

**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE
PORTOVIEJO**



**UNIVERSIDAD
SAN GREGORIO
DE PORTOVIEJO**

**ARTICULO ORIGINAL PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

TEMA:

**IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
BOLÍVAR**

AUTORA:

ING. MARIA AUXILIADORA LECTONG ANCHUNDIA

TUTORA:

ECON. JULIA IGLESIAS, MSc

2019

PORTOVIEJO-MANABÍ

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL
PERSONAL QUE LABORA EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BOLÍVAR

IDENTIFICATION PSYCHOSOCIAL RISKS IN STAFF WORKING IN THE
BOLÍVAR CANTON'S DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT

Ing. María Auxiliadora Lectong Anchundia

Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional "Segunda Cohorte" USGP

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue identificar los riesgos psicosociales que afectan al personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar, en todas sus áreas de trabajo (administrativa, técnica y operativa). La metodología utilizada para la recolección de datos, consistió en la aplicación de la herramienta FPSICO 3.1 del INSHT, la cual evalúa los riesgos psicosociales mediante una encuesta compuesta por 44 preguntas bien estructuradas a las que fueron sometidos 80 trabajadores (muestra) de la institución. El análisis de la información recolectada, reveló que participación/supervisión es el factor al cual los trabajadores consideran un riesgo muy elevado (52%), debido a que se sienten insatisfechos con su escasa participación en la toma de decisiones importantes dentro de la institución; sin embargo, los demás factores evaluados fueron considerados como situación adecuada y riesgo moderado, siendo la primera la más representativa con valores que oscilan entre el 52% y el 91% del total de los encuestados. El resultado obtenido demuestra la necesidad de aplicar medidas correctivas para reducir el nivel del riesgo muy elevado, por lo cual dentro del presente estudio se detalla la propuesta de mejora respectiva, mediante la cual se pretende contribuir con el desarrollo de la institución y la salud mental de sus trabajadores.

PALABRAS CLAVE

Riesgo Psicosocial laboral, Trabajadores sector público, Salud Psicosocial laboral.

SUMMARY

The objective of the present study was to identify psychosocial risks affecting the personnel that work in the Bolívar canton's Decentralized Autonomous Government in all its areas of work (administrative, technical, and operational). The methodology used for data collection, consisted in the application of the FPSICO 3.1 tool of the INSHT, which evaluates the psychosocial risks through a survey consisting of 44 good structured questions to which they were submitted 80 workers (sample) of the institution. The analysis of the information gathered, revealed that participation/supervision is the factor which the workers consider a very high risk (52%), due to they feel dissatisfied with their low participation about important decision making within the institution; however, the other evaluated factors were considered as suitable situation and moderate risk, being the first the most representative with values ranging between 52% and 91% of the total number of respondents. The obtained result demonstrates necessity to apply corrective measures to reduce the very elevated risk level, whereby inside of the present study is detailed the respective improvement proposal, by which is intended to contribute with the institution's growth and the mental health of its workers.

KEYWORDS

Psychosocial work, public sector workers, health work psychosocial risk.

1. INTRODUCCIÓN

El Gobierno del Cantón Bolívar fue creado el 10 de octubre de 1913, mediante Resolución Orgánica 330, cuyo objetivo está fundamentado en la atención y solución a las más urgentes necesidades de la población (Zambrano, M, 2011). De acuerdo a la vigencia de la nueva Constitución de la República del Ecuador cambia a partir del 7 de enero de 2010 la denominación a Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Bolívar. Está constituido por aproximadamente 100 trabajadores, repartidos en personal administrativo, técnico y de servicio.

Los administradores del Gobierno Municipal anualmente deben elaborar el plan operativo dentro del cual programan sus actividades y metas a cumplir, con la finalidad de brindar un buen servicio a la población, así como también cumplir con los mandatos dispuestos por el Estado. (Zambrano, M, 2011). Estos requerimientos se ven intrínsecamente relacionados con la aparición de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores municipales, debido a que sus obligaciones diarias los mantienen en constante estrés.

Por lo tanto, el recurso humano del GAD Municipal del Cantón Bolívar está sometido constantemente a los cambios de jornadas laborales, tipos de contratación, exigencias laborales, entre otros factores, lo que ocasiona la presencia de riesgos laborales implícitos en las actividades que cada uno desempeña.

Así, los factores de riesgo psicosociales pueden llegar a afectar la salud mental y física de los trabajadores, especialmente del sector público; por esta razón actualmente se ha incrementado la necesidad de soluciones preventivas integrales para minimizar los riesgos psicosociales. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado el “decent work” (trabajo decente) enmarcándose dentro del contexto laboral que debe ser aplicado en cualquier tipo de trabajo. (Moreno, B & Báez, C, 2010).

Evaluar los factores de riesgo psicosociales es un tema relevante, teniendo en cuenta que éstos pueden producir diversos efectos dentro de la organización, tales como; inadecuado comportamiento organizacional, relaciones interpersonales impropias, estrés laboral, baja eficacia y rendimiento, generando además conflictos que alteran la comunicación interna, en desmedro de la salud física y mental de los trabajadores. Es así que varios autores (Filippi, G, 2004); (Wlosko, M & Ros, C, 2008); (Urtizberea, F & Pagani, M, 2013), señalan la incidencia que tienen los riesgos psicosociales en los empleados del sector público.

A pesar de que los factores de riesgo psicosociales son particularmente nuevos dentro del mundo laboral siempre han estado presentes, y actualmente son objeto de muchos estudios, tal como lo indica Pérez-Franco (2016), “los riesgos psicosociales laborales han cobrado una creciente importancia en el mundo, dado que están relacionados con todo tipo de patologías, desde la cardiovascular hasta la mental” (p. 37).

Debido la problemática descrita y dado el importante rol que cumplen los Gobiernos Autónomos Descentralizados dentro del sector público, con este trabajo de investigación se pretende establecer los factores de riesgo psicosociales existentes en el personal que labora en el GAD del Cantón Bolívar, sus posibles efectos en los trabajadores y el grado de incidencia que pueden alcanzar. Tomando como referencia el presente estudio, se sentará un precedente para que a futuro se profundice sobre el tema y se optimicen las medidas preventivas que minimicen los factores de riesgo mencionados en este sector público.

2. METODOLOGÍA

Diseño: El estudio corresponde a un diseño no experimental, el cual se basa en la observación de los hechos en su contexto natural; con enfoque cuantitativo, debido a que los datos obtenidos fueron procesados mediante la aplicación de un instrumento de medición estandarizado (FPSICO); de tipo descriptivo, porque se procuró describir detalladamente el análisis de los resultados de la investigación; y transversal porque se lo hizo en un tiempo único.

Método: Se utilizó el método cuantitativo, que se caracteriza por explorar, describir, explicar, un único fenómeno, a más de definir las consecuencias a partir de una muestra hacia una población, evaluando la relación existente entre aspectos o variables de las observaciones de dicha muestra (Ghauri, P & Gronhaug, K., 2010), además de emplear categorías predeterminadas que permitan someter los datos obtenidos al análisis estadístico (Skinner, D., Tagg, C, & Holloway, J, 2000). De esta manera, mediante la aplicación del método cuantitativo se puede obtener el resultado de una población a partir de una muestra significativa.

Población y Muestra: La población está conformada por 100 trabajadores del GAD municipal del Cantón Bolívar. La muestra constituida por 80 trabajadores se definió tomando en cuenta los criterios de inclusión proporcionados por recursos humanos del GAD y fueron aquellos trabajadores con contrato de trabajo fijo o indefinido, de sexo

femenino y masculino y con más de tres años de labor en la institución. Los trabajadores integrantes de la muestra fueron sometidos a una encuesta basada en el cuestionario del FPSICO 3.1, conformado por un total de 44 preguntas de carácter opcional (algunas contienen subpreguntas).

Herramienta: Para el desarrollo del presente estudio se aplicó el método de factores Psicosociales (FPSICO), del año 1997, diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y modificado en el 2012 en AIP (Aplicación informática de la prevención), el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método, así como fichas de ayuda para la recogida de información previa a la evaluación y para la planificación de las actuaciones preventivas. El cuestionario se basa en el estudio de la motivación, el stress y la satisfacción, cuya finalidad es la intervención psicosocial. Es uno de los métodos más utilizados por la estructura de sus preguntas (Ferrer, R, Guilera, G, & Peró, M, 2011), no requieren de modificaciones para acondicionarse o ajustarse a situaciones particulares por ser de fácil comprensión y cubrir ampliamente situaciones generales, ofreciendo un diagnóstico psicosocial que permite obtener resultados globales y parciales, es decir que nos brinda resultados de la evaluación aplicados a la empresa como tal, o de cada uno de sus departamentos, todo dependiendo del diseño de las variables intervinientes que se apliquen a la misma, lo que puede modificarse bajo las necesidades del evaluador.

Este programa nos mostrará inicialmente los resultados en una imagen en la que el color verde denota una Situación Adecuada (SA), amarillo un Riesgo Moderado (RM), naranja un Riesgo Elevado (RE) y rojo un Riesgo Muy Elevado (RME). Sobre su lado izquierdo estarán las iniciales de los factores en el siguiente orden: Tiempo de Trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de Trabajo (CT), Demandas Psicológicas (DP), Variedad y Contenido (VC), Participación/Supervisión (PS), Interés por el Trabajador/Compensación (ITC), Desempeño del Rol (DR), Relaciones y Apoyo Social (RAS). Sobre su margen derecho se reflejarán los valores obtenidos de la aplicación de la fórmula de la mediana estadística.

El método muestra resultados numéricos que determinan un nivel, sujeto de interpretación. Adicionalmente, el programa permite revisar resultados por variable, tales como género, situación contractual, niveles salariales, antigüedad entre otros. Es una herramienta validada por el INSHT, tal como textualmente cita en su página: “La fiabilidad para cada uno de los factores, así como la escala en su conjunto, se ha obtenido

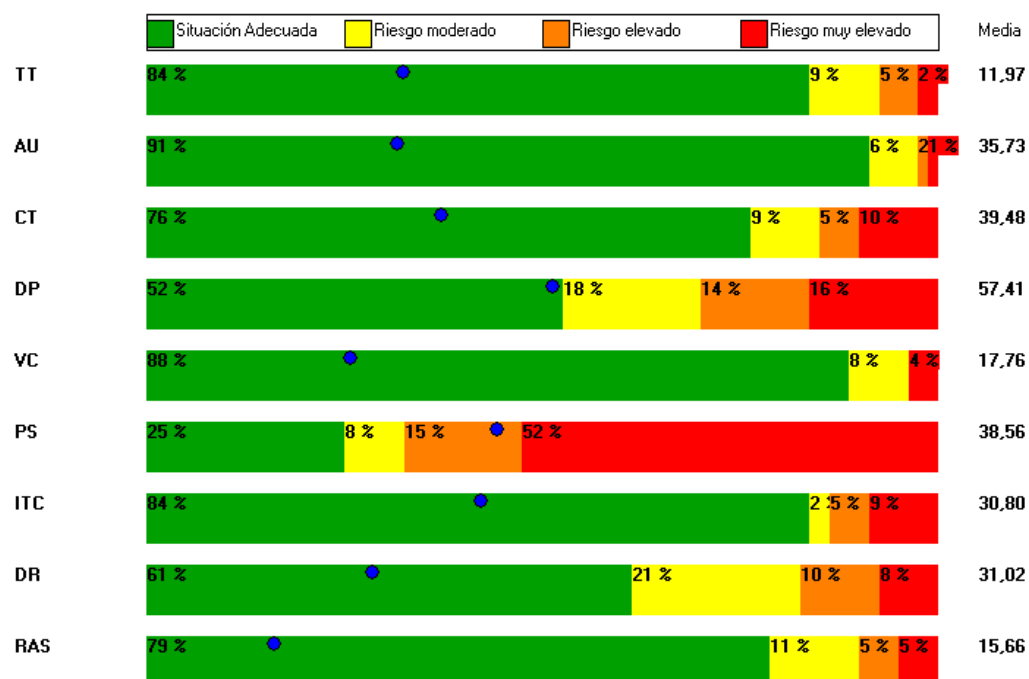
el coeficiente α de Cronbach, indicador de la fiabilidad como consistencia interna del instrumento. El coeficiente alfa (α) de Cronbach relativo a la escala global presenta un valor de 0.895 (n=1108), lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global". (Muñiz, J, 2005); (Prieto, G & Muñiz, J, 2000)

La herramienta FPSICO 3.1, cuenta con los factores idóneos para evaluar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del GAD del cantón Bolívar, dado que los resultados proyectados son de gran fiabilidad a nivel global y cubre un rango elevado en cuanto al tamaño de la muestra, tal como lo describen Ferrer, R, Guilera, G, & Però, M. (2011), quienes hicieron un estudio para validar FPSICO y encontraron el valor de fiabilidad de 0.895 (alfa de Cronbach) para una muestra de 1108 personas, lo que demuestra que esta herramienta es fiable y viable al momento de realizar una investigación de carácter psicosocial para evaluar la satisfacción laboral.

3. RESULTADOS

Se aplicó 80 cuestionarios del método FPSICO 3.1 a los trabajadores del GADM-Bolívar. En el gráfico 1 se puede evidenciar los resultados obtenidos.

Gráfico 1. Perfil de la evaluación de los riesgos psicosociales del GADM-Bolívar



Fuente: FPSICO 3.1

Tiempo de trabajo: 84% considera que la situación es adecuada, 9% percibe que hay un riesgo moderado, 5% indica que el riesgo es elevado, mientras que el 2% define a este factor como un riesgo muy elevado.

Autonomía: 91% manifiesta que es adecuado, 6% indica que el riesgo es moderado, 2% califica como un riesgo elevado, y el 1% restante define como un riesgo muy elevado.

Carga de trabajo: 76% considera a este factor como situación adecuada, 9% lo clasifica como un riesgo moderado, 5% conciben que es un riesgo elevado, y un 10% lo califica como riesgo muy elevado.

Demandas psicológicas: 52% perciben a este factor como una situación adecuada, 18% indica que es un riesgo moderado, 14% lo ven como riesgo elevado, 16% asegura que es un factor de riesgo muy elevado.

Variación/ contenido del trabajo: 88% considera a este factor como una situación adecuada, 8% lo percibe como riesgo moderado, y un 4% lo califica como riesgo muy elevado.

Participación / supervisión: 25% cree que este factor está dentro del rango de situación adecuada, 8% lo considera un riesgo moderado, 15% cree que es un riesgo elevado, mientras que el 52% indica que es un riesgo muy elevado, por lo cual es indispensable tomar las medidas correctivas dado que representa la opinión de la mayoría de la muestra.

Interés por el trabajador / compensación: 84% asevera que el factor de riesgo se encuentra en una situación adecuada, 2% lo califica como un riesgo moderado, 5% como riesgo elevado, mientras que el 9% restante lo incluye dentro del rango de riesgo muy elevado.

Desempeño de rol: 61% indica que existe una situación adecuada entorno a este factor, 21% piensa que se encuentra ubicado como riesgo moderado, 10% lo clasifica como riesgo elevado, y un 8% cree que es un riesgo muy elevado.

Relaciones de apoyo social: 79% asegura que este factor está dentro del rango de situación adecuada, 11% lo incluye dentro del riesgo moderado, un 5% lo percibe como un riesgo elevado, y el otro 5% restante indica que es un riesgo muy elevado.

4. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES DESFAVORABLES

Es muy poca la información existente sobre evaluación de los factores de riesgo psicosociales presentes en Gobiernos Autónomos Descentralizados, más aún que se haya utilizado una herramienta como el FPSICO, sin embargo, si existe información sobre este tema de sectores públicos distintos al tipo de institución que se evaluó en el presente estudio y con las cuales me permito discutir los resultados encontrados durante la investigación.

Los trabajadores de la GAD presentan como mayor factor de riesgo estresante la Participación y Supervisión con el 67% (riesgo muy elevado y elevado), mientras que los ocho factores restantes presentan porcentajes insignificantes en relación a la situación adecuada, de esta forma los resultados en dimensiones desfavorables, se describen a continuación de forma ascendente

Riego muy elevado:

- 1% Autonomía
- 2% Tiempo de trabajo
- 4% Variedad y contenido
- 5% Relaciones y apoyo social
- 8% Desempeño del rol
- 9% Intereses por el trabajador/compensación
- 10% Carga de trabajo
- 16% Demandas psicológicas
- 52% Participación/supervisión

Riego elevado:

- 2% Autonomía
- 5% Tiempo de trabajo, relaciones y apoyo social, carga de trabajo, intereses por el trabajador/compensación
- 4% Variedad y contenido
- 10% Desempeño del rol
- 14% Demandas psicológicas

– 15% Participación/supervisión

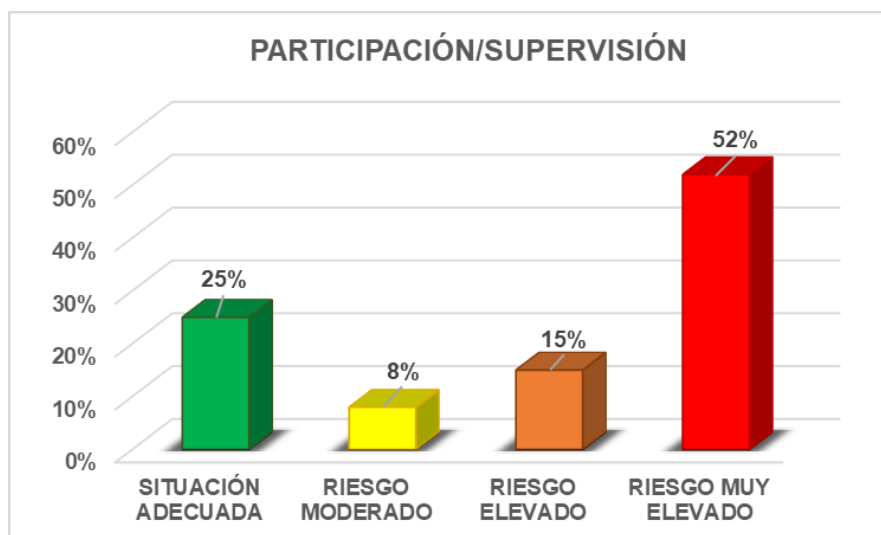
Estos resultados se deben a que la mayoría de los trabajadores encuestados, sienten que no son tomados en cuenta o no son llamados a compartir su criterio, en cuanto a la toma de decisiones que aporten al desarrollo de la organización, así como tampoco son escuchados sobre sus requerimientos para mejorar las condiciones laborales de su puesto de trabajo, sin embargo, los trabajadores encuestados se sienten satisfechos con la supervisión de sus superiores, calificándola como adecuada.

Esta apreciación coincide con lo encontrado por Montero, N. (2017), quien afirma que los trabajadores de una empresa, en su gran mayoría consideran que la participación en todos los aspectos, realización de normas de trabajo, contratación de personal, cambios en la dirección, equipos de trabajo, métodos de trabajo o la reorganización de las áreas, es muy limitada o nula. Los trabajadores no son ni consultados ni informados de los cambios, tan solo se enteran de los cambios una vez que éstos ya han sucedido.

De la misma forma Medrano, O. (2013), en su estudio riesgos psicosociales en el trabajo en Fisioterapeutas de centros sanitarios públicos, encontró que los trabajadores públicos presentan un riesgo muy elevado en el factor participación/supervisión y afirma que esto podría estar reflejando por un escaso grado de identificación de los trabajadores con la organización a la que pertenecen, en la cual no parecen sentirse valorados profesionalmente ni creen estar recibiendo el apoyo necesario y atención a sus demandas u opiniones. El carácter público de la organización, donde los procedimientos de selección de personal, desarrollo profesional, gestión de la formación, etc. están ya establecidos de antemano y no son fácilmente modificables.

Dado los resultados obtenidos se puede concluir que el factor participación/supervisión es el indicador más puntual del grado de insatisfacción laboral de los trabajadores del sector público (GADM-Bolívar) y que a largo plazo podría conllevar a la presencia de enfermedades profesionales tanto mentales como físicas; este comentario coincide con los identificados por Cox, T; Griffiths, A; Barlowe, C; Randall, R; Thomson, L; Rial-Gonzalez, E (2000), Zock (2005), y por Hsieh, Y, Apostolopoulos, Y, & Sonmez, S. (2013), quienes afirman que estos riesgos psicosociales se derivan de un estilo de dirección pobre, falta de participación, falta de control de las tareas o del trabajo, falta de reconocimiento, carga de trabajo elevada, demandas elevadas, presión del tiempo y trabajo monótono.

Gráfico 2. *Percepción del factor participación/supervisión por parte del personal de GADM-Bolivar*



Elaborado por: María Lectong

Fuente: FPSICO 3.1

Una vez analizados los resultados, nace la necesidad de plantear medidas preventivas y correctivas que minimicen el incremento porcentual de este factor, las mismas que son propuestas en el presente estudio y cuya finalidad es el bienestar mental y físico de los trabajadores del GADM-Bolívar, integrar a todos los miembros de la organización y fomentar la participación equitativa de los mismos.

4.1.1. PROPUESTA DE MEJORA

Esta propuesta se enfoca en la aplicación de procedimientos que promuevan el bienestar de los trabajadores, mejorar el clima laboral, fomentar una cultura preventiva, optimizar la organización del trabajo, de forma ordenada y en equipo, lo que derivará en el incremento de la productividad, trabajo satisfactorio y enriquecedor.

Gráfico 3. *Estrategia de mejora del factor participación/supervisión*

DIMENSIÓN DESFAVORABLE	MEDIDAS PROPUESTAS	RESPONSABLES	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN	RESULTADOS ESPERADOS
Participación/ Supervisión (52%)	Elaborar nuevos lineamientos de supervisión por parte de cada jefe de área,	Talento humano y jefes de áreas	5 meses	Reuniones e informes de seguimiento de estrategia.
	Colocar en cada área de trabajo un buzón para las sugerencias de los empleados	Talento humano	Inmediato	Entrevistas al personal.

	Establecer programas de participación del personal del Municipio en diferentes temas.	Gerencia y talento humano	3 meses	Informe de conformación de diferentes equipos de trabajo
	Realizar un proceso de reconocimiento a los empleados.	Talento humano	Semestral	Informe de programa de reconocimiento.

Elaborado por: María Lectong

4.2. ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES MODERADAS

Analizando los factores considerados de mediano impacto, se determinó que dos de ellos presentan un porcentaje más alto, siendo Desempeño de Rol con el 21% y Demandas Psicológicas con el 18%; a pesar de este resultado, se contrastó con los porcentajes de las dimensiones desfavorables y se evidenció la necesidad de desarrollar un plan preventivo a futuro, para evitar que estos factores avancen hacia condiciones desfavorables.

El desempeño de rol considera un campo amplio dentro del puesto de trabajo, por lo tanto, tiene un grado alto de convertirse en una situación no tolerable. Dentro de este factor podemos encontrar responsabilidades laborales, cumplimiento y expectativas de las funciones del trabajador, además del conflicto que puede acarrear el desempeño propio del trabajador en relación al de sus compañeros. Esta teoría se asemeja a la propuesta por Castellanos, M. B. (2015), la misma que ilustra, “En este factor se consideran las expectativas que pueden generarse respecto del desempeño de la persona del puesto de trabajo. La claridad del rol juega un papel importante, entendiéndose por éste la definición de sus funciones y responsabilidades, y el conflicto del rol que hace relación a las situaciones contradictorias o intolerables que pueden presentarse” (p.55-56).

Considerando los porcentajes obtenidos para este factor en el rango de riesgo elevado y riesgo muy elevado se establece que de cierta forma los empleados no se encuentran en completa satisfacción con su desempeño dentro de la municipalidad, además hay que tener en cuenta las constantes transformaciones que sufre la política y las normas hacen que las responsabilidades y tareas de los trabajadores municipales aumenten y se modifiquen, creando inestabilidad en el desempeño del rol de los trabajadores, a la misma conclusión llegó Castellanos, M. B. (2015), destacando que las continuas transformaciones que ha sufrido la compañía, han modificado los procesos, organización,

entre otros, generando que los empleados se sientan poco identificados e incluso confundidos con el rol que desempeñan.

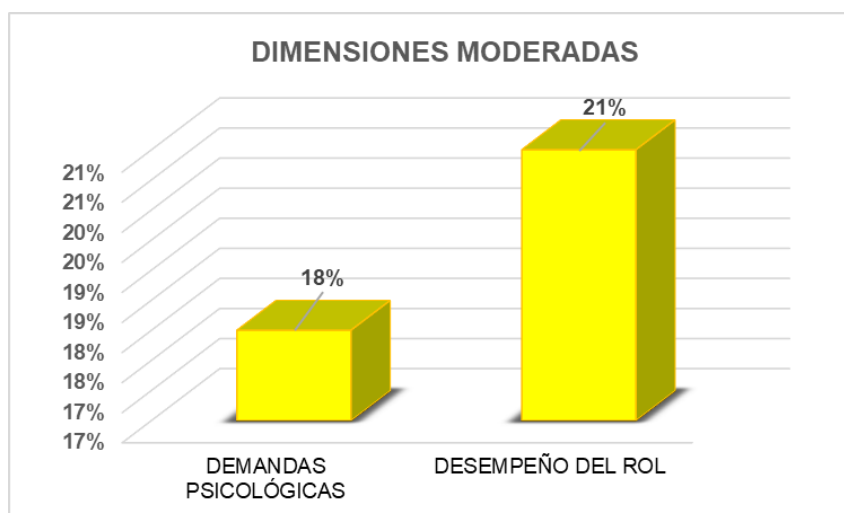
Las demandas psicológicas hacen referencia a los requerimientos que la institución o empresa exige para el puesto de trabajo; entre ellas se encuentran las de carácter cognitivo (información, memorización, razonamiento, solución de problemas) y las de carácter emocional (reprimir sentimientos, compostura, prudencia), que a largo plazo se convierten en molestias para el trabajador y por ende pueden aportar en la aparición de enfermedades laborales.

A pesar de que este factor representa únicamente una puntuación del 18%, fue considerado porque si lo miramos de forma conjunta con la puntuación obtenida en los rangos de riesgo elevado y muy elevado (30%), se pronostica como un factor que a largo plazo representará un riesgo alto, tomando en cuenta que una parte considerable de los trabajadores lo ha identificado. Cabe destacar que la mayoría de las veces el ser humano a pesar de tener formación académica, no posee una metodología de trabajo precisa que contribuya en su desempeño laboral, no podrá desarrollar adecuadamente sus actividades laborales dentro de la institución; sin dejar de lado a aquellas personas que no cuentan con formación académica, para quienes será aún mucho más complejo desenvolverse apropiadamente en el puesto de trabajo.

Esta afirmación concuerda con Castellanos, M. B. (2015), la cual evidenció en su estudio que algunas pautas manifestadas por miembros de la organización pueden generar un problema psicológico de carácter cognitivo, debido a constantes cambios de estrategia, movimiento de líderes y procesos que obligan a los empleados a someterse a cambios dentro de su trabajo, haciendo que el ambiente laboral sea diferente al habitual, y a pesar de estar preparados para enfrentar el cambio, si la institución o empresa no les brinda una idea clara de cómo deben desarrollar las nuevas actividades enmarcadas en sus objetivos, puede presentar problemas en el desarrollo de su gestión.

Adicionalmente, se puede incrementar la demanda de tipo emocional, manifestada por sentimientos de impotencia (creerse incapaz de ejercer ciertas actividades, no entender el contexto de la organización y los objetivos que la institución tiene que cumplir; desencadenando, frustración, decepción, abandono, poca tolerancia, tristeza e ira.

Gráfico 4. Factores con mayor puntuación en grado de riesgo moderado



Elaborado por: María Lectong
Fuente: FPSICO 3.1

4.3. ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES FAVORABLES

Se presentaron 8 factores con situación adecuada, considerándose un indicador positivo de satisfacción laboral, por lo cual hay que mantenerlos y continuar aprovechando de ellos sus fortalezas, enfocándose en maximizar ese impacto positivo mediante las buenas prácticas laborales y de esta forma contribuir al desarrollo institucional. De esta forma la percepción positiva en orden descendente se distribuye entre el 91% y 25 % de la siguiente manera:

- Autonomía 91%
- Variedad y contenido 88%
- Tiempo de trabajo e interés por el Trabajador/Compensación 84%
- Relaciones y apoyo social 79%
- Carga de trabajo 76%
- Desempeño del rol 61%
- Demandas psicológicas 52%
- Participación/supervisión 25%.

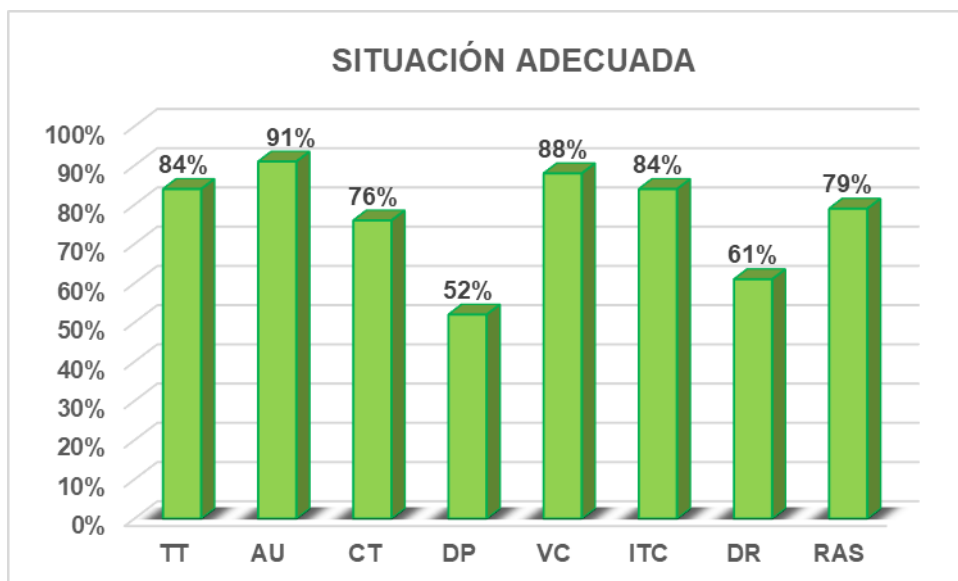
Si analizamos estos resultados, identificaremos claramente cuáles fueron las razones por las que son considerados como adecuados, esto nos indica que la institución a pesar de sus múltiples compromisos con la comunidad, se preocupa por los intereses personales de sus empleados, brindándole apoyo social, promocionando su desarrollo profesional

mediante capacitaciones, tiempo libre, descansos eventuales, vacaciones y fechas festivas, sin que la calidad de su servicio decrezca.

A una conclusión similar llegaron Moreno, B & Baéz, C. (2011), considerando que cuando estas condiciones se dan de manera adecuada, facilitan el trabajo, el desarrollo de la organización como tal y a su vez establece estándares de buenas prácticas laborales, de esta forma se consigue un nivel de motivación alto dentro de equipo de trabajo, incrementando a su vez la eficiencia y producción que cada uno de ellos genera para la empresa o institución,

Mediante estos resultados se espera que la institución tome en cuenta que mantener un ambiente laboral favorable servirá, no solo para salvaguardar la salud mental de sus trabajadores, sino que también servirán como apoyo en el alcance de nuevos objetivos, para lo cual deberá monitorear constantemente los factores de riesgo psicosociales, cabe destacar que la inversión del monitoreo es insignificante, en comparación con los beneficios que se obtendrán; así como lo manifiesta Salvador, J. (2018), “las mediciones de los riesgos psicosociales en una población no representan mayores costos, pero la solución a esas condiciones detectadas, más que una inversión, requieren del compromiso de todos y cada uno de los miembros de una institución” (p. 37).

Gráfico 5. Factores considerados como situación adecuada



Elaborado por: María Lectong
Fuente: FPSICO 3.1

5. CONCLUSIONES

- ✓ De los nueve factores evaluados, únicamente el factor participación/supervisión presento riesgo muy elevado con un porcentaje del 52%, por lo cual es el factor sobre el que hay que actuar para atenuar el riesgo.
- ✓ El resultado obtenido dentro del riesgo muy elevado se debe a que los trabajadores del GADM-BOLÍVAR, afirmaron tener muy poca participación cuando se trata de tomar decisiones importantes para la institución, y que generalmente son convocados a pocas reuniones.
- ✓ Los factores desempeño del rol y demanda psicosocial fueron determinados como factores de riesgo moderados, que deben ser monitoreados constantemente, dado que su grado de alcance puede llegar a alcanzar niveles elevados, por lo cual se le sugirió a la institución el control de los mismos.
- ✓ Las dimensiones favorables representan la mayoría con un número total de 8 factores en situación adecuada, dando como resultado un 90% de condiciones adecuadas de trabajo.
- ✓ Dado el resultado obtenido en la investigación se elaboró una pequeña propuesta de mejora, que fue puesta a consideración de la institución y mediante la cual se pretende disminuir el riesgo muy elevado, incrementando a su vez la productividad y el bienestar de los trabajadores.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Castellanos, M. B. (2015). Diseño de un plan de intervención de riesgos psicosociales: proyecto enfocado en el personal administrativo de la Compañía Kraft Foods Ecuador C. Ltda. de marzo 2014 a junio 2014 (Bachelor's thesis, Quito/PUCE/2015). *AUSJAL*, 47-55.
- Cox, T, Griffiths, A, Barlowe, C, Randall, R, Thomson, L, & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Organisational interventions for work stress: A risk management approach*. Norwich: HSE Books.
- Ferrer, R, Guilera, G, & Però, M. (2011). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (FPsico)*. Madrid: Novedades Editoriales. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/>

- Ferrer, R, Guilera, G, & Però, M. (2011). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (FPsico)*. Madrid. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/>
- Filippi, G. (2004). “*Asistencia en Crisis: prevención de salud mental en personal de entidades bancarias públicas*”. Publicado en Actas de las Primeras Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo, Buenos Aires.
- Ghauri, P, & Gronhaug, K. (2010). *Research methods in business studies*. Harlow (Essex): Prentice Hall.
- Hsieh, Y, Apostolopoulos, Y, & Sonmez, S. (2013). World at work: Hotel cleaners. *Occupational and Environmental Medicine*, 70(5), 360-364.
- León, K. P. (2017). Prevención de riesgos psicosociales para los empleados bajo régimen de la ley orgánica de servicio público del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Mejía. (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Medrano, O. Q. (2013). Riesgos psicosociales en el trabajo en fisioterapeutas de centros sanitarios públicos. *ResearchGate*, 34-42.
- Montero, N. (2017). Evaluación psicosocial (Master's thesis, Universitat Politècnica de Catalunya). *RECERCAT*, 25-89.
- Moreno, B, & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT.
- Moreno, B, & Baéz, C. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas-*. Madrid: NIPO.
- Moreno, J. E. (2018). Riesgos psicosociales del aeropuerto de Manta. *Revista San Gregorio*, 22, 30-39.
- Muñiz, J. (2005). Classical test models. *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*, 1, 278-282.
- Pérez-Franco, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. *Revista Chilena de Salud Pública*, 20(1), 36-44.

- Prieto, G, & Muñiz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los tests utilizados en España. *Papeles del Psicologo*, 77, 65-71.
- Skinner, D., Tagg, C, & Holloway, J. (2000). Managers and Research. The Pros and Cons of Qualitative Approaches. *Management Learning*, 31(2), 163-179.
- Urtizberea, F, & Pagani, M. (2013). *Prevención de riesgos psicosociales en empleados públicos de la Municipalidad de La Plata*.
- Wlosko, M, & Ros, C. (2008). *“Violencia Laboral y organización del trabajo*. Universidad de la República Oriental del Uruguay, Montevideo.
- Zambrano, M. (2011). LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA SITUACIONAL COMO MODELO DE EFICIENCIA EN LA OBRA PÚBLICA DEL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTON BOLIVAR PROVINCIA DE MANABI. Calceta, Manabí, Ecuador.
- Zock, J. (2005). World at work: Cleaners. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 581-4.