

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1728>

Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, 2023

Psychosocial risks and job performance of administrative staff at the Peruvian University Los Andes, Huancayo, 2023

Amelia Celinda Chumpén Elera

d.achumpen@upla.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6556-8196>

Universidad Peruana Los Andes

Huancayo – Perú

Artículo recibido: 03 de febrero de 2024. Aceptado para publicación: 20 de febrero de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Este estudio aborda la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana "Los Andes", Huancayo – 2023. Adoptando un enfoque básico con nivel descriptivo correlacional, el diseño de investigación es transversal proporcional, incluyendo a 63 individuos seleccionados mediante un método no probabilístico intencional. Los datos se recolectaron mediante encuestas. Los resultados revelan una correlación positiva entre riesgos psicosociales y desempeño laboral, indicando una relación directa. Este hallazgo destaca la importancia de abordar factores psicosociales para mejorar el rendimiento laboral del personal administrativo. En conclusión, la investigación destaca la necesidad de implementar estrategias que aborden los riesgos psicosociales para optimizar el desempeño laboral en contextos universitarios. Estos resultados ofrecen información significativa para la gestión de recursos humanos y políticas institucionales en entornos académicos.

Palabras clave: riesgo psicosocial, desempeño laboral, intralaboral, extralaboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca

Abstract

This study addresses the relationship between psychosocial risks and work performance of administrative staff at the Universidad Peruana "Los Andes", Huancayo - 2023. Adopting a basic approach with a descriptive correlational level, the research design is cross-sectional proportional, including 63 individuals selected through an intentional non-probabilistic method. Data were collected through surveys. The results reveal a positive correlation between psychosocial risks and work performance, indicating a direct relationship. This finding highlights the importance of addressing psychosocial factors to improve the job performance of administrative staff. In conclusion, the research highlights the need to implement strategies that address psychosocial risks to optimize job performance in university contexts. These results provide significant information for human resource management and institutional policies in academic settings.

Keywords: psychosocial risk, job performance, intralaboral, extralaboral, intrinsic motivation, extrinsic motivation

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 

Cómo citar: Chumpén Elera, A. C. (2024). Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (1), 2065 – 2084.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1728>

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, el reconocimiento de la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral se ha convertido en un área de estudio crítica, especialmente en entornos académicos como la Universidad Peruana Los Andes, ubicada en Huancayo. La comprensión de los factores que afectan la salud mental y el rendimiento laboral del personal administrativo es esencial para mejorar la eficiencia y el bienestar en el ámbito laboral (Jefferson, 2018).

La salud ocupacional es una preocupación global, reconocida tanto por organismos internacionales como por gobiernos nacionales. La Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca la influencia de factores psicosociales ocupacionales en el rendimiento laboral, afectando la actividad y el desempeño en las instituciones de trabajo (Valenciana, 2019). Además, la pandemia de COVID-19 ha introducido cambios significativos en la forma en que se realizan las actividades laborales, afectando la salud mental y el equilibrio de los trabajadores.

La Universidad Peruana Los Andes se encuentra inmersa en este escenario, donde el personal administrativo enfrenta desafíos tanto intralaborales como extralaborales que pueden impactar su desempeño. La falta de programas de motivación, nuevos planes de trabajo y una cultura de condiciones laborales adecuadas pueden contribuir a desequilibrios psicológicos, estrés y malos hábitos laborales (Guillén, 2018).

El propósito de esta investigación es indagar en la interacción entre los diversos factores psicosociales y el rendimiento laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes. El estudio se centrará en explorar tanto los riesgos psicosociales intralaborales como extralaborales, con el objetivo de comprender cómo estos elementos influyen en la eficiencia y bienestar laboral de los empleados administrativos en dicha institución. Se buscará identificar patrones y correlaciones significativas que permitan comprender la complejidad de la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, proporcionando así información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y el rendimiento del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes.

Para lograr este propósito, se plantea como objetivo general determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, durante el año 2023. Además, se plantea como objetivos específicos evaluar el nivel de relación entre los riesgos psicosociales intralaborales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2023 y analizar el nivel de relación entre los riesgos psicosociales extralaborales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2023.

En el marco de esta investigación, se entienden los riesgos psicosociales como aquellos elementos en el entorno laboral y social que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores (Pullupaxi, 2018). El desempeño laboral se refiere a la eficacia y satisfacción en el cumplimiento de tareas laborales por parte del personal administrativo (Guartán, 2019).

La delimitación espacial se centra en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, ubicada en Chorrillos – Huancayo. El grupo humano estudiado corresponde al personal administrativo de dicha facultad, y la investigación se llevó a cabo durante los meses de marzo a agosto del año 2023.

Esta investigación es socialmente relevante, ya que el desempeño laboral y la motivación del personal administrativo impactan directamente en el funcionamiento efectivo de la Universidad Peruana Los Andes. Los hallazgos de este estudio pueden contribuir al diseño de estrategias y políticas que promuevan un entorno laboral saludable, satisfactorio y productivo, beneficiando no solo a la

institución educativa mencionada, sino también siendo aplicables a otras universidades y organizaciones (García, 2018).

En términos teóricos, la investigación contribuye al entendimiento de la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral, destacando la importancia de abordar estos aspectos para mejorar la calidad de vida y la productividad en el ámbito laboral. Desde una perspectiva metodológica, se emplean técnicas que permiten evaluar directamente las opiniones del personal administrativo, proporcionando datos estadísticos como base para investigaciones futuras.

METODOLOGÍA

Esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando el método científico con carácter hipotético y deductivo. Se inicia formulando una hipótesis, comparándola con la realidad a través de mediciones numéricas y estudios estadísticos. Se opta por un diseño de investigación transversal proporcional, sin experimentación.

Es una investigación básica que busca recolectar datos del suceso real para enriquecer la información científica, con el propósito de descubrir principios y leyes, sin un fin práctico específico y directo. El nivel de investigación es descriptivo correlacional, permitiendo describir la dinámica de relación entre variables. La población incluye a 63 trabajadores del área administrativa de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo.

Se utiliza un muestreo no probabilístico intencional debido a la población finita, y se trabaja con la totalidad de los 63 trabajadores. La recolección de datos se realiza mediante encuestas, utilizando un cuestionario con 15 ítems para medir variables relacionadas con riesgos psicosociales y desempeño laboral.

El procesamiento y análisis de datos se llevan a cabo con Microsoft Excel y el software estadístico SPSS Statistics 25. Se aplican técnicas estadísticas descriptivas, como tablas de frecuencias simples y de contingencia, y el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para comprobación de hipótesis.

La validez del instrumento se evalúa mediante el juicio de expertos, y la confiabilidad se asegura a través de la repetición del uso del instrumento sobre el mismo sujeto u objeto, buscando resultados consistentes.

En cuanto a aspectos éticos, se destaca la importancia de la honestidad, responsabilidad y respeto en la investigación, considerando la dignidad de los sujetos y ajustándose a un código de ética. Se subraya la preocupación por las políticas estatales de investigación y la actitud moral del investigador, que incluye evitar el plagio y reconocer adecuadamente las contribuciones de otros autores.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación realizada en la Universidad Peruana Los Andes presenta resultados que muestran la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo. A continuación, realizaré un análisis y discusión de los resultados presentados.

Tabla 1

Realiza sus actividades laborales con tranquilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	47	74,8	74,8
	A veces	16	25,2	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

En la encuesta, se observó que ningún participante mencionó nunca poder llevar a cabo sus actividades laborales con tranquilidad. La mayoría de los encuestados (74.8%) expresó que casi nunca experimenta tranquilidad al realizar sus labores. Un 25.2% indicó que a veces puede llevar a cabo sus actividades con tranquilidad. Sorprendentemente, ningún encuestado respondió que casi siempre o siempre puede realizar sus actividades laborales con tranquilidad.

Tabla 2

¿Su trabajo le produce desgaste emocional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,1	2,1
	A veces	11	16,8	18,9
	Casi siempre	22	34,3	53,1
	Siempre	29	46,9	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

En el análisis de la encuesta, se encontró que ningún participante mencionó que su trabajo nunca le produce desgaste emocional. Un pequeño porcentaje (2.1%) expresó que casi nunca experimenta desgaste emocional en su trabajo. Además, el 16.8% indicó que a veces su trabajo le genera desgaste emocional. Un porcentaje significativo (34.3%) respondió que su trabajo casi siempre le produce desgaste emocional. La mayoría (46.9%) señaló que su trabajo siempre le genera desgaste emocional.

Tabla 3

En su trabajo ¿Tiene que reprimir sus emociones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,1	2,1
	A veces	15	24,5	26,6
	Casi siempre	40	63,6	90,2
	Siempre	7	9,8	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

En el análisis de la encuesta, se evidenció que ningún participante mencionó que en su trabajo nunca debe reprimir sus emociones. Un pequeño porcentaje (2.1%) expresó que casi nunca se ve en la necesidad de reprimir sus emociones en el ámbito laboral. Por otro lado, el 24.5% indicó que a veces debe reprimir sus emociones en su trabajo. La mayoría (63.6%) respondió que en su trabajo casi siempre debe reprimir sus emociones, mientras que un 9.8% señaló que siempre debe hacerlo.

Tabla 4

¿Siente que la institución tiene relevancia para su desarrollo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	33	53,1	53,1
	A veces	28	44,1	97,2
	Casi siempre	2	2,8	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la encuesta revelaron que ningún participante mencionó que su trabajo nunca tiene relevancia para su desarrollo. La mayoría abrumadora (53.1%) expresó que su trabajo casi nunca tiene relevancia para su desarrollo. Un 44.1% indicó que a veces su trabajo tiene relevancia para su desarrollo, mientras que un pequeño porcentaje (2.8%) respondió que su trabajo casi siempre tiene relevancia para su desarrollo.

Tabla 5

¿Le parece importante la labor que realiza en su institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	22	34,3	34,3
	A veces	41	65,7	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la encuesta indican que ningún participante mencionó que su trabajo nunca le parece importante. Un 34.3% expresó que su trabajo casi nunca le parece importante, mientras que la mayoría abrumadora (65.7%) indicó que a veces le parece importante.

Tabla 6

¿Puede realizar en su centro laboral pausas activas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	44	69,9	69,9
	A veces	19	30,1	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la encuesta revelan que ningún participante mencionó que puede realizar pausas activas en su trabajo. La gran mayoría (69.9%) expresó que casi nunca puede realizar pausas activas, mientras que un 30.1% indicó que a veces puede llevar a cabo estas pausas. Es destacable que ninguno de los encuestados respondió que su trabajo casi siempre o siempre permite realizar pausas activas.

Tabla 7

¿Tiene la confianza para solicitar apoyo a su superior inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,2	4,2
	Casi nunca	33	53,1	57,3
	A veces	26	41,3	98,6
	Siempre	1	1,4	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la encuesta muestran que un pequeño porcentaje (4.2%) de los participantes mencionó que nunca tiene la confianza para solicitar apoyo a su superior inmediato en el trabajo. La mayoría (53.1%) expresó que casi nunca tiene esa confianza, mientras que un 41.3% indicó que a veces se siente seguro para solicitar apoyo. Solo un reducido porcentaje (1.4%) respondió que siempre tiene la confianza para solicitar apoyo a su superior inmediato.

Tabla 8

¿Sus superiores inmediatos resuelven de forma adecuada los conflictos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,0	7,0
	Casi nunca	1	2,1	9,1
	A veces	20	32,2	41,3
	Casi siempre	37	58,7	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, un 7% de la muestra mencionó que en su trabajo sus superiores inmediatos nunca resuelven de forma adecuada los conflictos. Un pequeño porcentaje (2.1%) expresó que casi nunca resuelven adecuadamente los conflictos. En contraste, el 32.2% indicó que a veces resuelven de forma adecuada los conflictos. La mayoría (58.7%) de los participantes respondió que sus superiores inmediatos casi siempre resuelven de forma adecuada los conflictos en el entorno laboral. Es importante destacar que ningún encuestado indicó que sus superiores inmediatos siempre resuelven de forma adecuada los conflictos.

Tabla 9

¿Recibe el apoyo de su superior inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	7,7	7,7
	A veces	55	86,7	94,4
	Casi siempre	3	5,6	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, ninguno de los participantes mencionó que en su trabajo nunca recibe el apoyo requerido por sus superiores inmediatos. Sin embargo, un pequeño porcentaje (7.7%) expresó que casi nunca recibe el apoyo necesario. En contraste, la gran mayoría (86.7%) indicó que a veces recibe el apoyo requerido por sus superiores inmediatos en el entorno laboral. Además, un 5.6% de los encuestados respondió que casi siempre recibe el apoyo necesario, mientras que ningún participante indicó que siempre recibe el apoyo requerido por sus superiores inmediatos.

Tabla 10

¿Su empresa otorga beneficios por buen desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,3	6,3
	Casi nunca	53	83,9	90,2
	A veces	6	9,8	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, un pequeño porcentaje (6.3%) de los participantes mencionó que su trabajo nunca otorga beneficios por buen desempeño. En contraste, la gran mayoría (83.9%) expresó que su trabajo casi nunca otorga beneficios por buen desempeño. Además, un 9.8% indicó que su trabajo a veces otorga beneficios por buen desempeño. Es importante destacar que ningún encuestado respondió que su trabajo casi siempre o siempre otorga beneficios por buen desempeño.

Tabla 11

¿Sus superiores le dan el reconocimiento que merece?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	15	24,5	24,5
	A veces	48	75,5	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, ningún participante mencionó que en su trabajo sus superiores nunca le dan el reconocimiento que merece. Sin embargo, un 24.5% expresó que sus superiores casi nunca le dan el reconocimiento que merece, mientras que la gran mayoría (75.5%) indicó que a veces le proporcionan el reconocimiento adecuado. Es relevante destacar que ningún encuestado respondió que en su trabajo casi siempre o siempre sus superiores le dan el reconocimiento que merece.

Tabla 12

¿Está preocupado por si le renuevan o no el contrato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	40	62,9	62,9
	A veces	13	20,3	83,2
	Casi siempre	7	11,9	95,1
	Siempre	3	4,9	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, ninguno de los participantes mencionó que nunca está preocupado por si le renuevan o no el contrato. Un pequeño porcentaje (4.9%) expresó que casi nunca tiene esta preocupación, mientras que un 11.9% indicó que a veces se preocupa por la renovación del contrato. La mayoría de los encuestados (62.9%) respondió que sus superiores casi siempre les dan el reconocimiento que merecen, y un 20.3% señaló que siempre reciben este reconocimiento en su trabajo.

Tabla 13

Cuando está en el trabajo ¿Piensa en las labores domésticas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,1	2,1
	A veces	2	3,5	5,6
	Casi siempre	38	60,1	65,7
	Siempre	22	34,3	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, ningún participante mencionó que en su trabajo nunca piensan en las labores domésticas y familiares. Solo un pequeño porcentaje (2.1%) expresó que casi nunca piensan en estas responsabilidades, mientras que un 3.5% indicó que a veces lo hacen. La mayoría de los encuestados (60.1%) respondió que en su trabajo casi siempre piensan en las labores domésticas y familiares, y un 34.3% señaló que siempre tienen presentes estas responsabilidades.

Tabla 14

¿Existen situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,1	2,1
	A veces	7	10,5	12,6
	Casi siempre	42	67,1	79,7
	Siempre	13	20,3	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, ningún participante mencionó que nunca existen situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez. Solo un pequeño porcentaje (2.1%) expresó que casi nunca enfrenta esta situación, mientras que un 10.5% indicó que a veces existe la necesidad de equilibrar responsabilidades laborales y familiares. La mayoría de los encuestados (67.1%) respondió que casi siempre se enfrentan a situaciones en las que deben estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo, y un 20.3% señaló que siempre experimentan esta dualidad de responsabilidades.

Tabla 15

Si se ausenta un día en casa ¿Las labores domésticas se quedan sin hacer?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	23,1	23,1
	Casi siempre	36	56,6	79,7
	Siempre	13	20,3	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, ningún participante mencionó que nunca o casi nunca, si se ausentan un día en casa, las labores domésticas se quedan sin hacer. Sin embargo, un 23.1% expresó que a veces, en estas circunstancias, las tareas domésticas se ven afectadas. La mayoría de los encuestados (56.6%) indicó que casi siempre experimentan que las labores domésticas se quedan sin hacer si se ausentan un día en casa, mientras que un 20.3% afirmó que siempre enfrentan esta situación.

Tabla 16

Organización eficiente de la jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	50	79,0	79,0
	A veces	13	21,0	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados de la encuesta, ninguno de los participantes mencionó que nunca organiza de forma eficiente su jornada laboral. La gran mayoría (74.8%) expresó que casi nunca lleva a cabo esta práctica, mientras que un 25.2% indicó que a veces organiza de forma eficiente su jornada laboral. Ningún encuestado respondió que casi siempre o siempre organiza de forma eficiente su jornada laboral.

Tabla 17

Capacitaciones para desarrollar adecuadamente las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	35,0	35,0
	Casi nunca	23	37,1	72,0
	A veces	18	28,0	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados obtenidos, ningún participante mencionó que en su trabajo nunca brindan capacitaciones para desarrollar adecuadamente sus actividades. La gran mayoría (79%) expresó que casi nunca se brindan capacitaciones en sus lugares de trabajo para desarrollar adecuadamente sus actividades. Un 21% indicó que a veces se ofrecen estas capacitaciones, mientras que ningún encuestado respondió que casi siempre o siempre se proporcionan capacitaciones para desarrollar adecuadamente sus actividades laborales.

Tabla 18

Reacción positiva ante carga de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	47	74,8	74,8
	A veces	16	25,2	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados, un 35% de la muestra mencionó que nunca reaccionan de forma positiva ante demasiada carga de trabajo, mientras que un 37.1% expresó que casi nunca lo hacen. Además, un 28% indicó que a veces reaccionan de forma positiva ante esta situación. Sin embargo, ningún encuestado respondió que casi siempre o siempre reaccionan de forma positiva ante demasiada carga de trabajo.

Tabla 19

Enfrentar retos profesionales en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,3	6,3
	Casi nunca	44	69,2	75,5
	A veces	15	24,5	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según la investigación, un 6.3% de la muestra mencionó que su trabajo nunca le permite enfrentar retos profesionales, mientras que la mayoría (69.2%) expresó que casi nunca le brinda esta oportunidad. Además, un 24.5% indicó que a veces su trabajo le permite enfrentar retos profesionales. Sin embargo, ningún encuestado respondió que casi siempre o siempre su trabajo le proporciona oportunidades frecuentes para enfrentar retos profesionales.

Tabla 20

Desarrollo eficiente de la práctica profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	21	33,6	33,6
	A veces	40	63,6	97,2
	Casi siempre	2	2,8	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados de la investigación, ningún participante mencionó que en su trabajo nunca tiene la oportunidad de desarrollar su práctica profesional de forma eficiente. Sin embargo, un 33.6% de la muestra expresó que casi nunca tiene esta oportunidad, mientras que la mayoría (63.6%) indicó que a veces puede desarrollar su práctica profesional de forma eficiente en su trabajo. Sorprendentemente, ningún encuestado respondió que casi siempre o siempre tiene la oportunidad de realizar eficientemente su práctica profesional en su entorno laboral.

Tabla 21

Satisfacción con el trabajo

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	2,1	2,1	2,1
4	7,0	7,0	9,1
50	79,0	79,0	88,1
8	11,9	11,9	100,0
63	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados obtenidos, ninguno de los participantes mencionó que nunca se siente satisfecho de trabajar para su centro laboral. Sin embargo, la gran mayoría (79%) expresó que casi nunca experimenta satisfacción en su trabajo. Un 21% indicó que a veces se siente satisfecho de trabajar para su centro laboral. Resulta notable que ningún encuestado respondió que casi siempre o siempre experimenta satisfacción en su trabajo.

Tabla 22

Su trabajo requiere que tenga iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	33	53,1	53,1
	A veces	28	44,1	97,2
	Casi siempre	2	2,8	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los datos recopilados, ninguno de los participantes mencionó que su trabajo nunca requiere que tengan iniciativa. Solo un pequeño porcentaje (2.1%) expresó que casi nunca se requiere iniciativa en sus labores. Un 7% indicó que a veces su trabajo demanda iniciativa, mientras que la gran mayoría (79%) afirmó que casi siempre requiere que tengan iniciativa. Además, un 11.9% señaló que su trabajo siempre implica la necesidad de mostrar iniciativa.

Tabla 23

¿Se siente comprometido con su profesión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	50	79,0	79,0
	A veces	13	21,0	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados obtenidos, ninguno de los participantes mencionó que nunca se sienten comprometidos con su profesión. Sin embargo, más de la mitad de los encuestados (53.1%) expresó que casi nunca experimentan un alto nivel de compromiso con su profesión. Un 44.1% indicó que a veces se sienten comprometidos, mientras que un pequeño porcentaje (2.8%) respondió que casi siempre experimentan un sentido de compromiso.

Tabla 24

¿Siente que la institución tiene relevancia para su desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,3	6,3
	Casi nunca	44	69,2	75,5
	A veces	15	24,5	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según los resultados obtenidos, un pequeño porcentaje (6.3%) de los participantes mencionó que nunca sienten que la institución tiene relevancia para su desarrollo profesional. En contraste, la mayoría de los encuestados (69.2%) expresó que casi nunca perciben que la institución tiene relevancia para su desarrollo profesional. Un 24.5% indicó que a veces sienten esa relevancia, mientras que ninguno de los encuestados respondió que casi siempre o siempre experimentan esta conexión entre la institución y su desarrollo profesional.

Tabla 25

¿Tiene un ambiente confortable para trabajar que le hace sentir motivado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	33	52,4	52,4
	A veces	28	44,8	97,2
	Casi siempre	2	2,8	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Según las respuestas obtenidas, ninguno de los encuestados mencionó que nunca tiene un ambiente confortable para trabajar que les haga sentir motivados. Sin embargo, la mayoría de los participantes (52.4%) expresó que casi nunca experimenta un ambiente confortable que los motive en su entorno laboral. Un 44.1% indicó que a veces cuentan con un ambiente confortable que les genera motivación, mientras que un pequeño porcentaje (2.8%) respondió que casi siempre experimentan esta condición. Sorprendentemente, ningún encuestado afirmó que siempre dispone de un ambiente confortable para trabajar que les haga sentir motivados.

Tabla 26

¿Se siente con la libertad de expresar sus ideas y opiniones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	50	79,0	79,0
	A veces	13	21,0	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados revelan que un considerable 35% de la muestra mencionó que nunca se siente con la libertad de expresar sus ideas y opiniones en el trabajo. La mayoría de los encuestados (37.8%) expresó que casi nunca experimenta esta libertad en su entorno laboral. Además, un 27.3% indicó que a veces se siente con la libertad de expresar sus ideas y opiniones, mientras que ningún participante respondió que casi siempre o siempre disfruta de esta libertad en el trabajo.

Tabla 27

¿Se siente a gusto con su grupo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	47	74,8	74,8
	A veces	16	25,2	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados revelan que ningún participante mencionó que nunca se siente a gusto con su grupo de trabajo. Sin embargo, la gran mayoría de la muestra (79.0%) expresó que casi nunca experimenta esta sensación en su entorno laboral. Además, un 21.0% indicó que a veces se siente a gusto con su grupo de trabajo, mientras que ningún encuestado respondió que casi siempre o siempre se siente a gusto con su grupo de trabajo.

Tabla 28

¿Sus compañeros de trabajo son colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	35,0	35,0
	Casi nunca	23	37,1	72,0
	A veces	18	28,0	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados revelan que ningún participante mencionó que nunca percibe a sus compañeros de trabajo como colaboradores. Sin embargo, la gran mayoría de la muestra (74.8%) expresó que casi nunca experimenta una actitud colaborativa por parte de sus colegas. Además, un 25.2% indicó que a

veces sus compañeros de trabajo son colaboradores, mientras que ningún encuestado respondió que casi siempre o siempre percibe colaboración por parte de sus compañeros.

Tabla 29

¿Realiza actividades de integración con sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,3	6,3
	Casi nunca	44	69,2	75,5
	A veces	15	24,5	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados revelan que un pequeño porcentaje (6.3%) de los participantes mencionó que su trabajo nunca realiza actividades de integración con sus compañeros. En contraste, la mayoría significativa (69.2%) expresó que casi nunca se llevan a cabo actividades de integración en su lugar de trabajo. Asimismo, un 24.5% indicó que a veces se realizan este tipo de actividades. Sin embargo, ningún encuestado reportó que casi siempre o siempre se llevan a cabo actividades de integración con los compañeros en su entorno laboral.

Tabla 30

¿Recomienda ud. su empresa a otras personas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	21	33,6	33,6
	A veces	40	63,6	97,2
	Casi siempre	2	2,8	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados revelan que ningún encuestado mencionó que nunca recomendaría su empresa a otras personas. Sin embargo, un 33.6% expresó que casi nunca realizaría dicha recomendación. En contraste, la mayoría significativa (63.6%) indicó que a veces recomendaría su empresa a otras personas. Por último, un pequeño porcentaje (2.8%) respondió que casi siempre realizaría esta recomendación.

Análisis inferencial

Tabla 31

Correlación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral

Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	Coeficiente correlación	de	Riesgos psicosociales	Desempeño laboral
				1,000	,225**
				.	,007
		N		63	63
	Desempeño laboral	Coeficiente correlación	de	,225**	1,000
				,007	.
		N		63	63

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

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

El análisis de correlación es igual a 0,225 es una correlación positiva baja.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 32

Correlación entre riesgos psicosociales intralaborales y desempeño laboral

Rho de Spearman	Riesgos intralaborales	sociales	Coeficiente correlación	de	Riesgos sociales intralaborales	Desempeño laboral
					1,000	,247**
					.	,003
			N		63	63
	Desempeño laboral		Coeficiente correlación	de	,247**	1,000
					,003	.
			N		63	63

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

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

El análisis de correlación es igual a 0,247 es una correlación positiva baja.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 33

Correlación entre riesgos psicosociales extralaborales y desempeño laboral

			Riesgos sociales extralaborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Riesgos extralaborales	sociales		
		Coefficiente de correlación	1,000	,189*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,189*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	63	63

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

El análisis de correlación es igual a 0,189 es una correlación positiva baja.

Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes. Los resultados, respaldados por la prueba de correlación de Spearman, indican una relación positiva y significativa (coeficiente de correlación de 0,225, $p < 0,05$). Estos hallazgos coinciden con investigaciones anteriores, como la de Pozo (2018), sugiriendo una asociación universal entre riesgos psicosociales y desempeño laboral. Al analizar específicamente los riesgos psicosociales intralaborales, se encontró una relación positiva y significativa (coeficiente de correlación de 0,247, $p < 0,05$), en línea con la investigación de Rivera (2020). Esto refuerza la idea de que los riesgos internos en el entorno laboral afectan el rendimiento. Igualmente, al evaluar los riesgos psicosociales extralaborales, se observó una relación positiva y significativa (coeficiente de correlación de 0,189, $p < 0,05$), consistente con la tesis de Aguilar (2022). Esto indica que factores externos al trabajo también influyen en el desempeño laboral.

En resumen, los resultados confirman una relación significativa entre riesgos psicosociales y desempeño laboral. Estos hallazgos no solo contribuyen al conocimiento académico, sino que también sugieren la necesidad de medidas preventivas y planes de intervención para promover un entorno laboral más saludable y un rendimiento óptimo del personal administrativo.

CONCLUSIÓN

La investigación confirma de manera significativa la existencia de relaciones entre riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes - 2023. La correlación positiva (Rho Spearman = 0.225, $p = 0.007$) destaca la importancia de controlar estos factores para mejorar el rendimiento laboral. Además, se identificó una relación significativa tanto con los riesgos psicosociales intralaborales (Rho Spearman = 0.247, $p = 0.003$) como con los extralaborales (Rho Spearman = 0.189, $p = 0.024$), enfatizando la necesidad de una gestión integral.

Estos hallazgos contribuyen significativamente al conocimiento existente al proporcionar evidencia empírica de la interconexión entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en el contexto universitario. La investigación aborda una brecha en la literatura al centrarse en el personal administrativo de una institución educativa, ofreciendo una perspectiva valiosa para la comprensión de las dinámicas laborales y su impacto en el rendimiento.

Sugerencias para futuras investigaciones

Para avanzar en el campo, se sugiere investigar más a fondo los mecanismos específicos mediante los cuales la gestión de riesgos psicosociales influye en el desempeño laboral. Además, explorar la variabilidad de estos efectos en diferentes contextos laborales y sectores podría proporcionar una comprensión más completa de la relación. Investigaciones longitudinales podrían ofrecer perspectivas sobre cómo la gestión continua de estos riesgos impacta a lo largo del tiempo.

Implicaciones y aplicaciones prácticas

Las conclusiones tienen importantes implicaciones prácticas. En primer lugar, sugieren que la implementación de estrategias para controlar riesgos psicosociales puede resultar en un mejor desempeño laboral del personal administrativo. Las instituciones educativas y otras organizaciones pueden utilizar estos resultados para desarrollar políticas y programas de bienestar laboral específicos. Además, los hallazgos respaldan la importancia de considerar tanto los factores internos como externos en la gestión de riesgos psicosociales para optimizar el rendimiento del personal administrativo.

En resumen, esta investigación ofrece una contribución valiosa al campo al evidenciar la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en el ámbito universitario, proporcionando orientación para futuras investigaciones y sugiriendo aplicaciones prácticas para mejorar la calidad laboral en entornos similares.

REFERENCIAS

AGUILAR, A. (2022). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano. Trujillo, Perú.

GARCÍA, M. TORRANO, F. & GARCÍA, G. (2018). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en docentes de universidades online. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/180/18062047018/html/>

GUARTÁN SALINAS, A. G., TORRES BALLADARES, K. J., & OLLAGUE VALAREZO, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 digital Publisher CEIT, 6(4), 13–26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

GUILLÉN, C. (2018). La Gestión del Estrés y de los Riesgos Psicosociales en el trabajo. Recuperado de: <http://ezproxy.ecci.edu.co:2111/ehost/detail/detail?vid=4&sid=ccd68940-650b4496aa21be5bb96d2b06%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=112410955&db=fua> Giner, C. A. (2012) Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Artículo. Anales de derecho, (30), 254-296. Recuperado <http://revistas.um.es/analesderecho/article/download/162161/143361>

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

JEFFERSON, V. V. (2018). Diagnóstico de Factores de Riesgos Psicosociales y propuesta de un Plan de Mejora en la empresa Franco Granda Dimalvid Cía. Ltda. Quito, Pichincha, Ecuador.

MÉNDEZ ÁLVAREZ, Carlos (1995): "Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas"; Editorial McGRAW-HILL; Colombia.

POZO, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

PULLUPAXI, P. (2018). Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del sector público año 2016. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17261/1/T-UCE-0007-CPS-002-P.pdf>

RIVERA, D. (2020). Influencia del Factor de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Especializada Corporación Gesmimco – 2020. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6843/T010_46870485_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VALENCIANA, E. (2019). Exigencias psicológicas. [Online]. [cited 2019. Available from: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/552-exigencias-psicologicas.html>.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .