

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN  
EL SECTOR COOPERATIVO****PSYCHOSOCIAL RISKS AND JOB PERFORMANCE OF STAFF IN THE  
COOPERATIVE SECTOR**

Recibido: 26/08/2025 – Aceptado: 10/10/2025

DOI: <https://doi.org/10.56124/corporatum-360.v8i16.003>**Karen Amarilis Arcos Muñoz<sup>1</sup>; Jasmani Adrian Anchundia Torres <sup>2</sup>; Susy  
Tatiana Toala Mendoza<sup>3</sup>**<sup>1</sup>Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-3939-2948>; Correo: [karen.arcos.0220@espam.edu.ec](mailto:karen.arcos.0220@espam.edu.ec);<sup>2</sup>Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-1189-3867>; Correo: [jasmani.anchundia.41@espam.edu.ec](mailto:jasmani.anchundia.41@espam.edu.ec);<sup>3</sup>Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0898-7826>; Correo: [susy.toala@espam.edu.ec](mailto:susy.toala@espam.edu.ec),**<sup>1,2,3</sup>Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix  
López, Calceta, Manabí, Ecuador.****RESUMEN**

Los riesgos psicosociales impactan la productividad y el bienestar laboral, actuando como factores que influyen en la dinámica organizacional. Ante lo expuesto, el presente estudio tuvo por objetivo de investigación realizar una evaluación comparativa de los indicadores de riesgos psicosociales y su correlación con el desempeño laboral, para identificar similitudes y diferencias relevantes desde un enfoque organizacional. La investigación adoptó un enfoque mixto; cualitativamente se exploraron dimensiones como responsabilidad y trabajo en equipo, y cuantitativamente se aplicó un cuestionario estructurado basado en el modelo CoPsoQ-ISTAS 21. Se trabajó con una muestra total de 31 empleados segmentados en cada cooperativa. El análisis estadístico se realizó en SPSS y la fiabilidad de los instrumentos se verificó mediante el alfa de Cronbach determinando un valor mayor 0. 70. Los resultados evidenciaron que la COAC Calceta presentó mejores promedios en estima, estabilidad y capacitación, mientras que la COAC Cámara de Comercio resaltó en exigencias psicológicas y doble presencia. La correlación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral fue moderada y significativa en la COAC Calceta ( $r=0,688$ ;  $p=0,001$ ), pero débil y no significativa en la COAC Cámara de Comercio ( $r=0,361$ ;  $p=0,275$ ). Se concluye que, aunque las condiciones laborales son en general favorables, la relación entre ambas variables varía según el contexto organizacional, requiriendo estrategias diferenciadas.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo; evaluación del rendimiento; cooperativa; ambiente de trabajo; seguridad en el trabajo

**ABSTRACT**

Psychosocial risks impact productivity and workplace well-being, acting as factors that influence organizational dynamics. In this context, the present study aimed to conduct a comparative evaluation of psychosocial risk indicators and their correlation with job performance, in order to identify relevant similarities and differences from an organizational perspective. The research adopted a mixed-methods approach; qualitatively, dimensions such as responsibility and teamwork were explored, and quantitatively, a structured questionnaire based on the CoPsoQ-ISTAS 21 model was applied. The study involved a total sample of 31 employees, segmented by cooperative. Statistical analysis was conducted using SPSS, and the reliability of the instruments was verified through Cronbach's alpha, obtaining a value above 0.70. The results showed that COAC Calceta achieved higher averages in esteem, stability, and training, while COAC Cámara de Comercio stood out in psychological demands and double presence. The correlation between psychosocial risks and job performance was moderate and significant in COAC Calceta ( $r = 0.688$ ;  $p = 0.001$ ), but weak and not significant in COAC Cámara de Comercio ( $r = 0.361$ ;  $p = 0.275$ ). It is concluded that although working conditions are generally favorable, the relationship between the two variables varies according to the organizational context, requiring differentiated strategies.

**Keywords:** Working conditions; performance evaluation; cooperative; work environment; occupational safety

## 1. Introducción

En la actualidad, los riesgos psicosociales constituyen un desafío de alta relevancia para las organizaciones a nivel global. La Organización Mundial de la Salud (OMS) expone que el estrés laboral, afecta forma directa la productividad y genera elevados costos económicos (Shaholli et al., 2023). De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021, como se citó en Granja et al., 2022) identifica al estrés como la segunda causa principal de problemas de salud ocupacional, responsable de entre el 40% y el 60% de los días laborales perdidos, lo que evidencia su impacto económico y humano.

Desde el enfoque organizacional, el desempeño laboral se entiende como un conjunto coordinado de acciones que buscan mejorar la eficiencia y cumplir con los objetivos de la institución. Esto implica realizar las tareas de manera efectiva, reducir conductas negativas y aportar activamente a un ambiente de trabajo positivo (Rengel y Vilatuña, 2023). Sin embargo acorde con Martínez (2022) “existe aún en la actualidad una marcada diferencia entre países en el mundo en cuanto a la regulación sobre los factores de riesgo psicosocial” (p.9).

A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo (2016, como se citó en Llanos y Caicedo, 2022) ha señalado que factores como la sobrecarga cognitiva, la competitividad y el ritmo acelerado de trabajo constituyen amenazas directas a la calidad de vida laboral en Ecuador. La interacción entre los riesgos psicosociales y el desempeño se configura como un eje de análisis prioritario para las organizaciones, dado que su impacto se manifiesta en la productividad, el bienestar y la salud ocupacional (Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2021).

Prueba de ello es el estudio del Ministerio de Trabajo (2023, como se citó en Becerra y Garate, 2024), que evidenció que un 85 % de los funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo en Quito perciben un incremento de los niveles de estrés, acompañado de insatisfacción laboral y disminución de su rendimiento.

En sectores como el financiero, la presión por alcanzar metas y mantener altos niveles de productividad fomenta la fatiga emocional, eleva el estrés y reduce el rendimiento global de los equipos (Ramírez, 2021). En este contexto, cabe

destacar que, en el ámbito de las cooperativas de ahorro y crédito, el análisis de los riesgos psicosociales adquiere una relevancia estratégica, pues estas instituciones dependen en gran medida de la estabilidad y compromiso de su recurso humano para garantizar su sostenibilidad.

Dentro del cantón Bolívar, provincia de Manabí existen dos cooperativas, siendo la Ahorro y Crédito Calceta Ltda., y la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de comercio del cantón Bolívar Ltda. Donde no se dispone de estudios previos que evalúen la magnitud y los efectos de estos factores sobre el rendimiento del personal.

Bajo este marco, la presente investigación se orienta a responder el siguiente interrogante: ¿Los riesgos psicosociales inciden en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta Ltda.? en función de ello, el objetivo central es realizar una evaluación comparativa de los indicadores de riesgos psicosociales y su correlación en el desempeño laboral en ambas cooperativas de Ahorro y Crédito, para la determinación de similitudes y diferencias relevantes desde un enfoque organizacional

## 2. Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, lo que permitió un análisis integral de la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral. Desde el enfoque cualitativo se exploraron dimensiones del desempeño laboral como los logros individuales, la capacidad de adaptación, el trabajo en equipo y la responsabilidad. De forma complementaria, el enfoque cuantitativo facilitó un análisis objetivo de los riesgos psicosociales, considerando factores como estrés laboral, tecnoestrés, burnout y conflicto trabajo-familia,

La metodología aplicada parte de una investigación de corte descriptivo e investigación de campo para examinar las dinámicas laborales y su impacto en el desempeño de los colaboradores en entidades del sector cooperativo. En este contexto, la población corresponde a empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta Ltda y la Cooperativa Cámara de Comercio.

Para la recolección de datos se aplicó una encuesta a los empleados de la

matriz de ambas cooperativas. Considerando que se hizo un muestreo no probabilístico con 20 empleados en la COAC Calceta Ltda y 11 empleados en la COAC Comercio. Los criterios de selección son por antigüedad en las entidades, la disponibilidad de participación de los empleados y accesibilidad en el tiempo que duró la investigación.

Se utilizó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas basado en el modelo CoPsoQ - ISTAS 21, elaborado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca para la identificación y prevención de riesgos psicosociales (Jaimes et al., 2016). Paralelamente, la variable desempeño laboral se evaluó mediante el instrumento propuesto por Enríquez y Toaquiza (2021), que contempla dimensiones como estabilidad laboral, clima organizacional y expectativas del trabajador. Para verificar la fiabilidad de los instrumentos, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach. Posteriormente, se realizó un análisis correlacional, verificando previamente el supuesto de normalidad de los datos. Dado que el tamaño muestral fue menor a 50 (Flores y Flores, 2021), se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk. Con base en los resultados obtenidos de normalidad, se utilizó la prueba paramétrica de Pearson para calcular el nivel de correlación entre las variables riesgos psicosociales y desempeño laboral.

### 3. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento de evaluación en ambas cooperativas de ahorro y crédito, en función del objetivo general del estudio: realizar una evaluación comparativa de los indicadores de riesgos psicosociales y su correlación con el desempeño laboral.

#### **Variable:** Riesgos Psicosociales .

En primera instancia se presenta en la tabla 1 con los ítems relacionados a la variable de riesgos psicosociales. Posteriormente se desglosan los resultados individuales obtenidos



**Tabla 1.** Dimensión: exigencias psicológicas

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Exigencias	Velocidad de trabajo laboral	3,4	3,27
	Irregularidad en la asignación de tareas	2,55	2,64
	Tiempo disponible para cumplir tareas laborales	3,9	4,36
	Dificultad para desconectarse de problemas laborales	2,45	3,09
	Desgaste emocional por la actividad laboral	2,35	3
	Necesidad de ocultar emociones en el entorno laboral	2,6	2.64

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión exigencias psicológicas

Acorde a la tabla 1 se evidencia que la COAC Calceta Ltda., los promedios se sitúan entre 2,35 y 3,90, mientras que en la COAC Cámara de Comercio oscilan entre 2,64 y 4,36. Los valores más altos corresponden a la percepción de cumplir con las tareas a tiempo, mayor en la COAC Cámara de Comercio. Las puntuaciones más bajas reflejan baja frecuencia de desgaste emocional y necesidad de ocultar emociones. En general, la COAC Cámara de Comercio presenta mayores niveles de exigencia que la COAC Calceta Ltda.

**Tabla 2.** Dimensión: trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Influencia en la cantidad de trabajo asignado	2,4	2,55
	Consideración de la opinión en asignación de tareas	3,85	3.09
	Influencia en el orden de ejecución de tareas	3,5	2,89
	Autonomía para decidir descansos	3,2	3
	Permiso personal sin solicitud especial	2,05	1,73
	Requisito de iniciativa en el trabajo	4,3	3,73
	Oportunidad de aprendizaje de nuevas habilidades	4,25	4,45
	Compromiso con la profesión	4,65	4,64

	Sentido de las tareas laborales	4,6	4,55
	Promoción verbal de la empresa	4,45	4,09

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Según la tabla 2, se aprecia que en la COAC Calceta Ltda., los promedios van de 2,05 a 4,65, mientras que en la COAC Cámara de Comercio oscilan entre 1,73 y 4,64. Ambas muestran niveles altos en compromiso, sentido de las tareas y aprendizaje, aunque la COAC Calceta Ltda. presenta valores superiores en autonomía, iniciativa y participación. La COAC Cámara de Comercio registra puntajes más bajos en control de tiempos y permisos personales, lo que refleja menor capacidad de autogestión frente a Calceta.

**Tabla 3.** Dimensión: apoyo social y calidad de liderazgo

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Apoyo social y calidad de Liderazgo	Preocupación por dificultad para encontrar otro empleo	3,65	4,00
	Preocupación por cambio de tareas sin consentimiento	2,7	2,82
	Preocupación por variaciones en el salario	3,3	3,79
	Preocupación por cambio de horario laboral sin consentimiento	2,6	3,36

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo

Tal como se muestra en la tabla 3, se evidencia que en la COAC Calceta Ltda., los promedios varían entre 2,60 y 3,65, mientras que en la COAC Cámara de Comercio se sitúan entre 2,82 y 4,00. En todas las mediciones, la COAC Cámara de Comercio presenta valores más altos, reflejando mayor nivel de preocupación por posibles cambios laborales y menor sensación de seguridad, mientras que en la COAC Calceta Ltda. la percepción de riesgo es más moderada.

**Tabla 4.** Dimensión: inseguridad

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Inseguridad	Margen de autonomía en el trabajo	4	3,55
	Claridad de responsabilidades laborales	4,55	4,55
	Anticipación en la comunicación de cambios laborales	3,85	3,00
	Acceso a información para el desempeño laboral	4,45	3,91
	Apoyo de compañeros de trabajo	4,15	3,82
	Apoyo de superior inmediato	4,45	3,82
	Aislamiento del puesto de trabajo	2,1	2,09
	Sentido de pertenencia al grupo laboral	4,15	4,00
	Planificación del trabajo por parte de jefes inmediatos	4,35	3,45
	Comunicación de jefes inmediatos con trabajadores	4,6	3,45

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión inseguridad

En la tabla 4 se puede constatar que en la COAC Calceta Ltda., los promedios oscilan entre 2,10 y 4,60, con puntuaciones altas en claridad de funciones, acceso a información, apoyo y comunicación con líderes. En la COAC Cámara de Comercio, los valores van de 2,09 a 4,55, pero son consistentemente menores en la mayoría de ítems, especialmente en comunicación y planificación.

**Tabla 5.** Dimensión: Doble presencia

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Doble presencia	Responsabilidad en tareas domésticas y familiares	3,5	3,73
	Tareas domésticas pendientes por ausencia	2,55	2,64
	Pensamientos sobre tareas domésticas en el trabajo	2,10	2,45
	Conflicto simultáneo entre trabajo y hogar	2,05	3,09

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión doble presencia

Con base en la tabla 5, se muestra que los promedios van de 2,05 a 3,50,



mientras que en la COAC Cámara de Comercio oscilan entre 2,45 y 3,73. La COAC Cámara de Comercio presenta valores más altos en la mayoría de ítems, reflejando mayor interferencia entre responsabilidades laborales y domésticas. Esto indica que el riesgo psicosocial por doble presencia es más elevado en la COAC Cámara de Comercio que en la COAC Calceta Ltda.

**Tabla 6.** Dimensión: estima

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Estima	Reconocimiento de superiores	4,06	2,82
	Apoyo en situaciones laborales difíciles	4,10	3,18
	Percepción de trato injusto en el trabajo	1,45	2,36
	Adecuación del reconocimiento al esfuerzo laboral	3,55	3

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión estima

La tabla 6 refleja que la COAC Calceta Ltda., los promedios van de 1,45 a 4,10, destacando altos niveles de reconocimiento y apoyo, junto con una baja percepción de trato injusto. En la COAC Cámara de Comercio, los valores fluctúan entre 2,36 y 3,18, reflejando menor satisfacción en reconocimiento y mayor percepción de injusticia. Esto evidencia que la COAC Calceta Ltda. mantiene un clima emocional más positivo y de mayor valoración hacia sus colaboradores.

## Desempeño laboral

**Tabla 7.** Retribuciones monetarias y no monetarias

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Retribuciones monetarias y no monetarias	Incentivos laborales por desempeño	3,65	3,09
	Cumplimiento de beneficios de ley	4,65	4,55

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión retribuciones monetarias y no monetarias

En función de la tabla 7, se identifica que en la COAC Calceta Ltda., los promedios son de 3,65 y 4,65, mientras que en la COAC Cámara de Comercio alcanzan 3,09 y 4,55. Ambas cumplen con los beneficios de ley en alto grado, aunque la COAC Calceta Ltda. presenta una mejor valoración en incentivos laborales, lo que indica una percepción más favorable de reconocimiento económico adicional.

**Tabla 8.** Satisfacción en relación a las tareas asignadas

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Satisfacción en relación a las tareas asignadas	Disponibilidad de recursos para el trabajo	4,35	4,36
	Seguridades laborales para el desempeño	4,65	4,00

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión satisfacción en relación a las tareas asignadas

La información de la Tabla 8 permite denotar que la COAC Calceta Ltda., los promedios son de 4,35 y 4,65, mientras que en la COAC Cámara de Comercio alcanzan 4,36 y 4,00. Ambas cooperativas muestran alta satisfacción respecto a recursos y seguridades laborales, aunque la COAC Calceta Ltda. presenta una valoración más alta en condiciones de seguridad para el desarrollo del trabajo.

**Tabla 9.** Habilidades de los trabajadores

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Habilidades de los trabajadores	Requerimiento de aprendizaje de nuevas habilidades	4,10	4,45
	Frecuencia de acumulación de trabajo	2,90	2,45

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión habilidades de los trabajadores

De la tabla 9 se desprende que en la COAC Calceta Ltda., los promedios son de 4,10 y 2,90, mientras que en la COAC Cámara de Comercio alcanzan 4,45 y 2,45. Ambas valoran positivamente la adquisición de nuevas habilidades, con mayor puntuación en la COAC Cámara de Comercio, aunque esta presenta menor sobrecarga de trabajo percibida que la COAC Calceta Ltda.

**Tabla 10.** Capacitación y desarrollo constante

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Capacitación y desarrollo constante	Capacitaciones para mejorar el desempeño	4,30	3,18
	Cursos o programas de desarrollo laboral	4,10	3,36

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión capacitación y desarrollo constante

Como se presenta en la tabla 10, se corrobora que en la COAC Calceta Ltda., los promedios son de 4,30 y 4,10, mientras que en la COAC Cámara de Comercio alcanzan 3,18 y 3,36. Esto indica que la COAC Calceta Ltda. ofrece y/o facilita más oportunidades de capacitación y desarrollo laboral, siendo percibida por sus colaboradores como un entorno con mayor apoyo a la formación continua.

**Tabla 11.** Estabilidad laboral

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Estabilidad laboral	Existencia de amenaza de despido	1,50	1,73
	Preocupación por ajustes salariales	2,70	3,64

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión estabilidad laboral

La tabla 11 evidencia que en la COAC Calceta Ltda., los promedios son de 1,50 y 2,70, mientras que en la COAC Cámara de Comercio alcanzan 1,73 y 3,64. En ambos casos el temor a despido es bajo, aunque la preocupación por ajustes

salariales es notablemente mayor en la COAC Cámara de Comercio, lo que refleja una percepción más alta de inestabilidad en la remuneración.

**Tabla 12.** Factores motivacionales

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Factores motivacionales	Incentivo del jefe al desarrollo de actividades	4,15	3,55
	Flexibilidad de la empresa ante problemas	3,95	3,82

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión factores motivacionales

Conforme a lo expuesto en la tabla 12, se muestra que en la COAC Calceta Ltda., los promedios son de 4,15 y 3,95, mientras que en la COAC Cámara de Comercio alcanzan 3,55 y 3,82. Ambos casos muestran una valoración positiva, aunque la COAC Calceta Ltda. presenta una mejor percepción sobre el incentivo al desarrollo por parte de los jefes y una ligera ventaja en flexibilidad organizacional.

**Tabla 13.** Clima organizacional

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Clima organizacional	Conflicto laboral con compañeros	1,5	2,18
	Sinergia con compañeros de trabajo	2,95	3,36

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión clima organizacional

La tabla 13 pone de manifiesto que en la COAC Calceta Ltda., los promedios son de 1,50 y 2,95, mientras que en la COAC Cámara de Comercio alcanzan 2,18 y 3,36. La COAC Calceta Ltda. presenta menor nivel de conflicto, mientras que la COAC Cámara de Comercio muestra mayor sinergia entre compañeros, aunque con más fricciones internas.

**Tabla 14.** Expectativas del trabajador

Dimensión	Indicador	COAC CALCETA	COAC COMERCIO
Expectativas del trabajador	Contribución del cargo a metas personales	4,25	4,18
	Apoyo institucional al desarrollo profesional	4,35	3,64

**Nota:** Se presenta los resultados de la dimensión expectativas del trabajador

A partir de la tabla 14, se interpreta que en la COAC Calceta Ltda., los promedios son de 4,25 y 4,35, mientras que en la COAC Cámara de Comercio alcanzan 4,18 y 3,64. En ambas cooperativas se percibe que el cargo contribuye a las metas personales, aunque la COAC Calceta Ltda. presenta una valoración más alta en apoyo al desarrollo profesional, lo que sugiere un mayor respaldo institucional hacia el crecimiento de sus colaboradores.

#### Fiabilidad del instrumento

Posteriormente a la aplicación del instrumento, se determinó el nivel de fiabilidad del instrumento considerando el coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Tabla 15.** Confiabilidad del instrumento

Institución	Alfa de Cronbach	N° de elementos
COAC Calceta Ltda	0.763	54
COAC Comercio dCantón Bolívar Ltda	0.749	54

**Nota:** Se presenta la confiabilidad del instrumento

La tabla 15 permite apreciar que los resultados de confiabilidad del instrumento de 54 elementos muestran valores del Alfa de Cronbach de 0.763 para la COAC Calceta LTDA y 0.749 para la COAC Comercio del Cantón Bolívar Ltda, ambos dentro del rango aceptable ( $\alpha \geq 0.70$ ) según los estándares psicométricos de Nunnally y Bernstein (1994). La consistencia entre ambas instituciones, con una diferencia mínima de 0.014, demuestra que el instrumento mantiene propiedades de confiabilidad estables en diferentes contextos organizacionales de cooperativas de ahorro y crédito, validando su uso para la medición del constructo en estudio.



## Análisis correlacional – Cooperativa Calceta

Previo al análisis correlacional, es fundamental verificar el supuesto de normalidad de los datos para determinar el tipo de prueba estadística más apropiada. Para este propósito, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, considerada la más robusta para muestras pequeñas ( $n \leq 50$ ), con el objetivo de evaluar si las variables riesgos psicosociales y desempeño laboral siguen una distribución normal.

**Tabla 16.** Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos psicosociales	0,965	20	0,651
Desempeño laboral	0,962	20	0,585

**Nota:** Se presenta la prueba de normalidad de Shapiro Wilk

En la tabla 16 se advierte que según la prueba de Shapiro-Wilk, ambas variables presentan distribución normal, ya que los valores de significación son mayores a 0,05, por lo que no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por ende, se determina aplicar una prueba paramétrica para analizar la correlación entre las variables.

## Correlación Cooperativa Calceta Ltda

**Tabla 17.** Prueba correlación: Cooperativa Calceta Ltda

Correlación: Cooperativa Calceta Ltda			Riesgos psicosociales	Desempeño laboral
Coeficiente de Pearson	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	,688
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,644	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

**Nota:** Se muestra la prueba correlación Cooperativa Calceta Ltda.

La tabla 17 muestra los resultados de la prueba de correlación de Pearson entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en la Cooperativa Calceta Ltda., con una muestra de 20 empleados. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,688, lo que indica una relación positiva moderadamente fuerte entre ambas variables. Además, el valor de significancia bilateral ( $p = 0,001$ ) confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Esto sugiere que, en este contexto, a mayor presencia de riesgos psicosociales, se incide en el de desempeño laboral.

### **Análisis correlacional – Cooperativa Cámara de Comercio**

#### **Prueba de normalidad**

**Tabla 18.** Prueba de normalidad

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos psicosociales	0,981	11	0,969
Desempeño laboral	0,965	11	0,837

**Nota:** Se muestra la prueba de normalidad

En la tabla 18 se muestran que los resultados confirman que ambas variables siguen una distribución normal: riesgos psicosociales ( $W=0,981$ ,  $p=0,969$ ) y desempeño laboral ( $W=0,965$ ,  $p=0,837$ ), con valores  $p$  superiores al nivel de significancia  $\alpha=0,05$ . Este cumplimiento del supuesto de normalidad permite el uso de pruebas estadísticas paramétricas para análisis posteriores entre estas variables.

#### **Prueba de correlación**

**Tabla 18.** Prueba correlación: Cooperativa Calceta Ltda

Correlación: Cooperativa Calceta Ltda			Riesgos psicosociales	Desempeño laboral
Coeficiente de Pearson	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	,361
		Sig. (bilateral)	.	,275
		N	11	11

	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,361	1,000
		Sig. (bilateral)	,275	.
		N	11	11

**Nota:** Se muestra la prueba correlación: Cooperativa Calceta Ltda.

Acorde a la tabla 18, los resultados revelan una correlación positiva débil entre riesgos psicosociales y desempeño laboral ( $r=0,361$ ,  $p=0,275$ ). La correlación no alcanza significancia estadística ( $p>0,05$ ), indicando que no hay evidencia suficiente de una relación lineal real entre las variables. El hallazgo de correlación positiva (aunque no significativa) sugiere que ambas variables tienden a aumentar juntas, sin embargo, se reconoce la limitante de la representatividad de la muestra.

#### 4. Discusión

Los resultados muestran que, en la COAC Cámara de Comercio, las exigencias psicológicas son más altas que en la COAC Calceta Ltda., sobre todo en la rapidez del trabajo y el cumplimiento de tareas. Esto concuerda con Llanos y Caicedo (2022) quienes identificaron que altos niveles de exigencia y presión en la actividad laboral tienden a generar mayor tensión y potencial desgaste en los trabajadores, afectando su salud y desempeño. La menor carga emocional en ambas cooperativas, comparada con otros contextos más demandantes, puede estar relacionada con un entorno cooperativo menos competitivo que el portuario.

En cuanto a trabajo activo y posibilidades de desarrollo, ambas entidades presentan altos niveles de compromiso y sentido de las tareas, aunque la COAC Calceta Ltda. evidencia mayor autonomía y participación. Olmedo-Vera et al. (2025) señalan que un margen de acción más amplio y la posibilidad de influir en el trabajo asignado favorecen el bienestar y el desempeño, lo que explicaría la ventaja de Calceta en estas dimensiones.

En apoyo social y calidad de liderazgo, la COAC Cámara de Comercio presenta mayor preocupación por cambios laborales y menor sensación de seguridad, lo que difiere de lo descrito por Coque et al. (2023), donde el liderazgo y la estabilidad se posicionaron como factores críticos de riesgo. La diferencia

podría deberse a la gestión interna y a las prácticas comunicativas más sólidas en Calceta.

En inseguridad, la COAC Calceta Ltda. supera a la Cámara de Comercio en comunicación, planificación y apoyo, lo que se pudo explicar con lo planteado por Rengel y Vilatuña (2023), quienes asocian la claridad de funciones y la información oportuna con menor estrés y mayor desempeño. La brecha en estos indicadores refleja la importancia de políticas internas estables y canales de comunicación efectivos.

Respecto a doble presencia, la COAC Cámara de Comercio presenta mayor interferencia entre trabajo y responsabilidades familiares, situación similar a la encontrada por Jaimes et al. (2016), quienes evidenciaron que la falta de conciliación trabajo-familia incrementa el riesgo psicosocial y disminuye la satisfacción laboral.

En la dimensión estima, la COAC Calceta Ltda. muestra un reconocimiento y apoyo considerablemente superiores, con menor percepción de injusticia. Este hallazgo coincide con Navarrete y Pazmiño (2021), quienes argumentan que la valoración y la justicia organizacional son determinantes en la motivación y el compromiso del trabajador.

Finalmente, el análisis correlacional reveló que, en la COAC Calceta Ltda., existe una correlación positiva y significativa entre riesgos psicosociales y desempeño laboral, mientras que en la COAC Cámara de Comercio la relación fue positiva, pero no significativa. Esto difiere de lo expuesto por Navarrete (2021), quien encontró relaciones fuertes y significativas en el sector cooperativo. La diferencia puede estar influenciada por el tamaño muestral y la intensidad de los factores psicosociales presentes en cada entidad.

## 5. Conclusiones

En la COAC Calceta Ltda., el análisis correlacional mostró una relación positiva moderadamente fuerte y estadísticamente significativa entre riesgos psicosociales y desempeño laboral ( $r=0,688$ ;  $p=0,001$ ), lo que evidencia que, en este contexto, ciertos factores como la claridad de responsabilidades, el

reconocimiento y el apoyo organizacional pueden coexistir con niveles moderados de exigencia laboral, potenciando el rendimiento del personal. Este hallazgo refuerza la importancia de gestionar de forma equilibrada las demandas psicológicas y las condiciones de trabajo para optimizar el desempeño.

En la COAC Cámara de Comercio, la correlación fue positiva pero débil ( $r=0,361$ ) y no significativa ( $p=0,275$ ), lo que sugiere que, aunque existe una tendencia a que ambas variables aumenten conjuntamente, la evidencia estadística no es suficiente para establecer una relación lineal clara. Esta ausencia de significancia podría explicarse, en parte, por el tamaño reducido de la muestra ( $n=11$ ) y por condiciones laborales con mayores niveles de exigencia y doble presencia, lo que limita el impacto favorable de otros factores positivos como la sinergia entre compañeros.

Pese a que los resultados obtenidos en ambas cooperativas presentan variaciones, el estudio cumple con el objetivo planteado al identificar similitudes y diferencias relevantes entre los grupos analizados. La evidencia muestra que la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral presenta una dinámica compleja, influida por factores como las exigencias del puesto, el apoyo disponible, el reconocimiento recibido y las condiciones estructurales del entorno. Lo anterior abre la posibilidad de desarrollar futuras investigaciones con muestras más amplias que profundicen y validen los patrones observados.

## 6. Referencias

- Becerra, M. A., y Garate, J. C. (2024). *Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito*.  
<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1978/5906>
- Coque Prócel, M. S., Noroña Salcedo, D. R., y Vega Falcón, V. (2023). Análisis de los factores de riesgo psicosociales en trabajadores del patronato provincial de Cotopaxi, Ecuador. *Revista UNIANDES de Ciencias de la Salud*, 6(2), 1330-1358. <https://doi.org/10.61154/rucs.v6i2.2857>



- Enríquez, S. L., y Toaquiza Chitupanta, V. R. (2021). *Factores psicosociales y su impacto en el desempeño de los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito del cantón la Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020* [Trabajo de titulación de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi, Facultad de Ciencias Administrativas].  
<https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/44664acb-d269-4b44-b5a2-edda6d83fe4e/content>
- Flores, C., y Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. Societas. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*.  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/html/index.html>
- Granja Moreno, E. R., Gualpa Gualpa, J. P., Gualpa Gualpa, P. J., y Guzman Palaguachi, J. V. (2022). Riesgos Psicosociales y su Relación con la Satisfacción Laboral en Personal de un Hospital Privado del Ecuador. *Killkana Salud y Bienestar*, 6(3), 115-128.  
<https://doi.org/10.26871/killcanasalud.v6i3.845>
- Jaimes, S. S., Márquez, J. V., y Pernía, L. P. (2016). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves S.A de Cúcuta. *Mundo FESC*, 5(10), 23-26.
- Llanos, M., y Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 13(1), 33-57.
- Martínez-Mejía, E. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2).  
<https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>
- Navarrete, M., y Pazmiño, G. (2021). Factores psicosociales y el desempeño en las cooperativas del Ecuador. *Sapienza Organizacional*, 8(16), 35-52.  
<https://doi.org/10.53766/SAPIORG/2021.8.16.03>

- Nunnally, J. C., y Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3.a ed.). McGraw-Hill. <https://2024.sci-hub.st/4140/22bb3ccd98afffa4e86a0997355d8049/thorndike1995.pdf>
- Olmedo Vera, J. H., García Pinargote, J. W., Romero Meza, A. M., y Murillo Moreira, K. X. (2025). Factores de Riesgo Psicosocial asociados a cumplir turnos rotativos en empresa de sector estratégico. *RECIAMUC*, 9(1), 105-119. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.\(1\).ene.2025.105-119](https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.(1).ene.2025.105-119)
- Pujol-Cols, L., y Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 187-202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Ramírez, S. (2021). *Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal en una cooperativa de ahorro y crédito* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c108db00-bba0-4153-8711-f275a1160457/content>
- Rengel Cevallos, L. R., y Vilatuña Aldaz, P. I. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Uniandes Episteme*, 10(2), 274-285. <https://doi.org/10.61154/rue.v10i2.2953>
- Shaholli, D., Mantione, G., y La Torre, G. (2023). Work-related stress costs assessment: A narrative review. *La Clinica Terapeutica*, 5, 456-460. <https://doi.org/10.7417/CT.2023.2464>