



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES COMERCIALES Y
DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE GRADO EN LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL EL TRIUNFO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

Autores:

TAPIA CANDELARIO DIANA CAROLINA
SANCAN BRAVO RODMATH ARIANA

Tutor: Msc. Elka Almeida

Milagro - ECUADOR

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar a una de las metas más anheladas como es convertirme en una profesional, por ser mi sostén y calma en momentos complejos. A toda mi familia por apoyarme durante este camino con su paciencia, colaboración y amor. Indudablemente a la Universidad por su educación de calidad y a cada uno de los docentes que formaron parte de este proceso la cual me brindaron sus conocimientos, demostrando que no solo son excelentes profesionales sino también grandes seres humanos la cual les tengo una gran admiración.

Diana Tapia Candelario

El alcanzar esta meta tan anhelada no ha sido una coincidencia, estuvo llena de noches enteras sin dormir, de aprendizajes continuos y momentos donde la humanidad y la empatía fueron mis grandes herramientas, incluso más importantes que cualquier concepto teórico; A Dios por permitirme ser una de sus hijas favoritas, A mis profesores de carrera gracias, gracias por cada palabra de aliento y por enseñarme que somos agentes de luz y cambio pues con esta noble carrera cuidamos a la sociedad; A Diana y mis amigas cercanas por hacer este camino universitario único y especial, a José por su apoyo y dedicación, a mi psicóloga favorita y hermana Andrea por haber sido mi ejemplo y conocer este mundo llamado psicología.

A mi familia... mi pilar fundamental, que aunque están lejos siempre los llevo conmigo. A mis abuelos Mary y Fernando, mi madrina Kena y Nelson, Fernandito, mi tío Adonis y mi tía Midalys con quien la vida me dio otra oportunidad, a mis primos Andrea, Jorhan, Adonis Miguel y Gabriel; gracias por ser mi núcleo y siempre recordarme lo amada que soy por Dios y por ustedes, realmente soy afortunada!.

Rodmarth Ariana Sancan Bravo

DEDICATORIA

A mis padres, por creer en mí y en mis capacidades, por enseñarme sobre la constancia, los valores y la lucha constante que se debe de tener para cumplir mis metas indistintamente de los obstáculos que se puedan presentar. Aunque el camino no ha sido fácil sus palabras de aliento me han dado la valentía para nunca desistir de mis anhelos entre ellos terminar mi carrera universitaria.

Diana Tapia Candelario

A Dios por darme la oportunidad de encontrarlo y seguir su camino, por bendecirme al ser el fruto del amor de dos personas maravillosas a quienes tengo la bendición de llamar mamá y papá. A Rodolfo Sancan por ser mi centro de ternura y ese padre que con el que todos sueñan, a Martha Bravo por ser la mujer más sensible pero con más temple, entrega y dedicación que he conocido, a mis abuelitos Rosa Elvira, José Sancan, Adonis Bravo y Emérita Bermúdez, y a ti Jesús Sancan por ser la luz de mi vida, el otro pedacito de mi corazón, el niño más dulce y empático que conozco, este logro es para ustedes.

Rodmarth Ariana Sancan Bravo.

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
INDICE DE FIGURAS	v
INDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
CAPITULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN	1
1.2 Objetivos	6
1.3 Alcance	6
1.4 Justificación	6
1.5 Estado del arte.....	8
CAPÍTULO II	19
2 METODOLOGÍA	19
CAPITULO III	26
3. RESULTADOS.....	26
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	45
Bibliografía.....	46
ANEXOS.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	26
Figura 2	28
Figura 3	29
Figura 4	30
Figura 5	31
Figura 6	32
Figura 7	33
Figura 8	34
Figura 9	35
Figura 10	36
Figura 11	37
Figura 12	38
Figura 13	39
Figura 14	40

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	24
Tabla 2.....	25
Tabla 3.....	26
Tabla 4.....	27
Tabla 5.....	28
Tabla 6.....	29
Tabla 7.....	30
Tabla 8.....	31
Tabla 9.....	32
Tabla 10.....	33
Tabla 11.....	34
Tabla 12.....	35
Tabla 13.....	36
Tabla 14.....	37
Tabla 15.....	38
Tabla 16.....	39
Tabla 17.....	40
Tabla 18.....	41
Tabla 19.....	42

RESUMEN

La situación actual por Covid-19, ha desencadenado múltiples problemas físicos, culturales y psicológicos de manera general en la humanidad, impidiendo el funcionamiento normal de escuelas, colegios, actividades diarias y el mundo laboral. Entre los principales efectos de la pandemia se cuenta, la forma de como el empleo reacciona de manera exagerada a la caída de la economía **Objetivo:** Determinar de qué manera los riesgos psicosociales ocasionados por la emergencia sanitaria COVID- 19, influyen en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal El Triunfo. La metodología utilizada es de diseño cuantitativo, descriptivo, explicativo y correlacional, la muestra la conforman 161 personas que laboran en el GAD Municipal del Cantón El Triunfo. Los principales tipos de riesgos psicosociales que se encuentran relacionados con la Pandemia por Covid-19, se asocian a dimensiones psicológicas como la fatiga, el estrés, la ansiedad, aumento y carga de trabajo, además de afectación a las habilidades y conocimientos que se asocian a niveles. El desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal El Triunfo, fue evaluado en dimensiones tales como doble presencia, relaciones interpersonales, habilidades y conocimientos, comunicación y dominio del inglés, asistencia y valores, lo que se determinó que siempre cumplen de manera satisfactoria con cada una de las dimensiones mencionadas. Se concluye según la relación de Pearson entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores del GAD Municipal el Triunfo, no existe relación entre estas dos variables, lo que determina que el desempeño laboral de los trabajadores no se ha visto afectada por los riesgos psicosociales asociados a el COVID-19

Palabras Claves: riesgos psicosociales, COVID-19, desempeño laboral, trabajadores

ABSTRACT

The current situation due to Covid-19 has triggered multiple physical, cultural and psychological problems in a general way in humanity, preventing the normal functioning of schools, colleges, daily activities and the world of work. Among the main effects of the pandemic is the way in which employment reacted in an exaggerated way to the downturn in the economy Objective: To determine how the psychosocial risks caused by the COVID-19 health emergency influence the job performance of the workers of the El Triunfo Municipal GAD. The methodology used is quantitative, descriptive, explanatory and correlational design, the sample is made up of 161 people who work in the Municipal GAD of El Triunfo Canton. The main types of psychosocial risks that are related to the Covid-19 Pandemic are associated with psychological dimensions such as fatigue, stress, anxiety, increase and workload, in addition to affecting the skills and knowledge that are associated at levels. The work performance of the workers of the El Triunfo municipal GAD was evaluated in dimensions such as double presence, interpersonal relationships, skills and knowledge, communication and command of English, attendance and values, which determined that they always satisfactorily comply with each task. one of the mentioned dimensions. It is concluded according to the Pearson relationship between psychosocial risks and work performance in the workers of the El Triunfo Municipal GAD, there is no relationship between these two variables, which determines that the work performance of the workers has not been affected by the associated psychosocial risks. to COVID-19

Keywords: psychosocial risks, COVID-19, job performance, workers

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

La situación actual por Covid-19, ha desencadenado múltiples problemas físicos, culturales y psicológicos de manera general en la humanidad, impidiendo el funcionamiento normal de escuelas, colegios, actividades diarias y el mundo laboral no es la excepción, aparte de suponer una amenaza para la salud pública, el factor económico y social es una amenaza inherente para vida y el bienestar de millones de personas.

Entre los principales efectos de la pandemia se cuenta, la forma de como el empleo reacciono de manera exagerada a la caída de la economía, puesto que muchas compañías, empresas, áreas de trabajo diaria tuvieron que cerrar sus actividades o manejarlas de manera virtual, hubo recesiones repentinas, debido a las restricciones puestas por el gobierno para poder frenar los contagios y preservar la vida, lo cual afecto no solo a los dueños o jefes de dichas organizaciones, sino también a todos los que forman parte de la misma.

La pandemia por Covid-19 ha puesto de manifiesto enormes deficiencias, fragilidades y fisuras, el mundo laboral no volvió a ser igual que antes de esta crisis mundial, por lo cual se adoptaron medidas coordinadas para poder retornar a las actividades laborales, "en el 2019, el 22,2% de las empresas que realizaron procesos de automatización declararon haber reemplazado algún trabajador o trabajadora. Esta cifra podría haber aumentado por las medidas de confinamiento", para un trabajador pensar que podía ser reemplazado o que podía perder su trabajo, suponía problemas psicológicos, tales como estrés, depresión, ansiedad, además de ello, se cuenta el hecho, de que, al volver a sus actividades, regresaban

bajo medidas y parámetros dispuestos por las autoridades que eran muy diferentes a los habituales (Muñoz-Fernández, 2020).

A partir de la problemática mencionada y con la finalidad de determinar de qué manera ha afectado en el desempeño laboral a los trabajadores del GAD Municipal del Cantón El Triunfo, la pandemia por Covid-19 y los riesgos psicosociales que conlleva esta afectación, se realiza este proyecto de investigación, el cual se estructura de la siguiente manera:

CAPITULO I: Se plantea la problemática, formulación del problema, objetivos generales y objetivos específicos, la justificación del porque es conveniente realizar esta investigación, el marco teórico que comprende los antecedentes históricos, referenciales y las bases teóricas, encontradas en la revisión bibliográfica.

CAPITULO II; este capítulo está dirigido a presentar el diseño de la investigación, el tipo de investigación, la población y la muestra, además de las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la realización de los resultados.

CAPITULO III: comprende los resultados obtenidos, mediante la aplicación de los instrumentos, la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró en el año 2019 a un virus Covid-19, identificado en una ciudad de China, llamada Wuhan, y que rápidamente se extendió al mundo entero, como una emergencia mundial, debido a su rápida propagación, su nivel de letalidad y lo difícil que era controlarlo, luego de dos meses de su aparición se declaró a este estado emergente, como Pandemia y ya para el mes de octubre del 2020, se lo considero una enfermedad endémica (Fernández, 2020).

Las diferentes empresas y lugares de trabajo ejecutaron diferentes acciones para poder seguir llevando a cabo las actividades diarias, sin embargo, la situación se tornó muy

complicada, pese a ello, se establecieron y se crearon acciones que permitan mitigar los riesgos físicos y poder disminuir los riesgos psicosociales, y la forma en como repercuten en el desempeño laboral de los empleados.

La persona responsable de la gestión de prevención de riesgos laborales dentro de una empresa u organización, en este caso el empleador o encargado de recursos humanos, debe “desarrollar y ejecutar protocolos y manuales de prevención de riesgos en el ámbito psicosocial, para afrontar los impactos en la salud mental y las incidencias sociales que podría traer consigo la detección de COVID-19 en algún trabajador”, además de ello, debe proponer acciones para reducir el riesgo de las diferentes consecuencias ocasionadas por la pandemia y la atención temprana que necesiten los trabajadores a nivel de salud física y mental (Bárcena, 2020).

El desempeño laboral en los trabajadores se ve afectado por los riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia Covid-19, los diferentes inconvenientes en la estructura organizacional laboral, son las principales causas para accidentes, precisamente por causa de factores psicológicos como estrés, niveles altos de ansiedad, fatiga, mala comunicación entre empleados, además de ello, se cuentan los impactos que pueden afectar de manera física, tales como: “enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas y daños en la salud mental como disminución de capacidad cognitiva, cambios de conducta y alteraciones emocionales” (Johnson, 2020).

Para lograr la comprensión de manera correcta la problemática mencionada en líneas anteriores, se considera importante y pertinente que se formule la pregunta general para el conflicto, la cual es:

¿Cuáles son los riesgos psicosociales ocasionados por la emergencia sanitaria COVID- 19 y de qué manera influyen en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal El Triunfo?

En cuanto a las variables de esta investigación, riesgos psicosociales y desempeño laboral, las cuales son la base para llevar a cabo este proyecto, es esencial analizar sus dimensiones y realizar las formulaciones, que permitirán la resolución del problema en mención, planteando las siguientes formulaciones:

- ¿Cómo inciden los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal El Triunfo?
- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales ocasionados durante la emergencia sanitaria por Covid-19 en trabajadores del GAD Municipal El Triunfo?
- ¿Qué tipo de medidas preventivas se proponen para mitigar los efectos causados por Covid-19?

Hipótesis:

1.- Los trabajadores del GAD Municipal del Cantón El Triunfo, se vieron afectados por la pandemia provocada por Covid-19, lo que les ha provocado niveles de estrés, depresión, ansiedad.

2.- Los riesgos psicosociales más frecuentes, en los trabajadores son los siguientes: factores exógenos, factores endógenos y factores psicológicos.

3.- El desempeño laboral de los trabajadores si se ha visto afectado, lo cual ha provocado un bajo rendimiento y faltas constantes al trabajo por el miedo a los contagios.

Los problemas de salud ocupacional son más acentuados entre los hombres (el 72% de los que mueren por esta causa son hombres), las personas que viven en el Pacífico Occidental y el Sudeste Asiático y los trabajadores de mediana edad o adultos mayores. La mayoría de las muertes registradas corresponden a personas de 60 a 79 años que trabajaban 55 horas o más por semana entre los 45 y 74 años (Molano Velandia & Arévalo Pinilla, 2013).

Estas cifras sugieren que alrededor de un tercio del total estimado de morbilidad y mortalidad relacionadas con el trabajo se debe a largas horas de trabajo, el mayor factor de riesgo para aumentar la carga de enfermedades profesionales. Por esta razón, este factor de riesgo ocupacional para la salud humana relativamente nuevo tiene una naturaleza más psicosocial y está en el centro del debate.

Además, es significativo mencionar la relevancia de esta investigación pues es:

Delimitado: Se realiza una descripción clara y precisa del problema “Factores psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal” ofreciendo una significación en tiempo y espacio “Durante la pandemia por COVID-19”

Claro: Ofreciéndole al lector conceptos teóricos significativos claros y precisos tanto a nivel conceptual como en estadísticas.

Concreto: La información se encuentra redactada de manera corta, precisa, directa y adecuada para una amplia población no necesariamente científica.

Variable: Pues se identifican con facilidad y éxito las variables presentes en la temática.

Relevante: Al tratarse un tema en auge mundial como lo es la pandemia por COVID-19 esta temática se considera relevante no solo para la comunidad laboral sino también para la comunidad científica pues se incluyen factores psicosociales que poseen soporte epistemológico para su estudio.

Útil: Aportando con las estadísticas de las causas y orígenes de la afectación del desempeño laboral y los factores psicosociales que se han generado a causa de la pandemia del COVID-19; además contribuyendo con soluciones alternativas dentro del área de recomendaciones

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Determinar de qué manera los riesgos psicosociales ocasionados por la emergencia sanitaria COVID- 19, influyen en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal El Triunfo.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos los riesgos psicosociales ocasionados por la emergencia sanitaria COVID- 19.
- Analizar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal El Triunfo.
- Sistematizar la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores del GAD Municipal el Triunfo.

1.3 Alcance

El presente estudio de investigación, tiene como objetivo principal, analizar los diferentes riesgos psicosociales que han sido provocados por la emergencia sanitaria COVID-19, y de qué manera ha influido en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón El Triunfo.

Esta investigación abarca únicamente a los trabajadores del GAD Municipal del Cantón El Triunfo, es un estudio cuantitativo, correlacional y descriptivo, mediante el uso de encuestas se pretende determinar y responder a las preguntas de estudio, y verificar si las hipótesis planteadas se aprueban o se rechazan.

1.4 Justificación

Los riesgos psicosociales son todo tipo de problemas causados por deficiencias en el diseño, la organización o gestión del trabajo o en este caso la situación sanitaria causada por Covid-19, lo cual puede causar efectos físicos, sociales o psicológicos, como ansiedad, burnout, fatiga, o niveles de depresión, que se ven directamente relacionados con el

desempeño del trabajador, el cual puede estar por debajo de lo esperado por el empleador (Galbán, 2018).

El interés principal de llevar a cabo este proyecto se ajusta a la realidad actual, debido a que por la emergencia sanitaria por Covid-19, muchas empresas han tenido que cambiar sus protocolos y sus medidas de actuación, además la actual pandemia, ha generado diferentes riesgos psicosociales que afectan directamente al trabajador y esto incide e influye en el rendimiento laboral, a causa de esto los factores de riesgo pueden ocasionar repercusiones muy serias disminuyendo su calidad de servicio y provocando un clima laboral negativo.

Los factores de riesgos psicosociales presentes en esta investigación están en relación con la parte emocional y psicológica de los trabajadores, lo que ha causado comorbilidad que resultan en ausentismos, estrés laboral clima desfavorable, ausentismos, abatimiento, desgaste emocional y extenuación de parte del trabajador.

El presente proyecto de investigación es oportuno debido a que se realizará un análisis y revisión bibliográfica sobre los riesgos psicosociales causados por la emergencia sanitaria para poder determinar de qué manera afecta el desempeño laboral de los trabajadores, tiene importancia a nivel organizativo puesto, que es una problemática actual y con incidencia elevada, la población beneficiaria serán los trabajadores del GAD Municipal El Triunfo, llevada a cabo mediante el uso de instrumento y encuestas, se podrá identificar los diferentes riesgos y esto permitirá grupo beneficiario, tomar medidas para mejorar su situación.

1.5 Estado del arte

Antecedentes de la Investigación

Los cambios en el mundo laboral, ocasionados por la emergencia sanitaria por Covid-19 en los últimos años, han provocado y originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo, que afectan la salud y la calidad de vida laboral, las organizaciones han considerado ejecutar planes de acción que garanticen la continuidad laboral, frente a un mundo que se vio en la obligación de paralizarse, para frenar los contagios. La realidad emergente por Sars Covid-19, también ha desencadenado mayores riesgos psicosociales en el ámbito laboral (Cabezas, 2020).

“Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (Gil-Monte, 2017, p. 3), los diferentes tipos de factores psicosociales se pueden traducir como riesgos, que podrían llegar a favorecer o afectar las actividades laborales, la calidad de vida laboral de los trabajadores, los riesgos son fuentes de aparición de estrés, daños psicológicos, físicos o sociales.

El desempeño laboral es uno de los indicadores de mayor importancia para que la productividad de una empresa sea favorable, por ello es vital que se conozcan los resultados y de esta manera lograr mejorar los factores que se consideran negativos, “el desempeño laboral es al actuar que manifiesta una persona dentro del ámbito de su puesto de trabajo. Las funciones, actividades y tareas a realizar pueden ser medidas por medio de una evaluación de desempeño, mismas que arrojarán diferentes indicadores para determinar un puntaje al trabajo realizado” (Bohórquez, 2020).

Antecedentes referenciales

En el presente apartado se presentan los antecedentes referenciales que sirven de base para realizar comparaciones entre estudios ya existentes y esta investigación, sobre los riesgos psicosociales y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores de un GAD Municipal.

Según Vargas Claudia (2020), y su estudio “*Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil*”, cuyo objetivo es identificar y analizar los factores de riesgos psicosocial, ante eventos traumáticos y su efecto en la salud mental de los empleados, siendo un estudio no experimental transversal descriptivo correlacional, aplicado en 652 personas, mediante encuestas y cuestionarios, y los resultados determinaron que dentro de los principales factores de riesgo encontrados en los participantes, se destacan “Ambiente de trabajo, Organización del tiempo de trabajo, Liderazgo y Relaciones en el trabajo y Entorno organizacional se encuentran en un nivel bajo, excepto en el rubro de Factores propios de la actividad con un nivel medio” (Vargas & Bernáldez, 2021).

Otros autores, Valdiviezo Diana et al (2018), y un estudio realizado en Ecuador, cuyo objetivo fue identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el personal médico que labora en una central de llamadas de emergencia, así como el estrés laboral y los trastornos del sueño de estos trabajadores, el estudio es de tipo observacional, descriptivo y transversal, la muestra estuvo conformada por 34, médicos, que laboran en una central de llamadas, los resultados en torno a esta investigación determinaron que en relación a los riesgos psicosociales “la mayoría se distribuyó en un nivel de riesgo tolerable o adecuado (<p65). En este sentido, el 67,6% de los trabajadores se clasificó en un trabajo de baja tensión laboral, mientras que el 29,4% estuvo en un trabajo pasivo, 2,9% en un trabajo

activo y 0% en un trabajo de alta tensión laboral” (Valdiviezo, Rodríguez, & Parrales, 2018).

Según Cabezas Rusdel (2020), y su investigación *“Impacto de riesgos psicosociales ocasionado por Covid-19 en Pymes de manufactura de plástico”*, realizado en Riobamba, cuya muestra estuvo conformada por los trabajadores de PYMES de manufactura de plástico, un total de 147 colaboradores de entre 25 a 43 años, utilizando la técnica de encuesta, y cuyo objetivo era determinar los riesgos psicosociales ocasionados por Covid-19, resultando que entre los factores de riesgos psicosociales se cuentan la acumulación de trabajo, la presión del tiempo y el nivel del cumplimiento de las actividades, lo que genera afectaciones psicológicas (Cabezas, 2020).

Estos antecedentes referenciales, permitieron recolectar datos demográficos y características, que comparten similitudes con el actual, en torno a las variables, que miden el riesgo psicosocial y la influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

1.6 Marco Conceptual

Riesgos Psicosociales

La OIT (Organización Internacional de Trabajo) define a los riesgos psicosociales como *“aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”*. El estrés se lo relaciona con la organización del ambiente de trabajo de la empresa cuando esta exige más de las capacidades del trabajador, (OIT, 2019).

El riesgo psicosocial comúnmente son factores que tienen distintos niveles de probabilidad que pueden llegar a causar varios tipos de efectos, estos tienen gran posibilidad de generar daños graves en los individuos y los riesgos psicosociales laborales son situaciones netamente laborales que poseen grandes posibilidades de causar daño a los trabajadores de forma significativa en su salud mental, física y social, (Jiménez B. , 2011).

Estudios realizados han llegado a aportar que los riesgos psicosociales pueden afectar de manera inmediata pero sus efectos se pueden manifestar en diferentes tiempos como en corto, mediano y largo plazo. Además, los riesgos psicosociales se logran caracterizar por la no localización debido a que pertenecen a un estilo de liderazgo que se lleva en la empresa, (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2018).

Los riesgos psicosociales se pueden generar debido a la duración y cantidad de cómo se desarrolle el trabajo, las aptitudes y competencias necesarias para el trabajo, la complejidad, la responsabilidad que conlleve, estructura de la organización, el tipo de liderazgo, tipo de jornada, prestigio social, trabajo festivo, riesgo físico, salario, estabilidad dentro de la empresa, etc, (Gil, 2012)

Los riesgos psicosociales se asocian a varios problemas de salud como lo son fenómenos como la fatiga, el estrés, la ansiedad, aumento y carga de trabajo, fobias, compulsiones, enfermedades neurológicas, psiquiátricas y psicosomáticas, tipos de adicciones como el tabaquismo, alcoholismo y demás sustancias entre otros fenómenos. Estos y muchos otros fenómenos pueden llegar a ocasionar un aumento de mala calidad de vida, disminución de producción en el área laboral, (Uribe, 2020).

En la investigación realizada en España por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se determinó que los riesgos psicosociales en el trabajo son de las causas principales que generan enfermedades y accidentes laborales. Los resultados de la investigación también muestran que la razón se debió a descuido, cansancio, distracciones y trabajar de manera muy acelerada (Moreno, 2011).

Principales factores de riesgos psicosociales

Según el INSTH, existen dos factores principales de riesgo psicosocial:

- Factores organizacionales: Influyen en las políticas y filosofía de la empresa, la cultura y las relaciones industriales.

- Factores laborales: se relacionan con las condiciones de empleo, los conceptos de trabajo y su calidad.

Características de los riesgos psicosociales

Entre las principales características de los riesgos psicosociales se cuentan los siguientes (Muñoz,2018):

1. **Extensión en tiempo y espacio.** - Por lo general, los riesgos laborales se definen en torno a acciones específicas en escenarios específicos. Sin embargo, los riesgos psicosociales se extienden y abarcan una gama más amplia porque no se puede definir la cultura organizacional o el liderazgo de la empresa.
2. **De difícil cuantificación.** - El ruido y la iluminación disponen de sus propios parámetros de medida para los técnicos en prevención de riesgos laborales. Pero, ¿cómo medir la cohesión social de los empleados, la comunicación de la empresa? Existen sistemas de adaptación al riesgo psicosocial, pero no alcanzan tal precisión.
3. **Están interrelacionados con otros riesgos.** - No podemos separar la dimensión física del ser humano de la dimensión espiritual. Un ejemplo de esto es la correlación entre un mayor riesgo de sufrir un accidente cardiovascular si se está bajo estrés.
4. **Existen pocas garantías legales.** - Por ejemplo, la exposición a vibraciones mecánicas en el lugar de trabajo es normal y está regulada en la legislación de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, cuando se trata de riesgo psicosocial, los límites son vagos y, como resultado, las empresas no saben qué esperar.
5. **Entran en juego otros factores.** - La OIT agregó un matiz importante: el riesgo psicosocial está mediado por las propias percepciones de los trabajadores y sus experiencias personales.

6. **Desarrollar estrategias de intervención es complejo.** - Para otros factores de riesgo, las intervenciones suelen ser claras y casi siempre hay soluciones técnicas que se adaptan a cada situación. Sin embargo, el mal ambiente en la empresa afecta la productividad de los trabajadores y su propia salud, si está directamente relacionado con el concepto general y funcionamiento de la empresa, ¿cómo solucionarlo?

Principales riesgos psicosociales

Entre los principales riesgos psicosociales en el área laboral se cuentan los siguientes (Moreno, 2018):

- **Estrés.** - El estrés laboral es un problema de producción social muy común en la actualidad, y la mayoría de las personas padecen enfermedades provocadas o agravadas por el estrés. Estos trastornos a menudo afectan el sistema nervioso autónomo que controla los órganos internos del cuerpo. Por otro lado, los eventos externos que son estresantes no son necesariamente obvios para los demás, pero sus efectos pueden acumularse hasta un límite, causando que la mayoría de los trabajadores con este problema desarrollen una enfermedad grave.
- El estrés es una relación entre el sujeto y su entorno, que le afecta directamente, dando lugar a una serie de acontecimientos propios de cada individuo, destinados a adaptarse a nuevas situaciones. Dado que el ambiente no se refiere al entorno físico que rodea al sujeto, también se refiere al entorno laboral, psíquico y familiar al que está sometido el individuo. Si bien hay muchas formas de definir el estrés, la mayoría cae en una de tres categorías: definiciones basadas en estímulos, definiciones basadas en respuestas y definiciones centradas en estímulos-respuestas.

- **Acoso laboral.** - El acoso laboral es considerado un fenómeno que no es un individuo sino un grupo diferenciado, el ser humano es un ente social en todos los aspectos y sentidos, y está constantemente conectado con diferentes grupos de personas todos los días, razón por la cual este mal es perpetuo. acechando entre la multitud, quizás en los años previos a la Revolución Industrial, estuvo marcada por la fatiga, el cansancio y la decadencia en la vida laboral humana por la sobrecarga de trabajo que requería, y hoy esta explotación, aunque real, ha sido utilizada para nuevos factores abiertos. la puerta. Entrando al campo de las relaciones laborales y creando otro tipo de malestar entre quienes lo utilizan, uno de ellos es el acoso laboral que va en aumento a nivel mundial.
- **Acoso sexual laboral.** - El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia de género que, en la mayoría de los casos, busca perpetuar la dominación masculina sobre las mujeres, afecta gravemente su calidad de vida y limita el ejercicio de sus derechos, y actos que muchos países consideran discriminatorios.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el valor esperado de diferentes eventos de comportamiento que contribuyen al desempeño individual de una organización durante un período de tiempo y estas acciones de la misma persona o de varias personas en diferentes momentos al mismo tiempo ayudarán a aumentar la eficiencia organizacional.

Robbins define al desempeño laboral como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño es el establecimiento de metas, lo que activa el comportamiento y mejora el desempeño porque ayuda a las personas a enfocarse en metas difíciles en lugar de cuando las metas son fáciles. Chiavenato señaló que el desempeño es el comportamiento del evaluador en la búsqueda de una meta dada. Constituye una estrategia personal para alcanzar las metas deseadas, (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

También se lo considera como una herramienta que presenta información sobre su desempeño y competencias individuales, para identificar áreas de mejora continua e incrementar su colaboración para alcanzar las metas organizacionales, para medir su desempeño y desarrollo, por lo que es muy importante en una gran proporción de las empresas tener en cuenta la eficacia y la eficiencia de sus actividades mediante la evaluación del desempeño, (Bohórquez, 2020).

En los últimos años las empresas para poder generar más competitividad se han fijado en el clima organizacional, debido a la importancia que este ejerce en el desempeño laboral, estos se enfocan no solo en la estructura organizacional sino también en los factores emocionales de los empleados, al satisfacer estos factores permite que los trabajadores trabajen con mejor eficacia y beneficiando a la empresa.

Beltrán y Téllez, 2018. Definen al desempeño laboral, como *“la capacidad que tiene una persona para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con un esfuerzo menor y de mayor calidad”*. Estas capacidades hacen referencia a los beneficios que los trabajadores le generan a la empresa, si una de estas no desarrolla con fluidez no generarían beneficios por lo que comúnmente hacen las empresas en la actualidad es una evaluación de desempeño, (Leyva, 2021).

La evaluación es el proceso de evaluar y categorizar el desempeño que está llevando a cabo un empleado de esta manera se busca estimular el buen trabajo y combatir el bajo desempeño. La evaluación de desempeño es considerada como parte fundamental de las instituciones además en la actualidad todas las grandes y medianas empresas la usan, (River, 2019)

La evaluación de desempeño tiene de objetivo mejorar la calidad del ambiente laboral de los trabajadores a través de implementar una buena atención, por medio de la evaluación la empresa buscara satisfacer sus necesidades y generar más ingresos para su

beneficio, las necesidades que suelen aparecer dentro de las evaluaciones son las de salud física y psicológica debido al constante trabajo.

Otra de las necesidades que suelen aparecer en las evaluaciones de desempeño son los conocimientos porque, así como la humanidad progresa las empresas también y estas implementas nuevos sistemas, maquinas que necesitan ser controladas por los empleados que sin una buena capacitación y entrenamiento adecuado no suelen usarse de la manera correcta y también puede generar algún accidente (Olivera, 2021).

Tipos de Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño es el proceso estructurado y sistemático de medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo y los niveles de ausentismo para descubrir la productividad de un trabajador y si él o ella puede mejorar su desempeño futuro. La evaluación del desempeño es el método más común de evaluar o evaluar el desempeño de un individuo en el puesto y su potencial de desarrollo. Según James Stoner, la evaluación del desempeño es: "El proceso continuo de proporcionar información a los subordinados sobre la eficacia con la que trabajan para la organización".

Los tipos de evaluación de desempeño son los siguientes (Cedeño, 2020):

- **Evaluación de desempeño laboral de 90°.** En una evaluación de 90° se combinan metas y competencias. La consecución de objetivos se relaciona con el aspecto retributivo y se evalúan competencias para facilitar su desarrollo.
- **Evaluación de Desempeño Laboral de 180°.** - Las mediciones de los supervisores o supervisores inmediatos se combinan con la autoevaluación del trabajador sobre las metas y habilidades del trabajador para lograr el puesto y el desempeño del trabajador.

- **Evaluación de Desempeño Laboral de 270°.** - El propósito de desarrollar la evaluación 270° es quitar la subjetividad que puede surgir al evaluar 90 o 180, donde los trabajadores son medidos por sus superiores, hay una autoevaluación y otra medida de intervención puede ser la evaluación de los subordinados, si hay Estos subordinados también pueden ser compañeros de la misma generación o personas responsables al mismo nivel en sus propios puestos.
- **Evaluación de Desempeño Laboral de 360°.** - Una evaluación de 360°, también conocida como evaluación integral, es una herramienta que la mayoría de las organizaciones modernas utilizan cada vez más. Como sugiere el nombre, las evaluaciones de 360° están diseñadas para brindar a los empleados la mejor visión del desempeño al obtener información desde todos los ángulos (supervisores, colegas, subordinados, clientes internos, etc.). Aunque inicialmente la herramienta se usó solo con fines de desarrollo, actualmente se usa para medir el rendimiento, medir la capacidad y otras aplicaciones de gestión.

Emergencia sanitaria por COVID 19

El Reglamento Sanitario Internacional (2005), establece la figura de la Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), ante los eventos a nivel mundial que se determinen un riesgo para los estados así se declara *“Una emergencia internacional se declara en casos de una enfermedad **“grave, repentina, inusual o inesperada”**; que tiene implicaciones para la salud pública más allá del Estado afectado; y puede requerir una acción internacional inmediata”*, (Ministerio de Salud Pública, 2019).

Finalizando el 2019 e iniciando el 2020 se comenzó a presentar casos de neumonía que no se conocían su origen, los cuales investigaciones después de los determino en la ciudad de China, Wuhan. El aumento de estos casos se dio a conocer a la OMS el 31 de diciembre del 2019, que tiempo después fue denominado como *coronavirus disease 2019*

llamado también COVID-19. Así este virus se fue desatando hasta que el 11 de marzo del 2020 la OMS denominó a la enfermedad como una pandemia.

La crisis mundial ocasionó varios estragos en todas las áreas y el Ecuador no fue la excepción se presentaron graves problemas en el área de salud, educación y laboral. El sistema de salud colapsó, la educación se suspendió y las tasas de desempleo aumentaron así mismo mandó al país a una hibernación económica. Los trabajos que se mantuvieron cambiaron de modalidad en su mayoría implementando la tecnología desde casa el denominado teletrabajo.

CAPÍTULO II

2 METODOLOGÍA

La metodología de la investigación es un procedimiento riguroso, formulado de manera lógica, que consiste en una serie de procesos que los investigadores deben emprender para investigar y demostrar la verdad. Se refiere a un procedimiento que se puede seguir para probar una hipótesis, satisfacer una meta o dar una respuesta concreta a una pregunta identificada, primero define el punto de partida, qué observar primero. (Hernández-Sampieri, 2015).

2.1 Población y Muestra

La población sujeta de estudio, son las personas que laboran en el GAD Municipal del Cantón EL Triunfo, los cuales fueron sometidos a confinamiento obligatorio que fue dispuesto por el gobierno nacional, la población está compuesta por 190 personas entre ellas hombres y mujeres que brindan sus servicios en calidad de contratados.

2.1.1 Muestra

La muestra usada es probabilística, debido a el tamaño de la población se determinó utilizar la fórmula para reducir el número de la muestra, limitándolo a 161 personas.

Datos

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población o universo

Z_{α} = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza

e = Error de estimación máxima

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

$q = (1-p)$ Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

El universo de la población es de 190 personas, el parámetro estadístico que depende el nivel de confianza es del 95 % el error máximo permitido es del 3 %

Datos

$$N = 190$$

$$Z_{\alpha} = 95 \% = 1,96$$

$$p = 5\% = 0,50$$

$$q = 5\% = 0,50$$

$$e = 3\% = 0,03$$

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N-1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{190 \times 1,96^2 \times 0,50 \times 0,50}{0,03^2 \times (190-1) + 1,96^2 \times 0,50 \times 0,50}$$
$$n = \frac{190 \times 3,8416 \times 0,50 \times 0,50}{0,0009 \times 189 + 3,8416 \times 0,50 \times 0,50}$$
$$n = \frac{182,476}{0,1701 + 0,9604}$$
$$n = \frac{182,476}{1,1305}$$
$$n = 161,41$$
$$\mathbf{n = 161}$$

2.1.2 Delimitación de la población

Criterios de inclusión

- Personas que laboran en el GAD Municipal.
- Personas de ambos sexos

Criterios de exclusión

- Personas ajenas a la institución

2.2 Tipo de investigación

2.2.1 Cuantitativa

La presente investigación es de tipo cuantitativa, este enfoque permite al investigador realizar un análisis de la información obtenida, de manera numérica, se recogió datos mediante contexto de estudios con fines científicos, estos datos se permitieron describir y explicar las variables descritas, por medio de los datos numéricos,

para de esta manera, adquirir conocimientos sobre hechos empíricos y la relación entre la causa y problemas planteados (Rodríguez, 2017).

2.2.2 Descriptiva

Este tipo de investigación se encarga de definir las características de la población estudiada, la investigación descriptiva se define como el registro, análisis y la interpretación de los fenómenos estudiados, se utilizaron criterios sistematizados que “permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes” (Guevara Alban, 2020).

2.2.3 Correlacional

Se utilizó este tipo de análisis porque permite estudiar las variables riesgos psicosociales causados por Covid -19 y desempeño laboral, para luego de esto, determinar la relación existente entre estas dos variables y de qué manera tiene influyen en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón EL Triunfo, siendo la población estudiada, para posterior a esto exponer los resultados en las páginas siguientes (Jiménez, 2021).

2.2.4 Explicativo

Este proyecto de investigación es explicativo debido a que se encargó de centrarse en explicar porque las variables utilizadas en esta investigación están vinculadas entre sí, “se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas, como de los efectos, mediante la prueba de hipótesis” (Esteban Nieto, 2018).

2.3 Diseño de Investigación

2.3.1 No experimental

Se utiliza el diseño no experimental ya que los datos no son sometidos a experimentación, puesto que son obtenidos de manera directa de la población, y la

muestra ni se altera ni se manipula (Álvarez-Risco, 2020), de este diseño de investigación parte la clasificación transversal.

2.3.2. Transversal

Este tipo de investigación es observacional, analiza los datos de las variables los recopila, sintetiza y los expone, los datos recolectados provienen de personas que comparten características en común y que son consideradas para el estudio de las variables descritas durante un cierto periodo de tiempo, realizado en una sola instancia, se usa también este diseño, porque permite el uso de una o más variables para la ejecución de los resultados (Rubio, 2020).

2.4 Método de investigación

2.4.1 Método analítico

Para la presente investigación se utiliza el método analítico, porque permite diagnosticar problemas y generar hipótesis, este proceso se da mediante la observación, estos resultados, aunque no son una verdad absoluta, se usan para extraer información importante durante un periodo determinado de tiempo (Echenique, 2017).

2.5 Técnicas e instrumentos

2.5.1 Encuesta

La técnica usada en esta investigación fue la encuesta, que es una técnica que permite recolectar datos de manera sistemática, a través del análisis de opiniones, determinando el comportamiento de la muestra abordada. La encuesta consta de preguntas de interés particular, basada en las variables del proyecto, es usada en el proyecto de investigación, porque permite obtener datos de manera rápida (J. Casas Anguita, 2003)

2.5.1 Instrumento

El instrumento que se utilizó son dos cuestionarios, para medir los riesgos psicosociales se utilizó el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

SUSESO/ISTAS21 y para medir el desempeño laboral se utiliza un cuestionario de 360°, basado en el formato de Cuesta Santos (2010), en el cual están incluidas las competencias y por lo tanto la evaluación del desempeño se la realizará en base a competencias.

Instrumento 1

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

SUSESO/ISTAS21

Es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, que permite identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud. El cuestionario SUSESO/ISTAS21 es un instrumento de medición que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo.

El cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca.

Este cuestionario Mide cinco dimensiones: Exigencias Psicológicas Cuantitativas; Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades; Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo; Compensaciones y Doble Presencia.

VALIDACION INTERNA

Para comprobar la fiabilidad de este cuestionario se aplicó una prueba piloto a un grupo de personas determinados, los cuales corresponden a 15 colaboradores seleccionados de manera aleatoria de un Gad Municipal, ubicado en el Cantón La Troncal, estos datos fueron analizados mediante SPSS-V25 y de esta manera se pudo obtener que la fiabilidad de este instrumento según Alfa de Cronbach corresponde a (aceptable):

Tabla 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
.052	24

Instrumento 2

El desempeño laboral de 360°

El instrumento utilizado es un cuestionario para medir el desempeño laboral 360°. El instrumento aplicado se compone de 25 reactivos en una escala de tipo Likert con cinco puntos, organizados dentro de nueve categorías o atributos clave para medir el desempeño de cada trabajador dentro de su puesto.

La validación externa de este cuestionario, se realizó un análisis estadístico mediante el uso del programa estadístico SPSS versión 21. Se calcularon los coeficientes de correlación para calcular estimaciones de la fiabilidad, más concretamente el coeficiente alfa de Cronbach, el cual es un modelo de consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems, cuya ventaja es la posibilidad de evaluar cuanto mejoraría o empeoraría la fiabilidad del instrumento si se excluyera un determinado ítem, obtuvo un alfa de Cronbach de 0.942, que aunque algunos autores indican que pudiera implicar redundancia en los ítems, se considera un valor aceptable (el valor teórico de alfa es 1, y en general, de acuerdo a la literatura, un alfa mayor o igual 0.80 se considera aceptable).

VALIDACION INTERNA

Para comprobar la fiabilidad de este cuestionario se aplicó una prueba piloto a un grupo de personas determinados, los cuales corresponden a 15 colaboradores seleccionados de manera aleatoria de un Gad Municipal, ubicado en el Cantón La Troncal, estos datos fueron analizados mediante SPSS-V25 y de esta manera se pudo obtener que la fiabilidad de este instrumento según Alfa de Cronbach corresponde a (aceptable):

Tabla 2.

Alfa de Cronbach	N. de elementos
.896	25

2.6 Procesamiento estadístico

Para la elaboración de este trabajo de investigación se procedió a tomar los instrumentos a través de la plataforma Formulario de Google, después se procedió usar el Software Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales en su versión 25 (IBM SPSS v25), el cual es un programa que permitió un análisis estadístico de las variables de la investigación, (Rivadeneira, Barrera, & De la Hoz, 2020).

CAPITULO III

3. RESULTADOS

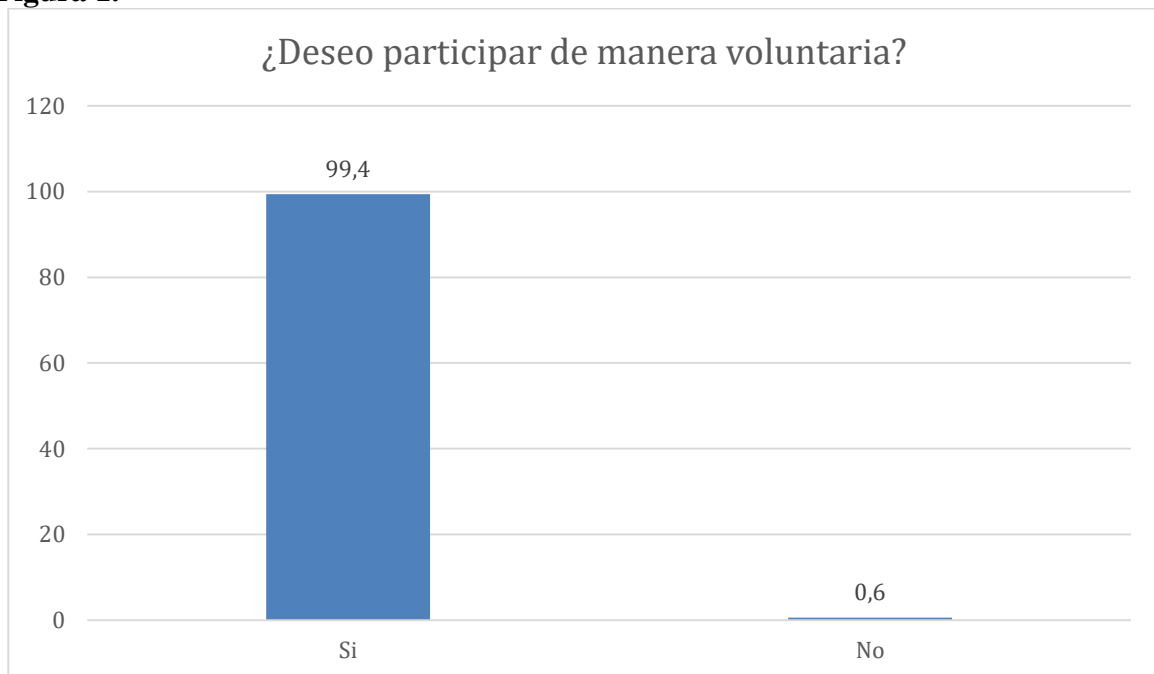
Los resultados de este trabajo de investigación fueron obtenidos a través de la aplicación de dos cuestionarios los cuales ayudaron a cumplir con los objetivos presentados en el cap. 1, el cuestionario de SUSESO/ISTAS21 la evaluación de desempeño laboral de 360°.

Tabla 3.

¿Deseo participar de manera voluntaria?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	160	99,4	99,4	99,4
	No	1	,6	,6	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Figura 1.



Análisis: la pregunta corresponde a si las personas desean participar de manera voluntaria en esta encuesta, de las cuales el 99.4% de los entrevistados, están de acuerdo en participar y una minoría no están de acuerdo.

Datos sociodemográficos

Se toman en consideración los datos sociodemográficos, porque permite analizar el tipo de persona que fue encuestada, contexto de las personas y sus características demográficas principales.

Tabla 4.

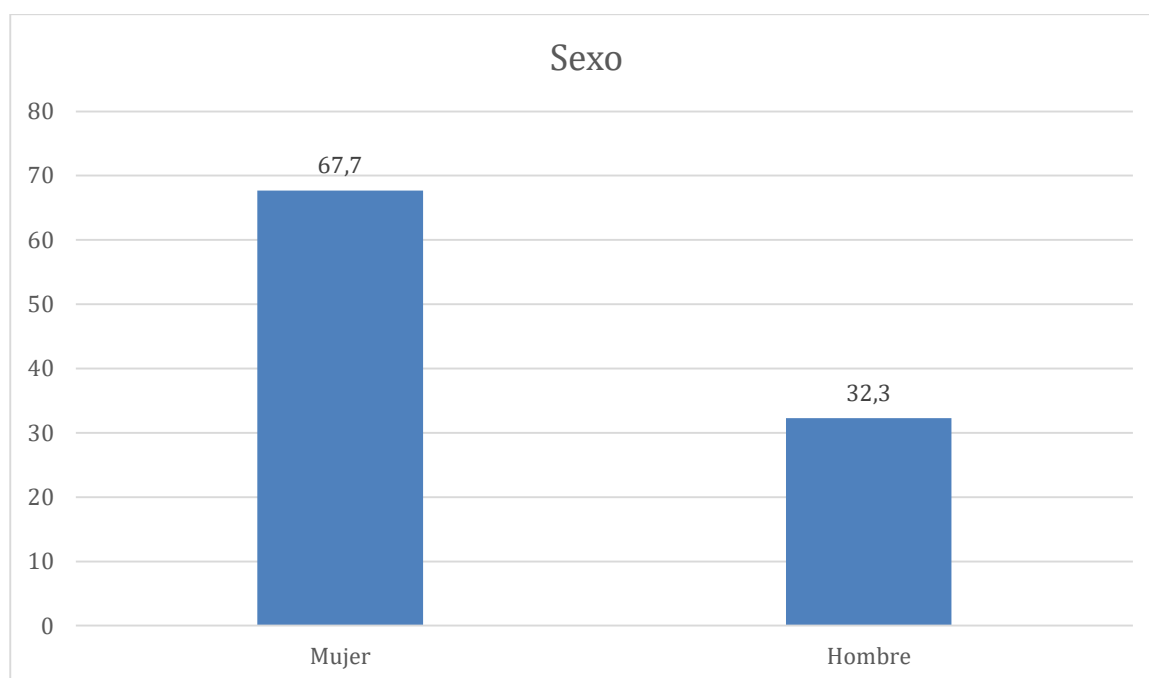
Datos estadísticos descriptivos para edad

Estadísticos		
<hr/>		
Edad de los participantes		
N	Válido	90
	Perdidos	0
<hr/>		
Media		26,00
Mediana		33,00
Moda		35,00

Análisis: en el procesamiento de datos estadísticos descriptivos para edad según la media se identifica participantes de 26 años, mediana de 33 y la moda es de 35.

Tabla 5

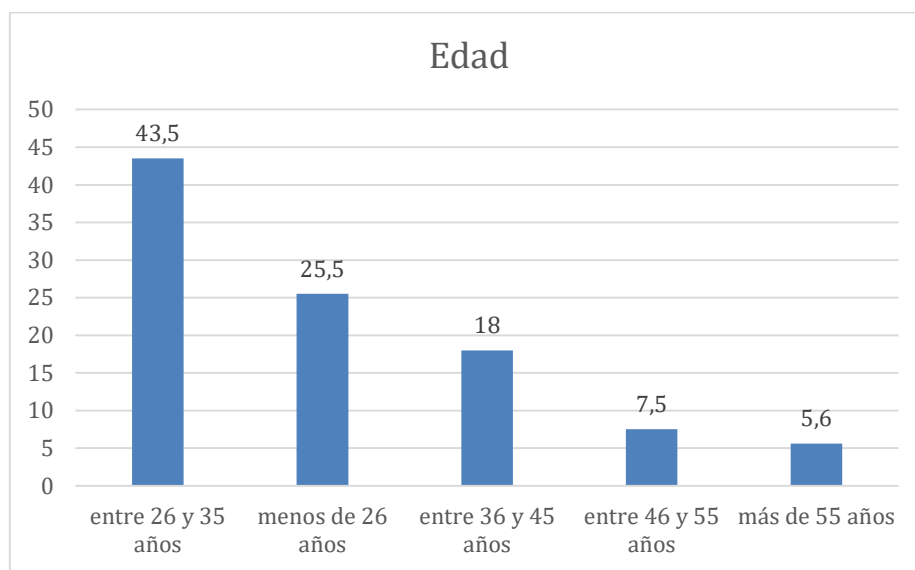
		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	109	67,7	67,7	67,7
	Hombre	52	32,3	32,3	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Figura 2

Análisis: la mayor parte de las personas que se encuentran laborando en el Gad Municipal del Cantón El Triunfo son un 67,7 de sexo femenino y el otro porcentaje restante que corresponde a 32,3 % son de sexo masculino, predominando el femenino en esta muestra.

Tabla 6**¿Qué edad tiene?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	entre 26 y 35 años	70	43,5	43,5	43,5
	menos de 26 años	41	25,5	25,5	68,9
	entre 36 y 45 años	29	18,0	18,0	87,0
	entre 46 y 55 años	12	7,5	7,5	94,4
	más de 55 años	9	5,6	5,6	100,0
Total		161	100,0	100,0	

Figura 3

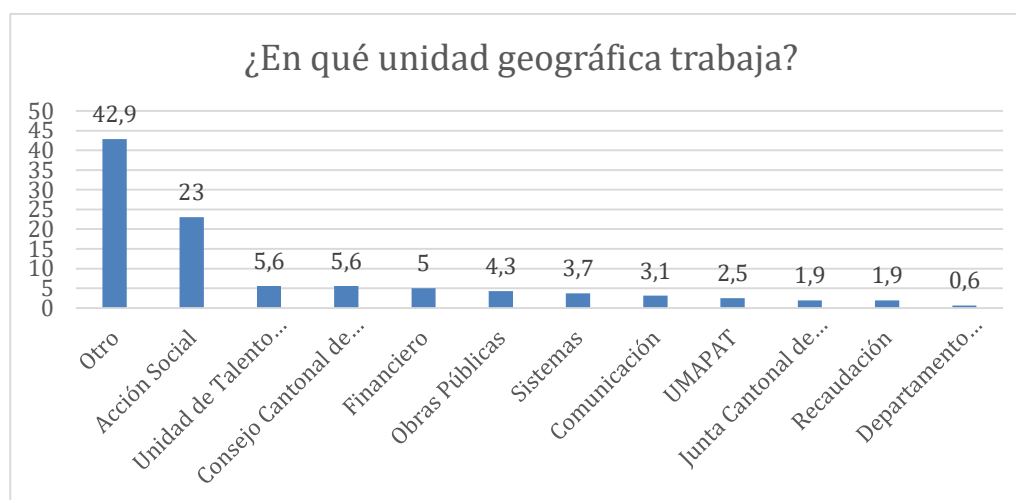
Análisis: la edad de la población encuestada oscila entre 26 y 35 años de edad, con un porcentaje de 43, 5% seguido de menos de 25 años, continúa entre 36 y 45 años de edad.

Tabla 7

¿En qué unidad geográfica trabaja?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Otro	69	42,9	42,9	42,9
Acción Social	37	23,0	23,0	65,8
Unidad de Talento Humano	9	5,6	5,6	71,4
Consejo Cantonal de Protección de Derechos	9	5,6	5,6	77,0
Financiero	8	5,0	5,0	82,0
Obras Públicas	7	4,3	4,3	86,3
Sistemas	6	3,7	3,7	90,1
Comunicación	5	3,1	3,1	93,2
UMAPAT	4	2,5	2,5	95,7
Junta Cantonal de Protección de Derechos	3	1,9	1,9	97,5
Recaudación	3	1,9	1,9	99,4
Departamento Jurídico	1	,6	,6	100,0
Total	161	100,0	100,0	

Figura 4



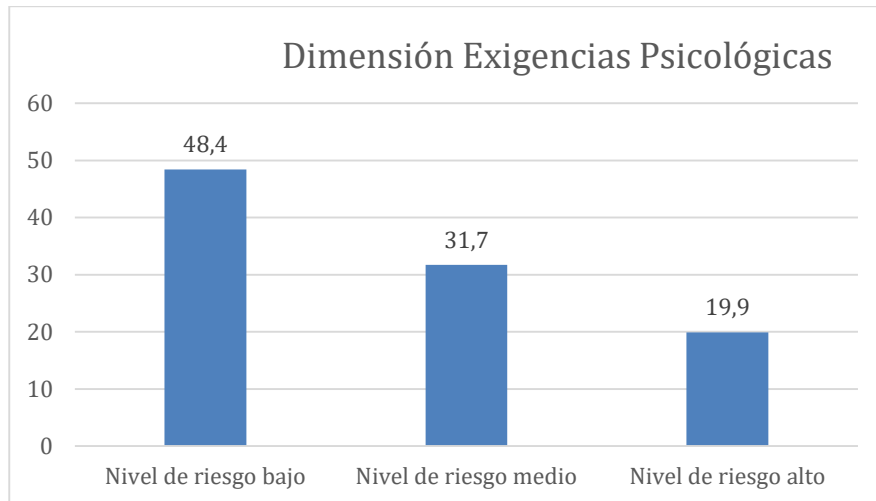
Análisis: la mayor parte de la muestra encuestada que corresponde a más del 40% laboran en diferentes áreas o unidades geográficas o departamentos del Gad. Municipal, el restante pertenecen a departamentos de acción social, Talento Humano, Financiero, etc.

Tabla 8

Dimensión Exigencias Psicológicas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel de riesgo bajo	78	48,4	48,4	48,4
Nivel de riesgo medio	51	31,7	31,7	80,1
Nivel de riesgo alto	32	19,9	19,9	100,0
Total	161	100,0	100,0	

Figura 5



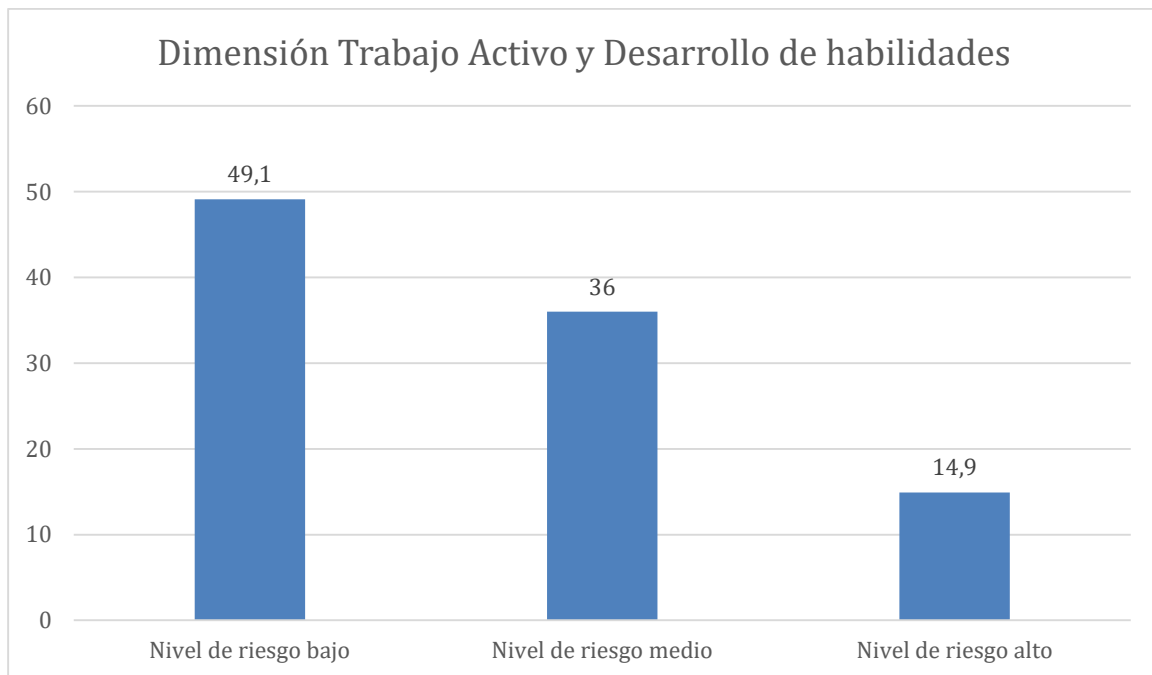
Análisis: según la dimensión de las exigencias psicológicas que se pueden presentar en el área laboral, se determina que un total de 48,4% de los entrevistados consideran que existe un nivel de riesgo bajo, el 31,7% lo consideran como nivel de riesgo medio y tan solo el 19,9 % como nivel de riesgo alto.

Tabla 9

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de riesgo bajo	79	49,1	49,1	49,1
	Nivel de riesgo medio	58	36,0	36,0	85,1
	Nivel de riesgo alto	24	14,9	14,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

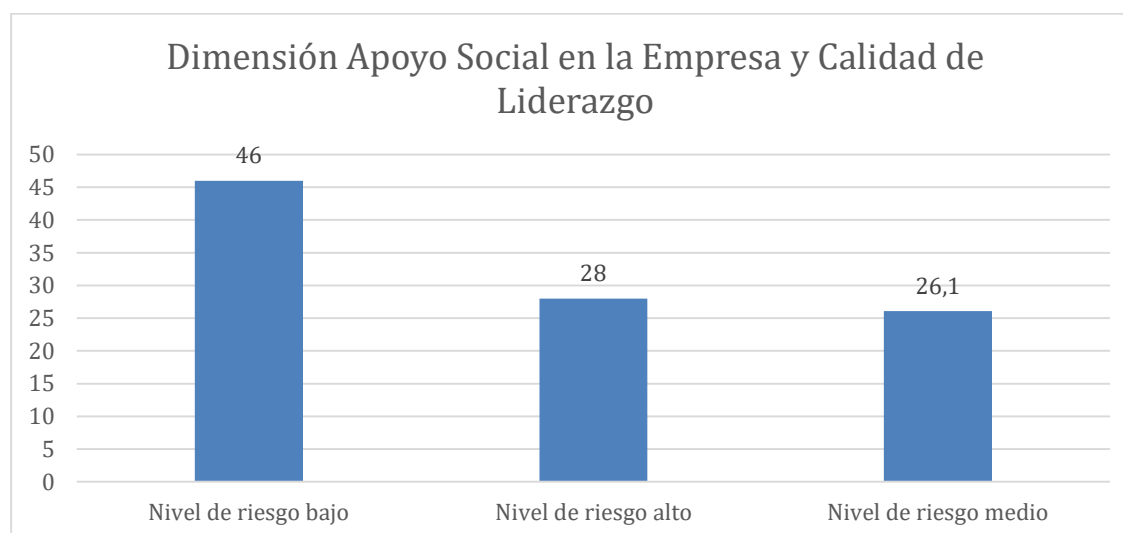
Figura 6



Análisis: según las personas entrevistadas las respuestas para la dimensión que evalúa trabajo activo y desarrollo de habilidades, señalan que el nivel de riesgo bajo corresponde al 49,1%, el nivel de riesgo medio al 36,0% y el nivel de riesgo alto un 14,9%.

Tabla 10**Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.**

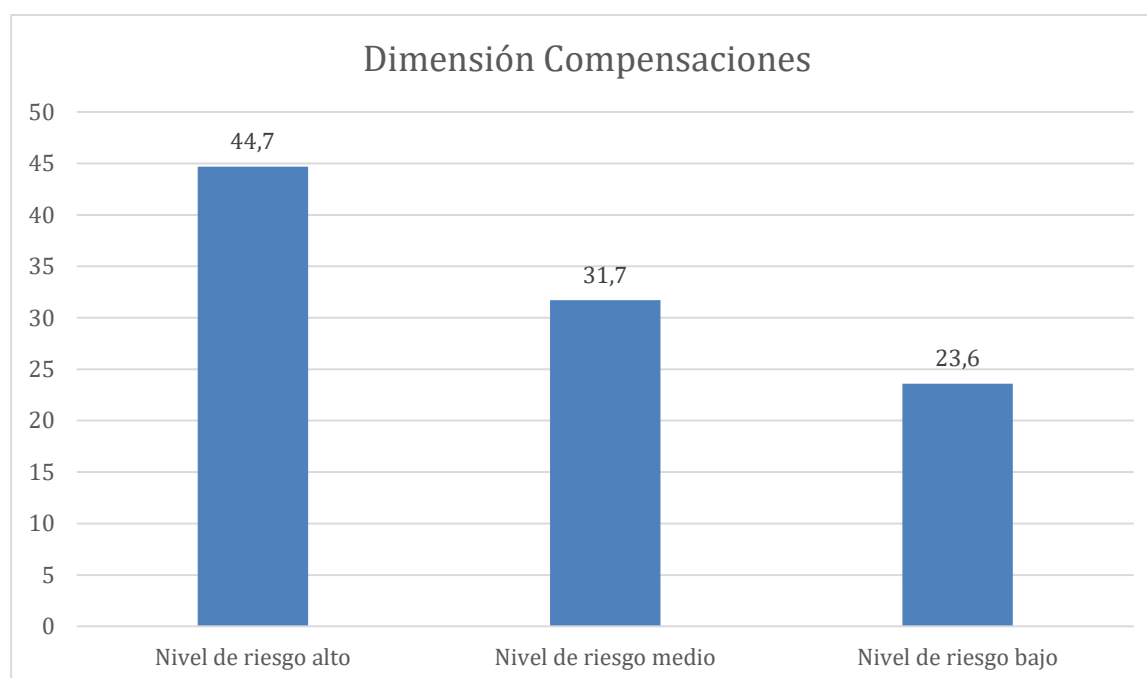
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel de riesgo bajo	74	46,0	46,0	46,0
Nivel de riesgo alto	45	28,0	28,0	73,9
Nivel de riesgo medio	42	26,1	26,1	100,0
Total	161	100,0	100,0	

Figura 7

Análisis: La dimensión que evalúa apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, determina que un 46,0% es de nivel de riesgo bajo, un 28,0% de nivel de riesgo alto, y un 26,1% de riesgo medio, lo cual determina que, según la muestra en estudio, el apoyo social fluctuante para la mayoría es de riesgo bajo, pero para un considerable número de los encuestados es alto, lo que se podría traducir que este último grupo siente inconformidad por el apoyo que brindan sus pares o sus superiores.

Tabla 11

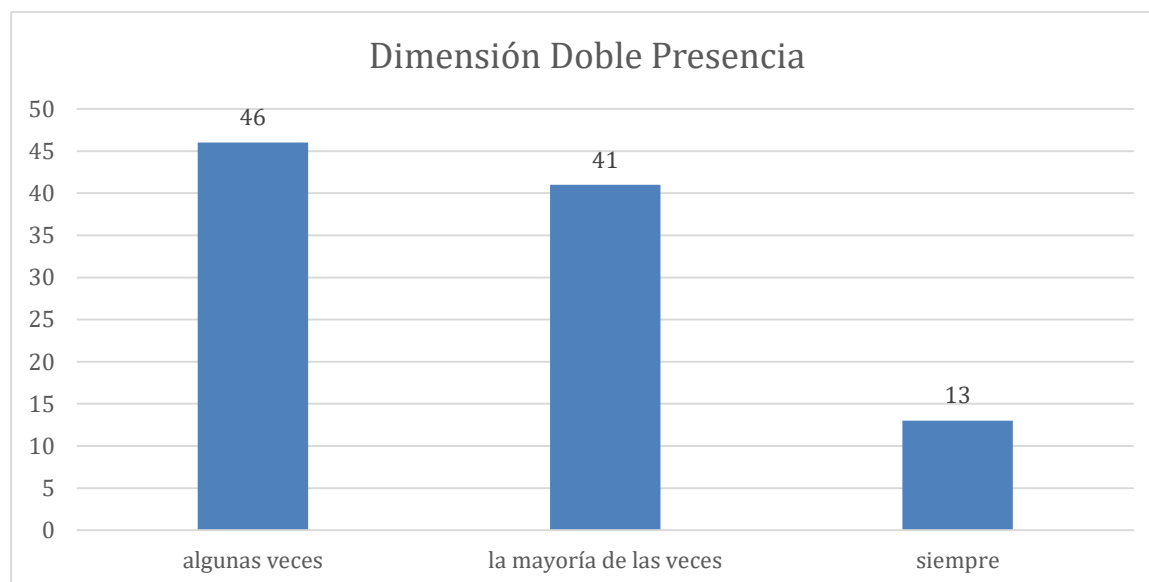
Dimensión Compensaciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de riesgo alto	72	44,7	44,7	44,7
	Nivel de riesgo medio	51	31,7	31,7	76,4
	Nivel de riesgo bajo	38	23,6	23,6	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Figura 8

Análisis: en relación a las compensaciones que oferta o se ofrecen en el área de trabajo en cuestión, se obtiene según el 100% de encuestados que conforman la muestra que para el 44,7% de trabajadores del Gad Municipal el riesgo o posibilidades de acceder a compensaciones es alto, mientras que el 31,7 % es medio y finalizando con el 23,6% es bajo.

Tabla 12**Dimensión Doble Presencia.**

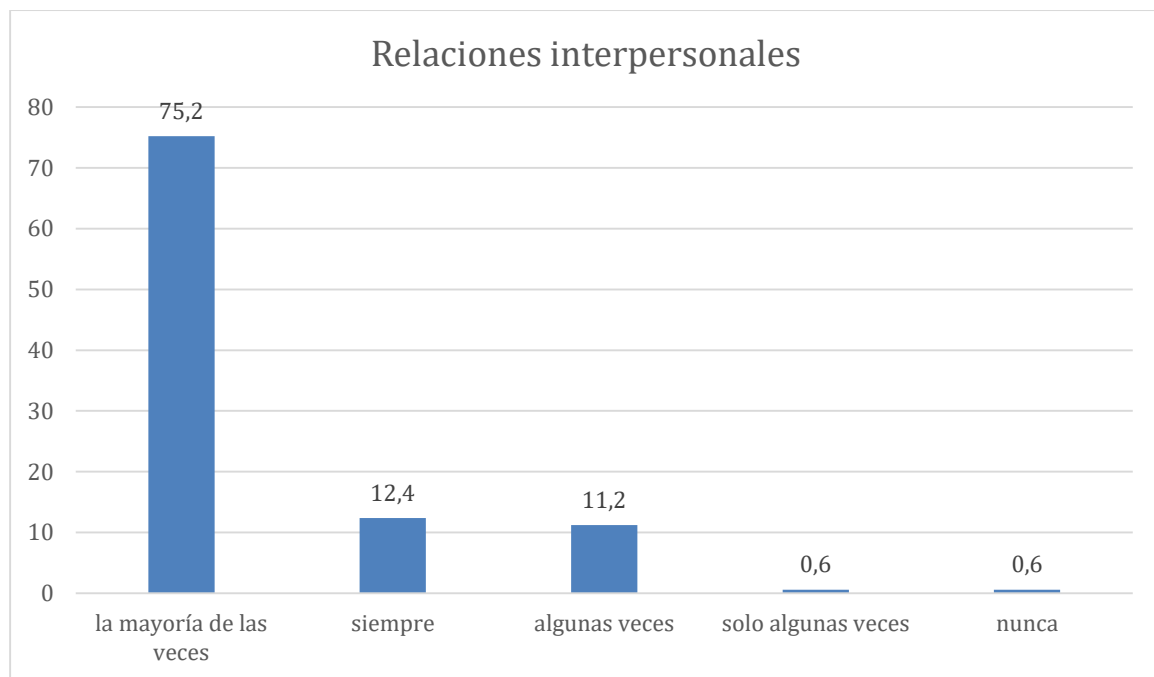
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de riesgo bajo	100	62,1	62,1	62,1
	Nivel de riesgo medio	49	30,4	30,4	92,5
	Nivel de riesgo alto	12	7,5	7,5	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Figura 9

Análisis: la dimensión **doble presencia** significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales, para ello la muestra responde que el 46 % lo realiza algunas veces, 41% la mayoría de las veces y el 21% siempre, lo que determina que la mayor parte realiza varias actividades.

Tabla 13**Relaciones interpersonales**

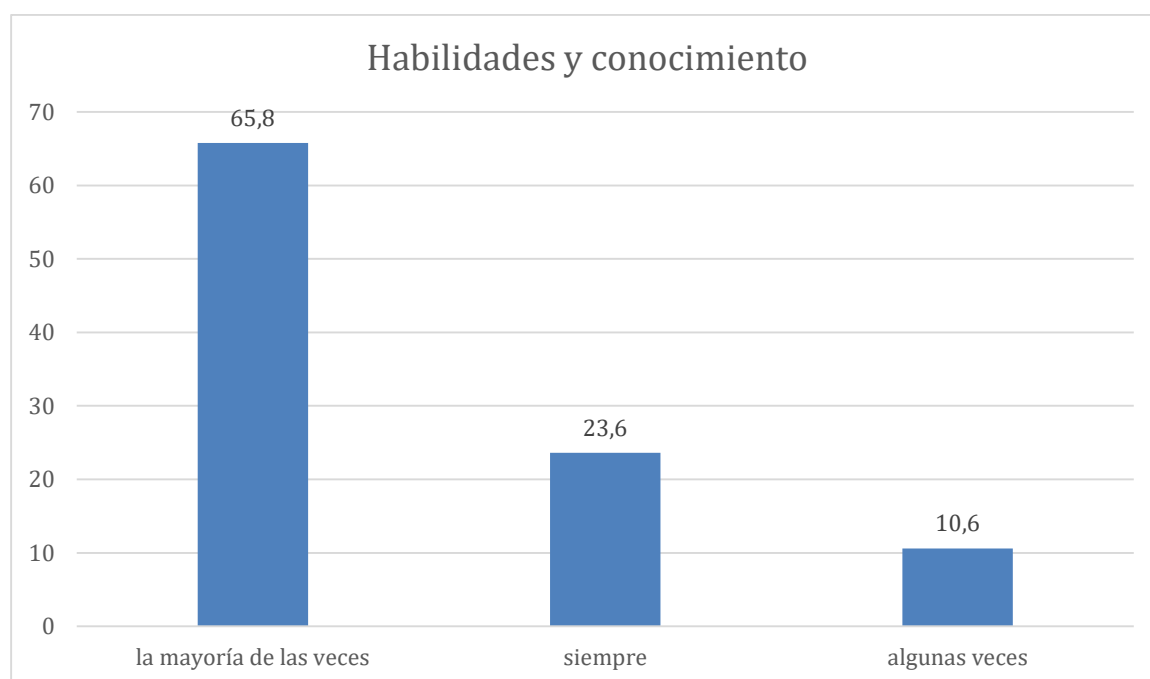
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	la mayoría de las veces	121	75,2	75,2	75,2
	siempre	20	12,4	12,4	87,6
	algunas veces	18	11,2	11,2	98,8
	solo algunas veces	1	,6	,6	99,4
	nunca	1	,6	,6	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Figura 10

Análisis: para determinar relaciones interpersonales entre la muestra se determina que el 75,2% maneja la mayoría de las veces, siempre incluyen o mantienen buena relación interpersonal el 12,4%, algunas veces el 11,2%, solo algunas veces 0,6%.

Tabla 14**Habilidades y conocimiento**

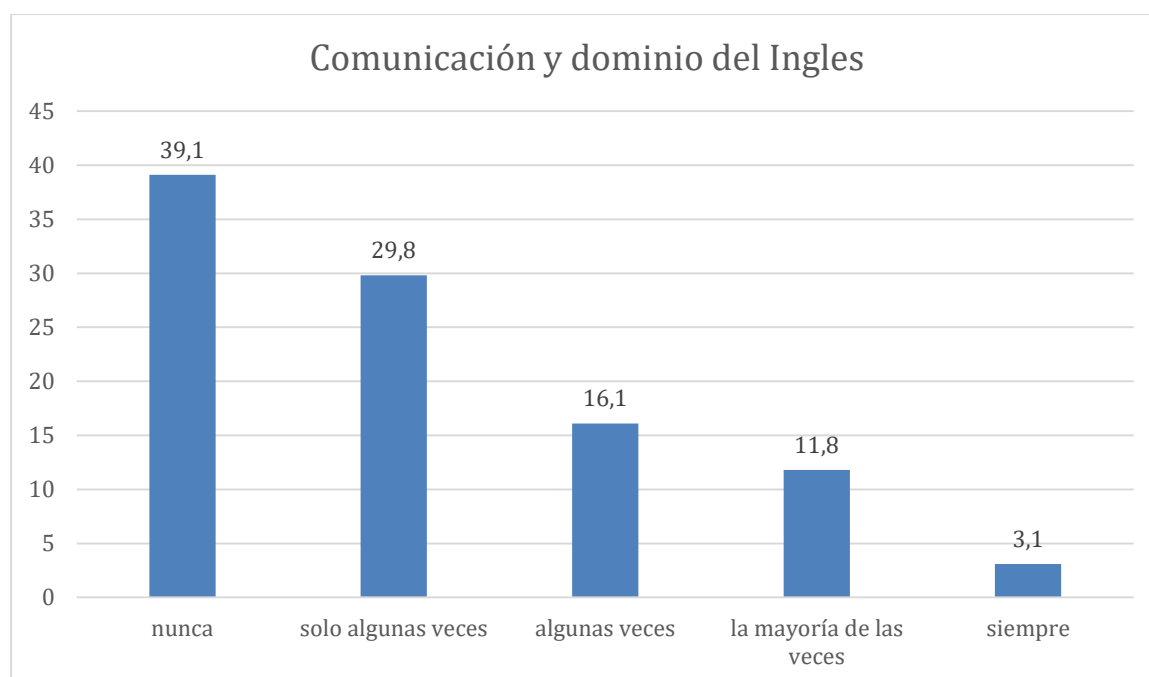
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	la mayoría de las veces	106	65,8	65,8	65,8
	siempre	38	23,6	23,6	89,4
	algunas veces	17	10,6	10,6	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Figura 11

Análisis: la dimensión habilidades y conocimientos de los trabajadores determina que en relación a si ellos conocen y tienen habilidad en las labores que se les imponen el 65, 8% menciona que la mayoría de las veces, el 23,6 siempre y el 10,6% algunas veces.

Tabla 15**Comunicación y dominio del Ingles**

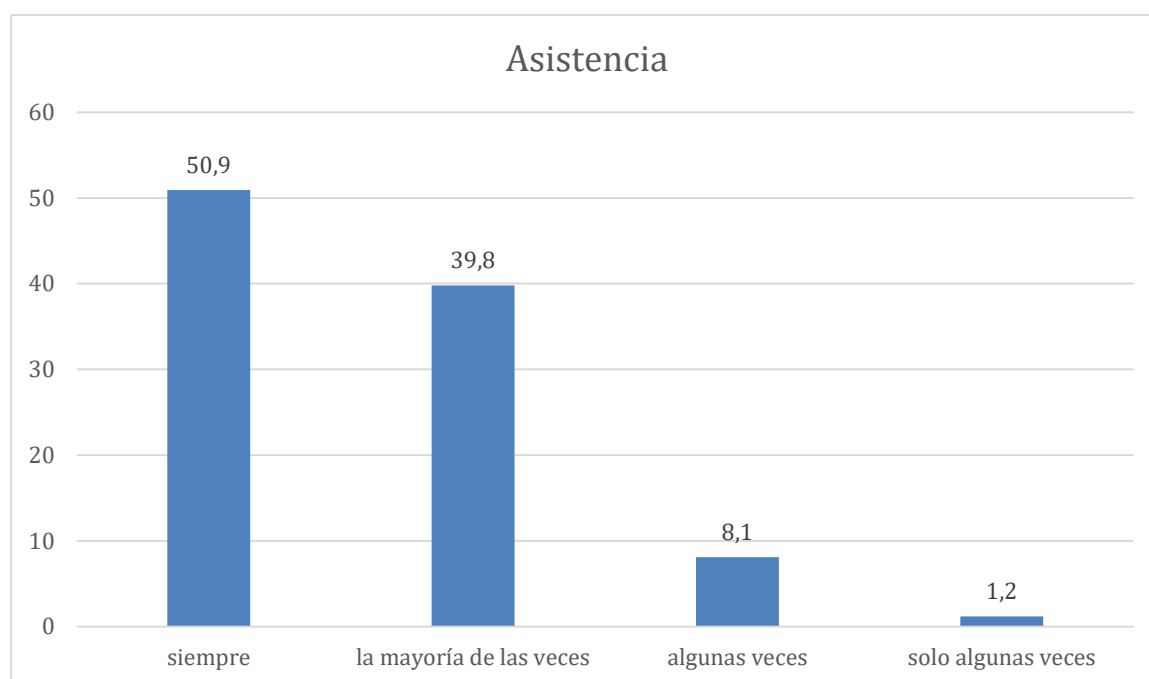
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	63	39,1	39,1	39,1
solo algunas veces	48	29,8	29,8	68,9
algunas veces	26	16,1	16,1	85,1
la mayoría de las veces	19	11,8	11,8	96,9
siempre	5	3,1	3,1	100,0
Total	161	100,0	100,0	

Figura 12

Análisis: en relación a la comunicación y dominio del inglés, el 63% mencionan que nunca hacen uso de este idioma, el 29,8 % algunas veces, el 16,1% la mayoría de veces y el 11,8 % siempre.

Tabla 16**Asistencia**

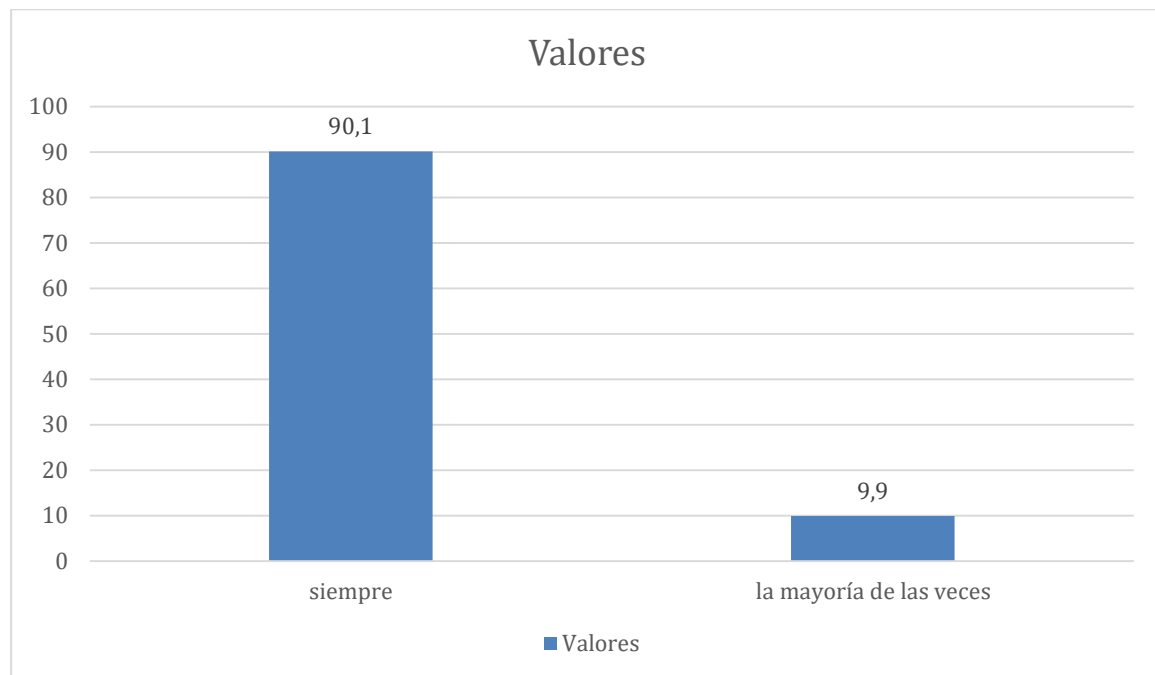
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	82	50,9	50,9	50,9
	la mayoría de las veces	64	39,8	39,8	90,7
	algunas veces	13	8,1	8,1	98,8
	solo algunas veces	2	1,2	1,2	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Figura 13

Análisis: con respecto a la dimensión de asistencia, se les evalúa si cumplen con su asistencia regular y las respuestas fueron que el siempre 50,9 % es cumplido con la asistencia la mayoría de las veces, el 39,8 % algunas veces y el 8,1% solo algunas veces.

Tabla 17

		Valores			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	145	90,1	90,1	90,1
	la mayoría de las veces	16	9,9	9,9	100,0
Total		161	100,0	100,0	

Figura 14

Análisis: la dimensión que miden los valores que aplican los colaboradores, según las respuestas determinan que el 90,1 % siempre aplican y el 9,9 % la mayoría de las veces.

Tabla 18. Correlación de Pearson

		Correlaciones									
		Dimensión Exigencias Psicológicas.	Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades	Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.	Dimensión Compensaciones	Dimensión Doble Presencia.	Relaciones interpersonales	Habilidades y conocimiento	Comunicación y dominio del Inglés	Asistencia	Valores
Dimensión Exigencias Psicológicas.	Correlación de Pearson	1	0,114	,331**	0,111	,276**	,212**	0,084	-0,103	0,121	,203**
	Sig. (bilateral)		0,150	0,000	0,162	0,000	0,007	0,287	0,195	0,126	0,010
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades	Correlación de Pearson	0,114	1	,348**	,209**	,187*	0,153	0,133	0,019	,221**	,157*
	Sig. (bilateral)	0,150		0,000	0,008	0,018	0,053	0,092	0,810	0,005	0,047
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.	Correlación de Pearson	,331**	,348**	1	,254**	,373**	,270**	,288**	-,194*	,292**	,293**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,001	0,000	0,001	0,000	0,014	0,000	0,000
Dimensión Compensaciones	Correlación de Pearson	0,111	,209**	,254**	1	,378**	,493**	,292**	-0,042	,375**	,178*
	Sig. (bilateral)	0,162	0,008	0,001		0,000	0,000	0,000	0,601	0,000	0,023
Dimensión Doble Presencia.	Correlación de Pearson	,276**	,187*	,373**	,378**	1	,411**	,205**	-0,154	,179*	,164*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,018	0,000	0,000		0,000	0,009	0,051	0,023	0,037
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,212**	0,153	,270**	,493**	,411**	1	,395**	-0,094	,259**	,174*
	Sig. (bilateral)	0,007	0,053	0,001	0,000	0,000		0,000	0,235	0,001	0,028
Habilidades y conocimiento	Correlación de Pearson	0,084	0,133	,288**	,292**	,205**	,395**	1	0,057	,387**	,295**
	Sig. (bilateral)	0,287	0,092	0,000	0,000	0,009	0,000		0,475	0,000	0,000
Comunicación y dominio del Inglés	Correlación de Pearson	-0,103	0,019	-,194*	-0,042	-0,154	-0,094	0,057	1	0,052	-,245**
	Sig. (bilateral)	0,195	0,810	0,014	0,601	0,051	0,235	0,475		0,515	0,002
Asistencia	Correlación de Pearson	0,121	,221**	,292**	,375**	,179*	,259**	,387**	0,052	1	,435**
	Sig. (bilateral)	0,126	0,005	0,000	0,000	0,023	0,001	0,000	0,515		0,000
Valores	Correlación de Pearson	,203**	,157*	,293**	,178*	,164*	,174*	,295**	-,245**	,435**	1
	Sig. (bilateral)	0,010	0,047	0,000	0,023	0,037	0,028	0,000	0,002	0,000	
	N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161

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

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

Análisis: Se identificó que el valor r de Pearson de la dimensión referente a las exigencias psicológicas y Relaciones interpersonales fue de 0.212 que se considera como muy baja y su nivel de confianza es del 99 % debido a que su Sig. (bilateral) es 0.007 por lo

que se encuentra por debajo de 0.01., el valor r de Pearson de la dimensión exigencias psicológicas, habilidades y conocimiento fue de 0,084 lo que refiere que la correlación es muy baja y no posee el nivel de requerido debido a que su valor Sig. (bilateral) es 0,287 que se encuentra por arriba del 0.05 requerido. De esta manera, se determina que existe relación significativa entre algunas dimensiones estudiadas por cada variable.

Tabla 19. Correlación de Pearson

		Correlaciones	
		Evaluación de desempeño laboral de 360°	SUSES0/ISTAS21
Evaluación de desempeño laboral de 360°	Correlación de Pearson	1	,246*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	90	90
SUSES0/ISTAS21	Correlación de Pearson	,246*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	90	90

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

Análisis: en la tabla se evidencia una correlación significativa bilateral, con una correlación positiva de 0,019, determinándose que la variable de riesgos psicosociales influye en el desempeño laboral.

Discusión de resultados

En los resultados obtenidos previamente y que son bases referenciales para esta investigación tenemos que en el estudio de Vargas (2020), los resultados determinaron que dentro de los principales factores de riesgo encontrados en los participantes, se destacan el “ambiente de trabajo, Organización del tiempo de trabajo, Liderazgo y Relaciones en el trabajo y Entorno organizacional se encuentran en un nivel bajo, excepto en el rubro de Factores propios de la actividad con un nivel medio”, mientras que Valdiviezo Diana et al (2018), y un estudio realizado en Ecuador, determinaron que en relación a los riesgos

psicosociales “la mayoría se distribuyó en un nivel de riesgo tolerable o adecuado (<p65). En este sentido, el 67,6% de los trabajadores se clasificó en un trabajo de baja tensión laboral, mientras que el 29,4% estuvo en un trabajo pasivo, 2,9% en un trabajo activo y 0% en un trabajo de alta tensión laboral”.

Según Cabezas Rusdel (2020), resalta en sus resultados que entre los factores de riesgos psicosociales se cuentan la acumulación de trabajo, la presión del tiempo y el nivel del cumplimiento de las actividades, lo que genera afectaciones psicológicas. El presente estudio tiene relación con los referenciales puesto que los resultados arrojan que según la dimensión de las exigencias psicológicas que se pueden presentar en el área laboral, se determina que un total de 48,4% de los entrevistados consideran que existe un nivel de riesgo bajo, y la dimensión que evalúa trabajo activo y desarrollo de habilidades, señalan que el nivel de riesgo bajo corresponde al 49,1%, el nivel de riesgo medio al 36,0% y el nivel de riesgo alto un 14,9%, se determina que existe relación significativa entre algunas dimensiones estudiadas por cada variable.

CONCLUSIONES

En este apartado se muestran las conclusiones que se han obtenido mediante la revisión de la literatura y la aplicación de los instrumentos, en base a los objetivos planteados.

- Los principales tipos de riesgos psicosociales que se encuentran relacionados con la Pandemia por Covid-19, en los trabajadores del Gad Municipal del Cantón El triunfo, se asocian a dimensiones psicológicas como la fatiga, el estrés, la ansiedad, aumento y carga de trabajo, además de afectación a las habilidades y conocimientos que se asocian a niveles
- El desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal El Triunfo, fue evaluado en dimensiones tales como doble presencia, relaciones interpersonales, habilidades y conocimientos, comunicación y dominio del inglés, asistencia y valores, lo que se determinó que siempre cumplen de manera satisfactoria con cada una de las dimensiones mencionadas,
- Se concluye según la relación de Pearson entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores del GAD Municipal el Triunfo, existe relación significativa entre estas dos variables, lo que determina que el desempeño laboral de los trabajadores se ve influenciado por los riesgos psicosociales asociados a el COVID-19.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar otras investigaciones a este mismo grupo de estudio, y realizar una evaluación a las autoridades para que ellos determinen desde sus perspectivas el rendimiento laboral de sus colaboradores.
- Es importante la asistencia y apoyo psicológico en las empresas o lugares de trabajo luego de haber atravesado una situación complicada como la pandemia causada por COVID-19.
- Mediante el software SPSS pudimos obtener una nueva agrupación de datos para mejorar la fiabilidad de los cuestionarios pasados, es por esto que se recomienda a los futuros investigadores que deseen profundizar en el tema que realicen una revisión de los anexos del documento donde incluimos las tablas que muestran este hallazgo.

Bibliografía

- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones
- Barcena, A. &. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus. *CEPAL/OIT*.
- Bohórquez, E. P. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 385 - 390.
- Cabezas, R. J. (2020). Impacto de riesgos psicosociales ocasionado por Covid-19 en pymes de manufactura de plástico. *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, Decisión*
- Cedeño Catagua, T. G., & Saltos Briones, G. M. (2020). *Propuesta de evaluación del desempeño como proceso generador de cambios para la Empresa Municipal Registro de la Propiedad de Manta*. *Revista San Gregorio*, (39), 102-115...
- Chinchay Roeder, P. A., & Reyes Espinoza, F. C. (2021). La evaluación de desempeño y los cambios Agile en la organización del trabajo: estudio exploratorio en 5 grandes empresas de Lima Metropolitana.
- Escobar Zambrano, J. M. (2021). *Evaluación del desempeño en tiempos de Covid-19 y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la comercializadora de agroquímicos de la ciudad de Guayaquil* (Bachelor's thesis, Universidad Casa Grande: Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo).
- Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo: Universidad Continental.
- Esteve, I. B., Piqueras, R. F., & Camacho, D. P. (2021). Adaptación y validación de una escala para la evaluación del desempeño profesional del entrenador de fútbol en base a su formación permanente, nivel de TIC y autoevaluación. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (40), 272-280.
- Fernandes, M. A. (2020). Empatía y salud mental en el contexto de la pandemia por COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 1 – 3.
- Gama Mojica, J. J. (2021). Evaluación del desempeño en el sistema general de carrera administrativa en Colombia.
- Galbán, K. K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 174 - 205.

- Gil-Monte, P. R. (2017). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 1- 3.
- Guevara Alban, G. V. (2020). Meto-dologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participa-tivas, y de investigación-acción). . *RECIMUNDO*, 163 - 173.
- J. Casas Anguitaa, J. R. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Métricas*.
- Jiménez, I. P. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Educatio Siglo XXI*, 167 - 188.
- Johnson, M. C.-C. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciência & saúde coletiva*, 2447 - 2456.
- Llanos, A., Garcia, Y., Delgado, S., & Murillo, D. (2021). Identificar las Falencias en los Métodos de Evaluación del Desempeño Laboral, que tiene la Compañía DIHEGO LTDA, para Realizar una Propuesta de Mejora a Dichos Métodos.
- Luzón Chiroque, G., & Vásquez Paredes, M. (2021). El método del ranking forzado en la evaluación de desempeño y su impacto en las organizaciones.
- Muñoz-Fernández, S. I.-V.-P.-G.-A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 127 - 136.
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
- Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21 - 31.
- Montes de Oca Hidalgo, M. P., Sequeira Rojas, W., Ávila Esquivel, T., & Aguiar Moya, J. P. (2021). Evaluación del desempeño de los pavimentos rígidos en Costa Rica. *Infraestructura Vial*, 23(42), 53-60.
- Moreno, J. E. S. (2018). Riesgos psicosociales del aeropuerto de Manta. *Revista San Gregorio*, (22), 30-39.
- Ospina Losada, J. D., & Giraldo Melo, D. Evaluación del desempeño de la planta de tratamiento de agua residual (PTAR I) del municipio de Chia-Cundinamarca.

- Parra Vásquez, Y., Ramírez Marín, E., Montoya Gaviria, J., Vásquez Días, L. V., & Monsalve Arias, Y. M. Evaluación de desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los empleados del área administrativa en la empresa Redyco SAS de Medellín durante el año 2020.
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-26.
- Ramírez, Z., Rojas, W. A., Fuentes, N. D., & Alvarez, K. V. (2021). Innovación- Evaluación de desempeño del talento humano de MANTENIMIENTO, ASEO Y SERVICIOS INTEGRADOS SAS.
- Rodríguez, E. M. (2017). Lineamientos teóricos y metodológicos de la investigación cuantitativa en ciencias sociales. *In Crescendo*, 115 - 121.
- Rubio, A. M. (2020). Relación entre la evaluación del personal del sistema de salud por sus usuarios y su bienestar subjetivo: estudio transversal. *Medwave*.
- Tapia, A. M. C., & Cruz, M. S. (2021, April). LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DURANTE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA CASCALES. In *10ma Conferencia Científica Internacional de la Universidad de Holguín*.
- Valdiviezo, D. C., Rodríguez, R. R., & Parrales, F. L. (2018). Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018. *Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica*.
- Vargas, C., & Bernáldez, G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte sanitario*, 121 - 130.
- Vega-de-la-Cruz, L. O., & Pérez-Pravia, M. C. (2022). Modelo de evaluación del desempeño del Sistema de enfrentamiento a la COVID-19. *Archivo Médico Camagüey*, 26, 8550.
- Zapata Arbeláez, J. J., Gasca-Hurtado, G. P., Manrique-Losada, B., & Machuca-Villegas, L. (2021). Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 29(1), 129-140.

ANEXOS

Cuestionario aplicado desde Google Form.

Sección 1 de 2

FACTORES PSICOSOCIALES Y SU AFECTACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Saludos cordiales, el presente cuestionario, es únicamente con fines investigativos y cumplir con el proyecto de titulación, previo a la obtención del título de Psicología de la Universidad Estatal de Milagro. La información recolectada es de carácter confidencial, no se expondrán datos personales ni públicamente ni de manera privada. Agradecemos conteste con sinceridad, cada uno de los ítems.

¿Deseo participar de manera voluntaria? *

Sí

No

CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 versión breve

Descripción (opcional)

Sexo *

Hombre

Mujer



Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas**. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

a) Hombre

b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

a) Menos de 26 años

b) Entre 26 y 35 años

c) Entre 36 y 45 años

d) Entre 46 y 55 años

e) Más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

1		
2		
3		
4		

A4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc)

1		
2		
3		
4		

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1		
2		
3		
4		

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Cuestionario de Desempeño Laboral 360°

Matriz de factores rotados		Factor extraído	Ítem
VAR 7.3	.706	1. Relaciones interpersonales	1.1 Constantemente busca mejoras de la calidad convirtiendo planes en acción.
VAR 9	.643		1.2 Entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la empresa o del proyecto.
VAR 8	.576		1.3 Se puede contar con él para obtener resultados.
VAR 7.1	.560		1.4 Es proactivo.
VAR 7.2	.557		1.5 Identifica y resuelve problemas con mínima supervisión/guía.
VAR 3.2	.541		1.6 Implementa y sigue procesos establecidos.
VAR 6.3	.540		1.7 Responsabilidad en la toma de decisiones.
VAR 6.4	.482		1.8 Toma riesgos responsables y acepta las consecuencias.
VAR 4.5	.412		1.9 Genera influencia positiva con sus compañeros.
VAR 7.3	.485		1.10 Ayuda a otros a tener éxito.
VAR 9	.467		1.11 Demuestra compromiso en la satisfacción de cliente.
VAR 1.1	.436		1.12 Fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por respeto mutuo.
VAR 7.1	.467		1.13 Actúa con honestidad e integridad todas las tareas.
VAR 1.4	.559	2. Habilidades y conocimientos	2.1 Buen trabajo bajo presión.
VAR 4.1	.492		2.2 Es eficaz al comunicarse con otros.
VAR 1.3	.487		2.3 Acepta la responsabilidad de sus propios actos.
VAR 1.2	.467		2.4 Organiza el trabajo para alcanzar los objetivos.
VAR 4.4	.462		2.5 Se encarga de hacer su trabajo.
VAR 3.1	.454		2.6 Hace las cosas a tiempo.
VAR 5.2	.864	3. Comunicación y dominio del idioma inglés	3.1 Eficacia al escribir el idioma inglés.
VAR 5.1	.833		3.2 Es eficaz al leer en idioma inglés.
VAR 5.3	.783		3.3 Es eficaz hablando el idioma inglés.
VAR 2.2	.737	4. Asistencia	4.1 Puntualidad en todas las reuniones.
VAR 2.1	.620		4.2 Excelente record de asistencia.
VAR 4.2	.672	5. Valores	5.1 Respeta a sus compañeros y supervisores.

Nuevas agrupaciones de variables sugeridas

Matriz de componente rotadoa							
	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
1.10 Ayuda a 2 a tener éxito	0,783						
1.11 Demuestra compromiso en la satisfacción de cliente	0,743						
1.9 Genera influencia positiva con sus compañeros	0,701						
1.12 Fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por respeto mutuo	0,696			0,405			
1.13 Actúa con honestidad e integridad todas las tareas	0,644			0,333			
2.2 Es eficaz al comunicarse con 2	0,618						
1.4 Es proactivo		0,687					
1.5 Identifica y resuelve problemas con mínima supervisión/ guía		0,678					
1.3 Se puede contar con él para obtener resultados	0,309	0,661					
1.2 Entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la empresa o proyecto		0,650			0,301		-0,324
1.6 Implementa y sigue procesos establecidos		0,643			0,336		
1.1 Constantemente busca mejoras de la calidad convirtiendo planes en acción		0,605		0,361			
3.1 Eficacia al escribir el idioma Inglés			0,937				
3.2 Es eficaz al leer el idioma inglés			0,925				
3.3 Es eficaz hablando el idioma inglés			0,921				
4.1 Puntualidad en todas las reuniones				0,735			
4.2 Excelente record de asistencia				0,725			
5.1 Respeto a sus compañeros y supervisores				0,644	0,317		
2.6 Hace las cosas a tiempo				0,465	0,462		
2.4 Organiza el trabajo para alcanzar los objetivos					0,784		
2.5 Se encarga de hacer su trabajo					0,663		
2.3 Acepta la responsabilidad de sus propios actos	0,413				0,621		
1.8 Toma riesgos responsables y acepta las consecuencias						0,806	
1.7 Responsabilidad en la toma de decisiones				0,405		0,502	
2.1 Buen trabajo bajo presión							0,839

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Matriz de componente rotadoa					
	Componente				
	1	2	3	4	5
1.10 Ayuda a 2 a tener éxito	0,775				
1.11 Demuestra compromiso en la satisfacción de cliente	0,759				
1.9 Genera influencia positiva con sus compañeros	0,739				
2.2 Es eficaz al comunicarse con 2	0,645	0,322			
1.12 Fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por respeto mutuo	0,644	0,361			
1.13 Actúa con honestidad e integridad todas las tareas	0,606	0,351			
2.3 Acepta la responsabilidad de sus propios actos	0,523	0,362			
5.1 Respeto a sus compañeros y supervisores		0,718			
4.1 Puntualidad en todas las reuniones		0,689	0,309		
4.2 Excelente record de asistencia		0,657			
2.6 Hace las cosas a tiempo	0,301	0,610			
2.4 Organiza el trabajo para alcanzar los objetivos	0,459	0,538			
2.5 Se encarga de hacer su trabajo	0,458	0,505			
1.7 Responsabilidad en la toma de decisiones		0,428			0,384
1.1 Constantemente busca mejoras de la calidad convirtiendo planes en acción			0,679		
1.4 Es proactivo			0,666		0,317
1.3 Se puede contar con él para obtener resultados	0,352		0,661		
1.2 Entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la empresa o proyecto			0,652		
1.5 Identifica y resuelve problemas con mínima supervisión/ guía			0,604		0,468
1.6 Implementa y sigue procesos establecidos			0,565		0,387
3.1 Eficacia al escribir el idioma Inglés				0,925	
3.3 Es eficaz hablando el idioma inglés				0,923	
3.2 Es eficaz al leer el idioma inglés				0,919	
1.8 Toma riesgos responsables y acepta las consecuencias					0,737
2.1 Buen trabajo bajo presión					0,434

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Matriz de componente rotadoa										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9 Genera influencia positiva con sus compañeros	0,752									
1.10 Ayuda a 2 a tener éxito	0,738									
1.11 Demuestra compromiso en la satisfacción de cliente	0,724									
1.12 Fomenta un ambiente de trabajo caracterizado por respeto mutuo	0,703									
1.13 Actúa con honestidad e integridad todas las tareas	0,700									
2.2 Es eficaz al comunicarse con 2	0,689									
2.3 Acepta la responsabilidad de sus propios actos	0,605									
2.5 Se encarga de hacer su trabajo	0,578									
2.4 Organiza el trabajo para alcanzar los objetivos	0,556									
1.5 Identifica y resuelve problemas con mínima supervisión/guía		0,758								
1.4 Es proactivo		0,711								
1.6 Implementa y sigue procesos establecidos		0,612								
1.1 Constantemente busca mejoras de la calidad convirtiendo planes en acción		0,602								
1.3 ¿Se puede contar con él para obtener resultados?		0,498								
1.2 Entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la empresa o proyecto		0,449							-0,414	
3.2 Es eficaz al leer el idioma inglés			0,927							
3.3 Es eficaz hablando el idioma inglés			0,919							
3.1 Eficacia al escribir el idioma inglés			0,918							
4.1 Puntualidad en todas las reuniones				0,680						
5.1 Respeta a sus compañeros y supervisores				0,640						
4.2 Excelente record de asistencia				0,639						
7 ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?				-0,511						
2.6 Hace las cosas a tiempo	0,406			0,462						
12 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?				-0,443						
3 En general, ¿cómo le da usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					0,698					
2 En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					0,697					
4 En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					0,678					
14 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					-0,493					
9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?						0,848				
8 ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?						0,648				
11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?						0,640				
10 ¿Tiene que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?						0,538				
1.7 Responsabilidad en la toma de decisiones						0,448				
13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediato superior?							0,742			
15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?							0,664			
18 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco							0,501			
6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?							0,492			
20 ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)								0,731		
19 Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?								0,662		
16 ¿Está preocupado/a por 1 la despídese o 0 le renuevan el contrato?								0,635		
17 ¿Está preocupado/a por 1 el cambio de tareas contra su voluntad?								0,444		
1.8 Toma riesgos responsables y acepta las consecuencias									0,634	
5 ¿Su trabajo requiere atención constante?									-0,444	
1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?										-0,478
2.1 Buen trabajo bajo presión										0,454
Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. a. La rotación ha convergido en 16 iteraciones.										
Matriz de transformación de componente										
Componente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	0,628	0,378	-0,147	0,372	-0,252	0,367	0,279	-0,146	0,041	0,052
2	0,508	0,190	0,470	-0,000	0,538	-0,217	-0,328	0,154	0,109	0,076
3	-0,275	0,109	0,786	0,006	-0,160	0,215	0,223	-0,391	0,140	-0,002
4	-0,010	0,624	-0,068	-0,650	-0,309	-0,165	-0,016	0,134	0,204	0,013
5	-0,441	0,534	-0,013	0,312	0,358	0,158	0,206	0,407	-0,248	0,031
6	0,082	-0,169	0,338	0,193	-0,572	-0,063	-0,102	0,675	-0,124	0,019
7	0,174	0,023	0,096	-0,047	0,021	-0,447	0,442	-0,063	-0,394	-0,635
8	0,158	-0,237	0,064	-0,483	0,217	0,673	0,164	0,292	-0,077	-0,253
9	0,119	-0,044	0,076	-0,260	-0,010	-0,056	0,162	-0,121	-0,672	0,843
10	0,043	-0,219	-0,015	-0,026	0,151	-0,245	0,680	0,242	0,485	0,330
Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.										

Autorización de aplicación.



**Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón
EL TRIUNFO**

Dirección: Av. 8 de Abril y Assad Bucaram
EL TRIUNFO - GUAYAS - ECUADOR
UNIDAD DE TALENTO HUMANO

El Triunfo, 17 de Febrero del 2022

Por medio de la presente, en mi cargo de representante legal de la Unidad de Talento Humano del GAD municipal del cantón El Triunfo yo Lic. PAOLA TATIANA HURTADO ORTEGA autorizo, con el respaldo del alcalde Dr. David Martillo Pino, a las Sritas SANCAN BRAVO RODMARTH ARIANA con C.I 305005166-7 y TAPIA CANDELARIO DIANA CAROLINA con C.I 092287827-7 para la realización de pruebas psicológicas en los trabajadores de la institución y la utilización de la base de datos necesarias que les permitan completar su trabajo de investigación con el fin de obtener su título de Licenciadas en Psicología.

Esperando que esta información sea de su beneficio, me despido.


Lic. Paola Hurtado
Jefa departamental

