

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**Riesgos psicosociales y desempeño laboral en trabajadores de una empresa
textil durante la pandemia del Covid-19**

Tesis presentada por las Bachilleres:

Rodriguez Fuentes Rivera De Thomas, Mariana Valeria

ORCID: 0009-0005-8879-9762

Ampuero Peña, Maryory Paoli

ORCID: 009-0000-8566-1366

para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Asesor:

Mg. Ramos Vargas, Luis Fernando

ORCID: 0000-0001-9216-7040

Arequipa - Perú

2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 17 de Enero del 2025

Dictamen: 006987-C-EPSIC-2025

Visto el borrador del expediente 006987, presentado por:

2016224472 - RODRIGUEZ FUENTES RIVERA DE THOMAS MARIANA VALERIA

2016247652 - AMPUERO PEÑA MARYORY PAOLI

Titulado:

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
TEXTIL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**29606304 - PUMA HUACAC ROGER FREDDY
DICTAMINADOR**



**29724747 - ALARCON FARFAN VERONIKA ELIZABETH
DICTAMINADOR**



Riesgos psicosociales y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil durante la pandemia del Covid-19

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	6%
Fuente de Internet		

2	www.researchgate.net	1%
Fuente de Internet		

3	repositorio.unap.edu.pe	1%
Fuente de Internet		

4	apps.ucsm.edu.pe	1%
Fuente de Internet		

5	repositorio.uta.edu.ec	1%
Fuente de Internet		

6	repositorio.upn.edu.pe	1%
Fuente de Internet		

7	Submitted to Universidad Católica San Pablo	1%
Trabajo del estudiante		

8	repository.ucc.edu.co	1%
Fuente de Internet		

repositorio.upse.edu.ec

Agradecimientos

Sobre todas las cosas gracias a Dios, por darme la vida y tantas bendiciones en mi día a día, como lo son mi fe, mi familia, mi salud y mi educación. Gracias a mis padres por ser formadores de lo que ahora soy como persona. Gracias a mi madre por siempre estar para mí por sus consejos, su amor y su perseverancia en ayudarme a construir mi mejor versión. Gracias a mi padre por cuidar de mí desde el cielo y ser mi inspiración para poder vivir mi vida en su honor. Gracias a mi esposo, por ser siempre mi principal motivador, por creer en mí y en mis grandes sueños, por apoyarme con amor. Y por último gracias a mi hermana por ser mi compañera y mejor amiga a lo largo de nuestras aventuras.

Mariana Valeria Rodriguez Fuentes Rivera De Thomas

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi madre por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a mi hermana por ser un soporte y pilar para mi vida, gracias a mi padre que desde el cielo cuida de mí y guía mi camino, gracias a la vida, y gracias a mi familia por permitirme cumplir con mis metas soñadas

Maryory Paoli Ampuero Peña

Dedicatorias

A Dios, porque él es el camino, la vida, y quien cree en él tendrá vida eterna; a mi madre, por ser siempre mi apoyo de forma incondicional en la parte moral y académica en poder llegar en lo que siempre anhelé; a mi esposo, por siempre creer en mis sueños y por alentarme a cumplirlos. a mi hermana, por ser mi mejor amiga desde el día uno y por siempre estar presente en mi vida.; a mi padre, por ser mi guía espiritual y cuidarme desde el cielo; a mis abuelitas, por ser mis ejemplos de amor y por ser mis guías en esta vida; y finalmente a mis demás familiares que siempre me demostraron en el transcurso de mi vida.

Mariana Valeria Rodriguez Fuentes Rivera De Thomas

A mi padre, que guía y cuida de mi desde el cielo; a mi madre, por ser mi más grande soporte; y a mi hermana, por siempre estar ahí alentándome a seguir adelante. A mis familiares, amigos y personas significativas que siempre estuvieron al lado mío en cada momento y dificultades presentadas a lo largo de mi carrera profesional.

Maryory Paoli Ampuero Peña

Resumen

Se realizó un estudio descriptivo correlacional que tuvo por objetivo conocer la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal dedicado al rubro textil en una empresa exportadora, para la obtención de la información, se hizo uso del Cuestionario SUSESO – ISTAS 21 y el Cuestionario Individual Work Performance Questionnaire, el procesamiento de los datos se realizó mediante estadísticas descriptivas así como de la estadística inferencial, la población estuvo conformada por 72 participantes de diferentes sucursales en el país de la empresa exportadora. Los resultados corroboraron la hipótesis de investigación donde se concluye que existe una correlación significativa, negativa y moderada entre las variables estudiadas. La dimensión que más sobresalió en la variable de Riesgos Psicosociales fue Compensaciones, junto con las Dimensiones Psicológicas, ambas con un nivel de riesgo medio, seguidas de la dimensión de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades con un nivel de riesgo alto. En cuanto a la variable del Desempeño Laboral se encontró que el nivel que más predominó fue el nivel medio en los trabajadores de la empresa textil.

Palabras Clave: Riesgo Psicosocial, Desempeño Laboral, Empresa Textil

Abstract

A descriptive correlational study was carried out with the objective of knowing the relationship between psychosocial risks and the work performance of personnel dedicated to the textile sector in an exporting company. To obtain the information, the SUSES – ISTAS 21 Questionnaire was used, and the Individual Work Performance Questionnaire, the data processing was carried out using descriptive statistics as well as inferential statistics, the population was made up of 72 participants from different branches in the country of the exporting company. The results corroborated the research hypothesis where it is concluded that there is a significant, negative and moderate correlation between the variables studied. The dimension that stood out the most in the Psychosocial Risks variable was Compensations, along with the Psychological Dimensions, both with a medium risk level, followed by the Active Work and Skills Development dimension with a high level of risk. Regarding the Work Performance variable, it was found that the most predominant level was the average level in the workers of the textile company.

Keywords: Psychosocial Risk, Job Performance, Textil Company

Índice

Agradecimiento	
Dedicatoria	
Resumen	
Abstract	
Introducción.....	1
Capítulo I. Problema y marco teórico	
Pregunta de investigación	3
Variables y su definición operacional.....	3
Objetivos	3
Antecedentes teóricos- investigativos	4
Hipótesis	27
Capítulo II. Método	
Método	28
Instrumentos	28
Participantes	32
Procedimiento	33
Consideraciones éticas	33
Análisis de datos	34
Capítulo III. Resultados	
Resultados	35
Discusión	38
Conclusiones	43
Sugerencias	44
Limitaciones	45

Referencias	46
Anexos	55



Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad del Cuestionario SUSES/ISTAS 21	29
Tabla 2. Validez del Cuestionario SUSES/ISTAS 21.....	30
Tabla 3. Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral.....	31
Tabla 4. Validez del Cuestionario de Desempeño Laboral.....	31
Tabla 5. Características Sociodemográficas de Colaboradores	32
Tabla 6. Pruebas de normalidad	35
Tabla 7. Relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral	35
Tabla 8. Dimensiones y Niveles de los Riesgos Psicosociales	36
Tabla 9. Niveles del desempeño laboral	36
Tabla 10. Riesgos psicosociales y el desempeño laboral en función a la edad y sexo.....	37

Introducción

El recurso máspreciado para cualquier tipo de organización, es el talento humano, debido a que la suma de las diferentes habilidades y capacidades que poseen las personas es la llave maestra que permite lograr la eficiencia y la competitividad organizacional; por tanto, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier empresa en el mercado laboral (Prieto, 2013). Sin importar al rubro al que se dedique, toda empresa que quiera asegurar un crecimiento continuo y sostenible en el tiempo, no sólo debe prestar atención a la reputación de sus productos y/o servicios, sino que debe comprender que la clave del éxito empresarial reside en el adecuado desarrollo, conservación y aprovechamiento del capital humano. En este sentido, uno de los aspectos que precisa de un adecuado diagnóstico e intervención lo constituyen los riesgos psicosociales (Castillo, 2012).

Los riesgos psicosociales son considerados como aquellos aspectos presentes en un contexto laboral y que se encuentran vinculados a la dinámica dentro de una organización laboral, donde la designación de tareas en el cumplimiento de las mismas y el mismo ambiente en el trabajo, afectarán en alguna forma, la salud del personal que se encuentra desarrollando actividades laborales y que estas en alguna manera influyan en el desempeño laboral (Gil-Monte, 2009).

Asimismo, el desempeño laboral es la capacidad y habilidad que demuestra una persona a través de su rendimiento, compromiso y eficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas y los objetivos establecidos dentro de un plazo determinado, el desempeño se refleja a través de la productividad y los resultados alcanzados en la realización de las labores cotidianas asignadas a cada trabajador, el desempeño laboral es satisfactorio en la medida que se busque la calidad y la mejora continua (Laurencio, 2020).

Si bien es innegable, que el desempeño laboral se constituye como una variable que puede verse influenciada por diferentes factores, resulta innegable, que la existencia de los

riesgos sociales, se presenten como uno de los factores que repercuta negativamente en el mismo. En este sentido, la pandemia suscitada por el Covid-19, se constituye como un riesgo psicosocial en sí misma, dado que además de sus repercusiones en la población general también ha generado un fuerte impacto en el contexto laboral, debido a que la crisis sanitaria obligó a realizar cambios inesperados en las condiciones de trabajo, los cuales han afectado la salud, calidad de vida y bienestar de los trabajadores (Martínez, 2020).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), precisó que en la actualidad los trabajadores como consecuencia de la pandemia se ven expuestos a fuertes desafíos como son las altas demandas de trabajo, los cambios de horario, la inseguridad contractual y el temor al contagiarse y transmitir el virus a sus seres queridos; los cuales afectan nocivamente la salud de los trabajadores. Sin lugar a dudas las características de un entorno de trabajo poco favorable pueden provocar un fuerte impacto en el desempeño laboral, y generar problemas como el aumento del absentismo laboral, disminución en la identificación con la empresa, baja productividad, incremento de errores en el desempeño laboral y por consiguiente el mayor porcentaje de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. (OIT, 2016).

Frente a este panorama, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en una empresa textil. El propósito de esta investigación es proveer información que potencie la creación y mejora de estrategias que permitan que el trabajador adopte posturas, actitudes y conocimientos que propicien un adecuado desempeño laboral.

Capítulo I. Problema y Marco Teórico

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Textil en la ciudad de Arequipa?

Variables y su Definición Operacional

Variable 1: Riesgo Psicosocial

El riesgo psicosocial, está referido a las características y condiciones de trabajo que generan afectación a la salud de las personas mediante mecanismos fisiológicos y psicológicos al interior de una empresa (OIT, 2013).

Esta variable fue medida con el cuestionario SUSESO – ISTAS 21 en sus cinco dimensiones: Exigencias Psicológicas, Trabajo activo, Apoyo social en la organización, Compensaciones y Doble presencia en sus niveles de Bajo Riesgo, Riesgo Medio y Riesgo Alto.

Variable 2: Desempeño Laboral

De acuerdo con Chiavenato (2007) “El desempeño es una evaluación metodológica de cómo cada individuo se desenvuelve en un lugar y de su potencial progreso posterior”. (p. 261).

En la operacionalización de esta variable, se utilizó el cuestionario Individual Works Performance Questionnaire que nos indican los niveles de bajo, medio y alto desempeño laboral.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Textil en la ciudad de Arequipa.

Objetivos Específicos

Describir las dimensiones y niveles de los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores de una empresa textil en la ciudad de Arequipa.

Describir los niveles del desempeño laboral que presentan los trabajadores de una empresa textil en la ciudad de Arequipa.

Comparar los niveles de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en función a la edad y sexo de los trabajadores de una empresa textil en la ciudad de Arequipa.

Antecedentes Teóricos – Investigativos

Riesgos Psicosociales

Desde tiempos remotos hasta la actualidad, el trabajo ha ocupado un lugar central en la vida del ser humano, debido a que mediante la realización del mismo, se producen bienes y servicios, a través de los cuales las personas obtienen los recursos económicos para la satisfacción de una buena parte de sus necesidades vitales y en simultáneo contribuyen al desarrollo de la sociedad, por ende, al constituirse como una actividad primordial en la existencia del ser humano, las personas pasan una gran parte de sus vidas en el trabajo (Unda et al., 2016).

Las situaciones que pueden generar estrés en un centro laboral, se les conoce como peligros psicosociales o llamados también como riesgos psicosociales. Es así que la OMS, define a los riesgos psicosociales como las interacciones entre el contexto del trabajo, la forma en cómo se desarrollan los trabajos, las condiciones laborales, la formación, las necesidades y el compromiso del trabajador, las que tendrán influencia en el estado de salud, productividad y satisfacción del personal que labora en la organización (OIT, 2016).

Esta definición nos hace ver la relación dinámica entre el contexto laboral y las características personales del trabajador, así como las consecuencias físicas y emocionales como componentes adicionales de una interacción negativa entre la organización y el

trabajador, por el contrario, al existir un equilibrio entre las condiciones del trabajo y las características personales del trabajador, se podrán vislumbrar una buena autoestima, motivación, producción y satisfacción personal del trabajador (OIT, 2016).

Por lo tanto, los riesgos psicosociales se pueden considerar como aquellos aspectos relacionadas al diseño y gestión del trabajo en conexión con el entorno y la organización que pueden llegar a generar daños físicos y emocionales. En la actualidad, las nuevas formas de desarrollar las actividades laborales, así como los cambios dentro de las áreas laborales y sus cambios constantes, se constituyen como nuevos factores que se presentan como riesgos psicosociales. (OIT, 2016).

Al constituirse el trabajo como la base esencial en la vida de las personas, estas van a implicar conflictos y frustraciones constituyéndose como un riesgo psicosocial, por otro lado vemos que no todas las personas pueden satisfacer las necesidades laborales y los conflictos interpersonales, siempre se presentarán insatisfacciones, frustraciones y conflictos irresueltos, los mismos que pueden darse entre la organización y el individuo al ver que las inquietudes y necesidades de los trabajadores, no sean resueltas o atendidas generando desmotivación, frustración y desinterés, esta situación genera desequilibrio que afecta la salud.

Los diferentes problemas en la salud y productividad presentadas en las personas que realizan actividades laborales, se ligan a las afectaciones de la salud mental y a la presencia de riesgos psicosociales, como la fatiga, sobrecarga de trabajo, discapacidad por emociones disfuncionales como los miedos, fobias o conductas desadaptativas como las adicciones a sustancias psicoactivas o adicciones no comportamentales, somatizaciones, deficiente clima laboral entre otros aspectos, que cuando se interrelacionan con el ambiente, contexto o lugar de trabajo, entonces, se constituyen en riesgos psicosociales para el trabajo. (Uribe, 2020)

Estos riesgos psicosociales, son considerados como aquellas condiciones en un centro de trabajo que se caracterizan por las condiciones ambientales del centro laboral, que implican

a los agentes físicos, bioquímicos, ergonómicos, entre otros factores relacionados con el centro organizacional y que esos procesos y sus interrelaciones pueden afectar la salud y el desempeño de los trabajadores (Rubio y Gómez, 2021).

Dentro de estos riesgos psicosociales, se puede considerar a la sobrecarga en el trabajo, la falta de conocimiento de los limitantes en relación a los puestos de trabajo, la no participación en las decisiones del desarrollo de las funciones de cada trabajador, el deficiente apoyo social y la seguridad laboral, estos aspectos se constituyen como algunos de los factores que pueden generar alteraciones a nivel emocional, físico y social en cada uno de los trabajadores de un centro organizacional (Vargas y Barreto, 2020)

Definiciones. Según Herrera y León (2017), los riesgos psicosociales se ven como los factores y situaciones laborales donde transcurre la actividad del personal, dicho de otra manera, las situaciones que el empleador genera al trabajador y que repercute en el empleado. En otras palabras, el contexto laboral de cualquier colaborador se puede ver intercedido e influenciado por diferentes aspectos dentro de su medio laboral que pueden interferir en su adecuado rendimiento organizacional, siendo esta clase de factores los denominados riesgos psicosociales.

De igual forma, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST, 2020) precisa que los riesgos psicosociales se presentan como situaciones laborales que no fueron elaboradas en función a una organización de un centro de trabajo, ni mucho menos consideran las relaciones entre los trabajadores, generando la posibilidad y probabilidad de que se den resultados negativos, perjudiciales en la salud y la percepción de seguridad del trabajador.

Asimismo, el Ministerio de Salud (MINSA, 2020), aclara que los riesgos psicosociales se producen por la presencia y elaboración de actividades dentro del contexto laboral que influyen de manera negativa directa y potencial en la actividad del trabajador,

afectando de modo directo la salud de los mismos de forma física y emocional.

Los riesgos psicosociales se constituyen como fenómenos de carácter multifactorial que conlleva a una posible afectación a la salud física y mental de las personas inmersas en un centro laboral y repercutiendo en su desempeño y compromiso organizacional. Los trabajadores que desarrollan diferentes actividades, desde las relacionadas al ámbito académico hasta los del campo de la salud, considerando los empresariales, no son ajenos a la presencia de riesgos psicosociales por las condiciones laborales, sus jornadas y las responsabilidades que sus puestos de trabajo demandan, aspectos o factores que generen vulnerabilidad de niveles altos de riesgos psicosociales (Acome, 2021).

El análisis de los riesgos psicosociales, conllevan a que la empresa o empleadores, se enfoquen en las situaciones, circunstancias o estados de la empresa que conlleven una elevada posibilidad en afectar o perjudicar el estado de salud de los trabajadores. Por esta razón, las acciones preventivas de los riesgos psicosociales en una organización, tienen que estar basadas en la evaluación de las características de la empresa laboral y las condiciones donde se desarrollan las actividades o jornadas laborales. (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2022)

Principales Riesgos Psicosociales

Cuando consideramos las condiciones laborales que afectan el desarrollo del trabajo, así como la salud de la persona nos estamos refiriendo a los riesgos psicosociales y se consideran a:

La Violencia. Dentro del ámbito laboral, muchas veces, es considerada como uno de los incidentes que se presenta con más frecuencia dentro de un contexto organizacional, la misma que trae consigo repercusiones negativas en el bienestar del colaborador. Según la Organización Mundial de la Salud (OPS, 2024), la violencia se la define como el uso de la fuerza o poder de forma deliberada en sus diversas modalidades o formas de amenazas

efectivas, dirigidas a una persona, grupo de personas, comunidad o sociedad, con la finalidad de generar daño físico como las lesiones, heridas, muertes o en su defecto, generar daño psicológico o económico entre otras variantes de la violencia.

Acoso Laboral. También denominado mobbing, hace referencia al fenómeno que tiene por finalidad hacer que la víctima o el grupo de víctimas abandonen el trabajo cuando se dirige una violencia psicológica extrema y repetitiva sobre ellos, es decir, acosados o acosadas. Básicamente constituye todo acto que atente contra la estabilidad laboral, reputación, dignidad e integridad física o psicológica de la persona (Herrera y León, 2017).

Acoso Sexual. Según la OIT (2013), refiere a las conductas relacionadas al género, de características desagradables y ofensivas para la persona que lo padece. Para considerar a una persona víctima de acoso sexual, tiene que cumplir dos aspectos importantes y negativos en la actitud del acosador, el que sea no deseado y presentada de forma ofensiva. Rivera (2018) explica que el trabajador que experimenta acoso sexual puede llegar a sufrir daños físicos y psicológicos, así como la posibilidad de perder su trabajo, debido a que al experimentar una situación que tiende a vulnerar su bienestar personal, puede llegar a vulnerar también su posterior desarrollo profesional. Por otra parte, para la propia organización, la presencia de este fenómeno puede llegar a ocasionar pérdidas financieras, ya que la rotación del personal incrementa como consecuencia del ambiente laboral que atenta al bienestar de los colaboradores, y ocasionando que aquellos considerados como los mejores elementos por parte de la organización por su conocimiento técnico, experiencia o formación profesional tiendan a dejar la propia empresa.

Desgaste Profesional. Se presenta como un estado subjetivo de malestar, donde las personas que en su labor diaria mantienen vínculos laborales basados en la interacción con otras personas de su entorno, presentando sintomatología física y psicológica como el agotamiento, y la pérdida del interés por sus actividades diarias, la despersonalización y la

poca o reducida realización personal, esta sintomatología no solamente se limita a un entorno laboral, se presenta también en otros contextos (Estrada, 2021)

Factores de generar Riesgo Psicosocial

La OIT (2016), considera dos grupos de características que generen afectaciones al estado de salud física y mental del trabajador. Siendo el primer grupo referido al contenido del trabajo, es decir, los referidos a los riesgos psicosociales vinculados a las condiciones laborales de la empresa u organización. Y el segundo grupo que señala el contexto del trabajo, donde se desarrolla las interacciones de la organización y el trabajador.

Así como también considera los tipos de Factores de Riesgo Psicosocial relacionados al contenido del trabajo. Como lo es la carga laboral, el curso y desarrollo del mismo, el diseño y estructuración de las funciones, los horarios en el trabajo, el entorno y equipos de trabajo. Así también como los relacionados al contexto del trabajo, donde se aprecia y estructura la cultura organizacional, el rol de la organización, crecimiento profesional, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales (OIT, 2016).

La OMS (2022), considera los riesgos psicosociales para la salud emocional aquellos que se relacionan al contenido, horarios de trabajo, las condiciones del centro laboral, las posibilidades del crecimiento personal entre otros aspectos como los que presentamos a continuación:

- La deficiencia en las competencias al momento de desarrollar la actividad laboral.
- Las sobrecargas laborales o excesivas en el trabajo.
- La falta o deficiente cantidad de recursos humanos.
- Los horarios prolongados e inflexibles.
- Falta de estrategias en el desarrollo o manejo del trabajo
- Las condiciones físicas inseguras en el trabajo.
- El comportamiento organizacional que tolera conductas inadecuadas.

- La violencia o acoso laboral
- Actitudes discriminatorias y de exclusión en el entorno laboral.
- Falta de claridad en las funciones encomendadas o desempeño laboral.
- La falta de apoyo en la promoción y desarrollo profesional.

Riesgos psicosociales y Salud Mental

Los factores antes señalados que se constituyen como riesgos para la Salud Mental y por consiguiente generen el surgimiento del estrés laboral, es así que estas exigencias intrínsecas que se presentan en el entorno laboral, las características individuales y una negativa organización del trabajo, conllevan a que se incremente el estrés en los trabajadores de una organización laboral (OMS, 2024).

El Estrés se presenta como consecuencia del manejo inadecuado de los riesgos psicosociales en una entidad laboral, para la OIT, el estrés es considerada como la respuesta a nivel físico y emocional frente el daño o afectación causada por una situación contextual donde se presenta un desequilibrio entre la percepción negativa de las capacidades o fortalezas de la persona frente a las demandas del entorno. Estas reacciones se consideran como el punto de inicio a las exigencias del entorno y el estrés relacionado al trabajo, por lo tanto, el estrés estaría dado por los riesgos psicosociales derivados de la estructuración del centro laboral, la forma en cómo se desarrolla el trabajo y las relaciones interpersonales que se dan al interior de la organización, estas características en el trabajo, como la realización y los vínculos interpersonales, exceden de las capacidades o recursos personales del trabajador. (OIT, 2016)

Por consiguiente, el estrés laboral se da como consecuencia de los factores de riesgo psicosociales no controlados, debido a los procesos de globalización tales como la liberación, la internacionalización de los mercados, la competitividad y los avances tecnológicos, hacen ver el panorama laboral cada vez más cambiante (Unda et al, 2016), Los riesgos psicosociales,

como lo señala la OMS (2022), se relacionan con el desarrollo del trabajo o las características específicas de estas, como el ritmo excesivo o cargas extremas al momento de desarrollar la actividad, horarios prolongados cambiantes e inflexibles, condiciones inseguras del trabajo, percepción de un apoyo restringido o limitado, la violencia o el acoso laboral, actos discriminatorios, tareas poco definidas, inseguridad laboral entre otras que desencadenarían reacciones de estrés, por consiguiente, un estrés laboral afectando la salud emocional.

Modelo demanda – control – apoyo social

Existen factores que conllevarán a que los trabajadores presenten efectos en la salud a raíz de las situaciones laborales, a raíz de esta situación Karasek y Theorell, en su estudio sobre el estrés en el trabajo, les llevan a formular el modelo demanda – control – apoyo social que explica y describe el estrés crónico, así como los aspectos psicosociales, del entorno del trabajo y la influencia en la salud de los trabajadores.

Este modelo alude que las demandas psicológicas, se presentan como las exigencias psicológicas que el trabajo exige a la persona generadas por la cantidad o sobrecarga laboral, cumplimiento de las actividades en un determinado tiempo, las interrupciones imprevistas, el cambio de tareas, entre otras y que, frente a estas circunstancias, el control, se presenta como una estrategia para regular las demandas del entorno laboral, es decir, si el trabajador está en condiciones o no de poder resolver los problemas o situaciones adversas presentadas al momento de realizar sus actividades dependiendo de las capacidades o habilidades de la persona como la toma de decisiones, creatividad, apertura y otras cualidades inherentes del trabajador y si este, no los tiene, entonces la empresa generaría las condiciones para que el trabajador las desarrolle; por último, en este modelo, vemos que el apoyo social, se presenta como un soporte frente a las condiciones exigentes del entorno, siendo el clima social o laboral y las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y los órganos

administrativos que se constituyen como amortiguantes de los riesgos psicosociales en la organización. (Martínez, 2020)

Modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (DER)

El modelo está centrado en la relación bidireccional que se da entre la organización y el individuo, convirtiéndose de este modo, en el principio de la conducta interpersonal que se va adquiriendo a lo largo del desarrollo personal. Este supuesto, se identifica por la primicia de que la recompensa será equivalente al esfuerzo que la persona da para obtenerla. Siguiendo esta línea, si las recompensas obtenidas por el individuo son gratificantes, las necesidades emocionales, sociales y de diferentes aspectos de su vida diaria se verán satisfechas. Sin embargo, si estas recompensas no son las esperadas por el sujeto, causará sentimientos de estrés y que afectarán negativamente su funcionalidad. Siegrist y Li (2016)

Un caso frecuente donde se evidencia esta falta de reciprocidad, es en el ámbito laboral, cuando se da una sobre exigencia por parte de los empleados para recibir recompensas que no van acorde a sus expectativas (aumento de sueldo, reconocimiento y estatus), ni compensan el esfuerzo dado. Según el modelo DER las retribuciones a los empleados de la organización se dan mediante tres formas: ganancia monetaria, valoración positiva y el control sobre el estatus laboral. No obstante, si la entidad no cumple con estas remuneraciones, los trabajadores se verán perjudicados a un nivel de salud tanto físico como mental. A su vez, este modelo considera que aquellos empleados que tengan un grado de afrontamiento más flexible podrán sobrellevar esta situación unilateral, en caso contrario, serán vulnerables a pasar por situaciones de estrés o que afecten en gran medida su bienestar.

Por otra parte, Siegrist y Li (2016), aportan un carácter extrínseco e intrínseco al esfuerzo, ya que, en este se ven involucrados tanto aspectos externos, como los requerimientos laborales, e internos por las propias exigencias. De igual manera, dota de un componente extrínseco a las recompensas que recibe. De esta manera, se evidencia las

valoraciones y expectativas personales que uno genera en cuanto al esfuerzo dado y las recompensas respectivas.

En base a ello, Siegrist y Li (2016) postulan tres situaciones en función a la persona y la organización:

- Si hay un desequilibrio entre el esfuerzo (intrínseco) y la recompensa (extrínseca), la salud del individuo se verá afectada.
- Un esfuerzo (intrínseco) sobre exigente ocasionará que el empleado espere más de las recompensas pre dispuestas.
- Si se da un equilibrio entre ambos aspectos la salud y bienestar del trabajador se verán salvaguardadas.

Medidas Preventivas

Para realizar una correcta acción preventiva, es necesario gestionar adecuada y oportunamente los riesgos psicosociales en el contexto laboral. La OMS, sugiere que los directivos de una organización, implementen actividades preventivas y de intervención institucionales dirigidas al contexto y entorno laboral (OMS, 2022)

Es de considerar que para la intervención en los problemas relacionados a la salud mental dentro del contexto laboral, es necesario tomar acciones encaminadas a corregir o evitar los riesgos psicosociales de las personas inmersas en una organización, los mismos que pueden ser de características sociales, políticas, económicas, materiales entre otras, los mismos que tienen que ser respaldadas por el asesoramiento, información, actividades en coordinación de otras disciplinas del campo de la salud y sociales, las mismas que tendrán como finalidad, el poder:

- Señalar los factores que conllevan a riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral.
- Conocer oportunamente las emociones disfuncionales que puedan alterar el comportamiento humano.

- Adoptar medidas correctivas oportunas para prevenir el surgimiento de los riesgos psicosociales.
- Coordinación con equipos multidisciplinarios encaminados a prevenir o tomar acciones correctivas antes del surgimiento de los conflictos o estados emocionales disfuncionales.
- Evaluación periódica físico, mental y ambiental de entornos laborales.
- Programas de vigilancia del entorno laboral y del estado de salud del trabajador.
- Actividades recreativas y visitas a las familias de los trabajadores con la finalidad de obtener información sobre sus condiciones ambientales en que la familia se desenvuelve (OMS, 2022).

Es necesario realizar actividades encaminadas a las intervenciones en la organización, que estén destinadas a manejar los riesgos psicosociales, haciendo énfasis a los presentados y analizados previamente como las sobrecargas laborales, condiciones físicas, horarios de trabajo, problemas en la comunicación, conflictos interpersonales, entre otros que afecten la salud física y mental con la finalidad de disminuir el malestar emocional de los trabajadores (OMS, 2024).

Capacitación, dirigida a los directivos para que puedan identificar y programar actividades preventivas y de intervención en afectaciones a la salud física y emocional de los trabajadores.

Realizar intervenciones individuales a cargo de equipos multidisciplinarios para que puedan desarrollar habilidades interpersonales en el manejo del estrés, mejorar el bienestar social de los trabajadores y sus familias, fomentando la práctica de hábitos saludables como la actividad física.

Análisis funcional de las actividades laborales, buscando conocer aquellos factores que puedan llevar al riesgo de generar tensiones a raíz de la carga laboral, el sobretiempo, los

horarios, entre otros aspectos.

Buscar que se optimicen los tiempos en el desarrollo de los trabajos con la finalidad de reducir la fatiga ocasionada por la actividad laboral (OMS, 2024).

Desempeño Laboral

Para Gamarra (2024), el desempeño laboral puede ser entendido como una serie de tareas y procedimientos relacionados a la calidad del trabajo que son realizados por los trabajadores y aportan a sus actividades diarias en un tiempo determinado, estas actividades son de vital importancia para que la empresa logre la consecución de las metas trazadas y permite entender la forma en que el trabajador se desenvuelve en sus funciones considerando los aspectos relacionados a la eficacia, eficiencia y efectividad. El compromiso de un colaborador con respecto a la empresa es determinado en buena medida por su propia forma de pensar y de sentir, el resultado de estos dos factores es su desempeño laboral.

Según Chiavenato (2011, citado por Zaragoza et al., 2023), el desempeño laboral puede ser definido como el conjunto de acciones observables realizadas por los trabajadores, relacionadas directamente con la productividad, y que juegan un rol crucial para el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización, debido a que los recursos humanos son el eje central para que una empresa pueda concretar sus metas de manera exitosa.

De manera complementaria, Martín (2023) conciben al desempeño laboral como la actitud o comportamiento que realiza cada trabajador en la forma en que desarrolla sus funciones y actividades del entorno laboral, actitudes que precisan el cumplimiento con los objetivos y estándares de la empresa a fin de conseguir un resultado eficaz, efectivo y eficiente, que se materialice en el logro de las metas propuestas y por ende en el éxito sostenible de la empresa.

Teorías del desempeño laboral de Campbell

Este modelo señala que el desempeño laboral se relaciona con las acciones de las personas y no con los resultados de la actividad, por ello, se considera que el desempeño laboral puede ser entendido como una serie de conductas conjuntas que permiten determinar las diferentes capacidades y habilidades de los trabajadores en una organización. Esta teoría, otorga especial énfasis tanto a las destrezas como a la motivación, puesto que los concibe como aspectos esenciales que determinan una conducta. De acuerdo a este enfoque el desempeño laboral consta de ocho componentes, a los que se recomienda que la organización, otorgue continua atención, éstos son el rendimiento de la tarea específica del puesto, el rendimiento de tareas no específicas del puesto, el rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, la demostración del esfuerzo, el mantenimiento de la disciplina personal, el facilitar el desempeño del equipo y de los pares, la supervisión, el liderazgo y la administración (Campbell, 1993 citado en Bautista y Cienfuegos, 2020).

Conductas que constituyen el desempeño laboral

Para Robbins y Judge (2013, citado por Ortíz y Chahuaylacc, 2021), las siguientes conductas constituyen el amplio marco del desempeño laboral:

Desempeño de tareas. Se encuentran relacionadas al cumplimiento de las tareas y asignaciones en el desarrollo de la producción del bien material o servicio, así como la realización adecuada de las tareas administrativas. Estas tareas estarán reflejadas en el manual descriptivo de las funciones las mismas que son susceptibles de ser medidas y evaluadas.

Civismo. Se ve reflejada en el valor moral que las personas realizan al interior de la organización, que implica el dar soporte y brindar apoyo a las demás personas sin que sea solicitada, acciones que implican el respaldo a la organización, práctica del respeto entre los integrantes que conllevaran a mantener un buen ambiente de trabajo y satisfacción en el desarrollo de las actividades.

Productividad. Que se encuentra referida a la elaboración de los bienes y servicios en función al cumplimiento de los objetivos de la organización y la identificación oportuna de las acciones que puedan dañar este proceso como el robo, daños a la propiedad de la organización, el ausentismo, entre otros aspectos a ser identificados.

Chiavenato (2009, citado por Zaragoza et al., 2023), señalan que el desempeño laboral, está determinado por una infinidad de influencias entre las que se tienen:

La identidad de la función. Referida a las actitudes y comportamientos relacionadas al rol asumido y las funciones a desempeñar, donde el individuo realiza lo solicitado y cumple con lo establecido en la organización.

La percepción de la función. Referida a la visión del individuo al momento de actuar en una determinada situación, es decir, la manera de comportarse de acuerdo al papel asignado.

La expectativa de la función. Es la percepción que la persona tiene de la manera en que las otras personas creen que se debe de actuar o reaccionar frente a una situación propia del rol o función a desarrollar, es decir, lo que se espera del desarrollo de la función.

El conflicto de funciones. Derivada de las contradicciones que se dan en el desarrollo de diversas funciones, generando diversas expectativas y que conllevarán a que las personas perciban la dificultad en el cumplimiento de roles por estar en otros impidiendo el desempeño de uno de ellos.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Chiavenato (2007, citado por Zaragoza et al., 2023), refieren que el desempeño laboral, se compone básicamente de dos dimensiones, los factores actitudinales propios de la persona y los factores operativos.

Factores actitudinales. Estos se encuentran relacionados directamente a los aspectos actitudinales, líneas abajo se describe cada uno de ellos

La disciplina. Es la capacidad de mantener de modo constante y en cualquier circunstancia una actitud ordenada, lo que permite conseguir las metas u objetivos propuestos. En el ámbito laboral, la disciplina facilita ampliamente el cumplimiento de las normas y/o procedimientos, de manera que, al encaminar u orientar el comportamiento de los trabajadores, se consigue un mejor desempeño acorde a las necesidades de la organización.

La actitud cooperativa. Este aspecto realza la importancia de la solidaridad y el compañerismo en las relaciones con las demás personas, especialmente cuando se trabaja en equipo, la cooperación promueve el bienestar con todas las personas del entorno.

La iniciativa. Alude a una actitud propia de una persona que la lleva actuar de manera proactiva e iniciar alguna acción de manera decidida con el fin de alcanzar aquellos resultados específicos que se ha propuesto. A nivel laboral, esta actitud es bastante valorada debido a que un trabajador con iniciativa, es una persona que cuenta con bastante creatividad y que además busca y ayuda activamente en la resolución efectiva de los problemas que puedan presentarse.

La responsabilidad. Es un valor que implicar actuar con plena conciencia de los propios actos, entendiendo y asumiendo las consecuencias de los mismos. Una persona responsable es aquella que se comporta de manera correcta y que cumple los compromisos u obligaciones que ha adquirido prestando sumo cuidado y atención en todo lo que hace. En una empresa una persona responsable genera confianza y responsabilidad en su entorno porque desempeña su trabajo correctamente.

Habilidad de seguridad. Implica la capacidad de aprender a desarrollar una tarea o actividad, un trabajador debidamente capacitado está preparado para afrontar cualquier riesgo de manera adecuada.

Discreción. Es una cualidad que implica saber manejar y mantener con prudencia y cautela la información confiada, su importancia reside en que permite generar una relación de confianza entre las personas.

Presentación personal. Se relaciona directamente a la imagen y la presencia mediante el cual una persona se presenta a sí misma, estos aspectos transmiten y generan una impresión en quienes lo rodean.

Interés. Es aquello que motiva o impulsa a una persona a realizar algún tipo de actividad que considere satisfactoria y/o importante.

Creatividad. Es la capacidad que permite crear, generar o desarrollar nuevas ideas con el fin de alcanzar o conseguir un propósito determinado.

Capacidad de realización. Es la capacidad de definir con claridad las metas deseadas y planificar cuidadosamente las acciones necesarias para la consecución de las mismas. Una persona con capacidad de realización sabe que es lo que quiere conseguir, identifica sus metas, canaliza su tiempo y sus esfuerzos de manera oportuna para lograr lo que se ha propuesto.

Orientación al cliente. Es la actitud que implica identificar y comprender las necesidades y expectativas de los clientes, mostrando disposición para priorizar éstas sobre las propias. Un trabajador con orientación al cliente muestra capacidad para brindar soluciones personalizadas, mostrando amabilidad, empatía, entusiasmo, compromiso y proactividad.

Adaptabilidad. Es la capacidad de adecuarse a nuevos ambientes, situaciones o funciones sin perder la eficacia.

Comunicación. Supone utilizar la capacidad de escucha y comprensión interpersonal para establecer, desarrollar y mantener relaciones cordiales con los demás, demostrando prudencia, amabilidad, respeto y empatía para garantizar una comunicación clara que permita asegurar el logro de los objetivos de la organización.

Factores Operativos. Son aquellos que se encuentran relacionados directamente con el trabajo, los mismos que se describen a continuación:

Conocimiento del trabajo. Permite que el trabajador realice sus tareas u actividades de acuerdo a la experiencia que posee en un campo determinado, lo cual se transforma en un recurso positivo para la organización.

Calidad. Este aspecto se encuentra determinado en buena medida por el nivel de satisfacción del cliente, lograr un estándar de calidad supone desplegar todos los esfuerzos necesarios para satisfacer las necesidades y expectativas de los consumidores. Este aspecto se encuentra estrechamente relacionado al modo en que un producto y/o servicio recibe la aceptación o el rechazo por parte de los clientes, debido a que son ellos quienes determinarán si éstos son buenos o no.

Trabajo en equipo. Es la capacidad de trabajar activamente con otras personas demostrando en todo momento tolerancia, flexibilidad, actitud de colaboración, cooperación y motivación en pro de alcanzar las metas y objetivos comunes, por ende, es esencial que las metas personales guarden compatibilidad con los objetivos del equipo.

Liderazgo. Es la capacidad de conocer las fortalezas y debilidades del equipo a fin de lograr la consecución de las metas y objetivos trazados, manteniendo una actitud proactiva, perseverante y dinámica, brindando retroalimentación e integrando las opiniones para motivar y contribuir al desarrollo del equipo al promover un ambiente de confianza y adhesión por medio de la tolerancia y la flexibilidad.

Compromiso con la excelencia. Es la búsqueda de la mejora continua en las diferentes tareas u actividades a realizar, manteniendo un esfuerzo constante, tiene como objetivo brindar soluciones que superan las expectativas del cliente.

Experiencia Conocimiento Funcional – Técnico. Es la medida en la cual un trabajador utiliza o pone en práctica los conocimientos técnicos- profesionales que ha adquirido sea de manera formal o través de su experiencia. Implica el adecuado manejo de los procedimientos de trabajo, así como el dominio de los sistemas informativos y demás

herramientas requeridas para las funciones del puesto a desempeñar.

Dimensiones del Desempeño Laboral según Campbell

Campbell refiere que el desempeño laboral es un constructo multidimensional, el cual se encuentra compuesto por dos dimensiones (Campbell, 1993, citado en Bautista y Cienfuegos, 2020):

Desempeño de tareas. El desempeño de tareas puede ser comprendido como la destreza o habilidad con que el trabajador de un determinado puesto laboral realiza las tareas formales asignadas por la organización. Los indicadores más confiables respecto al desempeño de tareas son los conocimientos, destrezas y habilidades, dado que es un aspecto que se encuentra estrechamente relacionado con las capacidades cognitivas (Bautista y Cienfuegos, 2020).

Desempeño contextual. Este aspecto hace referencia a que el entorno o ambiente laboral ejerce una fuerte influencia en el rendimiento de los trabajadores, en consecuencia, el ambiente de trabajo es importante porque contribuye a la efectividad de la organización, ya que un adecuado entorno laboral favorece el desempeño adecuado y voluntario de las tareas asignadas, perseverar en el esfuerzo, mantener el entusiasmo, cumplir los reglamentos de la organización y trabajar en equipo. Asimismo, el desempeño contextual guarda una estrecha relación con cinco dimensiones como son la insistencia en el sacrificio y constancia en cumplir con las tareas de manera eficiente, la fuerza de voluntad para cumplir con las actividades no encomendadas de forma directa, ser solidario y apoyar a compañeros de trabajo, el cumplimiento de las exigencias y reglas como los procedimientos organizacionales. En síntesis, se puede decir que el desempeño contextual se encuentra relacionado específicamente con las características propias de la personalidad de cada trabajador. (Campbell 1990, citado en Bautista y Cienfuegos, 2020)

Relación entre Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral

A continuación, presentamos estudios realizados con las variables presentadas, donde los riesgos psicosociales se ven como un factor en el desempeño laboral.

Los riesgos psicosociales, se consideran como determinantes al momento de conocer la incidencia y afectaciones que tienen sobre diferentes actitudes en los trabajadores y su incidencia sobre el desempeño en la realización de sus actividades laborales, es así que Soliz (2022) en un estudio realizado, buscó conocer el impacto de los riesgos psicosociales intra y extra laboral en trabajadores del sector industrial en la ciudad de Guadalajara, Jalisco. La muestra estuvo conformada por 277 trabajadores de este sector industrial, los resultados de este estudio llegaron a concluir que existe un nivel alto de riesgos psicosociales extra laborales y niveles de estrés significativos relacionados a los salarios percibidos, así como estados de depresión en función a la convivencia familiar, estos resultados evidencian niveles de alerta a considerar en la empresa.

La productividad y el desempeño laboral, muchas veces se verán condicionadas por los Riesgos Psicosociales que se presentan en un entorno laboral, es así que Fonseca, Solano y Barragán (2022) buscaron conocer la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño del personal de una empresa de Transporte de carga pesada, la muestra estuvo conformada por 30 participantes, los mismos que en su mayoría, presentaron niveles bajos en las dimensiones presentadas en el ISTAS 21 que evalúa el Riesgo Psicosocial, sin embargo evidenciaron una afectación directa en el desempeño laboral, esta situación dada por indicadores relacionados al ausentismo y la rotación del personal de la mencionada empresa.

En un estudio realizado por Ruiz y Gallego-Ardila (2022) buscaron asociar la variable factores psicosociales y laborales con el agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, en Colombia frente a la presencia de agotamiento laboral en fisioterapeutas y terapeutas de un hospital de alta complejidad. Se contó con una muestra total de 31 fisioterapeutas. Los resultados demostraron que el 38.7% presentaba

agotamiento laboral, ya sea por cansancio emocional, despersonalización o baja realización personal; el 64. 5% manifestaba que su salud mental o física se ha deteriorado por las condiciones laborales de la pandemia; asimismo algunas condiciones psicosociales y laborales -insuficiente personal, jornada agotadora, falta colaboración, pérdida de información- se encontraban directamente asociadas a la presencia de burnout, lo que era indicador de un deterioro de la salud física y mental de los profesionales de la salud durante la pandemia

En tiempos de pandemia, la mayor parte de personas continuaron con sus actividades laborales, realizándolas de diferentes formas, es en este contexto que Torres –Martín et. al (2021), efectuaron el estudio investigativo Psychological Distress and Psychosocial Factors in the Non-Formal Context of Basketball Coaches in Times of the COVID-19 Pandemic, con el propósito de analizar el malestar psicológico y los riesgos psicosociales que pueden influir en la actividad de entrenadores deportivos. La muestra estuvo compuesta por un total de 94 entrenadores de basketball de España, de ambos géneros, con un rango de edad entre 18 a 59 años de edad. Como instrumentos de investigación se aplicó la Escala de Malestar Psicológico de Kessler y la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21. Los resultados demostraron que en especial los entrenadores más jóvenes y los que tienen menos experiencia presentaban altos niveles de estrés; según la evaluación de riesgo psicosocial, los entrenadores con experiencia entre 6 a 10 años, también se encontraban en zona de riesgo. Los autores señalan que es importante trabajar con un grupo de entrenadores que se encuentren en zona de riesgo psicosocial y con altos niveles de malestar psicológico para evitar estrés mental, emocional y físico, para así promover el buen desempeño de su trabajo en las mejores condiciones posibles.

Los Riesgos Psicosociales y el desempeño laboral, se constituyen como factores determinantes en la productividad dentro de una organización encaminada en un fin común y el campo de la salud no se muestra ajena a estos procesos, es por eso que en esta área, Delgado (2022), buscó conocer el comportamiento de las variables Riesgo Psicosocial y

Desempeño Laboral en profesionales de enfermería, con la finalidad de determinar de las mismas, la muestra estuvo conformada por 90 participantes, de un Hospital de Chancay en la ciudad de Lima, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional de diseño no experimental y corte transversal, para la obtención de la información, se hizo uso del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, para el procesamiento de datos, se utilizó la prueba estadística del Chi Cuadrado de Pearson. Los resultados llegan a confirmar la relación de las variables señaladas.

De la misma forma, en el personal de salud, donde se da la interacción de diferentes grupos ocupaciones en el área administrativa y asistencial, vemos que Duran (2022) buscó conocer la relación entre los Riesgos Psicosociales y el desempeño laboral de trabajadores asistenciales del servicio de radiología de una Institución en Salud, la muestra estuvo conformada por 121 participantes, los resultados a las que llegaron determinaron que existe un grado de correlación de intensidad alta entre las variables señaladas llegando a concluir que la dimensión, conocimiento del riesgo psicosocial, se relaciona significativamente con el desempeño laboral al igual que en la otra dimensión, conocimiento, se relaciona de la misma manera con el desempeño laboral, al final se sugieren seguir realizando evaluaciones psicológicas de forma continua en el personal de la institución.

Es de considerar que, en este contexto caracterizado por la presencia de la pandemia, que Cantor –Cruz et. al (2021), en una investigación realizada titulada: Cuidado de la Salud Mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos, tuvieron como objetivo, el de generar recomendaciones de promoción y protección de la salud mental de los trabajadores y equipos de salud durante la pandemia. En esta investigación, como método, se revisó las bases especializadas PubMed y Google Scholar, y se realizó un consenso de expertos iterativo y mediante consulta electrónica. Los hallazgos encontrados permitieron determinar que el personal de salud presentaba síntomas de depresión, síntomas de ansiedad, síndrome de burnout y afecciones personales y sociales las cuales que incidían en su desempeño laboral al alterar su capacidad de respuesta durante la

emergencia sanitaria, por ende, requerían de actividades de promoción y protección de salud mental para el adecuado afrontamiento durante la crisis suscitada por la Covid-19.

El desempeño laboral se presenta en todo lugar donde se realizan actividades productivas considerando los sectores, académicos, comerciales, empresariales, salud, administrativos entre otros y donde vemos que Chávez (2022), realizó una investigación titulada Estrés y desempeño laboral individual en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno en tiempos de covid-19, con el objetivo de determinar la relación de estrés laboral y desempeño laboral individual del personal administrativo de la DIRCETUR – PUNO. La muestra estuvo compuesta por 10 servidores públicos. Como instrumento de investigación se aplicó Job Stress Scale y la Escala de rendimiento laboral individual. Los hallazgos encontrados señalan que existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral, es decir que existe menor desempeño laboral individual cuando existe mayor nivel de estrés, el autor asevera que el estrés laboral repercute negativamente en el desempeño laboral individual de los trabajadores de la DIRCETUR Puno en tiempos de COVID-19.

Es también que, en el campo administrativo de instituciones educativas, vemos que Campoverde y Muñoz (2022) buscaron conocer los riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral del área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil donde buscaron describir los riesgos psicosociales y a la vez conocer el grado de influencia en el desempeño laboral en 30 trabajadores de este sector, para este fin se utilizó el Cuestionario ISTAS 21, los resultados señalan que tres de las dimensiones se encuentran en un riesgo alto que estarían afectando el que los trabajadores logren concretar adecuadamente sus objetivos y actividades laborales, siendo esta la principal causa de rotación del personal dentro del entorno laboral.

Por otro lado, vemos que Yapias (2021), realiza un estudio, los riesgos psicosociales relacionados con el desempeño laboral del personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempos COVID-19 en la ciudad de Tarma con el propósito de determinar la relación entre los riesgos

psicosociales y el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico durante la pandemia.

La muestra estuvo conformada por un total de 30 personas de laboratorio clínico HFMS.

Como técnicas de investigación se aplicó el Cuestionario ISTAS 21 de 37 ítems y el cuestionario para desempeño laboral de Yabar. Los resultados demostraron que existe relación significativa de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico lo que sugiere que a mayores riesgos psicosociales menor desempeño laboral. La autora afirma que existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de laboratorio clínico del HFMS en tiempos COVID-19.

La importancia de conocer además de la relación de las variables de estudio, está el de identificar la posible influencia de los riesgos psicosociales en la productividad de la empresa, es así que, Crespo (2021) realizó un estudio descriptivo correlacional con la finalidad de conocer la correlación entre las variables presentadas y la posible influencia, en una muestra de 60 colaboradores de una empresa de rubro comercial. Los resultados le llevaron a señalar que los riesgos psicosociales se relacionan e influyen en el desempeño laboral, específicamente en la dimensión cumplimiento de tareas asignadas.

Considerando que existen afectaciones a la Salud Mental que a la vez inciden en el desempeño laboral y que a la vez se constituyen como riesgos psicosociales, es así que Pacori et al. (2020), efectuaron la revisión sistemática, estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19, este estudio tuvo como finalidad analizar la información respecto al estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria (COVID-19). Como parte de la investigación, se revisó 14 tesis, 30 artículos y documentos académicos diversos, provenientes de las bases de datos SciELO, Dialnet, Redalyc y Science Direct. Los hallazgos investigativos revelaron que sí existe relación entre estrés laboral y desempeño laboral, por ende, como ambos factores guardan una estrecha

relación, entonces, estos factores pueden dar lugar a problemas de ausentismo laboral, generar altos niveles de rotación e incluso desencadenar problemas fisiológicos sino son identificados a tiempo en el contexto de la pandemia. Los autores sugieren que las organizaciones realicen diagnósticos de la situación de las empresas, diseñen estrategias para mejorar las condiciones laborales, implementen programas de mejora del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Hipótesis

Existe una correlación negativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil en la ciudad de Arequipa.



Capítulo II. Método e Instrumentos

Método

Es una investigación cuantitativa porque recopila y estructura información que se obtuvo a través de diversas fuentes, donde se hizo uso de herramientas informáticas, y procedimientos estadísticos para concretar los resultados obtenidos.

Es de diseño no experimental, porque las variables en estudio no fueron susceptibles a manipulación, además se las consideró en su contexto actual y ambiente natural. Es descriptivo ya que buscó conocer el comportamiento y describe cómo se muestran las variables señaladas. Correlacional, porque buscó conocer el grado de relación y la dirección de las mismas en las variables presentadas; y de corte transversal porque la información se recolectó en un momento específico (Hernández et al., 2014).

Instrumentos

La técnica utilizada para la recolección de la información, estuvo dada por la encuesta, siendo para la primera variable el Cuestionario SUSES/ISTAS 21 y para la segunda variable, el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual de Koopmans.

Instrumento 1: Cuestionario SUSES-ISTAS 21.

Es un instrumento conformado por 20 ítems, que pertenece a la versión Breve, las puntuaciones son directas y con sumatorias simples de todos los puntos obtenidos para cada dimensión, las mismas que se encuentran distribuidos en cinco: La de exigencias psicológicas, el trabajo activo, apoyo social en la organización, compensación y doble presencia. Es una escala tipo Likert, con valoraciones invertidas en los ítems 2,3, 4,5, 12, 16, 17, 19 y 20. Los niveles que nos presenta este cuestionario están determinados por los Niveles de Bajo Riesgo, Nivel de Riesgo Medio y Nivel de Riesgo Alto.

En nuestro contexto, los valores psicométricos del cuestionario, fueron obtenidos por Yactayo (2020), la misma que realizó la validación del mismo con una prueba piloto conformado por 65 participantes, donde obtuvo los siguientes resultados:

Confiabilidad. Se obtuvo a través de la consistencia interna a los datos obtenidos con el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.661, este valor, nos estaría señalando que el instrumento, tiene un nivel leve de confiabilidad.

Tabla 1

Confiabilidad por consistencia interna con Alpha de Cronbach del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve, adaptación Yactayo (2020)

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.661	20

Validez. Los resultados obtenidos a través del análisis factorial y de constructo, se obtuvieron valores de medida KMO de 0.591 y la Prueba de esfericidad de Bartlett con significancia de 0.00, estos valores nos llaman a señalar que la prueba se encuentra en condiciones para los análisis factoriales confirmatorios de los ítems del instrumento. Por último, se consideró la validación por criterio de 5 jueces que determinaron las evidencias de la validez en función al contenido del instrumento a través de la prueba de comprensión de textos escritos mediante el coeficiente V de Aiken, obteniendo el valor de 1 para todos los ítems, valor aceptado y por los jueces participantes.

Tabla 2

Prueba de KMC y Esfericidad de Bartlett del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve, adaptación Yactayo (2020).

Medida Kaiser-		
Meyer-Olkin de	0.591	
adecuación		
de muestreo		
Prueba de	Aprox.	494.805
esfericidad de	Chi-	
Bartlett	cuadrado	
	Gl	190
	Sig.	0.000

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Laboral Individual

El cuestionario del desempeño laboral (Individual Work Performance Questionnaire) fue creado por Linda Koopmans y colaboradores, en el año 2014, procedente de Amsterdam, Holanda. Y adaptado en nuestro país por Martín Bryan Michael Bravo Espinoza. Es un cuestionario que consta de 16 ítems, con una escala Likert con valores de 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre), donde la valoración del desempeño laboral está dada por niveles bajos cuando la puntuación oscila entre 16 a 48 puntos, nivel medio con puntuaciones entre 49 y 65 puntos y un nivel alto de desempeño laboral con puntuaciones entre 66 y 80 puntos.

En el Perú, para la confiabilidad, el mencionado autor de la adaptación del instrumento, determinó la confiabilidad en 20 colaboradores, obteniendo el coeficiente de Alfa de Cronbach de .82, estos valores nos denotan una adecuada confiabilidad.

Confiabilidad. Se obtuvo a través de la consistencia interna a los datos obtenidos con el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.820, este valor, nos estaría señalando que el instrumento, tiene un nivel bueno de confiabilidad.

Tabla 3

Confiabilidad por consistencia interna con Alpha de Cronbach del Cuestionario del Desempeño Laboral (Individual Work Performance Questionnaire), adaptación Bravo (2021)

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.820	20

Validez. La realizó Bravo (2021) a través del juicio de expertos, donde concluyo que el instrumento presenta pertenencia, relevancia y claridad pudiéndose aplicar en nuestro contexto

Tabla 4

Prueba de KMC y Esfericidad de Bartlett del Cuestionario del Desempeño Laboral (Individual Work Performance Questionnaire) adaptación Bravo (2021)

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.905
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. 427.143
	Chi-cuadrado
	GI 195
	Sig. 0.000

Participantes

La población estuvo conformada por 72 trabajadores de la Empresa Retail Textil Sol Alpaca, se realizaron las evaluaciones a todo el personal de la empresa. No se realizaron procedimientos ni aplicaron fórmulas para determinar un tamaño de muestra por haberse evaluado a la totalidad de los encuestados, esto a razón de haber considerado dentro del estudio a todos los integrantes de la empresa.

La población quedó distribuida de la siguiente manera:

Tabla 5

Características sociodemográficas de los trabajadores de la Empresa Retail Textil Sol Alpaca,

		<i>f</i>	<i>%</i>
Edad <i>M</i> = 34.26 <i>DE</i> = 6.80	De 25 a 33 años	38	52.8
	De 34 a 41 años	25	34.7
	De 42 a 49 años	7	9.7
	De 50 a 56 años	2	2.8
Sexo	Hombre	36	50.0
	Mujer	36	50.0
Ciudad	Arequipa	34	47.2
	Lima	14	19.4
	Cusco	20	27.8
	Juliaca	2	2.8
	Trujillo	2	2.8
	Total	72	100.0

En cuanto a las características sociodemográficas de los trabajadores se aprecia que la edad presentó un promedio de $M = 34.26$ y una desviación estándar de $DE = 6.80$. Además, el rango de edades en el que más participantes se encontraron fueron de 25 a 33 años con 52.8% (38 casos), luego se encontró el grupo de entre 34 a 41 años con 34.7% (25 casos) seguido se encontró el grupo de 42 a 49 años con 9.7% (7 casos) y finalmente se encontró el grupo de entre 50 a 56 años con 2.8% (2 casos).

En cuando al sexo de los participantes estos fueron 36 mujeres y 36 hombres (50% cada uno). Para el caso de la ciudad, los participantes provienen principalmente de Arequipa 47.2% (36 casos), Cusco 27.8% (20 casos), Lima 19.4% (14 casos), Juliaca y Trujillo con 2 casos cada uno (2.8%).

Procedimiento

En esta investigación se cumplió primeramente con la aprobación del mencionado proyecto por la Escuela Profesional de Psicología, luego se tramitó la autorización en la empresa señalada, previas coordinaciones con los directivos de la misma para luego haber accedido a la respectiva autorización de la administración de la institución. Luego se procedió a las charlas de sensibilización con los trabajadores para luego hacerles conocer los alcances de la investigación, así como la explicación de la forma de aplicación de los instrumentos de evaluación. Finalmente se alcanzaron los resultados a la dirección de la empresa textil, así como las recomendaciones en dependencia a los resultados obtenidos.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo de este estudio se consideraron los aspectos bioéticos de toda investigación, se respetó la autonomía de cada colaborador, se les informó de las implicancias de la investigación, se solicitó previamente la autorización escrita de los participantes, a través del consentimiento informado, donde autorizaron el libre tratamiento de la información, la misma que se les presentó haciéndoles ver el anonimato en la resolución de la misma, manteniendo de esta manera la confidencialidad y la predisposición de las entrevistadoras, respetando de esta forma los valores morales y presentando una conducta ética. Los resultados que se obtuvieron, se guardan en estricta reserva y son solamente de conocimiento de los directivos de la empresa textil sin conocimiento de los datos personales de los encuestados.

Análisis de Datos

En el procesamiento de la información, se hizo uso de la estadística descriptiva, que consistió en la elaboración de tablas de contingencia haciendo uso de frecuencias y porcentajes, la base de datos está constituida en el programa Excel. La estadística Inferencial buscó conocer el grado de relación o asociación de las variables, se hizo uso de la prueba de normalidad de prueba Kolmogorov-Smirnov y luego se utilizó la formula estadísticas de r de Pearson.



Capítulo III. Resultados

Resultados

A continuación, se detallan los resultados obtenidos, primeramente, señalando los datos descriptivos como las frecuencias y porcentajes, para luego realizar la prueba de normalidad y continuar con el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov	
		Gl	Sig.
Riesgos Psicosociales	.072	72	.200
Desempeño Laboral	.094	72	.187

En la Tabla 6, observamos que las variables del estudio presentan una distribución normal. Ya que como se observa en la significancia de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, esta fue de $p > .05$. Por lo tanto, para la correlación se empleará la prueba r de Pearson y para las diferencias por sexo se empleará la prueba t para muestras independientes. Así mismo, para las diferencias por edad se empleará la prueba ANOVA de un factor, para comparar los distintos grupos etarios

Tabla 7

Relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral

Desempeño Laboral	Riesgos Psicosociales	
	Correlación de Pearson	-.470
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	72

En la Tabla 7, vemos que la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral es de $r = -.470$, $p < .05$. Esto indica que la relación es moderada, inversa y significativa. Por lo tanto, mayores niveles de Riesgos Psicosociales se ven asociados a menores niveles de Desempeño Laboral.

Tabla 8.
Dimensiones y Niveles de los Riesgos Psicosociales

	Nivel de riesgo bajo		Nivel de riesgo medio		Nivel de riesgo alto	
	F	%	f	%	f	%
Exigencias psicológicas	19	26.4	35	48.6	18	25.0
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	14	19.4	25	34.7	33	45.8
Apoyo social en la empresa	12	16.7	31	43.1	29	40.3
Compensaciones	10	13.9	43	59.7	19	26.4
Doble presencia	23	31.9	22	30.6	27	37.5

En la Tabla 8, dentro de las dimensiones y riesgos psicosociales, vemos que las exigencias psicológicas presentaron puntuaciones en nivel de riesgo medio (48.6%, 35 casos), luego nivel de riesgo bajo (26.4%, 19 casos), finalmente Nivel de riesgo alto (25%, 18 casos). Para el trabajo activo y desarrollo de habilidades se presentó nivel de riesgo alto (45.8%, 33 casos), le sigue nivel de riesgo medio (34.7%, 25 casos). Para el apoyo social en la empresa, los niveles que se presentaron fueron nivel de riesgo medio (43.1%, 31 casos), nivel de riesgo alto (40.3%, 29 casos), nivel de riesgo bajo (16.7%, 12 casos). En el caso de las compensaciones nivel de riesgo medio (59.7%, 43 casos), le sigue nivel de riesgo alto (26.4%, 19 casos) y nivel de riesgo bajo (13.9%, 10 casos). Por último, la dimensión doble presencia presentó puntuaciones de nivel de riesgo alto (37.5%, 27 casos), seguidas de nivel de riesgo bajo (31.9%, 23 casos) y nivel de riesgo medio (30.6%, 22 casos)

Tabla 9
Niveles del desempeño laboral

	F	%
Nivel Bajo	3	4.2
Nivel Medio	48	66.7
Nivel Alto	21	29.2
Total	72	100.0

En la Tabla 9, se presentaron niveles principalmente medios (66.7%, 48 casos), luego niveles altos (29.2%, 21 casos) y finalmente niveles bajos (4.2%, 3 casos).

Tabla 10
Riesgos psicosociales y el desempeño laboral en función a la edad y sexo

Variable de agrupación	Prueba	Variable	Resultados		
Sexo	Prueba de Levene		<i>F</i>		<i>Sig.</i>
		Riesgos Psicosociales	.637		.427
		Desempeño Laboral	.178		.675
			<i>T</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
	Prueba t	Riesgos Psicosociales	-.819	70	.415
		Desempeño Laboral	-.094	70	.925
Edad	ANOVA		<i>F</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
		Riesgos Psicosociales	.640	3.68	.592
		Desempeño Laboral	.961	3.68	.416

La Tabla 10, presenta para ambos casos de a prueba *t* se asumen varianzas iguales ya que las pruebas de Levene fueron no significativas ($p > .05$). De igual forma, no se encontraron diferencias significativas en función del sexo para los riesgos psicosociales ($t(70) = -.819, p > .05$) y el desempeño laboral ($t(70) = -.094, p > .05$), las pruebas *t* para muestras independientes fueron no significativas ($p > .05$). Para el caso de las diferencias por edad se empleó la prueba ANOVA de un factor estas resultaron no significativas ($p > .05$), para los riesgos psicosociales ($F(3,68) = .640, p > .05$) y el desempeño laboral ($F(3,68) = .961, p > .05$). Por lo tanto, no se hallaron diferencias significativas en función de la edad

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil en la ciudad de Arequipa. Este estudio nos ayuda a identificar los riesgos psicosociales que pueden afectar al desempeño laboral de los trabajadores. En ese sentido, los resultados indican que existe una relación moderada, inversa y significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de $r = -.470$ y un valor de $p < .05$. Esto significa que a medida que aumentan los niveles de riesgos psicosociales disminuye el desempeño laboral. Es decir, que los riesgos psicosociales se relacionan directamente con el desempeño laboral la misma que se refleja en los resultados donde la presencia de riesgos psicosociales, como los encontrados en esta investigación, generan desgaste emocional como estrés laboral y, por consiguiente, se relacionan con el desempeño laboral de forma directa, negativa y de intensidad moderada, en este estudio vemos que no se percibe adecuadamente las redes y soporte social en la empresa, así como una deficiente presencia de las compensaciones y la presencia de altas exigencias psicológicas en el desarrollo de las actividades laborales. Estos riesgos psicosociales, se presentan relacionados a una regular actitud en función al desempeño laboral. Esta situación, es corroborada con los estudios de Oseña y Gutiérrez (2021), donde concluyen que existe una correlación fuerte y directa entre los riesgos psicosociales con la valoración del desempeño laboral, donde el mejor control de los riesgos laborales, generan un mejor desempeño laboral y también de forma viceversa, de la misma forma Lanos y Caicedo (2022), confirman los resultados al señalar que los riesgos psicosociales y sus dimensiones, se relacionan de forma directa con el desempeño laboral en trabajadores de una Terminal Portuaria en Guayaquil del área de operaciones.

Estos resultados nos llevan a señalar la importancia de generar estrategias en la implementación de programas en el manejo de los riesgos psicosociales al estar vinculados

a el desempeño laboral, los mismos que afectarían los intereses y fines institucionales de empresas prestadoras de servicios como la venta de productos donde la productividad y sus resultados podrían estar vinculadas a las variables estudiadas, esta apreciación la vemos reflejada en los estudios realizados por Chumpén, (2023), donde concluyeron que además de existir una relación significativa entre sus variables, ven la necesidad de presentar estrategias que manejen y controlen los riesgos psicosociales para así mejorar el desempeño laboral y la gestión adecuada de los recursos humanos de entornos administrativos de una institución de educación superior.

En ese sentido, el estudio planteado por Ruiz y Gallego-Ardila (2022) señala que las condiciones psicosociales repercuten de manera negativa en el agotamiento laboral, peores condiciones implicarían un mayor agotamiento.

Otro estudio, elaborado por Torres –Martín et. al (2021) indica que riesgos psicosociales altos implican niveles más altos de estrés. Así mismo, Chávez (2022), reportó una relación directa entre el estrés laboral y desempeño laboral individual ($\rho = .761, p < .05$)

Estos resultados apoyarían a los encontrados por los de la presente investigación, ya que, teniéndose en cuenta, y asumiendo las siguientes hipótesis como verdaderas: que el agotamiento en los trabajadores se encontraría relacionada de manera inversa con el desempeño laboral, y que el estrés estaría relacionado de manera inversa con el desempeño laboral (Pacori et al., 2020; Bernal, 2023). Puede seguirse la cadena de relaciones y concluir que, por lo tanto, también el desempeño laboral se encontraría relacionado de manera inversa con los riesgos psicosociales. También se halló la investigación de Yapias (2021), quien reportó que los riesgos psicosociales están relacionados de manera inversa, moderada y significativa con el desempeño laboral ($\rho = -.585, p < .05$).

Por lo tanto, se cuenta con evidencia que apoya la hipótesis de la presente investigación, la cual afirma la relación inversa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral. A modo de conclusión se apoya el modelo que postula que los riesgos psicosociales

son las condiciones laborales que pueden afectar negativamente la salud mental, emocional y física de los trabajadores y que influyen de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que deben emprenderse acciones correctivas para mitigarlos y de esta forma contribuir con el desempeño tanto a nivel individual como el de toda la empresa.

Por otra parte, en cuanto a los riesgos psicosociales, las exigencias psicológicas presentaban principalmente puntuaciones medias, el trabajo activo y desarrollo de habilidades presentaron puntuaciones altas, el apoyo social en la empresa presentó puntuaciones medias, al igual que las compensaciones. Por último, la doble presencia presentó puntuaciones altas. Es posible comparar estos resultados con los del estudio de Yapias (2021), quien reportó que las exigencias psicológicas presentaron puntuaciones medias, al igual que el trabajo activo y la doble presencia. Puede observarse como existe una tendencia con puntuaciones medias y altas en los riesgos psicosociales, es especialmente importante atender a las dimensiones que presentaron las puntuaciones altas, ya que como se ha indicado en párrafos anteriores, estas variables se encuentran relacionadas, y los riesgos psicosociales que repercuten negativamente en el desempeño laboral.

El desempeño laboral fue evaluado y los resultados mostraron que la mayoría de los empleados obtuvieron niveles medios (66.7% o 48 casos). El siguiente nivel más común fue el alto, con un 29.2% (21 casos), y el nivel bajo fue el menos común, con solo un 4.2% (3 casos). Lo mismo fue reportado por Yapias (2021) quien encontró que el desempeño laboral presentaba puntuaciones moderadas principalmente, seguidas de puntuaciones altas. En cuanto al desempeño laboral, en la empresa es principalmente moderado, tendiendo a puntuaciones altas, por lo que los resultados de la presente investigación pueden contribuir a generar ideas que permitan mejorar el desempeño en los trabajadores.

No se encontraron diferencias significativas en función del sexo para los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, según las pruebas t para muestras independientes que

resultaron no significativas ($p > .05$). Bernal (2023), no encontró diferencias significativas en función del sexo para los riesgos psicosociales, tampoco para el estrés laboral, pero la investigación de Viertiö (2021) encontró diferencias ($p < .05$) para la tensión mental en el trabajo, así como para el esfuerzo físico en el trabajo. Por lo que, si nuevamente planteamos hipótesis que asumimos como ciertas, tanto el esfuerzo físico como el esfuerzo mental se relacionarían de manera inversa con el desempeño laboral, es decir a mayor esfuerzo en el trabajo el desempeño disminuye, los resultados de Viertiö (2021) no apoyarían a los reportados en la presente investigación, especialmente en cuanto a los referidos al desempeño laboral, y a la dimensión exigencias psicológicas de los riesgos psicosociales.

La discrepancia en resultados que apoyan o no las diferencias por sexo para las variables de estudio podría sugerir que existen variables mediadoras entre el sexo y las variables investigadas, lo cual debería profundizarse y esclarecerse con la finalidad de comprender mejor el problema estudiado.

La prueba ANOVA de un factor para diferencias por edad también resultó no significativa ($p > .05$) para los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, no se hallaron diferencias significativas en función de la edad. En cuanto a los riesgos psicosociales, Bernal (2023) no encontró diferencias significativas para estas variables y en cuanto al estrés tampoco halló diferencias significativas. Si asumimos la hipótesis de la relación directa entre el estrés y el desempeño laboral puede deducirse que tampoco se presentarán diferencias en función de la edad para el desempeño laboral. En resumen, la edad no sería un factor que influya sobre las puntuaciones de los riesgos psicosociales ni en el desempeño laboral, un trabajador de cualquier edad está igualmente expuesto a los riesgos psicosociales, así como mantiene su desempeño laboral a lo largo de los años. Pero debe indicarse que estas últimas hipótesis deben profundizarse y verificarse su existencia en otros grupos, identificando variables intervinientes que podrían mediar en la existencia de diferencias.

A modo de síntesis, se ha encontrado una relación moderada, inversa y significativa entre las variables estudiadas, los niveles de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral presentaron puntuaciones principalmente medias y no se hallaron diferencias significativas en función del sexo y la edad para ninguna de las variables.



Conclusiones

Primera. Se confirma la hipótesis de investigación dándose una correlación negativa, a mayor riesgo psicosocial, menor desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

Segunda. La dimensión que más destaco en el Riesgo Psicosocial fue la de las Compensaciones, seguidas de las Exigencias Psicológicas y el Apoyo Social; todas correspondientes a un nivel de riesgo medio. Mientras que las dimensiones Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades corresponden a un nivel de Riesgo Alto.

Tercera. En la variable de desempeño laboral se encontró que el nivel que más predominó fue el nivel medio en los trabajadores.

Cuarta. No se encontraron diferencias significativas entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en relación a la edad y sexo de los participantes en el estudio.

Sugerencias

Primera. Que el área de Recursos Humanos realice evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, considerando la segmentación por edad y sexo, con el fin de prevenir efectos negativos en la salud mental, emocional y física de los trabajadores.

Segunda. Que los directivos promuevan estilos de liderazgo participativo y de apoyo, fortaleciendo el clima organizacional y contribuyendo a la mejora del desempeño laboral.

Tercera. Que Recursos Humanos organice talleres de capacitación en manejo del estrés, habilidades sociales y desarrollo de competencias, para optimizar el desempeño y bienestar de los trabajadores.

Cuarta. Que la empresa implemente sistemas de comunicación interna más eficientes, asegurando la claridad, fluidez y retroalimentación oportuna entre trabajadores y jefaturas.

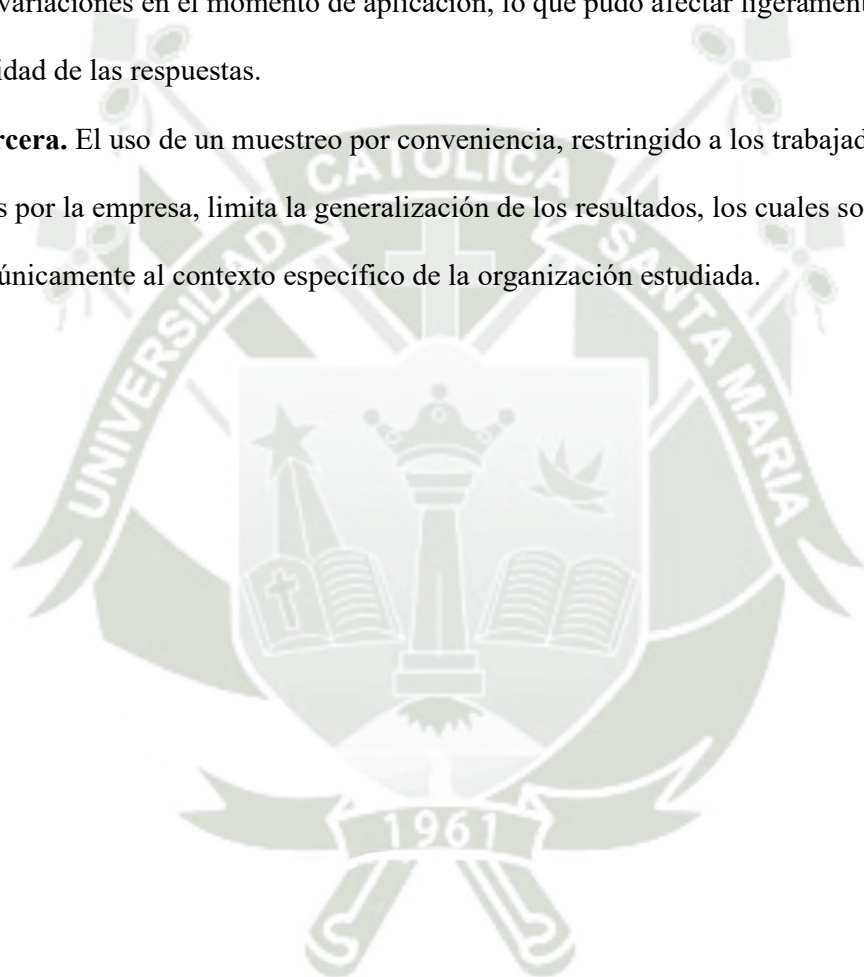
Quinta. Que la empresa participe en futuras investigaciones comparativas con organizaciones de otros sectores, con el objetivo de ampliar el conocimiento sobre la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral, contribuyendo a la validez externa de los resultados.

Limitaciones

Primera. Aunque la aplicación fue completa, algunos trabajadores mostraron diferencias en el nivel de comprensión o interpretación de los ítems, lo que podría haber generado variaciones en la precisión de las respuestas.

Segundo. La dispersión geográfica y los distintos horarios de los trabajadores generaron variaciones en el momento de aplicación, lo que pudo afectar ligeramente la homogeneidad de las respuestas.

Tercera. El uso de un muestreo por conveniencia, restringido a los trabajadores autorizados por la empresa, limita la generalización de los resultados, los cuales son aplicables únicamente al contexto específico de la organización estudiada.



Referencias

- Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160(1), 1-4.
https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Balarezo, G. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en operarios de una empresa logística del distrito de Bellavista*. (Tesis de grado: Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42567/Balarezo_IGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, L. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores de transporte de carga de cuatro empresas de la ciudad de Arequipa*. (Tesis de grado: Universidad Católica de Santa María). Repositorio Institucional:
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12292>
- Bravo, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén*. (Tesis de Grado: Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo_EMBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cantor, F., McDouall, J., Parra, A., Martin, L., Quesada, N., González, C. & Yomayusa, N. (2021). Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(3), 74-80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502021000300074&script=sci_abstract&tlng=es
- Carrera, M., & Pernía, K. (2010). *Correlación entre las competencias evaluadas en el Assessment Center Sociopsicodramático y el desempeño laboral*. (Tesis de grado:

Universidad Católica Andrés Bello) Repositorio Institucional.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9904.pdf>

Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones, evaluación del impacto organizacional*. Red Tercer Milenio.

https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_d_el_capital_humano_en_las_org.pdf

Chávez, D. (2022). *Estrés y desempeño laboral individual en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo-Puno en tiempos de COVID-19*. (Tesis de grado: Universidad Nacional del Altiplano). Repositorio Institucional.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/17874>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.

Delgado, M. (2022). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital De Chancay - Lima 2022. (Tesis de Grado: Universidad Norbert Wiener). Repositorio Institucional:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6828?show=full>

Díaz, X., & Mauro, A. (2012). Riesgos psicosociales y salud mental de trabajadores y trabajadoras del sector salud en Chile. En Organización Panamericana de la Salud, *Personas que cuidan Personas: Dimensión Humana y trabajo en salud*. (pp: 146164).

<https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/07/Personas-que-cuidanpersonas-2013-1-3.pdf>

Charria, O., Víctor, H., Sarsosa, P., Kewy, V. y Arenas, O. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29 (4), 380-391. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Campoverde, T. y Muñoz, K. (2022) Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 22 (36) 110-112.

<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/544/666>

Crespo, C. (2021) Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa PAMBAFLOR S.A (Tesis de Grado: Universidad Técnica de Ambato).

Repositorio Institucional:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.: McGraw-hill

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México DF: Mc Graw Hill.

Cumpén, A. (2023). Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes. (Tesis de grado: Universidad Peruana los Andes) Repositorio Institucional:

<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1728?articlesBySimilarityPage=4>

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación

Duran, R. (2022) Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima – Perú. (Tesis de Grado: Universidad César Vallejo).

Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99212>

Fonseca, M., Solano, K. y Barragán, F. (2022) Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, en Bogotá. (Tesis de Grado: Universidad Técnica de Ambato). Repositorio Institucional:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2975/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: Editorial Club Universitario.

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003

Herrera, C., & León, D. (2017). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera*. (Tesis de grado: Universidad Católica San Pablo). Repositorio Institucional. https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA_MACEDO_CAR_INF.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2020). *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas*. Madrid: INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%BLas+empresas.pdf>

Jiménez, B. & León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, (1), 4-50.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5312/CHAVEZ_PD.pdf?jsessionid=AF81E2DCC7BEDF277586A08AE07EC10D?sequence=1

- Lanos, M. y Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil ECA. *Sinergia*, 13(1) 35-57. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588569800003/588569800003.pdf>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
- Ministerio de Salud. (2020). Cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto de COVID-19. Lima: MINSA. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Moreno, B. y Carmen, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Editorial de la Universidad Autónoma de Madrid
- Oseda, G. y Gutiérrez, S. (2021). Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 94-107. http://www.scielo.org.bo/sciELO.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642021000100094
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. <https://www.ilo.org/es/publications/la-organizacion-del-trabajo-y-los-riesgos-psicosociales-una-mirada-de>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) Riesgos Psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020) Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Organización Mundial de la Salud (2022) La Salud Mental en el Trabajo.
https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwpZWzBhC0ARIsACvjWRMGcws1fibTznF496PWhg-MGdx2W8kLjDxgpkd4ymQJQnpq4XmUGXgaAiLSEALw_wcB

Organización Mundial de la Salud (2022). Sensibilización sobre el acoso psicológico.

Organización Mundial de la Salud (2024) Riesgos psicosociales y salud mental.
<https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>

Organización Panamericana de la Salud (2024). Prevención de la Violencia.

<https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>

Pacori, Z, Pachari, B. & Quispe, N. (2020). *Estrés y desempeño laboral entiempos de emergencia sanitaria por COVID-19*. (Tesis de grado: Universidad Peruana Unión).

Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3707>

Palmar, R., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17 (39), 166-168.

<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*.

(Tesis de maestría: Universidad de Medellín). Repositorio Institucional.

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Ruiz, C. & Gallego, A. (2022). Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia. *Fisioterapia*, 45 (1), 4-12.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0211563822000025>
- Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2014). Una mirada más positiva a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1),22-30. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2318.pdf>
- Siegrist, J., y Li, J. (2016). Asociaciones de los componentes extrínsecos e intrínsecos del estrés laboral con la salud: una revisión sistemática de la evidencia sobre el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(4), 432. <https://www.mdpi.com/1660-4601/13/4/432>
- Soliz, R. (2022) El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7 (20) 71-81.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200071
- Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional: investigación y práctica*. México: Manual Moderno
- Torres, C., Alemany, I., Lorenzo, M. & Mingorance, Á. (2021). Malestar Psicológico y Factores Psicosociales en el Contexto No Formal de Entrenadores de Baloncesto en Tiempos de Pandemia por COVID-19. *Revista internacional de investigación*

ambiental y salud pública, 18(16), 8722. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/16/8722>

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.

Viertiö, S., Kiviruusu, O., Piirtola, M., Kaprio, J., Korhonen, T., Marttunen, M., & Suvisaari, J. (2021). Factors contributing to psychological distress in the working population, with a special reference to gender difference. *BMC Public Health*, 21(1) 611. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33781240/>

Yactayo, V. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao*. (Tesis de grado: Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61489?show=full>

Yapias, G. (2021). Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempos COVID-19, Tarma (Tesis de maestría: Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56379/Yapias_BGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. . (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Anexos

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo: Edad: DNI:

Manifiesto que he entendido la información que se me ha presentado, que he hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto de investigación y que he recibido información suficiente sobre el contenido y desarrollo del mismo.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones y sin que esto repercuta en mis actividades personales y laborales.

Presto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación titulado: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19”.

He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos guardando la confidencialidad de los mismos.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados del proyecto.

Firma:

Fecha:

Anexo 2

Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Versión Breve. Uso como tamizaje (*screening*), capacitación o para empresas de menos de 25 trabajadores.

Versión SIN puntajes (permite la aplicación directa)

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones.

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

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Doble Presencia.

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

Anexo 3

Fiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario SUSESO/ISTAS21. Versión Breve,
realizado por Yactayo Valverde Carolina (2020)

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.661	20



Anexo 4

Validez por criterio de jueces del Cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale –

UWES17 realizado por Martín Bravo Espinoza (2021)

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, si está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad



Anexo 5

Fiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de IWPQ, realizado por Martín Bravo

Espinoza (2021)

$$\alpha = [k/(k-1)] (1 - \sum S2r/S2i)$$

$$\alpha = [16/(16-1)] (1 - 2.515/10.76)$$

$$\alpha = [16/(15)] (1 - 0.23373606)$$

$$\alpha = [1.06666667] (0.76626394)$$

$$\alpha = 0.82$$

