

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

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

Avaliação dos fatores de risco psicossocial e do seu impacto no desempenho profissional dos trabalhadores do Município de Yuracyacu

Abner Jesús García Castillo^{1(*)}, Emérida Noemí Meza Pérez², Betsabeth Teresa Padilla Macedo³

Recibido: 11/02/2025

Aceptado: 26/01/2025

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

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

(*) Autor de correspondencia

¹ Bachiller en Ingeniería Ambiental. Universidad Peruana Unión, abnergarcia98@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0001-2123-1081>

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

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

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

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

Keywords: Psychosocial risk factors; occupational performance; ISTAS21.

Resumo. - O objetivo desta pesquisa é avaliar a incidência dos fatores de risco psicossociais no desempenho laboral dos trabalhadores da Municipalidade Distrital de Yuracyacu. Utilizou-se uma versão curta e adaptada do questionário de fatores de risco psicossociais da Superintendência de Segurança Social e do Instituto Sindical de Trabalho, Ambiente e Saúde. Este questionário é composto por 20 itens e 5 dimensões. O desempenho laboral foi avaliado mediante um questionário de 21 itens, onde cada item possui 5 opções de resposta do tipo Likert. Em seguida, empregou-se o teste de normalidade de Shapiro-Wilk e o teste de correlação de Pearson para processar os dados estatísticos. Os resultados mostram que as dimensões dos fatores de risco psicossocial são altas, pois nas dimensões de trabalho ativo e desenvolvimento de habilidades, apoio social na empresa e qualidade de liderança e compensações, revelou-se que 100% dos trabalhadores apresentaram um nível de exposição psicossocial mais desfavorável para a saúde. Os níveis de desempenho laboral mostraram que 31% dos entrevistados têm um alto nível e 24% têm um baixo nível. Finalmente, os resultados estatísticos apresentaram uma correlação de -0,819, o que indica uma forte relação negativa entre os fatores de risco psicossociais e o desempenho laboral. Ou seja, quanto maior a presença de fatores de risco psicossociais, menor é o desempenho laboral.

Palavras-chave: Factores de risco psicossociais; desempenho profissional; ISTAS21.

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

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

En ese sentido, la OMS manifiesta que el trabajo es considerado como una actividad beneficiosa para la salud mental del ser humano, pero si dentro de esta actividad se presenta un ambiente laboral negativo, podría generar problemas de salud en los trabajadores y disminuir la productividad [4]. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, sostiene que el entorno laboral con atmósfera negativa podría generar estrés, ansiedad y depresión en niveles extremos [5]. Estos problemas de salud se pueden vincular directamente con los riesgos psicosociales afectando así el equilibrio y la salud mental de los colaboradores, lo cual favorece el desarrollo de enfermedades ocupacionales.

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

2. Metodología. -

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

2.2. Diseño muestral. -

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

Criterios de inclusión:

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

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que recién inician sus actividades en la Municipalidad Distrital de Yuracyacu.
- Experiencia menor a 1 año.
- Trabajadores contratados bajo modalidad de terceros.
- Trabajadores que no deseen participar en el estudio.

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

2.2.3. Unidad de análisis. - Un trabajador de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu que cumple con los criterios de inclusión.

2.3. Técnicas de recolección de datos. - Se utilizó como técnica un procedimiento conocido como encuesta, en donde la valoración de cada ítem fue medida teniendo en cuenta la escala de Likert. Tiene características de indagación, exploración y recolección de datos, considerando ítems que analizan de manera directa o indirecta a los individuos que

representan la unidad de análisis. Se llevaron a cabo dos cuestionarios que miden los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral.

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

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

Tabla I. Categorización de los riesgos psicosociales.

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

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

Tabla II. Desempeño laboral.

2.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información. – Luego de la recolección de datos, se realizó la evaluación estadística mediante el programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versión 25.

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

3. Resultado y Discusión. - De acuerdo con el procesamiento de datos, se obtuvieron los siguientes resultados:

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

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	CALIFICACIÓN	
Exigencias psicosociales	Verde	7
	Amarillo	9
	Rojo	13
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Verde	0
	Amarillo	0
	Rojo	29
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Verde	0
	Amarillo	0
	Rojo	29
Compensaciones	Verde	0
	Amarillo	0
	Rojo	29
Doble presencia	Verde	18
	Amarillo	9
	Rojo	2

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

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

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

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

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

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

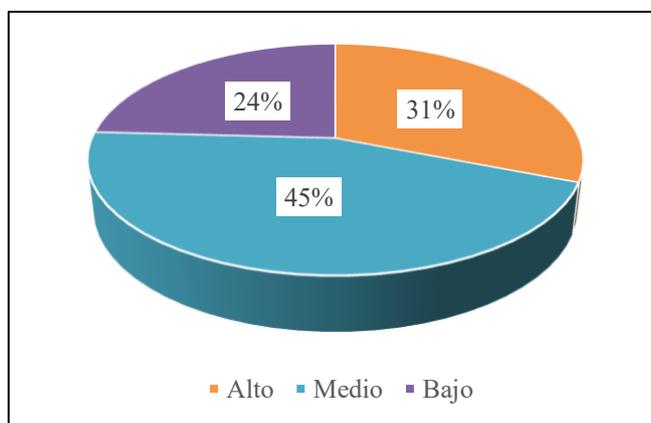


Figura 1. Nivel del desempeño laboral.

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

3.3 Resultado 3. - Identificación de la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu.

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

Tabla IV. Correlación de Pearson de las variables.

En la Tabla IV, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es de -0.819, el cual indica una relación negativa fuerte entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral. Esto significa que, a mayor presencia de

factores de riesgo psicosociales, menor es el desempeño laboral. Además, el valor de significancia bilateral es nulo ($p = 0.000$), lo cual sugiere que esta relación es estadísticamente significativa. Los resultados se asemejan a los obtenidos en los estudios de Aguilar y Lora, en donde se obtuvo una correlación de Spearman igual a -0.886 , comprobando así que cuando aumenta el factor de riesgo psicosocial, los niveles de desempeño laboral disminuyen [7].

3. Conclusiones. - Al realizar la investigación, se pudo comprobar que las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial se encuentran en un nivel alto, debido a que en tres dimensiones: trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones mostró que el 100% de los trabajadores presentaron un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud. En cuanto a la dimensión de exigencias psicosociales y doble presencia solo 7 y 18 trabajadores respectivamente, se encuentran un nivel de exposición psicosocial favorable para la salud.

Por otro lado, los niveles de desempeño laboral mostraron que el 31% de los trabajadores tienen un alto nivel y el 24% un bajo nivel. Estos resultados evidencian que solo el 31% de trabajadores realizan sus actividades de manera eficaz, eficiente y productiva.

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

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

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

Referencias

- [1] M. M. Díaz Orihuela, J. V. Chávez Sosa, L. V. Castillo Zamora, D. L. Marquez Arcce, J. D. Tantajulca Zuta y D. B. Santamaría Gutiérrez, «Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021,» *Revista Cuidarte*, vol. 14, nº 3, pp. 1-11, 2023.
- [2] W. d. J. González García y R. Vilchez Pirela, «Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales,» *Pensamiento y Gestión*, nº 51, pp. 1-21, 2021.
- [3] E. Bohórquez, M. Pérez, W. Caiche y A. Benavides Rodríguez, «La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización,» *Universidad y Sociedad*, vol. 12, nº 3, pp. 385-390, 2020.
- [4] OMS, «Salud mental: fortalecer nuestra respuesta,» Organización Mundial de la Salud, 17 junio 2022. [En línea]. Available: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAlJKuBhAdEiwAnZb7IbuXHsaChxa-IkxdEI-FudM-sYb_z6WILmH6ir6qoM5iYy7wXVH-ahoC6PYQAvD_BwE. [Último acceso: 10 Enero 2025].
- [5] OIT, «Nota informativa sectorial de la OIT,» Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020.
- [6] R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado y P. Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V, 2014.
- [7] A. Aguilar Velásquez y M. G. Lora Loza, «Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021,» *Universidad César Vallejo*, pp. 1-105, 2022.
- [8] R. L. Soliz Baldomar, «El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial,» *Trascender, contabilidad y gestión*, vol. 7, nº 20, pp. 71-78, 2022.
- [9] E. C. Quiroz Risco y D. A. Mamani Chullunquia, «Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo,2020» *Universidad Privada Antenor Orrego*, pp. 68, 2020.

Nota contribución de los autores:

1. Concepción y diseño del estudio
2. Adquisición de datos
3. Análisis de datos
4. Discusión de los resultados
5. Redacción del manuscrito
6. Aprobación de la versión final del manuscrito

AJGC ha contribuido en: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

ENMP ha contribuido en: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

BTPM ha contribuido en: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

Nota de aceptación: Este artículo fue aprobado por los editores de la revista Dr. Rafael Sotelo y Mag. Ing. Fernando A. Hernández Goberti.