

## Factores personales y de riesgo psicosociales asociados al desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi

*Personal and psychosocial risk factors associated with the work performance of employees in the municipality of Chunchi cantón*

Evelin Estefania Tapia Alvarez, José Luis Solano Peláez

### RESUMEN

El desempeño laboral es una variable que permite lograr el éxito en toda organización y mucho más en las municipales donde se llevan a cabo tareas complejas con grandes impactos para sus parroquias pertenecientes, razón por la cual es necesario contar con información en torno a los factores inmersos para la toma de acciones pertinentes. Este artículo se realiza con el objetivo de determinar los factores personales y de riesgos psicosociales asociados al desempeño laboral de los funcionarios del municipio del cantón Chunchi. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo; el nivel de investigación fue exploratoria, descriptiva y correlacional, mientras que su método fue cuantitativa, descriptiva y correlacional. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 y el Cuestionario de desempeño laboral de Murphy. Los resultados muestran que la mayoría de funcionarios presenta un riesgo alto en relación al apoyo social (85,90%) y las compensaciones (84,90%), mientras que, muestran un riesgo bajo (43,80%) y medio (40,60%) respecto a la doble presencia. En relación el desempeño laboral, todos los factores son importantes: desempeño de las tareas (4,67), desempeño contextual (4,58) y el desempeño organizacional (4,70). Respecto a la correlación existente entre los factores personales y psicosociales se determinó que entre las variables y las dimensiones del desempeño laboral son en su mayoría nulas; únicamente se encontró una correlación negativa moderada entre las exigencias psicológicas y el desempeño de tareas (-0,364), y entre las compensaciones y el desempeño de tareas (0,504), con esto se indicó que el desempeño laboral es relativamente independiente de los factores analizados.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales; desempeño laboral; seguridad ocupacional; salud ocupacional.

---

#### Evelin Estefania Tapia Alvarez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador. eetapiaa93@est.ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0001-9262-6008>

#### José Luis Solano Peláez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador. jsolano@ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0001-8388-0338>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v9i40.1163>  
ISSN 2477-9083  
Vol. 9 No. 40 enero-marzo, 2024, e2401163  
Quito, Ecuador

Enviado: octubre 14, 2023  
Aceptado: diciembre 20, 2023  
Publicado: enero 05, 2024  
Publicación Continua



## ABSTRACT

Job performance is a variable that allows success in any organization and much more in municipal ones where complex tasks are carried out with great repercussions for their localities, which is why it is necessary to have information about the factors involved in said performance to take pertinent actions. This article is carried out with the objective of determining the personal factors and psychosocial risks associated with the work performance of officials of the municipality of the Chunchi canton. The methodology applied was quantitative; The level of research was exploratory, descriptive and correlational. The methodology was quantitative, descriptive and correlational. The instruments used for data collection were the SUSESO/ISTAS21 Questionnaire and the Murphy Job Performance Questionnaire. The results show that the majority of officials present a high risk in relation to social support (85.90%) and compensation (84.90%), while they show a low (43.80%) and medium risk (40.00%). .60%) regarding double presence. In relation to job performance, all factors are important: task performance (4.67), contextual performance (4.58) and organizational performance (4.70). Regarding the existing measurement between personal and psychosocial factors, it was confirmed that the correlations between the variables and the dimensions of work performance are mostly null, only a moderate negative evaluation was found between psychological demands and task performance (-0.364), and between compensation and task performance (0.504), this indicates that job performance is relatively independent of the factors analyzed.

**Keywords:** Psychosocial risks; job performance; occupational safety; occupational health.

## Introducción

El desempeño laboral de un trabajador constituye una pieza clave para garantizar la efectividad y el éxito de una organización (Tobar, 2022). Sin embargo, el entorno laboral actual presenta grandes desafíos y dinámicas que influyen de forma significativa en el desempeño de los trabajadores. Factores como las demandas laborales, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el apoyo organizacional, la cultura corporativa y las oportunidades de desarrollo profesional llegan a influir, sea en forma positiva o negativa en el desempeño de los trabajadores (Cruz, 2018). El desempeño laboral de los funcionarios tiene un papel fundamental en el funcionamiento eficiente y efectivo de las organizaciones gubernamentales, pues un alto nivel de desempeño contribuye al logro de los objetivos institucionales y tiene un impacto directo en la calidad de los servicios públicos brindados a los ciudadanos (Jara et al., 2018).

Por tal razón, en la actualidad existe un creciente interés por indagar y examinar todo aquello que interfiere en que el trabajador sea más eficiente y proporcione resultados diferentes que lo conviertan en motor de cambio y gestión a nivel laboral (Tobar, 2022).

En el ámbito de las entidades públicas, las estructuras burocráticas, las políticas gubernamentales, la rendición de cuentas, la presión política y la cultura organizacional pueden impactar directa e indirectamente en el desempeño de los funcionarios de los municipios (Cruz, 2018). De ahí que las evaluaciones del desempeño laboral sobre todo en instituciones públicas se consideran prioritarias porque el éxito de una organización depende de la actuación del empleado, al asumir o no la responsabilidad en la ejecución de las tareas inherentes al puesto de trabajo (González y Vilchez, 2022).

En el contexto del Municipio del cantón Chunchi, como entidad encargada de la gestión y administración de asuntos locales, se enfrenta a desafíos que requieren una fuerza laboral altamente comprometida y eficiente. Sin embargo, a lo largo de los años, se ha observado una variabilidad significativa en el desempeño laboral de los funcionarios municipales, lo que plantea preocupaciones sobre la productividad y la satisfacción laboral. Razón por lo cual, este estudio se centra en la identificación y comprensión de los factores personales y de riesgo psicosociales que pueden estar afectando el desempeño laboral de los funcionarios de esta entidad pública.

A partir de lo expuesto se propone la siguiente pregunta de investigación: ¿Los factores personales y de riesgos psicosociales influyen en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi?, pues como lo exponen Sumba et al. (2022), toda institución enfrenta cambios que influyen en que los trabajadores cambien su conducta o comportamiento y cuando existe desmotivación, ausencia de liderazgo, inestabilidad laboral, deficiente comunicación o falta de preparación personal, el desempeño laboral se ve gravemente afectado.

Conforme a la evidencia existente esta problemática es compleja dentro de las instituciones municipales donde debido a factores como la restricción presupuestaria, la inestabilidad laboral de los trabajadores y la falta de oportunidades de capacitación, el desempeño en el trabajo se ve comprometido (Marín & Delgado, 2020).

Dentro de esta línea de argumentación se debe reconocer que los factores personales y psicosociales, así como su influencia en el desempeño laboral es una preocupación constante y varios autores la han abordado, así por ejemplo Vega y Castillo (2020), a través de su estudio refieren que el personal corre el riesgo de tener bajo rendimiento laboral cuando existe falta de motivación laboral, la carga de trabajo es excesiva o cuando existen factores adicionales como ser del género femenino que implica una carga de labores adicional por los roles del hogar.

Además, el desempeño laboral se puede ver comprometido porque dentro del campo público, los funcionarios no pueden desplegar sus habilidades y conocimientos de forma libre puesto que en la mayoría de los casos sus roles son limitados al cargo asignado, esto debido a que dentro de este tipo de entidades existen reglas, organigramas y jerarquías que rigen sus deberes y obligaciones (Solís & Pico, 2022). Aspecto que podría representar un riesgo psicosocial importante debido a que no existe suficiente libertad en las decisiones y acciones desarrolladas en la ejecución del trabajo, condiciones y la organización laboral en general (Mendoza & Reyna, 2022).

En la investigación de Campos et al. (2021), se encontró asociación entre el nivel medio-alto de riesgo psicosocial y factores como: ser mujer ( $p=0,00$ ), ser más joven 18-24 años ( $p=0,002$ ), tener menos años de antigüedad 0-2 años ( $p=0,000$ ), mientras que no se observó relación con el grado de instrucción.

Por su parte, Campoverde y Muñoz (2022), encontraron un nivel de riesgo medio en las variables carga y ritmo de trabajo, en cuanto a exigencias psicológicas se notificó con nivel alto encontrándose en esta categoría el departamento de contabilidad y recursos humanos, de igual

manera en trabajo cognitivo y sensorial se encontró mayor exposición en los operarios del área técnica, factores que han afectado el logro de sus actividades y objetivos laborales.

En tanto que, Llanos y Caicedo (2022), encontraron que el tiempo de trabajo (18%), autonomía (18%), carga de trabajo (10%), participación y supervisión (8%) fueron los factores de riesgo psicosociales donde más alta exposición se observó, respecto al nivel de desempeño laboral este fue predominantemente regular (46%) y en el 25% deficiente, la correlación exigencias psicológicas y eficiencia fue del 0,750 con lo cual se demuestra una correlación proporcional.

Mientras que, Oseda et al. (2021), encontraron que los factores de riesgo psicosocial son moderados en el 80,10%, respecto a desempeño laboral este fue bueno en el 60,73%, muy bueno en el 30,37% y medio tan solo en el 8,90%, finalmente se estableció una relación directa muy fuerte y altamente significativa entre los factores psicológicos y sociales con la valoración del desempeño laboral ( $p=0,000$ ).

Galarza et al. (2021), reportaron un nivel intermedio de riesgo en dimensiones como: exigencias psicológicas (62%), control sobre el trabajo (51,60%), compensación laboral (62,80%), apoyo social y calidad de liderazgo (59,80%) y capital social (63,50%), respecto al desempeño laboral este fue aceptable, ambas variables mostraron relación a través del R cuadrado (0,598).

En este sentido queda clara la necesidad de abordar los factores tanto personales como los organizacionales que influyen en el desempeño del trabajador, quien es parte esencial de toda institución y sobre el cual es necesario realizar diagnósticos que den pie a la ejecución de acciones en pro de la mejora del desempeño laboral (Palacios Molina, 2019).

En este contexto, el objetivo de la presente investigación fue determinar los factores personales y de riesgos psicosociales asociados al desempeño laboral de los funcionarios del municipio del cantón Chunchi, con el fin de analizar lineamientos que puedan generar una mejora continua en el rendimiento.

## **Metodología**

### **Tipo de investigación**

La investigación en torno a los factores personales y de riesgo psicosociales de los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi fue de tipo cuantitativo; ya que, se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos y cuantificables, lo que permite un alto grado de objetividad y precisión y, por ende, la generalización de los resultados obtenidos (Rodríguez et al., 2021). El nivel de investigación es exploratoria, descriptiva y correlacional, dado que se realiza un primer acercamiento al problema de investigación, se caracterizan los elementos básicos de cada una de las variables y se establece la relación (fuerza, dirección) existente entre los factores personales y psicosociales con el desempeño laboral. El método utilizado fue el inductivo, pues al permitir desarrollar teorías o conclusiones generales a partir de observaciones y datos específicos.

## Población y muestra

La población estuvo conformada por 192 funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Chunchi.

Los criterios de inclusión para la selección fueron; que los funcionarios del municipio del cantón Chunchi que se encuentren con un contrato laboral fijo, activos laboralmente durante el periodo de recolección de datos y, que firmen el consentimiento informado.

Por su lado los criterios de exclusión fueron; funcionarios del municipio del cantón Chunchi que se encuentren con un contrato provisional de servicios, que no deseen participar de la investigación y, los que brinden datos incompletos o contradictorios.

## Instrumentos de recolección de información

Cuestionario SUSESO/ISTAS21: fue aplicado para recolectar información en torno a los riesgos psicosociales, se utilizó la versión breve que consta de 20 preguntas y contempla cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones y doble presencia (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona [ISTAS], 2014). El instrumento se validado con base al Alfa de Cronbach, el resultado muestra una confiabilidad de 85,6%.

Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad- riesgos psicosociales.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	15

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21.

Cuestionario de factores sociodemográficos y laborales: se utilizó para recolectar información como: edad, género, estado civil, nivel de instrucción y antigüedad-años de experiencia en la institución.

Cuestionario de desempeño laboral de Murphy: aplicado para recolectar información sobre el desempeño laboral en sus tres dimensiones: Desempeño de tarea (ítems 1, 2, 3, 4, 5), Desempeño contextual (ítems 6, 7, 8, 9, 10) y Desempeño organizacional (11, 12, 13, 14, 15). El desempeño laboral a través de este método se evalúa con base a una escala de 1 a 5, donde 1 se traduce en nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre, por consiguiente, mientras más se acerque la media a 5, mayor será el nivel de relevancia que tiene el elemento para el desempeño. En cada dimensión se obtuvo el valor mínimo, máximo y la media (Salgado & Cabal, 2011). El instrumento se validó con base al Alfa de Cronbach, el resultado muestra una confiabilidad de 88%.

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad- desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	15

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral de Murphy.

Los datos fueron procesados a través de un programa especializado y se hizo uso de la estadística descriptiva para su tratamiento. Los datos sobre las variables fueron analizados de manera independiente y posteriormente se realizó la correlación de las mismas (factores personales y psicosociales; desempeño laboral).

## Resultados

Una vez aplicados los instrumentos a la población de estudio se obtuvieron los siguientes resultados:

### Factores personales

Tabla 3. Datos demográficos.

Datos demográficos		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20 años	1	0,5%
De 21 a 30 años	58	30,2%
De 31 a 40 años	69	35,9%
De 41 a 50 años	38	19,8%
Más de 50 años	26	13,5%
Media		3,1563
Desviación		1,02153
Género		
Femenino	79	41,1%
Masculino	113	58,9%
Estado Civil		
Soltero	61	31,8%
Casado	61	31,8%
Viudo	6	3,1%
Unión libre	45	23,4%
Divorciado	13	6,8%
Separado	6	3,1%
Educación		
Básica	10	5,2%
Secundaria	77	40,1%
Pregrado	87	45,3%

<b>Datos demográficos</b>		
Posgrado	18	9,3%
Años de servicio		
Menos de 1 año	49	25,5%
De 1 a 2 años	17	8,9%
De 3 a 5 años	34	17,7%
De 5 a 9 años	47	24,5%
De 10 a 20 años	30	15,6%
Más de 20 años	15	7,8%
Media		3,1927
Desviación		1,63065

Fuente: Resultado Cuestionario SUSESO/ISTAS21 aplicado a los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi.

Elaborado por: Tapia (2023).

De acuerdo a la tabla 3, una gran parte de los funcionarios del municipio del cantón Chunchi, tienen edades entre 31 y 40 años (35,9%), en menor proporción (30,2%) tienen entre 21 a 30 años, lo que evidencia que la mayoría de los funcionarios son adultos jóvenes. En cuanto al género, la mayoría (58,9%) son mujeres. Existe un gran número de servidores que son solteros (31,8%) y otra gran cantidad (31,8%) están casados, y muchos se encuentran en unión libre (23,4%). Respecto al nivel de instrucción, existe un gran número (45,3%) de funcionarios que cuentan con formación de pregrado, otros tienen instrucción secundaria (40,1%); mientras que, solo un pequeño número (9,3%) tienen posgrado. En cuanto a los años de servicio, los resultados muestran que, una gran parte (25,5%) a laborado en el municipio menos de 1 año, otra gran cantidad (24,5%) lleva laborando en la institución entre 5 y 9 años, otros entre 3 y 5 años (17,7%), una menor cantidad de 10 años en adelante (15,6%).

## Factores psicosociales

Tabla 4. Exigencias Psicológicas.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Riesgo Medio	3	1,6%
Riesgo Alto	189	98,4%
Total	192	100,0%

Fuente: Resultado Cuestionario SUSESO/ISTAS21 aplicado a los funcionarios del municipio del cantón Chunchi.

Elaborado por: Tapia (2023).

Al evaluar las exigencias psicosociales, los resultados muestran que el 98,4% de los funcionarios del Municipio del Cantón Chunchi presentan un riesgo alto, pues su trabajo requiere atención constante, deben guardar sus emociones y no expresarlas, por lo que a muchos su trabajo les produce desgaste emocional el 1,6% exhiben un riesgo medio.

Tabla 5. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Riesgo Medio	89	46,4%
Riesgo Alto	103	53,6%
Total	192	100,0%

Fuente: Resultado Cuestionario SUSESO/ISTAS21 aplicado a los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi.

Elaborado por: Tapia (2023).

En la tabla 5, respecto al trabajo activo y desarrollo de habilidades, el 53,6 % los funcionarios presentan un riesgo alto, considerando que, no siempre su trabajo les permite que aprendan cosas nuevas; además, indican que en ocasiones pueden dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a; mientras que, el 46,4% muestran un riesgo medio.

Tabla 6. Apoyo social en las empresas.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Riesgo Medio	27	14,1%
Riesgo Alto	165	85,9%
Total	192	100,0%

Fuente: Resultado Cuestionario SUSESO/ISTAS21 aplicado a los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi.

Elaborado por: Tapia (2023).

En relación al apoyo social en la institución que se muestra en la Tabla 6, el 85,9% presenta un riesgo alto, tomando en cuenta que, muchas veces tienen que hacer tareas que creen que deberían hacerse de otra manera; además, sus jefes inmediatos no siempre resuelven bien los conflictos; mientras que, el 14,1% presenta un riesgo medio.



Tabla 7. Compensaciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	7	3,6%
Riesgo Medio	22	11,5%
Riesgo Alto	163	84,9%
Total	192	100,0%

Fuente: Resultado Cuestionario SUSES0/ISTAS21 aplicado a los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi.

Elaborado por: Tapia (2023).

En cuanto a las compensaciones que se observan en la Tabla 7, el 84,9% de los funcionarios que laboran en el Municipio del Cantón Chunchi presenta un riesgo alto, pues se preocupan en que si le despiden o no le renuevan el contrato o sí les cambian de tareas contra su voluntad; además, consideran que no dan el reconocimiento que se merecen, el 11,5% muestra un riesgo medio; mientras que el 3,6% exhibe un riesgo bajo.

Tabla 8. Doble presencia.

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	84	43,8%
Riesgo Medio	78	40,6%
Riesgo Alto	30	15,6%
Total	192	100,0%

Fuente: Resultado Cuestionario SUSES0/ISTAS21 aplicado a los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi.

Elaborado por: Tapia (2023).

Respecto a la doble presencia, el 43,8% de los funcionarios del Municipio del Cantón Chunchi presentan un nivel de riesgo bajo, ya que la mayoría de veces cuando está en el trabajo no piensa en las exigencias domésticas y familiares; el 40,6% muestran un riesgo medio; ya que solo unas pocas veces sienten que hay situaciones en la que deberían estar en el trabajo y en la casa a la vez; mientras que, el 15,6% tienen un riesgo alto.

## Desempeño laboral

En la tabla 9, se presenta los resultados de la evaluación del desempeño de los funcionarios del municipio del cantón Chunchi.

Los resultados muestran un promedio de relevancia de 4,5 o superior, lo que evidencia que todos los factores son importantes para el desempeño eficaz del desempeño de las tareas. Del mismo modo, el promedio de la desviación típica es inferior a 1, lo que indica que los funcionarios evaluados concuerdan mucho en las opiniones emitidas.

Tabla 9. Desempeño laboral.

Desempeño de tareas	Mín.	Máx.	Media	Desv. Desviación
1. Capacidad de toma de decisiones	2,00	5,00	4,7187	,60889
2. Capacidad de organización y planificación	3,00	5,00	4,7344	,52902
3. Capacidad de resolución de problemas	2,00	5,00	4,5052	,62242
4. Conocimientos técnicos	1,00	5,00	4,6875	,57546
5. Productividad (cantidad y calidad del trabajo)	1,00	5,00	4,7344	,54845
Promedio			4,6760	,57684
Desempeño contextual				
6. Orientación a objetivos y resultados	1,00	5,00	4,6354	,64100
7. Iniciativa	1,00	5,00	4,4427	,66067
8. Compromiso con la organización	1,00	5,00	4,6198	,63594
9. Colaboración y cooperación con compañeros	1,00	5,00	4,6302	,62557
10. Compartir y transmitir conocimiento	1,0	5,0	4,583	,6418
Promedio			4,5822	,64099
Desempeño organizacional				
11. Mantenimiento de rendimiento laboral	2,00	5,00	4,8021	,47160
12. Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo	2,00	5,00	4,6510	,54925
13. Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	2,00	5,00	4,6615	,53659
14. Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	1,00	5,00	4,7240	,53353
15. Ritmo eficiente del trabajo	2,00	5,00	4,7083	,53986
Promedio			4,7093	,52616

Fuente: Resultado de desempeño laboral de Murphy aplicado a los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi.

Elaborado por: Tapia (2023).

En consistencia, la capacidad de toma de decisiones presenta una media de 4,71 y una desviación de 0,60. La media de la capacidad de organización y planificación supera el 4,7 con una desviación de 0,52. La capacidad de resolución de problemas tiene una media de 4,5 y una desviación de 0,62; en tanto que, el desempeño referente a los conocimientos técnicos presenta una media de 4,6 y una desviación de 0,57. Respecto a la cantidad y calidad del trabajo, los funcionarios muestran una media de 4,73 y una desviación de 0,54.

En relación al desempeño contextual, el promedio es de 4,58 y la desviación es de 0,64, haciendo evidente que todos los factores contemplados, juegan un papel significativo en el mismo. De este modo, la media de la orientación a objetivos y resultados es de 4,63, la media de la iniciativa es de 4,44; en tanto que, el compromiso organizacional que tienen los funcionarios muestra una media de 4,61; así mismo, la media de la colaboración y cooperación entre compañeros es de 4,63; en tanto que, el compartir y transferir conocimientos muestra una media de 4,58.

Respecto al desempeño organizacional, el promedio de relevancia es superior a 4,5 con una desviación típica de 0,52, lo que evidencia que los factores que contempla este elemento son importantes en el desempeño eficaz. En consistencia, la media del mantenimiento de rendimiento laboral de los funcionarios es de 4,8, el mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo es de 4,65, presentando coherencia con el uso adecuado del tiempo y los recursos, cuya media es de 4,63; del mismo modo que, la asistencia y uso eficiente del tiempo y el ritmo eficiente del trabajo, los cuales muestran una media de 4,72 y 4,70 respectivamente.

### Factores personales y psicosociales asociados al Desempeño laboral

Para determinar la significancia y el nivel de asociación entre los factores personales y psicosociales asociados al Desempeño laboral se utilizó el coeficiente de Pearson, cuyos resultados se presentan en la tabla 10:

Tabla 10. Factores personales y psicosociales asociadas al Desempeño laboral.

		Desempeño de tareas	Desempeño contextual	Desempeño organizacional
Edad	Correlación de Pearson	,056	-,008	,020
	Sig. (bilateral)	,442	,908	,779
	N	192	192	192
Género	Correlación de Pearson	,063	,057	,120
	Sig. (bilateral)	,382	,431	,097
	N	192	192	192
Estado civil	Correlación de Pearson	,082	,087	,081
	Sig. (bilateral)	,259	,228	,264
	N	192	192	192
Instrucción	Correlación de Pearson	-,406	-,343	-,409
	Sig. (bilateral)	,142	,553	,131
	N	192	192	192
Años trabajando	Correlación de Pearson	-,026	-,073	-,077
	Sig. (bilateral)	,720	,315	,288
	N	192	192	192
Exigencias Psicológicas	Correlación de Pearson	-,364	-,332	-,329
	Sig. (bilateral)	,047	,064	,068
	N	192	192	192

		Desempeño de tareas	Desempeño contextual	Desempeño organizacional
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Correlación de Pearson	-.234	-,219	-,091
	Sig. (bilateral)	.354	,089	,207
	N	192	192	192
Apoyo social en las empresas	Correlación de Pearson	-,107	-,101	-,094
	Sig. (bilateral)	,139	,163	,046
	N	192	192	192
Compensaciones	Correlación de Pearson	.504	-,503	.538
	Sig. (bilateral)	.038	,143	.088
	N	192	192	192
Doble presencia	Correlación de Pearson	,005	,002	-,005
	Sig. (bilateral)	,948	,983	,948
	N	192	192	192

Fuente: Resultado de desempeño laboral de Murphy aplicado a los funcionarios del Municipio del cantón Chunchi.

Elaborado por: Tapia (2023).

Los resultados obtenidos muestran que no existe relación alguna entre la edad, el género, el estado civil, los años de trabajo, la instrucción de los funcionarios que laboran en el municipio del cantón Chunchi y el desempeño laboral, pues estas variables muestran un nivel de significancia mayor al p. valor que es 0,05.

Se observó que si existe correlación entre las variables Exigencias Psicológicas y la variable del desempeño de tareas (0,047), sin embargo, es una correlación inversa baja (-0,364), es decir que mientras mayor sea la exigencia psicológica menor será el desempeño de las tareas, debido a que hay que tomar en cuenta que el trabajo requiere atención constante, deben guardar sus emociones y no expresarlas, por lo que a muchos su trabajo les produce desgaste emocional.

Los resultados también muestran una correlación entre el Apoyo social en las empresas y el desempeño organizacional (0,046), sin embargo, no es una correlación significativa debido a que es casi nula (-0,094). Respecto a las compensaciones, estas muestran una relación positiva moderada con el desempeño de tareas (0,504), pues se sabe que un trabajador motivado ya sea de manera económica o algún reconocimiento significativo lleva a cabo mejor sus labores.

Las variables trabajo activo y desarrollo de habilidades, así como doble presencia no presentaron correlación con ninguna de las tres dimensiones del desempeño laboral. De manera general, la evaluación de la correlación muestra que son todas ellas bajas, es decir que el desempeño laboral es relativamente independiente de cada uno de los factores personales y psicosociales de los funcionarios que se analizaron.

## Discusión

En este estudio se evaluó a 192 funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Chunchi, de los cuales la mayoría de los servidores son adultos jóvenes. En la entidad laboran más mujeres que hombres, lo que concuerda con el estudio realizado por Acaro, et al. (2023). La mayoría de funcionarios se encuentran casados o en unión libre. Respecto al nivel de instrucción, la mayoría cuentan con un título de pregrado (45,3%).

Al evaluar los riesgos psicosociales de los funcionarios del municipio del cantón Chunchi, se pudo conocer que la mayoría de estos presentan un riesgo alto en relación a las exigencias psicosociales, pues su trabajo requiere de su atención constante y a muchos de ellos les produce un desgaste emocional. Estos resultados concuerdan con el estudio de Morsollier (2019), quienes también reportaron que los funcionarios públicos presentan un elevado desgaste emocional derivado de las exigencias que demanda su trabajo.

Del mismo modo, en los funcionarios se observó un riesgo alto respecto al trabajo activo y desarrollo de habilidades, si se considera que, no siempre su trabajo les permite que aprendan cosas nuevas y desarrollar sus habilidades, esto puede surgir de que, en muchos de los casos, los funcionarios únicamente deben limitarse a cumplir con las tareas que su cargo amerita (Jiménez y Hurtado, 2022).

El riesgo respecto al apoyo social en la institución es alto, principalmente debido a que, sus jefes inmediatos no siempre resuelven bien los conflictos, lo cual puede llegar a afectar la productividad de los funcionarios, el rendimiento del área y su desempeño en la institución (Cieza et al., 2021).

En cuanto a las compensaciones, la mayoría de los funcionarios presenta un riesgo alto, pues principalmente se preocupan en que sean despedidos o que no les renueven el contrato; ya que, en el contexto actual que atraviesa el Ecuador, se dificulta el conseguir una nueva plaza de empleo; así como, el sueldo que pueden llegar a percibir (González y Morales, 2020).

Respecto a la doble presencia, la mayoría de los funcionarios del municipio del cantón Chunchi presentan un nivel de riesgo bajo y medio, ya que cuando está en el trabajo no piensa en las exigencias domésticas y familiares; y solo unas pocas veces sienten que hay situaciones en la que deberían estar en el trabajo y en la casa a la vez; en efecto, Ruiz et al. (2018), atribuye que las preocupaciones domésticas suelen tener un peso significativo como factor estresante en más de la mitad de los trabajadores.

En relación con el desempeño laboral, los resultados muestran que los tres factores analizados son importantes para el desempeño del trabajo, la importancia de estos tres aspectos radica en la interconexión entre las mismas según lo menciona Lara (2023). El desempeño de las tareas proporciona una base sólida, el desempeño contextual fomenta un ambiente de trabajo saludable

y el desempeño organizacional determina la capacidad de la organización para alcanzar sus metas y prosperar en el largo plazo (Ramírez & Nazar, 2019). Además, la desviación típica de todos los factores es inferior a 1, lo que indica que los funcionarios evaluados concuerdan mucho en las opiniones emitidas.

Por otra parte, los resultados muestran que de manera general no existe una correlación significativa entre los factores personales y el desempeño laboral, estos resultados son similares a los encontrados por Salgado y Cabal (2011), en cuyo estudio se destacó la nula correlación entre el desempeño y los factores personales, así como con las conductas laborales realizadas por los empleados.

## **Conclusión**

La mayoría de los funcionarios del municipio del cantón Chunchi presentan un nivel de riesgo alto con relación a las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en las empresas y compensaciones; mientras que, muestran un riesgo bajo y medio en relación con la doble presencia.

Al evaluar el desempeño laboral, se observó que este es adecuado en cada una de sus dimensiones pues la media alcanzada es alta: 4,67 en desempeño de tareas, 4,58 en desempeño contextual y 4,70 en desempeño organizacional, lo cual sugiere un apropiado cumplimiento de sus labores, ya que los funcionarios perciben tener los conocimientos necesarios y estar en la capacidad de cumplir sus roles, hacer uso adecuado de tiempos, recursos y aportar al cumplimiento de objetivos organizacionales.

El estudio no encontró relaciones significativas entre los factores personales: edad, género, estado civil, años de experiencia o nivel educativo de los funcionarios del Municipio de Chunchi y su desempeño laboral. Sin embargo, se observó una correlación baja inversa entre los factores psicosociales- demandas psicológicas y el rendimiento, mientras que las compensaciones mostraron una correlación moderada y positiva con el rendimiento.

En general, las correlaciones entre las variables analizadas y las dimensiones del desempeño laboral son bajas, lo que sugiere que este es relativamente independiente de factores personales y psicosociales. Sin embargo, se sugiere que a futuro se investiguen otro tipo de factores que podrían inferir directamente en el desempeño laboral de los funcionarios públicos y que pueden servir para intervenciones en pro de un servicio de calidad pues es imperativo impulsar mejoras en la administración pública y promover una gestión gubernamental más eficaz.

## Referencias

- Acaro, E., Vásquez, E., & Herrera, B. (2023). Factores de riesgo Psicosociales laborales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6. doi:<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/752>
- Campos, Y., Bernal, V., Vilaret, A., & Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 560-570. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145541>
- Campoverde Coronel, T.C., & Muñoz Loor, K. . (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. *Revista Científica Ciencia Y Tecnología*, 22(36). <https://doi.org/10.47189/rcct.v22i36.544>
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. doi:10.23857/pc.v6i2.2253
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*(45), 58-81. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64659525004>
- Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Pillaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1), 45-57. DOI:10.35290/re.v2n1.2021.397
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher*, 5(5). [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/245](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245)
- González Garcia, W. D., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Jara Martínez, A.M., Asmat Vega, N.S., Alberca Pintado, N.E., & Medina Guzmán, J.J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Jiménez, I., & Hurtado, W. (2022). Estabilidad laboral reforzada empleados provisionales en carrera administrativa y su efecto en la administración pública. *Inciso*, 24(1). <http://dx.doi.org/10.18634/incj.24v.1i.1235>
- Lara, M. (2023). Determinantes del desempeño laboral en los supermercados de Santo Domingo. *RELIGACION Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36). doi:<http://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1064>
- Llanos, M., & Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 13(1), 35-57. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v13i1.3315](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315)
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)



- Morsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/4975/497562431013/html/>
- Oседа, D., Gutiérrez, D., Oседа, M., & Carruitero, N. (2021). Criterios de formato y contenido en la revisión por pares de textos académicos con estudiantes universitarios. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 94-107. <https://doi.org/10.33996/revista-horizontes.v5i17.161>
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*(44), 33-51. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>
- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dom. Cien.*, 8(1), 234-261. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2020). *Manual del método del cuestionario SUCESO/ISTAS21. Versión completa y breve*. [https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf)
- Tobar Domínguez, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración Enfoques*, 6(22), 146-155. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234002/html/>
- Vega, M., & Castillo, R. (2020). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32412>

## Autores

**Evelin Estefanía Tapia Alvarez.** Título de Médico General por la Universidad Católica de Cuenca. En la actualidad labora como Médico Ocupacional en el GAD Municipal de Chunchi.

**José Luis Solano Peláez.** Docente Investigador Universidad Católica de Cuenca.

## Declaración

### Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

### Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

### Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.