



## **Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial**

***María Teresa Torres López, MC***

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

***Dra. Martha Patricia Quintero Fuentes***

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

***Liliana Fuentes Rosas, MC***

Tecnológico Nacional de México campus Tierra Blanca, Veracruz, México

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

***Julieta Hernández Ramírez, MBA***

Tecnológico Nacional de México campus Escárcega, Campeche, México

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

[Doi: 10.19044/esipreprint.11.2022.p15](https://doi.org/10.19044/esipreprint.11.2022.p15)

Approved: 06 November 2022

Posted: 08 November 2022

Copyright 2022 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

*Cite As:*

López M.T.T., Fuentes M.P.Q., Rosas L.F. & Ramirez J.H. (2022). *Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial*. ESI Preprints.

<https://doi.org/10.19044/esipreprint.11.2022.p15>

### **Resumen**

Los riesgos psicosociales impactan negativamente el rendimiento laboral; el objetivo de este estudio es determinar la asociación del rendimiento laboral con los riesgos psicosociales en personal de una unidad de salud mental. El estudio es cuantitativo, no experimental, transversal, con alcance correlacional y comparativo. La muestra es de 104 colaboradores de la unidad de salud mental. El rendimiento laboral se evaluó con el cuestionario individual de rendimiento laboral auto percibido de Koopmans y el riesgo psicosocial se evaluó con el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS 2I versión corta. El coeficiente de correlación de Spearman indico que las dimensiones del riesgo psicosocial tienen una relación negativa o nula con el rendimiento laboral, excepto con la dimensión de comportamientos contraproducentes donde presenta una relación positiva; la prueba de U de Man Whitney mostró que no existe diferencia estadísticamente significativa entre rendimiento laboral y género. Se concluye que las demandas de la carga laboral del trabajo activo y

apoyo social deben monitorearse en el personal de salud, debido a que tienen mayor impacto en el rendimiento laboral. El género no influye en el rendimiento laboral, mostrando igualdad de desempeño entre hombres y mujeres.

---

**Palabras clave:** Rendimiento laboral, riesgo psicosocial, salud laboral

---

## **Job Performance of Mental Health Personnel Related to Psychosocial Risk**

*María Teresa Torres López, MC*

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

*Dra. Martha Patricia Quintero Fuentes*

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

*Liliana Fuentes Rosas, MC*

Tecnológico Nacional de México campus Tierra Blanca, Veracruz, México

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

*Julieta Hernández Ramírez, MBA*

Tecnológico Nacional de México campus Escárcega, Campeche, México

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

---

### **Abstract**

Psychosocial risks negatively impact job performance; The objective of this study is to determine the association of work performance with psychosocial risks in personnel of a mental health unit. The study is quantitative, non-experimental, and cross-sectional, with a correlational and comparative scope. The sample is 104 collaborators of the mental health unit. Job performance was assessed with the individual self-perceived Koopmans job performance questionnaire and psychosocial risk was assessed with the SUSESO/ISTAS 2I short version psychosocial risk assessment questionnaire at work. Spearman's correlation coefficient indicated that the dimensions of psychosocial risk have a negative or null relationship with job performance, except with the dimension of counterproductive behaviors where it has a positive relationship; the Man-Whitney U test showed that there is no statistically significant difference between job performance and gender. It concludes that the demands of the workload of active work and social support should be monitored by health personnel because they have a greater impact on work performance. Gender does not influence job performance, showing equal performance between men and women.

---

**Keywords:** Work performance, psychosocial risk, occupational health

## **Introducción**

El trabajo es parte de la evolución del ser humano, con el cual se obtiene los medios económicos para satisfacer necesidades y aportar a la subsistencia del hombre en un entorno social; proporcionando autonomía e individualidad (Freire, 2018). La organización internacional del trabajo y la organización mundial de la salud han estudiado los factores que influyen en la salud de los trabajadores, observando una relación con la economía y los distintos sectores productivos donde se desempeña; los servicios de atención médica son uno de los ámbitos más afectados por estos factores llamados riesgos psicosociales (García, 2015). Las instituciones de salud representan un gran reto en la generación de compromiso de los trabajadores con la organización y la población a la que asisten, se encuentran expuestos a múltiples situaciones que generan conductas adaptativas que merman el rendimiento laboral, desarrollando comportamientos poco empáticos hacia las necesidades de quienes demanda su atención (Viejo, 2013).

Para Chiavenato (como se citó en Burgos, 2018) el rendimiento laboral es el proceder del trabajador, considerado como el producto final de las actividades desempeñadas dentro de una empresa dirigido a lograr los objetivos establecidos y se conforma por características, cualidades, capacidades, habilidades y necesidades de cada individuo, las cuales al interactuar con el medio laboral impactan en las metas de la organización. Koopmans et al. (2015) definen el rendimiento laboral como los comportamientos o acciones de los individuos cuya relevancia impacta a los intereses de la organización, considerado como el logro de concretar las tareas y responsabilidades que corresponden a una actividad asignada, denominada también como trabajo desempeñado y directamente contribuyen al funcionamiento organizacional, relacionándose a los procesos que derivan en un producto o servicio que satisface necesidades a terceros.

El rendimiento laboral planteado como expectativas mínimas de productividad no es sinónimo de desempeño laboral, este último definido por Koopmans et al. (2015) como la capacidad y conocimientos para realizar una tarea, en otras palabras, son las capacidades o habilidades aunadas al conocimiento para desempeñarse en el puesto, sumándose a estas las condiciones estructurales y laborales que la empresa otorga. El rendimiento laboral ha sufrido cambios a la par de las modificaciones de los mercados laborales, derivado tanto de los cambios en la tecnología como las modificaciones en las necesidades de los individuos, por lo cual las empresas deben motivar un cambio en el clima laboral a partir de la evaluación del rendimiento laboral (Bohórquez, 2020).

El rendimiento laboral se conforma por tres dimensiones (Koopmans et al. 2015; Gabini 2016; Bautista, 2020) las cuales son rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto. El rendimiento en la tarea abarca el planeamiento y organización en el trabajo, la planeación y obtención de resultados, y eficiencia en la tarea; los comportamientos contraproducentes se refieren a todas las acciones del individuo realizadas intencionalmente para no concluir o llevar a cabo las actividades encomendadas impactando directamente en la organización. El rendimiento en el contexto se hace referencia a la capacidad de adaptación de la persona a su entorno laboral y el desarrollo de socialización.

La relación generada entre el ámbito laboral y el trabajador asociada a la evolución de las organizaciones a nivel mundial, han modificado las conductas de respuesta de los individuos a nivel fisiológico y psicológico ante situaciones generadoras de estrés; para Carrión (2018) estos cambios dan lugar a los factores psicosociales derivados de las interacciones del ambiente laboral, los objetivos de la organización, las necesidades y situaciones de vida en el empleado, generando los llamados riesgos psicosociales que impactan directamente en la productividad laboral. Durante la segunda década del siglo XX Moreno (2014) refiere un aumento en el interés de las condiciones laborales y de los riesgos secundarios por el desempeño de las mismas evidenciando las necesidades y situaciones que ponen en riesgo la salud del trabajador. Los riesgos psicosociales para Sureda (2020) son los asociados al diseño de los puestos, la gestión del desempeño laboral y al contexto social, y contexto ambiental, que al no limitarse tienen la capacidad de provocar daños psíquicos, físicos y sociales. Freire (2018) los define como factores que impactan de forma global a la estabilidad física y mental de los trabajadores que derivan en una enfermedad mental, llevando al aumento de los costos económicos en relación tiempo perdido/persona, llegando a impactar la productividad y el ambiente laboral.

Las alteraciones psicológicas y sociales derivadas del riesgo laboral alteran a la organización desde su planeación, productividad, desempeño y calidad, así como el entorno familiar; la percepción de los riesgos depende del área de trabajo, de las actividades, el sexo, la edad, la antigüedad laboral y de la capacidad de afrontamiento propio de cada individuo (Castro, 2022). Para Ramos et al. (2020), el bienestar psicológico impacta directamente en la salud física y mental de los trabajadores; su determinación abre puertas al futuro para lograr cambios importantes en la percepción del empleado y empleador en relación con la productividad y mejora en las relaciones interpersonales dentro del área laboral mejorando los estilos de vida y su calidad. Los riesgos laborales se encuentran asociados a las estructuras, la organización, y los contextos sociolaborales que modifican las percepciones del entorno y la forma de expresarse, representan alteraciones, físicas,

psicológicas y sociales secundarias a gestiones equívocas o deficientes por la fuente laboral o secundario a la doble presencia; Los riesgos psicosociales se reconocen actualmente como una prioridad de salud a nivel mundial. Sin embargo, existe resistencia para implementar cambios necesarios por las partes implicadas en ello (Sureda, 2020).

García (2015) establece que la exposición al entorno laboral por sí solo es un peligro constante y latente en la salud de los empleados, se estima que en las próximas décadas a la par del crecimiento económico de los países se aumente la exposición a los riesgos psicosociales, impactando directamente en trabajadores del área salud. El rendimiento laboral se considera proporcional a la adaptación del trabajador a su medio ocupacional, derivando en la investigación de los factores que intervienen en el ejercicio de las actividades asignadas tanto en forma positiva como negativa, permitiendo encontrar áreas de oportunidad para mejorar las condiciones del empleado que repercutan en la atención. Carrión (2022) conceptualiza al estrés secundario al desempeño de una actividad como un trastorno de adaptación secundario al desgaste psíquico que se traducen en alteraciones conductuales o somáticas que limitan la actividad.

El riesgo psicosocial se encuentra englobado en las dimensiones, exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo, compensaciones, doble presencia. Las exigencias psicológicas en el trabajo son derivadas de los procesos mentales y las demandas cualitativas y cuantitativas dentro de las áreas de trabajo, así como poder o no expresar sentimientos. El trabajo activo y el desarrollo de actividades, se derivan de las capacidades laborales y de toma de decisiones con relación al desempeño de actividades asignadas, aprendizaje y adaptación. La dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, la cual se encuentra relacionado con el rol desempeñado dentro de la organización, la percepción del líder, y la relación con sus pares. La dimensión de compensaciones refiere la percepción económica derivada de las actividades laborales; la doble presencia representa la interferencia de los problemas familiares en el rendimiento laboral (Candia, 2016),

Durante generaciones se ha considerado al rendimiento laboral como un parámetro de bienestar, sin embargo, la relación entre el trabajo y quienes trabajan se ve determinada por diversos factores propios de cada uno de los elementos de esta relación y de la interacción de los mismos, poniéndose de manifiesto en las dificultades de adaptación al entorno ocupacional (Freire 2018). La salud laboral se encuentra determinada por múltiples factores, entre los que se encuentra la actividad económica desempeñada, la cual, debe ser adecuada y acorde a las capacidades de cada individuo, generando un sentido de pertenencia que mejora las relaciones sociales y el desempeño

laboral disminuyendo los riesgos psicosociales. El trabajo genera una estabilidad en quien lo desempeñan, por lo cual el campo de la salud laboral tiene como fin las mejoras constantes del entorno laboral y la calidad del mismo para generar bienestar que impacte de forma positiva en los objetivos de la organización (Bautista 2020). La salud laboral, según Carrión (2018) no solo es la falta de salud, engloba el estado físico, psíquico y social.

La organización debe constituir un medio adecuado que garantice la calidad del entorno laboral y facilite alcanzar los objetivos del empleado en un ambiente de seguridad física y psicológica (Peña, 2022), sin embargo, representa un área olvidada. El análisis de las condiciones de trabajo garantiza el éxito de una empresa, permite observar todas sus necesidades e implicaciones, poniendo especial énfasis en el trabajador de quien emanan las competencias, capacidades y conocimientos para llegar a los objetivos que definen el éxito o fracaso de la organización (Bautista, 2020). Chirico (2019) plantea que, sin importar el desarrollo de los países, estos deben invertir en un plan de búsqueda intencionada de riesgos psicosociales, acorde al desarrollo económico de cada nación, de sus leyes y manejo de su seguridad laboral. Las alteraciones de la salud secundarias a los riesgos laborales producen pérdidas económicas que para subsanarse ameritan la implementación de medidas preventivas a partir de la determinación de los daños y la limitación de los mismos (Ruso, 2019).

Las actividades encaminadas a la determinación de los factores estresantes se llevan a cabo en todos los niveles de la economía; los riesgos laborales han evolucionado a la par de la tecnología y las ciencias, modificando la percepción tanto dentro como fuera del ámbito empresarial, demandando modificaciones que limiten los daños físicos y psíquicos de quien se desempeña en ella (Chirico, 2019). Las instituciones de salud no son inocuas a los riesgos psicosociales los cuales merman el desempeño de su personal y su calidad en la atención; el personal tiende a reservar sus emociones y necesidades de atención secundario a las exigencias emocionales que representa el trabajar con vidas dando lugar a factores que gestan la presencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de las actividades hospitalarias (Castro, 2018).

Valle (2015) expone que el trabajo desempeñado dentro de las unidades de salud mental es una fuente de estrés ya, aunque el personal cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñar sus actividades, no cuenta con las estrategias de afrontamiento para resolver los requerimientos cognitivos y psíquicos de su profesión llevándolo a un estado de estrés constante que desencadena cambios a nivel físico y mental. En América latina, los estudios realizados revelan la incapacidad que existe con relación a la gestión de los riesgos psicosociales emergentes, poniendo en evidencia la necesidad de adaptación a los cambios constantes, así como

requerimientos técnicos y físicos a los que se ven sometidos los países en vías de desarrollo y el impacto de estos en el desempeño laboral (Torresano, 2020). Carrión (2022) en su estudio en población mexicana, identifica que los estresores en el ambiente laboral debilitan los factores de protección auto gestionables dando paso a la falta de adaptación, evidenciando la necesidad de determinar los riesgos psicosociales para establecer las acciones de prevención y corrección de los mismos.

De acuerdo a Torresano (2020) el personal hospitalario a nivel público se encuentra preparado para llevar a cabo sus actividades, sin embargo, no está capacitado para gestionar los requerimientos psíquicos derivados de las demandas ejercidos por los requerimientos fluctuantes, que generan indiferencia hacia las necesidades de su entorno y mimetizan los riesgos psíquicos y laborales presentes. Esta apatía lleva a cargas emocionales que disminuyen el rendimiento laboral por un manejo inadecuado de riesgos psicosociales. Bernal (2014) ya había señalado que el análisis de las organizaciones de salud como una oportunidad para mejorar las condiciones laborales con la finalidad de lograr mejoras en la atención.

Las unidades de salud mental y las personas que laboran en ellas, desde el administrativo hasta el médico, representan un área de oportunidad para determinar los daños que representan los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral, por medio de la implementación de modelos y condiciones necesarias para lograr que el personal genere empatía y resiliencia que los lleven a afrontar de una manera positiva las situaciones emocionales físicas y cognitivas derivadas de los requerimientos para rendimiento laboral adecuado.

El rendimiento laboral se encuentra afectado por los riesgos psicosociales propio de cada ambiente laboral, estos impactan directamente al trabajador y a su productividad; el conocimiento de los riesgos psicosociales ha evidenciado las necesidades en el ámbito de la atención médica general, sin embargo, las instituciones de salud mental son poco estudiados en México; por lo cual este trabajo aporta indicadores de la relación del rendimiento laboral y los riesgos psicosociales.

El objetivo del presente estudio es determinar la relación del rendimiento laboral con los riesgos psicosociales en personal de un hospital de salud mental.

## **Métodos**

Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, transversal, con alcance correlacional y comparativo. La muestra estuvo integrada por 104 personas, las cuales laboran en el hospital de salud mental elegidos de manera intencional no probabilística, integrada por 82 mujeres, correspondiendo al 78.8% del total de la muestra y 22 varones representaron

el 21.2% (tabla 1); con una edad media de 46 años, una mínima de 26 años y una máxima de 72 años (tabla 2); con una antigüedad media de 15.5 años una mínima de un año y una máxima de 60 años de laborar en la institución (tabla 2). Integrada por 55 personas del departamento de enfermería que corresponden al 52.9% de la muestra, de las cuales 43 fueron de base y 12 de contrato, el 12.5% fueron personal de servicios generales 8 de base y 5 de contrato, 1 camillero de contrato (1%), el 10.6% correspondiente a personal del departamento de rehabilitación de los cuales 7 son de base y 4 de contrato; 12 trabajadoras sociales (11.5%) siendo 10 de base y 2 de contrato; 8 médicos correspondientes al 7.7% de la muestra 4 de base y 4 de contrato y 2 personas del departamento administrativo que representan el 1.9% ambos de base (tabla 3 y 4). Del total, 80 trabajadores correspondientes al 76.9% se desempeña en el área de hospital y 24 (23.1%) en el área de consulta externa y urgencias (tabla 5). En relación con el tipo de contratación, el 73.1% es personal de base y el 26.9% es de contrato (tabla 6).

**Tabla 1** *Frecuencia de genero*

Niveles	Conteo	% Total	% Acumulado
Mujer	82	78.8 %	78.8 %
Hombre	22	21.2 %	100.0 %

**Tabla 2** *Descriptivos edad y antigüedad*

	Edad	Antigüedad
N	104	104
perdidas	0	0
Media	46.0	15.5
Mediana	45.0	13.0
Desviación estándar	10.3	10.5
Mínimo	26	1
Máximo	72	60

**Tabla 3.** *Relación departamento/tipo de contratación*

Departamento	Contratación	
	Base	Contrato
Enfermería	43	12
Servicios generales (afanador)	8	5
Camillero	0	1
Rehabilitación	7	4
Otro	2	0
Trabajo social	10	2
Médico	4	4
Administrativo	2	0

**Tabla 4.** *Frecuencia y porcentaje por departamento*

Nivel	Conteo	% Total	% Acumulado
Enfermería		55	
Servicios generales (afanador)	13	52.9 %	52.9 %
Camillero	1	12.5 %	65.4 %
Rehabilitación	11	1.0 %	66.3 %
Otro	2	10.6 %	76.9 %
Trabajo social	12	1.9 %	78.8 %
Médico	8	11.5 %	90.4 %
Administrativo	2	7.7 %	98.1 %

**Tabla 5.***Participantes por área de desempeño laboral*

Levels	Counts	% of Total	Cumulative %
Hospitalización	80	76.9 %	76.9 %
Consulta externa y urgencias	24	23.1 %	100.0 %

**Tabla 6.**  
Relación tipo de contratación

Nivel	Conteo	% Total	% Acumulado
Base	76	73.1 %	73.1 %
Contrato	28	26.9 %	100.0 %

Se aplicó un cuestionario teniendo dos secciones, la primera sección con datos socio demográficos y la segunda con dos instrumentos de medición tipo autorreporte con formato Likert que a continuación se describe:

El cuestionario individual de rendimiento laboral autopercebido en su versión de 13 ítems traducida al español y utilizada en Hispanoamérica dentro de diversos sectores económicos, adaptada de la versión original de 18 ítem; compuestos por tres dimensiones el rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y los comportamientos contraproducentes, esta escala ha demostrado ser un instrumento validado para determinar el rendimiento laboral, con una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos que van del 1 = nunca hasta el 5 = siempre; mide la planeación y organización en el desempeño laboral, eficacia laboral y habilidades individuales para desempeñar su trabajo y los comportamientos y actitudes potencialmente dañinas secundarias a una actitud que podrían dañar a la organización. Con un Alpha de Cronbach de 0.745 en las dimensiones, comportamientos contraproducentes, 0.721, rendimiento de la tarea y del 0.72 en el rendimiento del contexto, los cuales demuestran el 81.517% de la varianza total explicada; el test de esfericidad de Bartlett fue de  $X^2 = 77.28$ ; KMO 0.0939 (Gabini, 2016; Vertti, 2019).

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS 2I es un cuestionario breve diseñado para diagnóstico de prevención, fiscalización y capacitación. Usado como tamizaje para determinar los posibles riesgos psicosociales presentes, incluye 20 preguntas divididas en cinco dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, compensaciones y doble presencia, Apoyo social en la empresa con una escala de calificación tipo Likert que va desde 0 = nunca hasta 4 = siempre o en sentido inverso (Candia, 2016; Mendoza, 2019). El análisis de confiabilidad mediante consistencia interna del SUSESO-ISTAS21 versión breve mostró un alfa global de valor 0.758 (IC al 95%: 0.719-0.794) considerado adecuado. los cuales demuestran el 68.255% de la varianza total explicada; el test de esfericidad de Bartlett fue de  $X^2 = 0.0000$ ; KMO 0.648 (Nelson, 2017).

Se realizó la aplicación de los instrumentos vía virtual. La aplicación fue anónima durante el mes de abril y mayo 2022.

Los datos se trabajaron en Excel para codificación y posteriormente su manejo en Jamovi 2.2.5; las pruebas de normalidad se realizaron en SPSS Statistics V.28.

## Resultados

La prueba de Kolmogorov-Smirnov muestra que las dimensiones tanto de riesgo psicosocial como de rendimiento laboral se distribuyen de una forma no normal (valor de  $p < 0.05$ ); excepto la dimensión de apoyo social que se distribuye de forma normal (valor de  $p > 0.05$ ), por lo tanto, se aplicaron pruebas no paramétricas (tabla 7).

**Tabla 7.** Prueba de normalidad escala de Kolmogorov-smirnov/shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	estadístico	gl	sig	estadístico	Gl	Sig
Exigencias psicológicas	.108	104	.005	.974	104	.039
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	.129	104	.000	.977	104	.067
Apoyo social	.078	104	.133	.981	104	.138
Compensaciones	.137	104	.000	.970	104	.018
Doble presencia	.160	104	.000	.956	104	.002
Rendimiento de la tarea	.133	104	.000	.934	104	.000
Comportamiento contraproducente	.145	104	.000	.911	104	.000
Doble presencia	.152	104	.000	.900	104	.000

### a. Corrección de significación de Liliefors

La dimensión de exigencias psicológicas tiene una correlación no significativa con respecto a el rendimiento en la tarea ( $p > 0.05$ ), una relación positiva media significativa con el comportamiento contraproducente ( $r_s = 0.375$ ,  $p < 0.05$ ) y una relación negativa débil significativa con rendimiento en el contexto ( $r_s = -0.254$ ,  $p < 0.05$ ).

La dimensión de trabajo activo tiene una relación negativa media significativa con el rendimiento en la tarea ( $r_s = -0.348$ ,  $p < 0.05$ ), una relación positiva débil significativa con los comportamientos contraproducentes ( $r_s = -0.195$ ,  $p < 0.05$ ) y una relación negativa débil significativa con el rendimiento en el contexto ( $r_s = -0.301$ ,  $p < 0.05$ ).

La dimensión apoyo social tiene una relación negativa débil significativa con rendimiento en la tarea ( $r_s = -0.290$ ,  $p < 0.05$ ), una relación positiva media significativa con los comportamientos contraproducentes ( $r_s = 0.380$ ,  $p < 0.05$ ) y una relación negativa media significativa rendimiento en el contexto ( $r_s = -0.345$ ,  $p < 0.05$ ).

La dimensión de compensaciones tiene una relación negativa débil significativa con el rendimiento en la tarea ( $r_s = -0.210$ ,  $p < 0.05$ ), una relación positiva débil significativa con los comportamientos contraproducentes ( $r_s =$

0.289,  $p < 0.05$ ) y una relación negativa débil significativa rendimiento en el contexto ( $r_s = -0.228$ ,  $p < 0.05$ ).

La dimensión de doble presencia tiene una correlación no significativa con el rendimiento en la tarea ( $p > 0.05$ ), una relación positiva media significativa con los comportamientos contraproducentes ( $r_s = 0.308$ ,  $p < 0.05$ ) y una relación negativa débil significativa rendimiento en el contexto ( $r_s = -0.234$ ,  $p < 0.05$ ).

**Tabla 8.** *Matriz de correlación*

		<b>EP</b>	<b>TA</b>	<b>AS</b>	<b>CP</b>	<b>DP</b>	<b>RT</b>	<b>CC</b>	<b>RC</b>
EP	Spearman's rho	—							
	p-value	—							
TA	Spearman's rho	0.176	—						
	p-value	0.073	—						
AS	Spearman's rho	0.273 **	0.333 ***	—					
	p-value	0.005	< .001	—					
CP	Spearman's rho	0.414 ***	0.368 ***	0.447 ***	—				
	p-value	< .001	< .001	< .001	—				
DP	Spearman's rho	0.291 **	0.218 *	0.371 ***	0.748 ***	—			
	p-value	0.003	0.026	< .001	< .001	—			
RT	Spearman's rho	-0.017	-0.348 ***	-0.290 **	-0.210 *	-0.168	—		
	p-value	0.860	< .001	0.003	0.033	0.088	—		

**Tabla 8.** *Matriz de correlación*

		EP	TA	AS	CP	DP	RT	CC	RC
CC	Spearman's rho	0.375 ***	0.195 *	0.380 ***	0.289 **	0.307 **	-0.364 ***	—	
	p-value	< .001	0.047	< .001	0.003	0.002	< .001	—	
RC	Spearman's rho	-0.254 **	-0.301 **	-0.345 ***	-0.228 *	-0.234 *	0.575 ***	-0.423 ***	—
	p-value	0.009	0.002	< .001	0.020	0.017	< .001	< .001	—

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

EP = Exigencias Psicológicas; TD = Trabajo activo y desarrollo de habilidades; AL = Apoyo social en empresa y calidad del Liderazgo; Co=Compensaciones; DP = Doble Presencia; RT = Rendimiento en la Tarea; CC = Comportamientos Contraproducentes; RC = Rendimiento en el Contexto.

La antigüedad de los colaboradores en el trabajo tiene una relación positiva moderada con la dimensión de rendimiento en la tarea ( $r_s = 0.286$ ,  $p < 0.05$ ), no tiene correlación significativa con las dimensiones de comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto ( $p > 0.05$ ) (tabla 9).

**Tabla 9.** *Matrix de correlación entre las dimensiones de desempeño laboral y antigüedad*

		RT	CC	RC	Antigüedad
RT	Spearman's rho	—			
	p-value	—			
CC	Spearman's rho	-0.364	—		
	p-value	< .001	—		
RC	Spearman's rho	0.575	-0.423	—	
	p-value	< .001	< .001	—	
Antigüedad	Spearman's rho	0.286	-0.039	0.078	—
	p-value	0.003	0.691	0.432	—

Por su parte, la edad tiene una relación positiva media significativa con la dimensión del rendimiento en la tarea ( $r_s = 0.336$ ,  $p < 0.05$ ), no tiene correlación significativa con el comportamiento contraproducente ( $p > 0.05$ ) y tiene una relación positiva débil significativa con el rendimiento en el contexto ( $r_s = 0.214$ ,  $p < 0.05$ ) (Tabla 10).

**Tabla 10.** *Matrix de correlación entre las dimensiones de rendimiento laboral y edad.*

		RT	CC	RC	Edad
RT	Spearman's rho	—			
	p-value	—			
CC	Spearman's rho	-0.364	—		
	p-value	< .001	—		
RC	Spearman's rho	0.575	-0.423	—	
	p-value	< .001	< .001	—	
Edad	Spearman's rho	0.336	-0.138	0.214	—
	p-value	< .001	0.163	0.029	—

Para identificar las diferencias estadísticamente significativas se utilizaron pruebas de comparación (U-Mann Whitney) entre las dimensiones de rendimiento laboral y el género (tabla 11).

**Tabla 11.** *Matriz de correlación en tres las dimensiones de rendimiento laboral y género*

		Estadística	p	Diferencia	SE diferencia
RT	Mann-Whitney U	753	0.232	-1.000	
CC	Mann-Whitney U	855	0.705	-2.18e-5	
RC	Mann-Whitney U	856	0.713	-1.43e-5	

El rendimiento laboral en sus dimensiones de rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducentes y rendimiento en el contexto con base en el género (Tabla 11), no mostraron diferencias estadísticamente significativas entre la media de los hombres y mujeres,  $U=753$  y valor de  $p>0.05$ ;  $U=855$  y valor de  $p>0.05$ ,  $U=856$  y valor de  $p>0.05$ , respectivamente.

## Discusión

El objetivo de esta investigación es determinar la asociación del *rendimiento* laboral con los riesgos psicosociales en personal de un hospital de salud mental. Los resultados del estudio sugieren que el personal de salud mental en las dimensiones del riesgo psicosocial tiene relaciones nulas o negativas con la dimensión de rendimiento en la tarea, lo cual coincide con lo expuesto por Freire (2018), donde indica que los riesgos psicosociales influyen de forma negativa en el rendimiento laboral en otras profesiones u oficios.

Las exigencias psicológicas presentaron una relación positiva media significativa con el comportamiento contraproducente; así mismo, las exigencias psicológicas se correlacionan positivamente con las dimensiones de la carga mental conformada por las demandas cognitivas, las características y complejidad de la tarea (Ceballos,2015).

Las compensaciones tienen una relación negativa débil con el rendimiento en la tarea y con el rendimiento en el contexto, coincidiendo con lo encontrado por Lumbreras (2018) quien refiere que la remuneración económica genera inconformidad en los trabajadores, impactando directamente en su desempeño laboral que lleva a los comportamientos contraproducentes.

La dimensión del comportamiento contraproducente tiene una relación positiva con las dimensiones del riesgo psicosocial. El estudio de los

comportamientos contraproducente ha demostrado que siempre que aparecen en forma correlacional positiva, se vincula a una acción disruptiva hacia donde deben orientarse las intervenciones de mejora en el trabajo (Bayona, 2019).

Las dimensiones de rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto no presentan relación con la edad, comparando los resultados a los de Bustamante (2021), donde se determina que no existe asociación entre el género y el desempeño laboral.

## Conclusion

Los hallazgos de la presente investigación muestran que, en el personal del hospital de salud mental, las dimensiones del riesgo psicosocial tienen una relación negativa o nula con las dimensiones del rendimiento laboral, excepto con la dimensión de comportamientos contraproducentes donde presenta una relación positiva. El hospital de salud mental se considera un medio demandante de empatía y resiliencia, sin embargo, la exposición a las cargas laborales y demandantes, pueden generar un comportamiento contraproducente, el cual influye un mayor riesgo psicosocial que impacta negativamente en la salud psíquica del personal.

En general, el riesgo psicosocial no influye o influye negativamente débil en el rendimiento laboral. Sin embargo, la dimensión de trabajo activo presenta una relación negativa media con el rendimiento en la tarea; así mismo la dimensión apoyo social mostró una relación negativa media con el rendimiento en el contexto. Por lo tanto, las demandas de la carga laboral del trabajo activo y apoyo social deben monitorearse en el personal de salud, debido a que tienen mayor impacto en el rendimiento laboral.

Se propone como trabajo futuro, identificar los factores que influyen en el trabajo activo y apoyo social en el personal de salud mental; así mismo identificar los factores que determinan las conductas contraproducentes.

## References:

1. Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aquilar Panduro, J. D. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
2. Bayona, H., & Guevara, L. (2019, junio). *El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú*. Scielo. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
3. Bernal, I., Pedraza, N. A., & Sánchez, M. L. (2014, 23 octubre). *The organizational climate and its relationship to the quality of public*

- health services: Design of a theoretical model.* Elseiver. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
4. Bohórquez, E. (2020, 2 junio). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.* scielo. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385#B2](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385#B2)
  5. Burgos, M. (2018, 7 mayo). *Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia Consensus (Santiago).* *Revista interdisciplinaria de investigación.* consensus. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
  6. Bustamante-López, L. G., & Tenorio, J. R. (2021, 30 julio). *Individual factors related to workers 'work performance.* *Revista Ciencia Norandina.* <https://unach.edu.pe/rcnorandina/index.php/ciencianorandina/article/view/5>
  7. Candia, M., Pérez, J. M., & González, D. (2016, noviembre). *Manual del Método del Cuestionario SUSES/ISTAS21 Versiones completa y breve.* superintendencia de seguridad social chile. [https://www.ssmc.cl/wrdprss\\_minsal/wp-content/uploads/2017/12/Anexo-1-Circular-3243-Manual-del-Metodo-del-Cuestionario-SUSES-ISTAS-21.pdf](https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2017/12/Anexo-1-Circular-3243-Manual-del-Metodo-del-Cuestionario-SUSES-ISTAS-21.pdf)
  8. Carrión, M. A., Preciado, M. L., & López, F. (2022, 31 enero). *Vista de Impacto Psicosocial de la Pandemia COVID-19 en el Desgaste Psíquico de Trabajadores Mexicanos.* INVESTIGATIO. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/659/658>
  9. Carrión-García, M. Á., & Hernández, T. J. (2018, diciembre). *Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral.* *Revista Salud Uninorte.* [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522018000300705](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000300705)
  10. Castro, N. P. (2018, diciembre). *Psicosocial risk and occupational health in health centers.* scielo. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300155&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300155&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
  11. Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaud, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2015). *Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units.* *Revista latino-americana de enfermagem*, 23(2), 315–322. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>

12. Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavitta, N. (2019, 11 julio). *A Descriptive Analysis*. MDPI. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/14/2470>
13. Freire, J. D., & Corrales, N. A. (2018, 17 diciembre). *Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective*. Didasc@lia: Didáctica Y educación ISSN 2224–2643. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/792>
14. Gabini, S., & Salessi, S. (2016, 1 junio). *Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos*. Revista Evaluar. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>
15. García, A., Gutiérrez, M., Bellón, J. A., Muñoz, C., & Fernández, J. (2015, junio). *Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria*. PubMed Central. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2014.09.003>
16. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2015). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work (Reading, Mass.)*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
17. Lumbreras-Guzmán, M., Hernandez-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamates-Carrasco, L. D., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2019, 20 diciembre). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva*. Salud Pública. <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>
18. Mendoza Llanos, R. y Moyano Díaz, E. (abril de 2019). *Towards the validation of the SUSESO ISTAS 21 short version in workers of public hospitals*. SciELO [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082019000100015&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082019000100015&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
19. Moreno, B. (2014, 15 octubre). *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico*. ORP Journal. <https://www.orpjournall.com/index.php/ORPjournal/article/view/7>
20. Peña-Alfaro, B.-S., & Arango-Bayer, G.-L. (2022). *Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: revisión de literatura*. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 12(1), e–8290. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2022.8290>
21. Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santa Cruz, J. P., & Rivera -Porras, D. (2020, 24 agosto). *Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral*.

- Universidad Simón Bolívar.  
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6330>
22. Rivera-Porras, D., Bonilla, N. J., Camilo, S. M., Forgiony, J., & Silva, G. (2020, 10 marzo). *Educación para la salud laboral: Perspectivas teóricas desde la intervención*. Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/4865>
23. Russo, M., Lucifora, C., Pucciarelli, F., & Picoli, B. (2019, 19 abril). *Riesgos laborales y salud mental de los trabajadores: una investigación basada en la quinta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo*. PubMed.gov. <https://www.mattioli1885journals.com/index.php/lamedicinadellavoro/article/view/7640>
24. Sureda, E., & Sese, A. (2020, 2 noviembre). *Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral: Un modelo de ecuaciones estructurales*. Annals of Psychology. Scielo. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/297711>
25. Torresano, I. D. G., Tocto, B. T., & Peñaloza, B. C. (2021, 10 febrero). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital*. Revista Eruditus. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397>
26. Valle, M. G. (2015, 26 mayo). “*Sentido de vida y estrés laboral en trabajadores de la salud mental que asisten pacientes drogodependientes. Estrategias de afrontamiento observadas*”. European Scientific Journal. <https://europeanjournal.org/index.php/esj/article/view/5584>
27. Vertti Guzmán, I., Álvarez Botello, J. y Chaparro Salinas, E. M. (septiembre de 2019). *Aplicación de la lógica difusa en la valoración del rendimiento laboral*. Grupo Eumed.net. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/rendimiento-laboral-individual.html>
28. Viejo, S., & González, M. (2013, 30 abril). *Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del hospital del niño morelense y su relación con determinados factores laborales*. European Scientific Journal. <https://europeanjournal.org/index.php/esj/article/view/999>