

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Enfermería



*Una Institución Adventista*

**Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Enfermería

**Autor:**

David Bryan Santamaria Gutierrez  
Dajana Lyz Marquez Arcce  
Jhon David Tantajulca Zuta

**Asesor:**

Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Lima, abril 2022.

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Dra. Luz Victoria Castillo Zamora, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“FACTORES PSICOSOCIALES Y RENDIMIENTO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA, LIMA, 2021.”** constituye la memoria que presenta los estudiantes, David Bryan Santamaria Gutierrez, Dajana Lyz Marquez Arcce y Jhon David Tantajulca Zuta, para obtener el Grado Académico de Licenciado en Enfermería, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

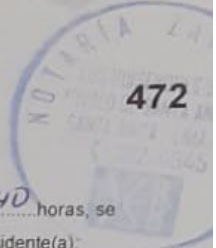
Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de Abril del año 2022.



---

Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

DNI: 09225370



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Naña, Villa Unión, a 15 05 día(s) del mes de abril del año 2022 siendo las 11:40 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. María Magdalena Díaz Ortuño el (la) secretario(a): HSc Mayra Luz Salazar Aguirre y los demás miembros: Mg. William De Brba y el (la) asesor(a) Dra. Luz Victoria

Castillo Laura con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima 2021".

- del(los) bachiller(es): a) Dayana Liz Marquez Arce b) Shon David Tautajulca Luta c) David Bryan Santamaria Gutierrez

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Enfermería

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Dayana Liz Marquez Arce

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

Bachiller (b): Shon David Tautajulca Luta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

Bachiller (c): David Bryan Santamaria Gutierrez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

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

Presidentes/a, Asesor/a, Bachiller (a), Miembro, Bachiller (b), Miembro, Bachiller (c), Secretario/a

## **Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021.**

Psychosocial factors and work performance in employees of a private educational institution, Lima.

Factores psicossociais e desempenho no trabalho em funcionários de uma instituição de ensino privada, Lima.

**ID Castillo Zamora Luz Victoria <sup>(1)</sup>, ID Marquez Arcce Dajana Lyz <sup>(2)</sup>, ID Santamaría Gutiérrez David Bryan <sup>(3)</sup>, ID Tantajulca Zuta Jhon David <sup>(4)</sup>, ID Chávez Sosa Janett Virginia <sup>(5)</sup>**

1. Enfermera docente de la Universidad Peruana Unión. Perú Lima, viky@upeu.edu.pe (<https://orcid.org/0000-0001-7306-0248>).
2. Enfermera administrativa en Clínica Virgen de las Mercedes. Perú Lima, (<https://orcid.org/0000-0002-5482-3681>).
3. Enfermero administrativo en Clínica Good Hope. Perú Lima, davidsantamaria@upeu.edu.pe (<https://orcid.org/0000-0002-2984-2426>).
4. Enfermero administrativo particular. Perú Lima, jhontantajulca@upeu.edu.pe (<https://orcid.org/0000-0002-4372-6691>).
5. Enfermera docente de la Universidad Peruana Unión. Perú Lima, viki16@upeu.edu.pe (<https://orcid.org/0000-0002-5640-5707>).

### **Resumen:**

**Introducción:** La actividad laboral de las personas siempre ha transformado al mundo, sin embargo, ha generado muchos riesgos y enfermedades. Asimismo, el trabajo ha sido afectado por la globalización, la tecnología y la crisis sanitaria por la COVID-19. Generando, transformaciones en las estructuras del empleo y en las condiciones del trabajo, tornándose más exigente en el área laboral, estas condiciones han predisuesto factores psicosociales negativos que amenaza la salud; ocasionando enfermedades y accidentes laborales, y como consecuencia un deficiente rendimiento laboral. **Objetivo:** Determinar la relación entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada de Lima. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y de tipo correlacional. En el estudio participaron 120 colaboradores de la institución en estudio, seleccionado

mediante el muestreo no probabilístico, considerando los criterios de inclusión y exclusión; como instrumento se aplicó 2 cuestionarios digital compartidos a través del correo electrónico y como técnica fue la encuesta. **Resultados:** del total de los encuestados, el 52,5% manifestaron tener una buena percepción de los factores psicosociales; sin embargo, se obtuvo una mala percepción en las dimensiones exigencia laboral con el 63,3% y satisfacción con la remuneración del rendimiento con el 52,5%; con relación a la variable rendimiento laboral, el 75,0% lo demostró con una calificación de un nivel alto. **Conclusión:** Existe relación directa y relevante entre las variables factores psicosociales y rendimiento laboral, con un p – valor <0,05, según Chi<sup>2</sup> de Rho de Spearman.

**Palabras claves:** factores psicosociales, rendimiento laboral, colaboradores

**Abstrac:**

**Introduction:** The work activity of people has always transformed the world; however, it has generated many risks and diseases. Likewise, work has been impacted by the phenomenon of globalization, technology and the health crisis caused by COVID-19. Generating transformations in employment structures and working conditions, becoming more demanding in the workplace, these conditions have predisposed negative psychosocial factors that threaten health; causing occupational diseases and accidents, and therefore low work performance. **Objective:** To determine the relationship between psychosocial factors and job performance in a private educational institution in Lima. **Methodology:** Quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational type. 120 collaborators from the institution under study participated in the study, selected through non-probabilistic sampling, considering the inclusion and exclusion criteria; 2 digital questionnaires shared through email were applied as an instrument and the survey was used as a technique. **Results:** of the total number of respondents, 52.5% stated that they had a good perception of psychosocial factors; however, a poor perception was obtained in the dimensions work requirement with 63.3% and satisfaction with performance remuneration with 52.5%; Regarding the work performance variable, 75.0% demonstrated it with a high-level rating. **Conclusion:** There is a direct and significant relationship between the variable's psychosocial factors and work performance, with a p - value <0.05, according to Chi<sup>2</sup> of Spearman's Rho.

**Keywords:** psychosocial factors, work performance, collaborators.

## **INTRODUCCIÓN**

La actividad laboral de las personas siempre ha transformado al mundo, sin embargo, ha generado muchos riesgos y enfermedades correspondientes al trabajo. Asimismo, en lo largo de los años el universo laboral ha sido afectado por la globalización, el desarrollo de tecnologías y la crisis sanitaria ocasionado por el virus COVID-19. De manera que, se produjeron diversos cambios en las empresas o instituciones, así como transformaciones en las estructuras del empleo, selección del personal y en las condiciones del trabajo, tornándose aún más exigente en el área laboral, estas condiciones laborales han predispuesto factores psicosociales considerándose una amenaza para la salud, ocasionando enfermedades y accidentes laborales (1).

Cada año aproximadamente 2.78 millones de trabajadores fallecen por enfermedades relacionadas al trabajo y accidentes institucionales, siendo el 86.3% enfermedades de causa laboral y el 13.7% accidentes mortales. Dándonos un total de 7500 muertes por día (2). Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que las enfermedades y los accidentes ocupacionales generan un costo directo o indirecto del 4% al PBI (producto bruto interno) siendo 2.8 billones de dólares aproximadamente, cifra que podría elevarse un 6% en ciertos países (3). De igual manera, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo reportó que en el Perú hubo 34.800 accidentes y 241 muertes en el 2019 (4).

Las nuevas formas de trabajo han adquirido nuevos riesgos y enfermedades laborales. Estas “nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza”. Es por ello, que varios trabajadores se ven sujetos a diversas exigencias las cuales en muchas ocasiones perjudican su salud, vida personal y laboral de manera inapropiada y deficiente (5). Un estudio realizado en 35 países por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo – AEST (2017), resultó que un 43% de los encuestados reportaron tener problemas de salud y un 15% de ellos presentan ansiedad; así casi todos los problemas de salud se relacionan directamente con los factores psicosociales negativos como el entorno físico y social y, a la intensidad de trabajo (6). Del mismo modo, estudio en Argentina, por la Superintendencia de

Seguridad Social, menciona que 44% de empleados tienen tendencia a factores psicosociales de riesgo en el trabajo (7).

Por consiguiente, es muy importante considerar la salud ocupacional del trabajador, siendo indispensable la garantía de la seguridad y salud al momento de tratar las consecuencias de la pandemia por COVID-19. Sin embargo, la modalidad y condiciones de trabajo cambiaron de manera considerable, arrastrando nuevos desafíos psicosociales para la mejora y bienestar de los trabajadores (8). Asimismo, según el INEI, menciona que en el Perú el empleo formal representa un 27,4% del empleo total, mientras que el empleo informal se considera el 72,6% de los trabajadores, considerándose de mayor riesgo laboral, falta de seguridad y exposición a personas vulnerables (9). En consecuencia, las nuevas formas de trabajo han adquirido nuevos riesgos y enfermedades laborales. Estas “nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza” las cuales en varias ocasiones dañan su vida privada, su salud y su vida laboral de manera inapropiada y deficiente (10).

Organización internacional del trabajo (OIT) precisa que “un trabajo adecuado justo, brinda bienestar y salud, pero un trabajo sobrecargado y con un ambiente negativo, puede llegar a perjudicar a la persona dañando su salud, incrementando la posibilidad de que ocurran accidentes dentro o fuera de la organización afectando el rendimiento y el ambiente de trabajo en general” (11). Asimismo, la teoría propuesta por Nola Pender que explica brevemente, que, para tener bienestar es necesario comprender el comportamiento del individuo con fines a la salud, y además orientadas a ocasionar conductas saludables (12).

El presente artículo proporciona la pauta para que su aplicación se replique en otras instituciones similares, dando a conocer que tipos de riesgos psicosociales existen en una institución y en sus trabajadores, para tomar las medidas necesarias. Así el interés de efectuar el estudio, es el relacionar los factores psicosociales que están presentes y de qué manera afecta en el rendimiento laboral de los colaboradores, para así brindar una visión integral del personal y a la vez mantener a la vanguardia aquello que afecta la salud laboral. Del mismo modo, los factores psicosociales provocados por el COVID-19, estrés laboral, accidentes laborales, entorno laboral, etc., afectan el rendimiento de los colaboradores en la práctica que ello realizan; por el cual se hace la formulación del

problema ¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021?

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Tipo de estudio**

La investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, ya que no hubo manipulación de las variables; tipo y nivel correlacional, porque se describió la relación entre las variables (13).

### **Población y muestra:**

La población para el presente estudio, fue de 120 colaboradores de una institución educativa privada de Lima. La selección de muestra se efectuó mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia de tipo censal; por lo que participaron el 100% de la población, considerando los criterios de inclusión y exclusión.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Se empleó dos cuestionarios denominados “Cuestionario de Factores psicosociales en el trabajo” para la variable “A” y el “cuestionario de rendimiento laboral individual” para la variable “B” para recolección de datos. Como técnica utilizada fue la encuesta online para ambas variables.

### **Cuestionario de Factores psicosociales en el trabajo**

Para la obtención de datos para la variable “A” se utilizó el Cuestionario de “Factores Psicosociales en el Trabajo”, elaborado por Noemí Silva Gutiérrez en el 2004 en México y validado en Perú por Pando, Varilla, Aranda y Elizalde en el 2016, con una confiabilidad del Alpha de Cronbach de 0,900 lo que indica una fiabilidad optima (14). El instrumento cuenta con 46 ítems con formato de respuesta tipo Likert que va desde Nunca (0), Casi Nunca (1), Algunas Veces (2), Casi Siempre (3) y Siempre (4). Dividido en 7 dimensiones: Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento (3 ítems), Carga de trabajo (5 ítems), Contenido y características de la tarea (7 ítems), Exigencias laborales (7 ítems), Interacción social y aspectos organizacionales (9 ítems), Condición del lugar de trabajo (con 9 ítems) y Papel laboral y desarrollo de la carrera (6 ítems).

### **Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual**



Para la variable “B”, fue utilizado “El cuestionario de Rendimiento Laboral Individual” el cual fue creado por Koopmans y colaboradores (2013) en Holanda. Validado en Argentina por Gabini y Salessi en 2016 y traducido al español (15). Posteriormente, validado en el Perú por los investigadores, obteniendo un índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,69 y con un puntaje de V de Aiken de 0.81 de validez por juicio de expertos, por lo que el instrumento, muestra un índice de nivel de aceptable para su aplicación. El cuestionario con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, significando 0= nunca, 1 = casi nunca, 2 = algunas veces, 3 = casi siempre y 4 = siempre. Consta de 16 ítems dividido en 3 dimensiones: Comportamientos contraproducentes (5 ítems), Rendimiento en la tarea (7 ítems) y Rendimiento en el contexto (4 ítems).

### **Procedimiento**

Para la realización de la investigación se presentó el estudio al comité de ética de la Facultad de Ciencias de la Salud (FCS) de la Universidad Peruana Unión (UPeU), brindándonos la autorización, contando también con la autorización de la institución privada para realizar la ejecución del estudio. Para la aplicación del instrumento se utilizó la herramienta virtual Google Forms, donde los participantes desarrollaron las encuestas respectivas, en un tiempo aproximado de 30 minutos; con previa aceptación del consentimiento informado.

Los datos recolectados fueron procesados mediante el análisis estadístico del software STATISTIC y procesamiento estadístico, se presentan mediante la técnica de tablas de frecuencia simple y porcentaje. Para comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística del Chi<sup>2</sup> de Rho de Spearman previa prueba de normalidad, porque se consideró el valor numérico de las variables de la investigación para analizar el sentido de correlación entre los datos.

## **RESULTADOS**

**Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra**

Variables		n=120	%
Sexo	Femenino	62	51,7
	Masculino	58	48,3

Edad	Joven	36	30,0
	Adulto	84	70,0
Grado de instrucción	Secundaria completa	27	22,5
	Técnico/Universitario	93	77,5
Estado civil	Soltero/Viudo/Divorciado	49	40,8
	Casado	71	59,2
Lugar de procedencia	Costa	48	40,0
	Sierra	42	35,0
	Selva	30	25,0
Área de trabajo	Docente	38	31,7
	Administrativo	37	30,8
	Servicios generales	45	37,5
Tiempo laborando en la institución	Menos de 1 año	34	28,3
	De 1 a 5 años	63	52,5
	Más de 5 años	23	19,2
¿Tiene hijos?	Sí	70	58,3
	No	50	41,7
¿Usted tiene o ha tenido COVID-19?	Sí	74	61,7
	No	46	38,3
¿Usted ha recibido la vacuna contra la COVID-19?	Sí	117	97,5
	No	3	2,5

En la tabla 1, según los factores sociodemográficos, se observa que del 100% de los encuestados, el 51,7% fueron mujeres y el 48,3% varones, siendo el 70% de una edad adulta y el 30% joven. Por otro lado, el 77,5% contaron con un grado de instrucción de técnico o universitario, el 59,2% manifestó estar casado, el 40% procedían de la región Costa y 58,3% tenían hijos. Con respecto al ámbito laboral, el 31,7% desempeñaban funciones docentes, el 52,5% llevaba laborando en la institución de 1 a 5 años, el 61,7%

ya se había contagiado de COVID-19 y el 97,5% ya se habían vacunado contra el COVID-19.

**Tabla 2. Análisis Descriptivo de las Variables de Estudio**

Variables	Malo		Buena	
	n	%	n	%
Factores Psicosociales	57	47,5	63	52,5
Condición del lugar de trabajo	39	32,5	81	67,5
Carga de trabajo	35	29,2	85	70,8
Contenido y características de la tarea	24	20,0	96	80,0
Exigencias laborales	76	63,3	44	36,7
Papel laboral y desarrollo de la carrera	41	34,2	79	65,8
Interacción social y aspectos organizacionales	27	22,5	93	77,5
Satisfacción con la remuneración del rendimiento	63	52,5	57	47,5
		Alto	Bajo	
Rendimiento laboral	90	75,0	30	25,0
Rendimiento en la tarea	119	99,2	1	,8
Comportamientos contraproducentes	19	15,8	101	84,2
Rendimiento en el contexto	87	72,5	33	27,5

El estudio descriptivo de las variables tabla 2, se encontró que, el 52,5% de los encuestados presentan una buena percepción de los factores psicosociales, al igual que sus dimensiones: condición del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, papel laboral y desarrollo de la carrera, e Interacción social y aspectos organizacionales, en el 67,5%, 70,8 %, 80 %, 65,8% y 77,5%, respectivamente. Sin embargo, se obtuvo una mala percepción en las dimensiones

exigencia laboral con el 63,3% y satisfacción con la remuneración del rendimiento con el 52,5%. Con relación a la variable rendimiento laboral, el 75% la calificó como alta, del mismo modo que en las dimensiones rendimiento de tarea con un 99,2% y rendimiento de contexto con un 72,5%. Por el contrario, la dimensión comportamientos contraproducentes obtuvo una baja puntuación en el 84,2%.

**Tabla 3. Análisis Bivariado del Rendimiento Laboral de los Colaboradores de una Institución Educativa Privada, Lima 2021.**

Variables		Rendimiento laboral				p-valor
		Alto		Bajo		
		n	%	n	%	
Sexo	Femenino	52	57,8%	10	33,3%	0,020
	Masculino	38	42,2%	20	66,7%	
Edad	Joven	24	26,7%	12	40,0%	0,168
	Adulto	66	73,3%	18	60,0%	
Grado de instrucción	Secundaria completa	20	22,2%	7	23,3%	0,900
	Técnico/Universitario	70	77,8%	23	76,7%	
Estado civil	Soltero/Viudo/Divorciado	37	41,1%	12	40,0%	0,915
	Casado	53	58,9%	18	60,0%	
Lugar de procedencia	Costa	37	41,1%	11	36,7%	0,762
	Sierra	32	35,6%	10	33,3%	
	Selva	21	23,3%	9	30,0%	
Área de trabajo	Docente	31	34,4%	7	23,3%	0,410
	Administrativo	28	31,1%	9	30,0%	
	Servicios generales	31	34,4%	14	46,7%	
Tiempo laborando en la institución	Menos de 1 año	26	28,9%	8	26,7%	0,261
	De 1 a 5 años	44	48,9%	19	63,3%	
	Más de 5 años	20	22,2%	3	10,0%	

¿Tiene hijos?	Sí	52	57,8%	18	60,0%	0,831
	No	38	42,2%	12	40,0%	
¿Usted tiene o ha tenido COVID-19?	Sí	50	55,6%	24	80,0%	0,017
	No	40	44,4%	6	20,0%	
¿Usted ha recibido la vacuna contra la COVID-19?	Sí	88	97,8%	29	96,7%	0,736
	No	2	2,2%	1	3,3%	
Factores psicosociales	Alto	52	57,8%	5	16,7%	0,000
	Bajo	38	42,2%	25	83,3%	
Condición del lugar de trabajo	Alto	35	38,9%	4	13,3%	0,010
	Bajo	55	61,1%	26	86,7%	
Carga de trabajo	Alto	32	35,6%	3	10,0%	0,008
	Bajo	58	64,4%	27	90,0%	
Contenido y características de la tarea	Alto	22	24,4%	2	6,7%	0,035
	Bajo	68	75,6%	28	93,3%	
Exigencias laborales	Alto	70	77,8%	6	20,0%	0,000
	Bajo	20	22,2%	24	80,0%	
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Alto	36	40,0%	5	16,7%	0,020
	Bajo	54	60,0%	25	83,3%	
Interacción social y aspectos organizacionales	Alto	25	27,8%	2	6,7%	0,016
	Bajo	65	72,2%	28	93,3%	
Satisfacción con la remuneración del	Alto	57	63,3%	6	20,0%	0,000

---

rendimiento

Bajo 33 36,7% 24 80,0%

En la tabla 3, los resultados en el análisis bivariado, se halló que los factores sexo, antecedente de COVID-19, factores psicosociales y sus dimensiones tuvieron relación con el rendimiento laboral de los colaboradores de una institución educativa privada, con un p-valor menor a 0,05. Sin embargo, la edad, el grado de instrucción, el estado civil, el lugar de procedencia, el área de trabajo, el tiempo laborando en la institución y la vacunación contra el COVID-19 no muestran relación con el rendimiento laboral, teniendo como resultado un p-valor mayor a 0,05.

**Tabla 4. Análisis Multivariado del Rendimiento Laboral de los Colaboradores de una Institución Educativa Privada, Lima 2021.**

Variables		OR	IC 95%		p-valor
			LS	LI	
Sexo	Femenino	1	(Referencia)		0,139
	Masculino	0,448	0,155	1,297	
¿Usted tiene o ha tenido COVID-19?	Sí	1	(Referencia)		0,662
	No	1,391	0,318	6,091	
Factores psicosociales	Alto	1	(Referencia)		0,397
	Bajo	3,503	0,193	63,733	
Condición del lugar de trabajo	Alto	1	(Referencia)		0,987
	Bajo	1,017	0,142	7,267	
Carga de trabajo	Alto	1	(Referencia)		0,443
	Bajo	2,061	0,325	13,077	
Contenido y características de la tarea	Alto	1	(Referencia)		0,865
	Bajo	1,234	0,109	13,976	
Exigencias laborales	Alto	1	(Referencia)		0,003

	Bajo	17,278	2,695	110,795	
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Alto	1	(Referencia)		0,108
	Bajo	0,100	0,006	1,652	
Interacción social y aspectos organizacionales	Alto	1	(Referencia)		0,673
	Bajo	1,587	0,185	13,602	
Satisfacción con la remuneración del rendimiento	Alto	1	(Referencia)		0,928
	Bajo	1,087	175	6,755	

En la tabla 4 el análisis multivariado, se encontró que sólo la dimensión exigencia laboral de los factores psicosociales estuvo asociado al rendimiento laboral (OR:17,278; IC 95%:2,695-110,795). Por lo tanto, los colaboradores que tuvieron una mala percepción de la exigencia laboral tuvieron 17 veces mayor probabilidad de presentar un alto rendimiento laboral.

#### **DISCUSIÓN:**

En la actualidad existen cambios que han predispuesto nuevos riesgos sobre la exposición a factores psicosociales perjudiciales en el ambiente laboral que pueden dañar la salud física y mental, al igual que la calidad de vida de una persona. En la investigación presente se descubrió que el 63,3% de los trabajadores con “exigencias laborales” tuvieron factores psicosociales malos o negativos, mientras que el 52,5% que tenía “satisfacción con la remuneración del rendimiento” presentaron factores psicosociales negativos (Tabla 2). Resultados semejantes se encontraron en un estudio hecho por Pando en México (14) del cual, un 58,7% tenían el factor psicosocial negativo con mayor predominio en las “exigencias laborales”. La literatura resalta que al identificar las incidencias de los factores psicosociales frente al rendimiento laboral, se observa que estos están relacionados entre sí, influyendo significativamente en el desempeño de los trabajadores (16). Por tanto, al identificar adecuadamente los factores psicosociales a tiempo en una institución laboral, donde aún no se han encontrado acontecimientos lamentables o consecuencias irremediables; es necesario presentar los riesgos laborales, su repercusión, y manifestar sugerencias para promocionar

apropiadamente la salud en el trabajo como táctica que conlleve enriquecer, aportar calidad y mejorar la salud pública y vida de la población en general, y llevar a cabo acciones positivas de especialistas capacitados en materiales de prevención (17). Además, al tener conocimiento los factores de psicosociales de alto riesgo (negativos) y de alta incidencia dentro del trabajo, contribuye a los niveles directos del crecimiento de una entidad. De igual forma, a los expertos en el área salud ocupacional y seguridad laboral, atribuye a planear y plantear estrategias o programas de prevención con finalidad de deshacer o minimizar aquellos factores psicosociales negativos presentes in situ en el área laboral (18).

De acuerdo, a lo anterior señalado en la investigación se descubrió que el 80% de los trabajadores que tienen o han tenido COVID-19 presentan bajo rendimiento laboral, mientras que un 55,6% si evidenciaba alto rendimiento laboral. Asimismo, el 83,3% de empleados que tenían factores psicosociales presentaba bajo rendimiento laboral (Tabla 3). Resultados similares se reportaron en Barcelona – España donde 65,1% presentaron bajo rendimiento laboral frente al contexto de la COVID-19 (19). En torno a esto, según Benítez (20) alega que la inestabilidad sanitaria por COVID – 19, origina grandes cambios en diferentes aspectos, de los cuales la adaptación a nuevas formas de trabajo, que suele incitar aumento en la carga laboral, familiar y mental. También, menciona que este factor psicosocial mantiene relación con el desempeño del trabajador, debido a que este escenario de la pandemia por la COVID-19, por intento de prevenir la disminución excesiva del rendimiento laboral, los trabajadores tengan que realizar sus labores, con exposición al virus, el miedo a la exposición, el estrés, ansiedad del confinamiento y la cuarentena; provocan que existe menos productividad laboral, por consiguiente, menos rendimiento laboral. Asimismo, los factores psicosociales negativos son una problemática que puede limitar el rendimiento laboral de los individuos, generando menos eficacia, productividad y abandono o deseos en el trabajo.

Otro resultado, con significancia que muestra el estudio, fue que el 77,8% de trabajadores tienen altas exigencias laborales de los factores psicosociales se asocian a un alto rendimiento laboral. El rendimiento laboral indica la productividad del personal en su puesto de trabajo, para lo cual, la organización busca buenos resultados a través de ella. La literatura (21) menciona que existen diferentes tipos de factores que predominan en el rendimiento laboral, una de ellas es la exigencia laboral o el deber y la



importancia que desempeña un empleado en su trabajo es primordial para realizar correctamente sus funciones, ejerciendo los conocimientos, habilidades y la experiencia suficiente para garantizar su permanencia en una institución. Asimismo, el implementar objetivos desarrollados en un lapso de tiempo provee al empleado cumplir con el reto.

## **CONCLUSIONES:**

El estudio concluye en que se determinó que si existe una relación directa y relevante entre las variables de la investigación; asimismo, los trabajadores de la institución privada en estudio, presentan factores psicosociales bueno para la salud, y también poseen alto rendimiento laboral. Sin embargo, debe considerarse que el estudio fue predominantemente en una muestra femenina y en trabajadores de una institución privada.

### **Aspectos éticos**

El presente estudio se ejecutó luego de obtener la carta de autorización concerniente al comité de ética de la Facultad de Ciencias de la Salud (FCS) de la Universidad Peruana Unión (UPeU) y de la institución privada a intervenir. Con la finalidad de cumplir con el principio privacidad humana y respeto a la dignidad, los investigadores brindamos la información importante para la colaboración voluntaria de cada participante a estudiar, por medio de una estricta privacidad, anonimato y confidencialidad para el empleo de los datos adquiridos, con la intención de efectuar los objetivos planteados en el estudio. Asimismo, con el propósito de mantener los principios y un estricto marco ético, por medio de la cual, se elaboró un consentimiento informado para proteger la integridad y agilizar la libre respuesta del participante. Por consiguiente, queda garantizado el uso confidencial de la información obtenida en esta investigación.

### **Recomendaciones:**

- Si bien el 52,5% de los encuestados tuvieron una buena percepción de los factores psicosociales, se recomienda que la institución en estudio, enriquezca y mejore las condiciones laborales y factores psicosociales, fundamentalmente, las dimensiones exigencia laboral y satisfacción con la remuneración, elaborando estrategias (programas, talleres, capacitaciones, etc.), que implique el manejo para el mejoramiento en el rendimiento laboral.

- Realizar estudios que profundicen el análisis de las variables de estudio (factores psicosociales y rendimiento laboral) en el trabajo que afectan significativamente la salud y calidad de vida de los trabajadores.
- Identificar, analizar y evaluar las causas de los factores psicosociales que afectan el rendimiento laboral como parte de la política constitucional de la organización.
- Continuar con la línea de investigación para mejora de la ley laboral en favor de los trabajadores.

**Declaración de financiamiento y conflicto de interés:**

La investigación estuvo subvencionada por los ejecutores, quienes consideran y manifiestan optar no tener conflicto de interés durante el proceso de estudio.

**Correspondencia:**

David Bryan Santamaría Gutiérrez

Correo electrónico:

[davidsantamaria@upeu.edu.pe](mailto:davidsantamaria@upeu.edu.pe)

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Trabajo C de P de R del. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo [Internet]. EsSalud. 2015. Available from: [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio\\_2015.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm)
2. Cano C, Francia J. Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. Acta Medica Peru [Internet] [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1764/cap04.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/cap04.pdf). 2018;35(1):3–5. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172018000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100001)
3. ONU. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. Naciones Unidas [Internet]. 2019; Available from: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
4. INEI. La informalidad y la fuerza de trabajo [Internet]. 2019. 99–112 p. Available from: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1764/cap04.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/cap04.pdf)
5. Leka S, Wassenhove W, Jainista A. ¿Es posible la prevención de riesgos psicosociales? Deconstruyendo presunciones comunes. EL SEVIER [Internet]. 2015;71:61–7. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753514000836>
6. Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf).

7. Superintendencia de Seguridad Social. Factores de riesgo psicosocial en Argentina: Impacto a la salud Investigación y Prevención [Internet]. Seminario internacional salud y trabajo superintendencia de riesgos del trabajo. (2016). Available from: <http://slideflix.net/doc/538355/factores-de-riesgo-psicosocial-en-argentina>
8. Organización Internacional del Trabajo. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Gestión los riesgos Psicosoc Relac con el Trab durante la pandemia COVID-19 [Internet]. 2020;36. Available from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)
9. INEI. La informalidad y la fuerza de trabajo [Internet]. Perú; 2017. Available from: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1589/cap04.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/cap04.pdf)
10. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [Internet]. EU-OSHA. 2021. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los riesgos psicosociales se derivan,el agotamiento o la depresión.>
11. OIT. Riesgos psicosociales , estrés y violencia en el mundo del trabajo [Internet]. Vol. 8, Boletín Internacional de Investigación Sindical. 2016. 13–14 p. Available from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
12. Aristizábal G, MarleneBlanco D, Sánchez A, Ostiguín R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. Enfermería Univ [Internet]. 2011;8(4):16–23. Available from: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v8n4/v8n4a3.pdf>
13. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de investigación [Internet]. 5ta ed. Chacón JM, editor. Mexico: MC Graw Hill; 2016. 53 p. Available from: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
14. Pando M, Varillas W, Aranda C, Elizalde F. Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. Rev Investig UNMSMR [Internet]. 2016;77:4. Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/12649/11464>
15. Gabini S, Salessi S. Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. Rev Evaluar [Internet]. 2016;16(1):10–26. Available from: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
16. Ayala E. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ate – Agencia de Huaycan y su impacto interno, Lima, 2019. Repos la Univ Peru Unión [Internet]. 2019; Available from: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2512/Estefany\\_Trab](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2512/Estefany_Trab)

[ajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](#)

17. Escobedo C, Quiñones M. Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. 2020;138. Available from: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>
18. Tunquipa J. Identificación de factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa METCOM E.I.R.L. en el periodo del año 2019. Univ Cont [Internet]. 2020; Available from: <https://repositorio.continental.edu.p2394/8518e/handle/20.500.1>
19. Ruiz C, Gómez J. Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2021;24(1):6–11. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v24n1/1578-2549-aprl-24-01-6.pdf>
20. Benítez RM. Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. Estud Gerenciales [Internet]. 2021;37(159):167–77. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v37n159/0123-5923-eg-37-159-167.pdf>
21. Gutierrez M, Diaz- KM. Factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con dolor músculo esquelético en docentes universitarios. Univ y Salud [Internet]. 2021;23(3):329–36. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v23n3s1/2389-7066-reus-23-03-s1-329.pdf>