.2023.102198>

Rainieri, G., Buizza, C., & Ghilardi, A. (2023). The psychological, human factors and socio-technical contribution: A systematic review towards range anxiety of battery electric vehicles' drivers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 99, 52–70. <https://doi.org/10.1016/J.TRF.2023.10.001>

Ramírez, V. A., Lipina, S. J., & Ruetti, E. (2023). Cognitive and emotional processing in tasks with emotional valence: Analysis of age and gender role on child development variations. *Trends in Neuroscience and Education*, 33, 100212. <https://doi.org/10.1016/J.TINE.2023.100212>

Rubio Valdehita, S., María Díaz Ramiro, E., Martín García, J., & Luceño Moreno, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. *Ansiedad y Estrés*, 16.

- Sergooris, A., Verbrugge, J., De Baets, L., Meeus, M., Roussel, N., Smeets, R. J. E. M., Bogaerts, K., & Timmermans, A. (2023). Are contextual factors associated with activities and participation after total hip arthroplasty? A systematic review. *Annals of Physical and Rehabilitation Medicine*, 66(5), 101712. <https://doi.org/10.1016/J.REHAB.2022.101712>
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43, 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Singh, V. L., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305–315. <https://doi.org/10.1016/J.IIMB.2018.05.001>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tuten, T. L., & Neidermeyer, P. E. (2004). Performance, satisfaction and turnover in call centers: The effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*, 57(1), 26–34. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00281-3](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00281-3)
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(2), 67–74.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2016). Perceived control and psychological contract breach as explanations of the relationships between job insecurity, job strain and coping reactions: Towards a theoretical integration. *Stress and Health*, 32(2), 100–116.
- Vasile, A. I., Stănescu, M., Pelin, F., & Roxana, B. (2023). Psychological factors that influence performance in youth advanced climbers. *Social Sciences & Humanities Open*, 7(1), 100424. <https://doi.org/10.1016/J.SSAHO.2023.100424>



- Vicente-Herrero, M. T., Torres Alberich, J. I., Ramírez Iñiguez De La Torre, M. V., Terradillos García, M. J., & López-González, Á. A. (2014). Trastornos del sueño y trabajo. Aspectos preventivos, médico-legales y laborales. *Revista Española de Medicina Legal*, 40(2), 63–71. <https://doi.org/10.1016/J.REML.2013.06.001>
- Weziak-Bialowolska, D., Lee, M. T., Cowden, R. G., Bialowolski, P., Chen, Y., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2023). Psychological caring climate at work, mental health, well-being, and work-related outcomes: Evidence from a longitudinal study and health insurance data. *Social Science & Medicine*, 323, 115841. <https://doi.org/10.1016/J.SOCSCIMED.2023.115841>
- Zhang, X., Liu, S., Mei, Q., & Zhang, J. (2023). The influence of work safety information disclosure on performance of listed companies in high-risk industries: Evidence from Shenzhen stock Exchange. *Heliyon*, 9(10), e20494. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2023.E20494>
- Zhang, Y., Chen, X., Gong, S., & Tong, R. (2022). Dual hierarchical modelling for the influence of job role demands on psychosocial safety behavior: Evidence from coal industry. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 89, 103291. <https://doi.org/10.1016/J.ERGON.2022.103291>

## **APÉNDICE**

### **Apéndice A: Matriz de consistencia**

**APÉNDICE A: Matriz de Consistencia**

**“INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2022”.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>1. INTERROGANTE PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cómo es la influencia de los factores de riesgo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?</p>	<p><b>1. OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Conocer la influencia de los factores de riesgo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p>	<p><b>1. HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Los Factores de Riesgo influyen significativamente en el Rendimiento Laboral de trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima.2022</p>	<p><b>V.I.</b> = Factores de riesgo</p> <p><b>V.D.</b> = Rendimiento laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica, Enfoque Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental</p> <p><b>Ámbito de estudio y Tiempo:</b> Corte Superior de Justicia en Lima, 2022</p> <p><b>Tiempo:</b> Transversal</p>
<p><b>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS</b></p> <p>¿Cómo es la Influencia de las Exigencias Psicológicas Cuantitativas en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte</p>	<p><b>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar la Influencia de las Exigencias Psicológicas Cuantitativas en el rendimiento laboral de los</p>	<p><b>3. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Las exigencias Psicológicas cuantitativas influyen de manera significativa en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Factores de riesgo</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencias Psicológicas cuantitativas</li> <li>Exigencias Psicológicas cognitivas</li> <li>Inseguridad en el Trabajo</li> </ul>	<p><b>Técnica de recolección de datos</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Población:</b></p>

<p>Superior de Justicia de Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo es la Influencia de las Exigencias Psicológicas Cognitivas en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?</p>	<p>trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p> <p>Determinar la Influencia de las Exigencias Psicológicas Cognitivas en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p>	<p>Superior de Justicia en Lima. 2022.</p> <p>Las exigencias psicológicas cognitivas influyen de manera significativa en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.</p>	<p><b>Indicadores:</b>          Acumulación de trabajo          Retraso en el trabajo          Horas extras          Muchas tareas a la vez          Memorizar varias tareas          Requiere muchos conocimientos          Por el despido o renovación          Tareas contradictorias          Forma de resolver las tareas          Tareas innecesarias</p>	<p>Corte superior de justicia en la ciudad de Lima. 2022</p> <p><b>Muestra:</b> 258 encuestados.</p> <p><b>Población:</b> Corte superior de justicia en la ciudad de Lima. 2022</p>
<p>¿Cómo es la Influencia de la Inseguridad en el Trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?</p>	<p>Identificar la Influencia de la Inseguridad en el Trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p>	<p>La inseguridad en el trabajo influye significativamente en el rendimiento laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia en Lima. 2022.</p>	<p><b>Variable Dependiente</b> Rendimiento Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento del contexto</li> <li>• Rendimiento adaptable</li> </ul> <p><b>Indicadores:</b>          Cantidad de trabajo cumplido          Cumple responsabilidades          Colabora con otros          Comunicaciones efectivas          Actualiza habilidades          Demuestra flexibilidad</p>	<p><b>Muestra:</b> 258 encuestados.</p> <p><b>Escala Likert</b></p> <p>1 = Nunca          2 = Casi Nunca          3 = Ocasionalmente          4 = Casi Siempre          5 = Siempre</p>

			Exagera en los problemas Centrarse en lo negativo	
			<b>Escala de Medición:</b>	
			Likert	

## APÉNDICE B: Cuestionario Factores de riesgo y Rendimiento laboral

**Basado en:** (Moncada, 2013) & (Koopmans, 2012)

### Objetivo. -

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la relación que existe entre los Factores de riesgo y Rendimiento Laboral. La información recopilada tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado a los aspectos mencionados.

No es necesario su identificación personal, sólo es de interés los datos que puedan aportar de manera fidedigna y confiable, mediante la colaboración que pueda brindar para poder realizar la presente recolección de información.


1	2	3	4	5
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>OCASIONALMENTE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

FACTORES DE RIESGO						
N°	INDICADORES	OPCIÓN				
1	Tiene que trabajar muy rápido	1	2	3	4	5
2	La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule su trabajo	1	2	3	4	5
3	Tiene tiempo de llevar al día su trabajo	1	2	3	4	5
4	Se retrasa en la entrega del trabajo	1	2	3	4	5
5	Desarrollas tranquilamente el trabajo y lo tienes al día	1	2	3	4	5
6	Tiene tiempo suficiente para hacer tu trabajo	1	2	3	4	5
7	Tiene que quedarse después de la hora establecida de salida	1	2	3	4	5
8	Su trabajo requiere que controles muchas cosas a la vez	1	2	3	4	5
9	Su trabajo requiere memorizar muchas cosas	1	2	3	4	5
10	Su trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas	1	2	3	4	5
11	Su trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida	1	2	3	4	5
12	Su trabajo requiere que tomes decisiones difíciles	1	2	3	4	5
13	Tienes que tomar decisiones de gran importancia para el centro de trabajo	1	2	3	4	5
14	El trabajo que haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones	1	2	3	4	5
15	Su trabajo requiere manejar muchos conocimientos	1	2	3	4	5
16	Se producen en su trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente	1	2	3	4	5

17	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	1	2	3	4	5
18	Cuesta olvidar los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
19	El trabajo requiere que calle su opinión	1	2	3	4	5
20	El trabajo requiere que escondas las emociones	1	2	3	4	5
21	El trabajo requiere de mucha concentración	1	2	3	4	5
22	El trabajo requiere mirar con detalle	1	2	3	4	5
23	El trabajo requiere atención constante	1	2	3	4	5
24	El trabajo requiere un alto nivel de precisión	1	2	3	4	5
25	Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato					
26	Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo	1	2	3	4	5
27	Está preocupado por si le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad	1	2	3	4	5
28	Está preocupado por si le cambian de tareas contra tu voluntad	1	2	3	4	5
29	Está preocupado por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad	1	2	3	4	5

RENDIMIENTO LABORAL						
Nº	INDICADORES	OPCIÓN				
1	La calidad de su trabajo es valorada	1	2	3	4	5
2	En los últimos tres meses, su trabajo ha sido considerado con calidad	1	2	3	4	5
3	En los últimos tres meses, la cantidad de su trabajo fue superior al que fue el año pasado	1	2	3	4	5
4	Consigue planificar su trabajo para hacerlo a tiempo	1	2	3	4	5
5	Cumple con las citas programadas o reuniones	1	2	3	4	5
6	Cumples con sus responsabilidades	1	2	3	4	5
7	Colaboras con sus compañeros	1	2	3	4	5
8	Entiende bien cuando expresas o dice algo	1	2	3	4	5
9	Entiende bien a los demás, cuando le dicen algo	1	2	3	4	5
10	La comunicación con los demás condujo al resultado deseado	1	2	3	4	5
11	Tiene ideas creativas en el trabajo	1	2	3	4	5
12	Tomas iniciativa cuando hay problema que resolver	1	2	3	4	5
13	Toma iniciativa cuando hay que organizar algo	1	2	3	4	5
14	Empieza nuevas tareas, cuando las anteriores estan terminadas	1	2	3	4	5
15	Se esfuerza por mantener actualizado sus conocimientos laborales	1	2	3	4	5
16	Trabaja para mantener actualizado sus habilidades laborales	1	2	3	4	5
17	Ha demostrado flexibilidad	1	2	3	4	5
18	Ha sido capaz de afrontar bien situaciones difíciles y contratiempos en el trabajo	1	2	3	4	5

## APÉNDICE C: Validación de Jueces Expertos Dr. Alex Valenzuela

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN No - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Valenzuela Romero, Alex Alfredo
- 1.2. Grado Académico Doctor en Psicología Educacional y Tutorial
- 1.3. Profesión: Psicólogo
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente.
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario Factores de riesgo
- 1.7. Autor del Instrumento: Mg. Amanecla Lourdes Ale Ale
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Administración

#### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				x		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				x		
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					8	20	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>							28



**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**3.1. Valoración total cuantitativa:   28  3.2. Opinión: FAVORABLE             DEBE MEJORAR           NO FAVORABLE           3.3. Observaciones: Cumple con los parámetros necesarios para su aplicación

---

---

---

2


Tacna, 26 de noviembre del 2022



---

Firma

## APÉNDICE D: Validación de Jueces Expertos Dr. Edmundo Casavilca

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN tre - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Casavilca Maldonado Edmundo Rafael

1.2. Grado Académico Doctor en Contabilidad y Finanzas

1.3. Profesión: Ingeniero Industrial

1.4. Institución donde labora: ESPG UPT.

1.5. Cargo que desempeña: Docente.

1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario Factores de riesgo


1.7. Autor del Instrumento: Mg. Amanecla Lourdes Ale Ale

1.8. Programa de postgrado: ... Doctorado en Administración

#### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN No - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

---



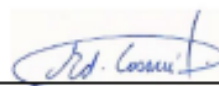
---



---


2

Tacna, 26 de noviembre del 2022



Firma

## APÉNDICE E: Validación de Jueces Expertos Dr. Jesús Chacaltana

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fre - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Chacaltana García, Jesús Alfredo

1.2. Grado Académico Doctor en Administración de la Educación

1.3. Profesión: Licenciado en Física

1.4. Institución donde labora: UNJBG

1.5. Cargo que desempeña: Docente.

1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario Factores de riesgo


1.7. Autor del Instrumento: Mg. Amanecía Lourdes Ale Ale

1.8 Programa de postgrado:....Doctorado en Administración

#### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal o	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				x	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					4	25
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		29				

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fre - 001	Versión 00	Vigencia 2015

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE x DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_


Cumple con todos los parametros

2

Tacna, 28 de noviembre del 2022



## APÉNDICE F: Validación de Jueces Expertos Dr. Rubens Perez

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN n° - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Perez Mamaní, Rubens Houson
  - 1.2. Grado Académico Doctor en Educación
  - 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
  - 1.4. Institución donde labora: ESPG UNJBG
  - 1.5. Cargo que desempeña: Docente.
  - 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario Factores de riesgo
- 
- 1.7. Autor del Instrumento: Mg. Amanecia Lourdes Ale Ale
  - 1.8. Programa de postgrado: ... Doctorado en Administración

#### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				x	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					4	25
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		29				

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> <b>Escuela de Posgrado</b> <b>Centro de Investigación</b> <b>Formato de Validación por expertos</b>			
<b>Codificación</b> CEIN fre - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02	

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa:   20  

3.2. Opinión:    FAVORABLE   x      DEBE MEJORAR           

NO FAVORABLE           

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2

Tacna, 26 de noviembre del 2022



\_\_\_\_\_  
Firma





2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2				
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1			
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1			
2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3		
1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2		
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1		
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2		
2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1		
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2		
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2		
1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	5		
5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4		
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2		
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1		
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1		
3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2		
1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2		
2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2
3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	
1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2

1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2

2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3



2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3
1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2
2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4
2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1

1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	
2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	
1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	
1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	
1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	
1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	
2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	
1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	
2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	5	
5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	

1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2
2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2
3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2

2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	
3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	
2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	



2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2

1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1		
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2		
2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2		
2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3		
1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1		
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2		
2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2		
1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	
2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3		
1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1



## VARIABLE DEPENDIENTE

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5
3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3

4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	2	4	5	1	3	4	5	5	1	5	2	5	1	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3



3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5

4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3



4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5
3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3

3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	2	4	5	1	3	4	5	5	1	5	2	5	1	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4

4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3

4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5





4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5
3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4