

# Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral: revisión sistemática

Instruments for evaluating psychosocial workplace risk factors: systematic review

*Instrumentos para avaliação de fatores de risco psicossocial ocupacional: revisão sistemática*

## ARTÍCULO DE REVISIÓN



**Yovina Misulan Segura Macavilca** 

ysegurama27@ucvvirtual.edu.pe

**Luz Bertha Porras Huallpacusi** 

vanix\_1964@hotmail.com

**Yessica Ines Gutierrez Carhualla** 

yessica\_carhualla@hotmail.com

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i22.372>

Artículo recibido 1 de noviembre 2024 / Aceptado 13 de diciembre 2024 / Publicado 22 de enero 2025

## RESUMEN

Los riesgos psicosociales laborales, representan un problema significativo tanto en instituciones públicas como privadas. El objetivo de esta investigación fue analizar los Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral. Materiales y Métodos: Basada en una revisión sistemática, adoptando la metodología PRISMA. Se recopilaron instrumentos empleados para medir los factores de riesgo psicosocial en diferentes sectores, aplicando criterios de inclusión y exclusión en bases de datos SciELO, Redalyc, los términos de búsqueda fueron una combinación de términos MeSH y palabras clave relacionadas con los factores de riesgo psicosocial que inciden en el desempeño laboral. En total se incluyeron 15 estudios. Los resultados muestran que más del 50% de los instrumentos evalúan cinco dimensiones de riesgo, utilizando cuestionarios desarrollados por los investigadores o basados en herramientas como SUSESO ISTAS-21 y COPSOQ-ISTAS21. Además, se destaca que todos los estudios seleccionados mostraron validez y fiabilidad al utilizar el juicio de expertos y el coeficiente Alfa de Cronbach, se observó heterogeneidad en las dimensiones evaluadas y en los procedimientos de validación. Se concluye que la gestión efectiva de los riesgos psicosociales laborales es fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad organizacional, y se recomienda la adaptación y difusión de los instrumentos en sectores específicos.

**Palabras clave:** Desempeño; Factores; Laboral; Psicosocial; Riesgo

## ABSTRACT

Psychosocial risks at work represent a significant problem in both public and private institutions. The objective of this investigation was to analyze instruments for evaluating psychosocial occupational risk factors. Materials and Methods: Based on a systematic review, adopting the PRISMA methodology. Instruments used to measure psychosocial risk factors in different sectors were compiled, applying inclusion and exclusion criteria in SciELO, Redalyc databases, the search terms were a combination of MeSH terms and keywords related to psychosocial risk factors that impact on work performance. In total, 15 studios were included. The results show that more than 50% of instruments evaluate five dimensions of risk, using questionnaires developed by researchers or based on tools such as SUSESO ISTAS-21 and COPSOQ-ISTAS21. Furthermore, it is noteworthy that all selected studies showed validity and reliability when using the judgment of experts and the Cronbach's Alpha coefficient, heterogeneity was observed in the dimensions evaluated and in the validation procedures. It is concluded that the effective management of occupational psychosocial risks is fundamental to improving the quality of life of workers and organizational productivity, and the adaptation and diffusion of instruments in specific sectors is recommended.

**Key words:** Performance; Factors; Labor; Psychosocial; Riesgo

## RESUMO

Os riscos psicossociais laborais representam um problema significativo tanto em instituições públicas como privadas. O objetivo desta investigação foi analisar os Instrumentos de avaliação de fatores de risco psicossocial laboral. Materiais e Métodos: Baseados em uma revisão sistemática, adotando a metodologia PRISMA. Foram coletados instrumentos empregados para medir os fatores de risco psicossocial em diferentes setores, aplicando critérios de inclusão e exclusão em bases de dados SciELO, Redalyc, os termos de pesquisa foram uma combinação de termos MeSH e palavras-chave relacionadas com os fatores de risco psicossocial que incidente no desemprego laboral. No total estão incluídos 15 estudos. Os resultados mostram que mais de 50% dos instrumentos avaliam cinco dimensões de risco, utilizando questionários desenvolvidos pelos pesquisadores ou baseados em ferramentas como SUSESO ISTAS-21 e COPSOQ-ISTAS21. Além disso, destaca-se que todos os estudos selecionados mostram validade e confiabilidade ao usar o juízo de peritos e o coeficiente Alfa de Cronbach, foram observadas heterogeneidade nas dimensões avaliadas e nos procedimentos de validação. Conclui-se que a gestão efetiva dos riscos psicossociais laborais é fundamental para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e a produtividade organizacional, e recomenda-se a adaptação e difusão dos instrumentos em setores específicos.

**Palavras-chave:** Desempeno; Fatores; Laboral; Psicossocial; Riesgo

## INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial laboral representan un problema emergente en la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores a nivel mundial. Estos factores se refieren a las condiciones laborales que pueden afectar negativamente tanto el entorno psicológico como social del empleado, generando estrés, ansiedad, o agotamiento. En la actualidad, se estima que el impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo afecta a más del 30% de los trabajadores globales, y las condiciones laborales están entre los principales factores que influyen en la salud mental (1). Esta problemática resalta la urgencia de implementar estrategias efectivas para prevenir y mitigar sus efectos.

En este sentido, los riesgos psicosociales laborales abarcan diferentes aspectos del ambiente de trabajo, tales como la carga de trabajo, las demandas emocionales, la falta de apoyo social, y el equilibrio entre la vida laboral y personal. La exposición prolongada a estos factores puede desencadenar consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la organización, como ausentismo, baja productividad y aumento de problemas de salud física y mental (2). Por ello, es fundamental contar con instrumentos de evaluación que permitan identificar y gestionar estos riesgos de manera efectiva (3).

En América Latina, la problemática de los riesgos psicosociales se encuentra ligada a desigualdades laborales y situaciones de precariedad que agravan sus efectos sobre la salud de los trabajadores (4). La región enfrenta retos significativos en la promoción de ambientes laborales saludables, debido a factores como la informalidad laboral y la falta de políticas efectivas de protección social (5). Según datos recientes, se estima que cerca del 40% de los trabajadores latinoamericanos experimentan condiciones laborales estresantes, lo cual repercute en su productividad y bienestar (5). Estas situaciones han motivado la creación de herramientas de evaluación específicas, para medir y prevenir el impacto de estos riesgos en el ámbito laboral. Instrumentos como el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFPSI) y el ISTAS-21 han sido adaptados y validados en diversos países de la región, con el objetivo de medir los factores de riesgo psicosocial de forma estandarizada (6).

En el contexto peruano, la problemática de los riesgos psicosociales laborales también es preocupante. Investigaciones nacionales indican que el 35% de los trabajadores en el Perú presentan síntomas de estrés ocupacional, particularmente en sectores como la educación, salud y administración pública (3). Asimismo, Lima Metropolitana, como centro económico del país, concentra la mayoría de los casos de estrés y

desgaste profesional debido a factores como largas jornadas laborales y alta demanda psicológica (4). La normativa peruana, mediante la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), establece la obligación de los empleadores de evaluar los riesgos psicosociales y tomar medidas preventivas, aunque su implementación aún enfrenta limitaciones debido a la falta de recursos y concienciación (7).

Los instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el Perú incluyen el Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), los cuales han sido utilizados para evaluar la presencia de riesgos en distintos sectores económicos (8). Sin embargo, la falta de adaptaciones específicas para ciertas industrias y la escasa difusión de los resultados han limitado su eficacia (8). Además, en Lima Metropolitana, se ha observado una prevalencia significativa de factores como el estrés laboral, que afecta a más del 40% de los trabajadores, especialmente en sectores de servicios y comercio (4).

A nivel mundial, la preocupación por los factores de riesgo psicosocial ha motivado a diversas organizaciones a desarrollar metodologías e instrumentos para su evaluación (9). Entre los más reconocidos se encuentran el Cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ-12), el Copenhagen Psychosocial Questionnaire

(COPSOQ), y el Cuestionario de Evaluación del Estrés (Job Content Questionnaire, JCQ). Estos instrumentos han sido validados en diferentes contextos y han permitido identificar la relación entre los factores psicosociales y la salud de los trabajadores en diversas regiones del mundo (9). La implementación de estos instrumentos ha ayudado a crear conciencia sobre la necesidad de prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, favoreciendo políticas de prevención y promoción de la salud mental (9).

Esta creciente preocupación por el bienestar de los trabajadores a nivel mundial ha impulsado un interés cada vez mayor en la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. En este sentido, a pesar de la difusión de instrumentos de evaluación, surge una necesidad de sintetizar la evidencia existente sobre la calidad metodológica y la eficiencia de estas herramientas, especialmente en el contexto peruano. La finalidad de esta revisión sistemática busca llenar este vacío de conocimiento al analizar la calidad metodológica y la consistencia de los instrumentos utilizados para medir los factores de riesgo psicosocial. Se espera que los resultados de esta revisión servirán como base para futuras investigaciones y para el desarrollo de guías y protocolos para la evaluación y gestión de este riesgo.

En este contexto, esta investigación tiene como objetivo analizar los instrumentos de evaluación

de factores de riesgo psicosocial laboral, se llevó a cabo una revisión sistemática analizando los avances, diferencias y similitudes en los contextos global, latinoamericano, peruano y, de manera más específica, en Lima Metropolitana (10). Se busca, además establecer metodologías estandarizadas y eficaces que permitan la identificación de estos factores de riesgo para mejorar las políticas de prevención y promoción de la salud mental laboral (10). Asimismo, se pretende identificar los vacíos existentes en la implementación de estos instrumentos y proponer recomendaciones que contribuyan a fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las organizaciones (10).

## METODOLOGÍA

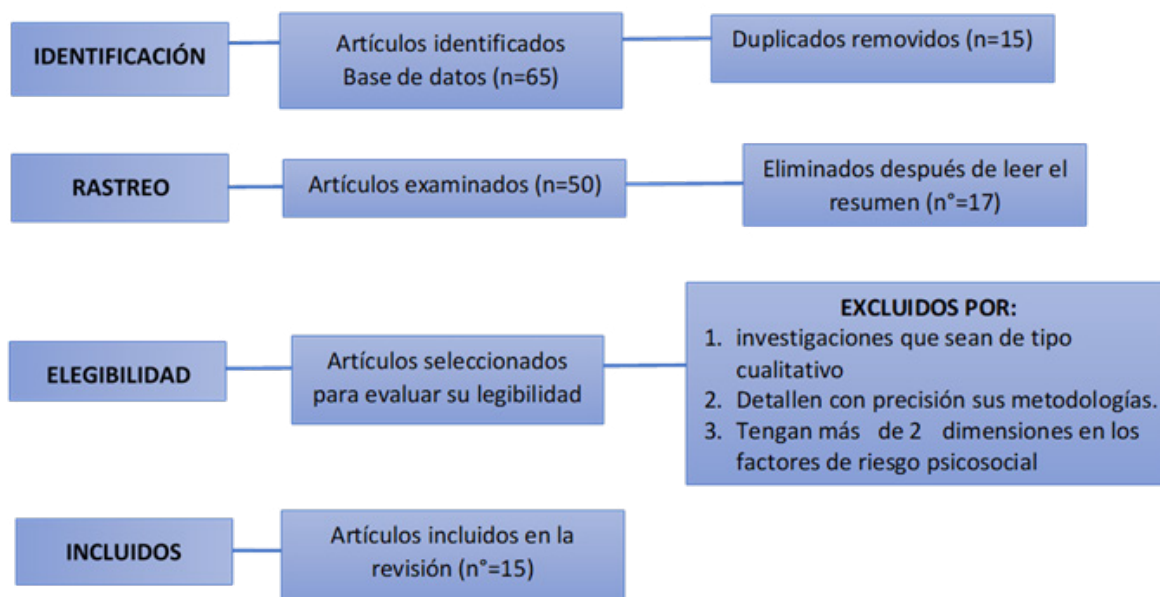
La metodología utilizada en este estudio se desarrolló siguiendo la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), el cual permite estructurar de manera rigurosa el proceso de revisión sistemática de la literatura científica. El proceso comenzó con una búsqueda exhaustiva de artículos en bases de

datos Las bases de datos utilizadas fueron SciELO, Redalyc, los términos de búsqueda fueron una combinación de términos MeSH y palabras clave relacionadas con los factores de riesgo psicosocial que inciden en el desempeño laboral. En cuanto a los criterios de elegibilidad se consideraron los siguientes:

Los criterios de inclusión: Investigaciones que sean de tipo cuantitativo publicados entre 2010 y 2023. Detallen con precisión sus metodologías. Tengan más de 2 dimensiones en los factores de riesgo psicosocial.

Los criterios de exclusión: Estudios cualitativos. Estudios que no reporten de manera clara los instrumentos utilizados y su metodología. Estudios que evalúen únicamente un factor de riesgo psicosocial.

La evaluación de los estudios seleccionados se llevó a cabo mediante la recopilación y análisis de datos clave sobre las herramientas utilizadas, los resultados obtenidos y las conclusiones derivadas de las investigaciones. La calidad metodológica de los estudios incluidos se evaluó mediante la escala de calidad de Cochrane. Se realizó un análisis descriptivo y cualitativo de los datos extraídos.



**Figura 1.** Flujograma del proceso de selección de estudios según la metodología PRISMA.

## DESARROLLO Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la tabla que resume los resultados de una revisión sistemática de 15 estudios. Los resultados indican una amplia variedad de instrumentos utilizados para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

**Tabla 1.** Instrumentos utilizados para evaluar factores de riesgo psicosocial en estudios laborales.

N°	Título	Autor	Método	Diseño	Dimensiones	Instrumento	Validación Del Instrumento
1	Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021 (11)	Aguilar Velásquez, Andrés	La metodología empleó un enfoque cuantitativo de tipo aplicativo, con una muestra de 240 trabajadores seleccionados mediante muestreo probabilístico. Se utilizaron cuestionarios sobre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, y los datos se recopilaron mediante encuestas.	No experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal	Factores de riesgo psicosociales intralaborales Factores de riesgo psicosociales extralaborales	SUSESOS – ISTAS21, 2016 elaborada por la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud,	La validación se realizó mediante juicio de cinco expertos, alcanzando un coeficiente de concordancia superior al 90% con el formato Aiken, evaluando objetividad, pertinencia, relevancia y claridad. Una prueba piloto con 20 trabajadores mostró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,935.
2	Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de Enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 (12)	Chambi Pérez, Paola Asdrid Tito Serrano, Noelia Joselyn	La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con una población de 128 enfermeras de servicios de hospitalización. Se aplicó la encuesta como método y la entrevista como técnica, utilizando cuestionarios de datos, la versión corta de SUSESOS ISTAS-21 para riesgo psicosocial, y un cuestionario de desempeño laboral.	No experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal	Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en la empresa Compensaciones Doble presencia	Versión corta de SUSESOS ISTAS-21, Elaborado por Orellana	Validado en Chile con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,75, el instrumento incluye 20 preguntas con 3 opciones de respuesta tipo Likert (sí, a veces, no). Un mayor puntaje indica un mayor riesgo en cada dimensión, clasificando la exposición a los factores de riesgo psicosocial en rangos de "bajo", "medio" y "alto".

N°	Título	Autor	Método	Diseño	Dimensiones	Instrumento	Validación Del Instrumento
3	Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital de chancay - lima 2022 (13)	Delgado Cencia Mirtha Rocio	La metodología emplea el método deductivo con un enfoque cuantitativo y diseño observacional. Se realizarán encuestas a una muestra de 90 enfermeros utilizando el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) para evaluar el factor de riesgo psicosocial.	No experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal	Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en la empresa Compensaciones Doble presencia	COPSOQ (ISTAS 21),	El cuestionario ISTAS21 fue validado y traducido por la Superintendencia de Seguridad Social en la versión COPSOQ (ISTAS 21), con apoyo de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Salud Pública y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile. En Perú, se validó mediante juicio de expertos.
4	Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020 (14)	Br. Quiroz Risco, Elizabeth Cristina Br. Mamani Chullunquia, Diego Armando	El método utilizado fue cuantitativo, con una población de 316 personas. El instrumento fue una encuesta con 20 ítems sobre factores de riesgo psicosocial y 13 ítems sobre desempeño laboral.	No experimental, descriptivo correlacional con diseño de	Exigencias psicológicas en el trabajo. Trabajo activo y desarrollo de habilidades. Apoyo social en la empresa. Compensaciones. Doble presencia.	SUSESO ISTAS21	Validada mediante juicio de expertos, con una confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.826$ ( $\alpha > 0.70$ ), en una muestra de 15 personas.
5	Factores de riesgo psicosociales relacionados con el desempeño laboral enfermero en el Hospital José soto Cadenillas, Chota 2017 (15)	DEISER DELGADO ESPINOZA	El estudio utilizó un método cuantitativo con 43 enfermeros (21 licenciados y 22 técnicos) del área asistencial de un hospital. La técnica fue la encuesta, empleando el cuestionario ISTAS-21 para factores de riesgo psicosocial y una escala para evaluar el desempeño laboral.	No experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal	Exigencias Psicológicas. Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades. Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo. Dimensión Compensaciones. Dimensión Doble Presencia.	COPSOQ-ISTAS-21 versión corta 1.5 del año 2010	La validación del cuestionario se realizó mediante juicio de 26 expertos y con 1557 trabajadores para la validación de constructo, criterio y fiabilidad. La consistencia interna medida por Alfa de Cronbach fue: exigencias psicológicas ( $\alpha = 0,857$ ), trabajo activo y desarrollo de habilidades ( $\alpha = 0,859$ ), apoyo social y calidad del liderazgo ( $\alpha = 0,578$ ), compensaciones ( $\alpha = 0,829$ ) y doble presencia ( $\alpha = 0,644$ ).

N°	Título	Autor	Método	Diseño	Dimensiones	Instrumento	Validación Del Instrumento
6	Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A. (2021) (16)	Carlos David Crespo Yáñez	Corresponde al método cuantitativo, tuvo como población objetivo 60 personas y su instrumento fue la entrevista	Exploratorio, descriptivo, correlacional	Relaciones y apoyo social. Desempeño de rol. Interés por el trabajador/compensación. Participación / supervisión. Variedad/ contenido de trabajo. Demandas Psicológicas. Carga de Trabajo. Autonomía. Tiempo de Trabajo	Fpsico 4.0 diseñado por el INSST	Validado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo
7	Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud – 2013 (17)	María Chiang Vega, Nelly Gómez Fuentealba y Marcelo Sigoña Igor	El método utilizado fue cuantitativo, con una muestra de 141 individuos. Se empleó el Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ) con 27 preguntas cerradas para medir la exposición al riesgo psicosocial laboral.	No experimental, de tipo transversal	Utilización de habilidades. Autoridad de decisión. Demandas psicológicas . Apoyo social jefe. Apoyo social compañeros. Inseguridad en el empleo. Inseguridad en el empleo	Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ) compuesto por 27 preguntas cerradas que miden exposición al riesgo psicosocial laboral	La confiabilidad fue a través del coeficiente de fiabilidad están entre 0,60 y 0,90
8	Factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal en la empresa Imporcalza S.A. – 2015 (18)	Velásquez Beltrán Alex Javier	El estudio utilizó un método mixto (cualitativo y cuantitativo) con una población de 61 personas, empleando el cuestionario ISTAS 21 versión media como instrumento.	Descriptivo correlacional	Factores. Condiciones. Entorno Laboral	Cuestionario evaluado por el mismo investigador tomando referencia a algunos autores	Validado por juicio de expertos.



N°	Título	Autor	Método	Diseño	Dimensiones	Instrumento	Validación Del Instrumento
9	Análisis de cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento laboral del personal de un servicio Farmacéutico Hospitalario en la ciudad de Medellín en el periodo comprendido entre el 2019 – 2020 (19)	Claudia Dulfary Marín Castañeda Yulieth Marcela Álvarez Morales Víctor Daniel Gil Suarez	El estudio utilizó un método cuantitativo, con una población de 22 colaboradores del servicio farmacéutico. Se empleó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo (Resolución 2404 de 2019).	Diseño transversal, de tipo descriptivo y correlacional.	Ambiente laboral. Agotamiento emocional. Concentración en el trabajo. Descanso Laboral. Disponibilidad horaria. Aplicación de conocimiento. Bienestar laboral. Trabajo en equipo. Desempeño laboral. Motivación laboral.	Cuestionario evaluado por el mismo investigador tomando referencia a algunos autores	Validado por juicio de expertos.
10	Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil – 2022 (20)	Karina Muñoz Loor	El estudio empleó un método cuantitativo y utilizó el cuestionario ISTAS 21, que evalúa seis dimensiones psicosociales.	Diseño transversal, de tipo descriptivo y correlacional.	Exigencias psicológicas. Trabajo activo y desarrollo de habilidades. Inseguridad. Apoyo social. Doble presencia. Compensación	Cuestionario ISTAS 21	Validado por juicio de expertos.
11	“Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral, en los trabajadores que laboran a turnos especiales del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito” – 2014 (21)	Liz Verónica Pasquel Marcalla	El estudio siguió un enfoque cuantitativo, con una población de 409 personas, utilizando el cuestionario Test de Navarra como instrumento.	No experimental, correlacional	Participación, implicación, responsabilidad. § Formación, información, comunicación § Gestión de tiempo § Cohesión de grupo § Mobbing	TEST DE NAVARRA - Lahera, Matilde & Góngora, Juan en el año 2002 en España.	Validado por juicio de expertos.
12	Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del gad municipal el triunfo durante la emergencia sanitaria por covid-19 – 2022 (22)	Tapia Candelario Diana Carolina Sancan Bravo Rodmath Ariana	El estudio empleó un método cuantitativo, con una población de 161 personas, utilizando la encuesta como técnica y el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21 como instrumento.	descriptivo, explicativo y correlacional	Exigencias Psicológicas Cuantitativas; Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades; Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo; Compensaciones y Doble Presencia.	COPSOQISTAS21	El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) realizó la validación del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca.

N°	Título	Autor	Método	Diseño	Dimensiones	Instrumento	Validación Del Instrumento
13	Incidencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de los centros de salud del distrito Latacunga. 2022 (23)	Granda Vallejo Mercedes Eliana	El estudio empleó un enfoque cuantitativo, con una población de 201 personas, utilizando la encuesta como técnica e implementando un cuestionario como instrumento.	Descriptivo, explicativo y correlacional	Carga y ritmo de trabajo. Desarrollo de competencias. Liderazgo. Margen de acción y control. Organización del trabajo. Recuperación. Soporte y apoyo. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Cuestionario evaluado por el mismo investigador tomando referencia a algunos autores	Validado por juicio de expertos.
14	Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público -2019 (24)	Juana Patlán Pérez	El estudio utilizó un método cuantitativo, con una población de 153 personas, aplicando la encuesta como técnica e implementando un cuestionario como instrumento.	Descriptivo, explicativo y correlacional	Satisfacción con la relación con el jefe. Satisfacción con las promociones. Satisfacción con la relación con compañeros. Satisfacción con el trabajo mismo	Cuestionario evaluado por el mismo investigador tomando referencia a algunos autores	La validación se realizó mediante juicio de expertos y la confiabilidad, medida por Alfa de Cronbach, varió entre 0,642 y 0,839.
15	Riesgo psicosocial y desempeño laboral en el sector hotelero de la provincia De Santa Elena- 2022 (25)	Jorge Joel Quimí Villón	El estudio empleó un método mixto, cualitativo y cuantitativo, con una población de 61 personas. Se utilizaron entrevistas como técnica e instrumentos como cuestionarios.	Descriptivo, explicativo y correlacional	Intralaborales Extra Laborales. Características Intrínsecas Del Empleado	Cuestionario y la entrevista elaborados por el mismo investigador tomando referencia a algunos autores	Validado por juicio de expertos.

En la revisión sistemática realizada, se identificaron 15 estudios seleccionados por evaluación con los criterios de inclusión y exclusión, que emplearon diferentes instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial laboral en los contextos global, latinoamericano, peruano y en Lima Metropolitana. Los instrumentos más utilizados fueron el SUSESO-ISTAS 21, el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) y el Cuestionario de Evaluación del Estrés (Job Content Questionnaire, JCQ). Los resultados muestran que más del 50% de los estudios evaluaron al menos cinco dimensiones de los riesgos psicosociales, incluyendo exigencias psicológicas, apoyo social, compensaciones, desarrollo de habilidades y doble presencia.

A nivel global, los instrumentos han mostrado una validación y fiabilidad adecuadas, utilizando el juicio de expertos y el coeficiente Alfa de Cronbach como medidas para garantizar su consistencia interna. En América Latina, los estudios destacan el uso del SUSESO-ISTAS 21 y COPSOQ adaptados a las características propias de la región, mostrando una alta confiabilidad en contextos laborales con desigualdades estructurales. En el Perú, los instrumentos han sido adaptados y validados en sectores específicos como educación, salud y administración pública, destacando el uso del SUSESO-ISTAS 21, aunque su implementación enfrenta desafíos relacionados con la falta de recursos y concienciación en algunas áreas.

En Lima Metropolitana, se observó una alta prevalencia de estrés laboral, afectando principalmente a sectores de servicios y comercio. Los estudios revisados indicaron que los instrumentos de evaluación empleados han permitido identificar los factores de riesgo predominantes, como las largas jornadas laborales, alta demanda psicológica y falta de apoyo social. Sin embargo, la falta de adaptaciones específicas para ciertas industrias y la escasa difusión de los resultados limitan la eficacia de estas herramientas en la implementación de políticas preventivas.

Los resultados obtenidos en la presente revisión sistemática indican que los factores de riesgo psicosocial laboral constituyen un problema relevante en todos los contextos analizados, y que su identificación y evaluación son fundamentales para implementar medidas preventivas efectivas. A nivel global, la validez de los instrumentos empleados se ha demostrado ampliamente, y su adaptación en América Latina ha sido exitosa en contextos específicos, aunque se requieren mayores esfuerzos para abarcar la diversidad de situaciones laborales existentes en la región.

En América Latina, la adaptación de los instrumentos de evaluación ha sido crucial para enfrentar las desigualdades laborales y las condiciones de precariedad que afectan la región. Sin embargo, la implementación de estos instrumentos sigue presentando desafíos debido

a la informalidad laboral y a la falta de políticas efectivas de protección social. Los resultados muestran que, aunque las herramientas como SUSESO-ISTAS 21 y COPSOQ han sido validadas y son confiables, su uso efectivo está limitado por la falta de recursos y la necesidad de adaptación específica para diversos sectores económicos. Es necesario, además, mejorar el acceso a los datos obtenidos para informar políticas públicas más precisas y orientadas a la mejora del entorno laboral.

En el Perú, los estudios muestran que los instrumentos de evaluación como el SUSESO-ISTAS 21 y el COPSOQ han sido útiles para identificar los factores de riesgo psicosocial en sectores críticos como la educación, salud y administración pública. Sin embargo, persisten vacíos importantes en su aplicación, principalmente relacionados con la falta de recursos y adaptaciones sectoriales. Además, se observa una necesidad urgente de mejorar la concienciación tanto de los empleadores como de los trabajadores sobre la importancia de la prevención de riesgos psicosociales. Esta falta de concienciación impide que se tomen medidas proactivas que podrían reducir la prevalencia de los factores de riesgo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. El desarrollo de campañas educativas y programas de formación sobre la importancia de la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales podría ayudar a mitigar estas deficiencias.

En Lima Metropolitana, la prevalencia de estrés laboral y otros riesgos psicosociales subraya la importancia de contar con instrumentos de evaluación adaptados a las características particulares de la región. La alta demanda psicológica, las largas jornadas laborales y la falta de apoyo social son factores comunes que requieren intervenciones específicas para reducir su impacto negativo. Estos factores parecen estar vinculados a las características urbanas de la región, donde la alta densidad poblacional y el dinamismo económico contribuyen a generar ambientes laborales altamente exigentes y competitivos. Los resultados sugieren que la implementación de políticas públicas y programas de capacitación podría contribuir a la mejora de las condiciones laborales y, por ende, del bienestar de los trabajadores. La coordinación entre el sector público y privado es clave para garantizar la efectividad de estas políticas, así como la adaptación y mejora continua de los instrumentos de evaluación según las necesidades emergentes del entorno laboral.

Además, la discusión resalta la importancia de la estandarización de metodologías de evaluación en diferentes contextos laborales. Aunque se han desarrollado herramientas validadas, como el GHQ-12 y el JCQ, su aplicación varía según las características socioeconómicas y culturales de cada región. En América Latina, y especialmente en el Perú, estas herramientas necesitan

adaptarse para abordar las particularidades de la informalidad laboral y las desigualdades estructurales. La falta de adaptación específica y la escasez de recursos para implementar evaluaciones frecuentes y detalladas limitan la eficacia de las intervenciones y dificultan la elaboración de políticas preventivas efectivas.

Además, se destaca la necesidad de desarrollar una mayor integración de los resultados obtenidos mediante la evaluación de riesgos psicosociales en la elaboración de políticas públicas de salud laboral. La evidencia muestra que los países con políticas sólidas en salud laboral tienen menores tasas de estrés laboral y una mayor satisfacción en el trabajo. En el contexto peruano, es fundamental que los resultados de las evaluaciones realizadas se utilicen para diseñar estrategias concretas que permitan intervenir en los factores identificados. Esto podría incluir la implementación de programas de apoyo social en el trabajo, la promoción de una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, y la reducción de las demandas psicológicas excesivas mediante una redistribución adecuada de las cargas de trabajo.

Finalmente se evidencia que, aunque existen avances significativos en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a nivel global y regional, la implementación efectiva de estos instrumentos enfrenta importantes desafíos. Es necesario un esfuerzo conjunto entre gobiernos, empresas y trabajadores para garantizar que

las herramientas de evaluación disponibles se adapten a las características particulares de cada contexto laboral, y que los resultados obtenidos se utilicen de manera efectiva para mejorar las condiciones de trabajo y promover la salud mental de los empleados.

## CONCLUSIONES

La revisión sistemática realizada evidencia que los factores de riesgo psicosocial laboral representan un desafío significativo a nivel mundial, especialmente en América Latina y el Perú. Los instrumentos de evaluación, como el SUSESO-ISTAS 21 y el COPSQ, han demostrado ser útiles para identificar los riesgos psicosociales en diferentes contextos laborales, aunque su implementación efectiva enfrenta desafíos relacionados con la falta de recursos, adaptaciones específicas y difusión de resultados.

Los resultados identificaron diversos instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, destacando el SUSESO-ISTAS 21, el COPSQ y el JCQ como los más utilizados. Estos instrumentos han mostrado ser confiables y válidos en diferentes contextos, aunque se requiere una adaptación más específica para algunas industrias y regiones.

A nivel global, los instrumentos han tenido una amplia validación y se han demostrado efectivos en la medición de los riesgos

psicosociales. En América Latina, la adaptación de estos instrumentos ha permitido abordar las desigualdades estructurales propias de la región, aunque persisten desafíos relacionados con la implementación en áreas informales o con escasos recursos. En el Perú y Lima Metropolitana, los avances son notables en sectores específicos, pero aún se requiere mayor difusión y adaptación sectorial.

De igual forma, se identificaron importantes vacíos en la implementación de los instrumentos, principalmente relacionados con la falta de recursos y capacitación. En el contexto peruano, las limitaciones en la difusión de resultados y la falta de adaptación sectorial limitan la efectividad de las herramientas de evaluación en la prevención de riesgos psicosociales.

Es importante resaltar la necesidad de fomentar la capacitación de empleadores y trabajadores sobre la importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales, además de adaptar los instrumentos a las características específicas de cada sector económico. La implementación de políticas públicas orientadas a la mejora de la salud mental laboral y la promoción de ambientes de trabajo saludables resulta esencial para fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales.

En definitiva, la adecuada identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial tiene un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores y en la productividad de las

organizaciones. La implementación de medidas preventivas y la promoción de la salud mental laboral son fundamentales para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.

Es necesario seguir trabajando en la estandarización de las metodologías de evaluación y en la implementación de políticas efectivas que promuevan un entorno laboral saludable y seguro para todos los trabajadores. La mejora de la calidad de vida de los trabajadores y el aumento de la productividad de las organizaciones dependerán en gran medida de la capacidad de identificar, evaluar y gestionar adecuadamente los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

**CONFLICTO DE INTERESES.** Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

**FINANCIAMIENTO.** El presente estudio es financiado por la autora.

**AGRADECIMIENTO.** Un agradecimiento especial a las personas que me motivaron a realizar este artículo y a la revista de Investigación en Salud, "Vive", por contribuir en la publicación del presente artículo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Informe sobre la salud mental en el trabajo. 2021. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laboral. Factores de riesgo psicosocial y su impacto. 2020. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

3. Ministerio de Salud del Perú (MINSA). Estrés ocupacional en trabajadores peruanos. 2020. <https://www.gob.pe/minsa>
4. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Informe sobre el estrés laboral en Lima Metropolitana. 2021. <https://www.gob.pe/sunafil>
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe sobre las condiciones laborales en América Latina. 2022. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_867497.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf)
6. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Herramientas de evaluación del riesgo psicosocial. 2019. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
7. Congreso de la República del Perú. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783). 2011. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
8. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en sectores económicos del Perú. 2021. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1034216-sunafil-recomienda-medidas-para-el-cuidado-de-la-salud-mental-en-el-trabajo>
9. Goldberg D. Cuestionario General de Salud (GHQ-12). Validación de instrumentos para la salud laboral. 2021. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645433002.pdf>
10. Revista de Salud Ocupacional. Revisión sistemática sobre evaluación de riesgos psicosociales. 2023. <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3456>
11. Aguilar, A. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82577>
12. Chambij, P. y Tito, N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de Enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA\\_bf368835153b35c5a310efb7e2b4e473](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_bf368835153b35c5a310efb7e2b4e473)
13. Delgado M. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital de chancay–Lima. 2022 <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/3e82ecd2-c546-4ac2-bcf6-190d00779b5d>
14. Quiroz, E. y Mamani D. Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020 [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO\\_8b0c743b2a1b1f8415fb9d97e58648f7](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO_8b0c743b2a1b1f8415fb9d97e58648f7)
15. Delgado, D. Factores de riesgo psicosociales relacionados con el desempeño laboral enfermero en el Hospital José soto Cadenillas, Chota 2017 <https://repositorio.unach.edu.pe/items/e8ab4c6b-16b5-4baf-b3ab-f16a3be7a26c>
16. Crespo, C. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A. 2021. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/dd47588e-99e6-40ad-92f0-9751d78c8b05>
17. Chiang, M., Gómez, N. Sigoña, M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. 2013. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382013000200002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002)
18. Velásquez, A. Factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal en la empresa Imporcalza S.A. 2015 <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13031>
19. Marín, C. Castañeda, Y, Álvarez, V. y Gil D. Análisis de cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento laboral del personal de un servicio Farmacéutico Hospitalario en la ciudad de Medellín en el periodo comprendido entre el 2019 – 2020. 2020. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15789/1/UVDTSO\\_AlvarezYulieth-GilVictor-MarinClaudia\\_2021.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15789/1/UVDTSO_AlvarezYulieth-GilVictor-MarinClaudia_2021.pdf)
20. Muñoz, K. Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil–2022. 2022. <https://bit.ly/4jeLUaR>
21. Pasque, L. Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral, en los



trabajadores que laboran a turnos especiales del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito–2014. 2014. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/5fa42625-fc38-4fb8-b515-965105ba13f8>

**22.** Tapia, D. y Sancan R. Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del gad municipal el triunfo durante la emergencia sanitaria por covid-19 – 2022. 2022. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/6433?locale=fr>

**23.** Granda, M. Incidencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de los centros de salud del distrito Latacunga. 2022. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/9815>

**24.** Patlán, J. Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. 2019. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11591>

**25.** Quimi, J. Riesgo psicosocial y desempeño laboral en el sector hotelero de la provincia De Santa Elena. 2022 <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7083>

#### ACERCA DE LOS AUTORES

**Yovina Misulan Segura Macavilca.** Licenciada en Trabajo Social, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Magister en Gestión Pública, con una especialización en terapia de familia, niños y adolescentes, especialización en violencia de género y violencia familiar. Experiencia tanto en el sector público como privado; en intervenciones individuales y grupales, Perú.

**Luz Bertha Porras Huallpacusi.** Licenciada en Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Licenciada en Educación secundaria de la Universidad Federico Villarreal. Maestra en Educación. Segunda Especialidad en Gestión Escolar. Experiencia como docente en EBR, directora en I.E, y atención de consultas psicológicas, Perú.

**Yessica Ines Gutierrez Carhualla.** Estudiante de Pos grado en Psicología en la Universidad Cesar Vallejo. Maestra en docencia y experiencia laboral en el sector educativo, Perú.