



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN
MIGUEL DE LOS BANCOS.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

Autor(a)

Alvarez Valencia Lizbeth Edith

Tutor(a)

Ps. Ind. Valencia González Edwin Guillermo
Msc.

QUITO - ECUADOR
2022

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN

Yo, Lizbeth Edith Alvarez Valencia, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos”, como requisito para optar al grado de Psicólogo General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI- UTI).

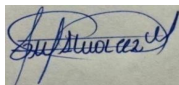
Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 21 días del mes de Julio de 2022, firmo conforme:

Autor: Lizbeth Edith Alvarez Valencia

Firma:



Número de Cédula: 172727054-6

Dirección: Pichincha, San Miguel de los Bancos, Mindo

Correo Electrónico: lizalvarezvalencia@gmail.com

Teléfono: 0963518106

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE LOS BANCOS” presentado por Lizbeth Edith Alvarez Valencia, para optar por el Título de Psicólogo General.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 21 de Julio del 2022



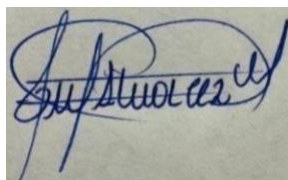
Firmado electrónicamente por:
**EDWIN GUILLERMO
VALENCIA GONZALEZ**

Ps. Ind. Valencia González Edwin Guillermo Msc

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Psicólogo General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 21 de Julio de 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lizbeth Edith Alvarez Valencia', written over a horizontal line.

.....
Lizbeth Edith Alvarez Valencia
172727054-6

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE LOS BANCOS”, previo a la obtención del Título de Psicólogo General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 21 de Julio de 2022



Firmado electrónicamente por:
**DORIS
JACQUELINE
PEREZ VEGA**

.....
Pérez Vega Doris Jacqueline
LECTOR



Firmado electrónicamente por:
**MONICA PAULINA
GUERRA GUERRA**

.....
Guerra Guerra Mónica Paulina
LECTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado principalmente a mi madre y a mi padre, quienes son los seres que más amo y me han inspirado a ser la persona que soy ahora, por nunca rendirse para brindarme esta oportunidad de seguir esta carrera universitaria, son mi ejemplo a seguir y es el mejor legado que pueden dejarme como ser humano.

Quiero dedicárselo a mi hermana y a mis hermanos, quienes han sido mi principal apoyo a lo largo de la carrera.

Quiero dedicarlo a mi cuñado Juan Gabriel quien ha sido la persona que, con sus historias, me ha enseñado que, con la perseverancia, se puede llegar muy lejos.

Lizbeth.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme guiado y acompañado en este gran camino hacia este objetivo profesional, también por darme este reto que lo combatimos con mucha jerarquía para poder cumplirlos todos con éxito.

Quiero agradecer a mi familia que han sido el apoyo más leal que he necesitado para nunca decaer y rendirme.

Agradezco al docente Edwin Valencia quien fue mi tutor de tesis, por brindarme su tiempo para poder realizar este trabajo y seguir todas las direcciones que me han guiado en el desarrollo de esta investigación.

Mi eterno agradecimiento a mi amiga Valery Cevallos, quien fue mi compañera de locuras desde primer semestre.

Agradezco a una persona muy especial, quien ha sido mi apoyo a pesar de que 3874 kilómetros nos separen, nunca me dejó sola ni siquiera cuando veía todas las cosas perdidas.

Lizbeth.

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
TABLA DE CONTENIDO.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT.....	xiii
Introducción... ..	1
Objetivos	3
Marco Metodológico... ..	4
Población y Muestra.....	4
Uso y Aplicación... ..	6
Resultados	8
Conclusiones y Discusión... ..	16
Referencias Bibliográficas	18

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Nro. 1: Sub-dimensión – Exigencias Cuantitativas.....	9
Tabla Nro. 2: Sub-dimensión – Doble Presencia.....	10
Tabla Nro. 3: Sub-dimensión – Exigencias Emocionales.....	10
Tabla Nro. 4: Sub-dimensión – Ritmo de trabajo.....	10
Tabla Nro. 5: Sub-dimensión – Influencia.....	11
Tabla Nro. 6: Sub-dimensión – Probabilidades de desarrollo.....	11
Tabla Nro. 7: Sub-dimensión – Sentido de trabajo.....	11
Tabla Nro. 8: Sub-dimensión – Claridad de rol.....	11
Tabla Nro. 9: Sub-dimensión – Conflicto de rol.....	12
Tabla Nro. 10: Sub-dimensión – Previsibilidad.....	12
Tabla Nro. 11: Sub-dimensión – Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	12
Tabla Nro. 12: Sub-dimensión – Inseguridad sobre el empleo.....	12
Tabla Nro. 13: Sub-dimensión – Confianza Vertical.....	13
Tabla Nro. 14: Sub-dimensión – Justicia.....	13
Tabla Nro. 15: Sub-dimensión – Calidad de Liderazgo.....	13

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico Nro. 1: Datos sociodemográficos de la muestra por sexo.....	5
Gráfico Nro. 2: Datos sociodemográficos de la muestra por edad	5
Gráfico Nro. 3: Rango de Riesgo Psicosocial.....	9
Gráfico Nro. 4: Rango de estrés laboral.....	9
Gráfico Nro. 5: Sub-dimensión – Clima Organizacional.....	14
Gráfico Nro. 6: Sub-dimensión – Estructura Organizacional	14
Gráfico Nro. 7: Sub-dimensión – Territorio Organizacional	14
Gráfico Nro. 8: Sub-dimensión – Tecnología.....	15
Gráfico Nro. 9: Sub-dimensión – Influencia del líder	15
Gráfico Nro. 10: Sub-dimensión – Falta de cohesión.....	15
Gráfico Nro. 11: Sub-dimensión – Respaldo del grupo.....	16

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL SAN MIGUEL DE LOS BANCOS**

AUTOR: Alvarez Valencia Lizbeth Edith

TUTOR: Ps. Ind. Valencia Gonzalez
Edwin Guillermo

RESUMEN EJECUTIVO

Los riesgos psicosociales y estrés laboral son aquellos aspectos de la organización, dirección en el trabajo y del entorno social del individuo, los cuales pueden causar una desestabilización en el bienestar físico como en el bienestar psicológico. La presente investigación tiene como objetivo determinar los riesgos psicosociales y su influencia en el estrés laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos, misma que se realizará con un enfoque cuantitativo y paradigma positivista para lo cual se tomó la población de 87 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos instrumentos: CoPsoQ Ista 21 versión 2, (riesgos psicosociales) y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS (estrés laboral). Se obtuvo como resultados las tres sub-dimensiones con riesgo psicosocial alto son: Exigencias cuantitativas con un 96,55%, claridad de rol con un 95,40% y conflicto de rol con un 96,55%. Adicionalmente, se obtuvo que en las dos sub-dimensiones que causan un estrés laboral en los trabajadores, son las siguientes: Estructura organizacional con un 51% y la influencia del líder con un 53%. Se concluye diciendo que la presencia de los factores de riesgo psicosocial no se determina como con un rango mayor de influencia total en el estrés laboral, debido a que a pesar de la presencia de rangos altos en las sub-dimensiones de riesgo psicosocial, el estrés laboral no se ve afectado en niveles muy altos.

DESCRIPTORES: *Bienestar laboral, estrés laboral, riesgo psicosocial, trabajadores.*

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

THEME: Psychosocial risks and work stress in workers of the Decentralized Autonomous Municipal Government San Miguel de los Bancos

AUTHOR: Alvarez Valencia Lizbeth Edith

TUTOR: Ps. Ind. Valencia Gonzalez
EdwinGuillermo Msc

ABSTRACT

Psychosocial risks and work stress are those aspects of the organization, direction at work and the social environment of the individual, which can cause a destabilization in physical well-being as well as in psychological well-being. The objective of this research is to determine the psychosocial risks and their influence on the work stress of the workers of the Autonomous Decentralized Municipal Government of San Miguel de los Bancos, which will be carried out with a quantitative approach and a positivist paradigm, for which the population of 87 workers, to whom two instruments were applied: CoPsoQ Ista 21 version 2, (psychosocial risks) and the ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire (occupational stress). The three sub-dimensions with high psychosocial risk were obtained as results: Quantitative demands with 96.55%, role clarity with 95.40% and role conflict with 96.55%. Additionally, it was obtained that in the two sub-dimensions that cause work stress in workers, they are the following: Organizational structure with 51% and the influence of the leader with 53%. It is concluded by saying that the presence of psychosocial risk factors is not determined as having a greater range of total influence on work stress, because despite the presence of high ranges in the sub-dimensions of psychosocial risk, stress employment is not affected at very high levels.

KEYWORDS: *Psychosocial risk, workers, work stress, work well-being,*

RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE LOS BANCOS

*Psychosocial risks and work stress in workers of the Decentralized
Autonomous Municipal Government San Miguel de los Bancos*

Autor: Lizbeth Alvarez Valencia
lavarez4@indoamerica.edu.ec

Tutor: Edwin Valencia Gonzalez
edwinvalencia@uti.edu.ec

Lector: Paulina Guerra Guerra
paulinaguerra@uti.edu.ec

Lector: Doris Pérez Vega
dorisperez@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación
para la obtención del
título de Psicólogo
General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.
Julio del 2022.

RESUMEN

Los riesgos psicosociales y estrés laboral son aquellos aspectos de la organización, dirección en el trabajo y del entorno social del individuo, los cuales pueden causar una desestabilización en el bienestar físico como en el bienestar psicológico. La presente investigación tiene como objetivo determinar los riesgos psicosociales y su influencia en el estrés laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos, misma que se realizará con un enfoque cuantitativo y paradigma positivista para lo cual se tomó la población de 87 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos instrumentos: CoPsoQ Iastas 21 versión 2, (riesgos psicosociales) y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS (estrés laboral). Se obtuvo como resultados las tres subdimensiones con riesgo psicosocial alto son: Exigencias cuantitativas con un 96,55%, claridad de rol con un 95,40% y conflicto de rol con un 96,55%. Adicionalmente, se obtuvo que en las dos

ABSTRACT

Psychosocial risks and work stress are those aspects of the organization, direction at work and the social environment of the individual, which can cause a destabilization in physical well-being as well as in psychological well-being. The objective of this research is to determine the psychosocial risks and their influence on the work stress of the workers of the Autonomous Decentralized Municipal Government of San Miguel de los Bancos, which will be carried out with a quantitative approach and a positivist paradigm, for which the population of 87 workers, to whom two instruments were applied: CoPsoQ Iastas 21 version 2, (psychosocial risks) and the ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire (occupational stress). The three sub-dimensions with high psychosocial risk were obtained as results: Quantitative demands with 96.55%, role clarity with 95.40% and role conflict with 96.55%. Additionally, it was obtained that in

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

sub-dimensiones que causan un estrés laboral en los trabajadores, son las siguientes: Estructura organizacional con un 51% y la influencia del líder con un 53%. Se concluye diciendo que la presencia de los factores de riesgo psicosocial no se determina como con un rango mayor de influencia total en el estrés laboral, debido a que a pesar de la presencia de rangos altos en las sub-dimensiones de riesgo psicosocial, el estrés laboral no se ve afectado en niveles muy altos.

Palabras Clave: *Bienestar laboral, estrés laboral, riesgo psicosocial, trabajadores.*

the two sub-dimensions that cause work stress in workers, they are the following: Organizational structure with 51% and the influence of the leader with 53%. It is concluded by saying that the presence of psychosocial risk factors is not determined as having a greater range of total influence on work stress, because despite the presence of high ranges in the sub-dimensions of psychosocial risk, stress employment is not affected at very high levels.

Keywords: *Psychosocial risk, workers, work stress, work well-being,*

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

1. INTRODUCCIÓN.

Los riesgos psicosociales en la actualidad han afectado de manera voluntaria e involuntaria a los trabajadores debido a que las condiciones laborales a las que se enfrentan, son aquellas que afectan tanto en el bienestar físico, como en el bienestar psicológico de cada uno de ellos.

El término “factores de riesgo psicosocial” no se considera relativamente reciente, ya que, se originó hace veinte y cinco años. Una de las primeras referencias a este tema apareció en 1984 con lo declarado por la Organización Internacional del Trabajo en el documento "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control". Desde la fase inicial de su redacción se quiere poner en conocimiento acerca de la relevancia de su impacto real, en la problemática de su planteamiento objetivo y en su complejidad (Moreno, 2011).

En la actualidad, se mantiene conocimiento acerca de una gran cantidad de actividades, tareas y obligaciones de los empleados, mismos que generan deficiencias en la organización y cuentan con repercusión en la gestión de trabajo, los mismos que producen resultados tanto físicos como psicológicos negativos en los colaboradores. En el lugar de trabajo, los riesgos psicosociales, son características influyentes de la organización del trabajo que afectan negativamente en el bienestar a nivel fisiológico y psicológico, comúnmente denominados estrés laboral, fatiga y agotamiento y depresión, se presentan a los empleados de la organización. (Moreno, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo de Ginebra [OIT] (2018) menciona que la

interacción entre los individuos y su entorno laboral se determina, por sus condiciones de trabajo, las habilidades y necesidades de las personas. Los principales factores en esta interacción es la misma tarea, el entorno social físico y de trabajo, el aprendizaje administrativo y el ambiente donde se desarrolla el trabajador en general. Los límites y los valores de las personas son aquellas determinantes para la superación en la relación entre las características biológicas y psicológicas generales de la persona, así como las características individuales y el contexto social en el que se desarrollan.

El Ministerio de Trabajo [MDT] (2013), ha mencionado que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial ayuda a estimar la magnitud a través la medición con instrumentos de evaluación. No hay que pasar por desapercibido u omitir este tipo de riesgos, en salud laboral ya que es uno de los factores que más afectan actualmente la situación organizacional y del mercado del trabajo.

Históricamente, se ha pensado que los factores de riesgo para el comportamiento humano afectan sólo a aquellos con rasgos frágiles o con eventos traumáticos. Actualmente, se determina que esto es falso, ya que estos factores afectan a todas las personas independientemente de las circunstancias y, por lo general, pueden presentarse en el personal de todas las organizaciones. Estos peligros se corresponden a la naturaleza del trabajo como dimensión y las áreas en las que crecen los empleados (Neffa, 2015).

Los factores psicosociales se definen como un conjunto de condiciones que se encuentran presentes en el contexto de

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

trabajo y fuera de la organización las cuales afectan a los trabajadores y a la organización de manera directa o indirecta, de igual manera, pueden traer consigo un efecto que puede ser positivo para los empleados y su calidad de vida, estimular el crecimiento y desarrollo personal, generar regulación organizacional, alcanzar las metas que se ha planteado ; y/o de manera negativa, como se mencionó anteriormente, se convierten en factores de riesgo para el agotamiento, la insatisfacción laboral y el bajo compromiso con la organización, además de ser una fuente de daño por estrés laboral, siendo un detonante para la desestabilización en su bienestar físico, bienestar psicológico e incluso afectado en su clima laboral. (Gil Montes, 2012).

Es importante aclarar que los directivos, líderes y gestores deben involucrarse en conjunto con todas las áreas de la organización, generando estrategias de procesos integrales a través del apoyo interdisciplinario, que ayuden a dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos organizacionales, esto con el fin de obtener el máximo beneficio ambiental, social y económico (Almirall y Hernández, 2017).

De la misma manera, se ha visto influenciado que el estrés laboral se ha visto en una tasa que se encuentra en aumento debido a la tensión en el ambiente laboral de la institución, es decir que, el término de estrés laboral es definido como respuesta a la presencia de los factores de riesgo psicosocial que de por sí, tienden a tener un alto potencial de afectación al desempeño de los trabajadores y al bienestar del trabajador tanto físico como psicológico. (Báez y Moreno, 2010)

El estrés, ha sido considerado por muchos un enemigo silencioso, que se trata de una condición dinámica que varía de un individuo a otro, y cuyos estresores o focos disparadores pueden ser diversos; desde estar expuestos a una gran carga de trabajo, hasta laborar en horarios extendidos por recorte de personal. En sí, no existe dosis o tiempo límite establecido para evitar una exposición prolongada a este tipo de riesgos, ni hay un criterio de evaluación o medición único para conocer sus consecuencias. Siendo considerado como uno de los problemas organizacionales, los cuales cuentan con rangos en crecimiento y con un aumento de mayor afectación bienestar físico, psicológico y emocional del trabajador, incluyendo la afectación en el entorno laboral como en la parte externa a su trabajo, es decir, la armonía y el equilibrio que existe entre las obligaciones laborales y en las de su vida cotidiana como en la familiar. Actualmente, los fenómenos como la globalización, la tecnología y el desarrollo de la ciencia, han provocado de cambios en el esquema del empleado y de sus propias condiciones del lugar donde labora, de esta manera han ayudado a la aparición de los factores de riesgo psicosocial, que se han considerado peligrosos en la seguridad y el bienestar del colaborador y para la institución donde desempeña su cargo. Estos riesgos se han visto relacionados con el desempeño en la empresa para el desenvolvimiento en las tareas que fueron entregadas en su puesto de trabajo. Víctor Pérez Sola, director del Servicio

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

de Salud Mental del Hospital del Mar, en Barcelona, e investigador del Cibersam comenta que “cuando el estrés sobrepasa un umbral en vez de aumentar las capacidades que tenemos para superar adversidades, nos bloqueamos. Ahí es cuando da problemas”. (Sola, 2021)

La exposición de estos riesgos no solo se ve influenciado en su descontento laboral, ausentismo y/ o la falta de compromiso de los colaboradores con la institución; frecuentemente se asocia con la baja productividad y un desempeño laboral reducido, es decir, incluso se produce el abandono de sus actividades y de su puesto de trabajo, esto sin importar que el estado que se encuentra, únicamente pensando en la necesidad que se le presente. (Monte, 2009).

Al abordar este tema, el ministerio de salud pública, junto con la Constitución de la República del Ecuador mencionan que: “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (EC, 2008). Quiere decir, que todas las leyes y reglamentos están formulados para asegurar que los trabajadores desarrollen sus actividades laborales en un ambiente adecuado; Además, algunas organizaciones consideran la legalidad de gestionar este tipo de riesgos y minimizar los daños que las condiciones psicosociales de trabajo pueden desequilibrar en cuanto a la salud. Por lo tanto, se consideró que tomar en cuenta el tema del estrés laboral como un riesgo psicosocial,

implicaría darle el mismo tratamiento preventivo que se aplica a los factores de riesgos físicos, mecánicos, químicos o ergonómicos.

La siguiente investigación se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos, acotando que debido a ser una institución pública tienden a mantener una gran responsabilidad con la población de su cantón y su parroquia, por lo que, al momento de no contar con un buen clima laboral se verá influenciado en su calidad de vida laboral, familiar, de igual manera, se ha considerado que se puede ver afectado en mayor porcentaje su desempeño laboral.

Debido a los puntos que han sido expuestos anteriormente, se destaca la importancia de evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos.

¿Qué factores de riesgo psicosocial se encuentran en el Gobierno Autónomo Descentralizado San Miguel de los Bancos y cómo estos influyen en el estrés laboral de dichos trabajadores?

Objetivo General

Determinar los riesgos psicosociales y su influencia en el estrés laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado San Miguel de los Bancos.

Objetivos Específicos

- Explicar los principales factores de riesgos psicosociales existentes en el Gobierno Autónomo

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos.

- Estimar los niveles de estrés laboral de los trabajadores.
- Comparar los índices de riesgos psicosociales y los niveles de estrés laboral presentes en los trabajadores, de acuerdo a los datos socio demográficos.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Para la elaboración de esta investigación se utilizó el paradigma positivista, mismo que ayudará al objetivo de la investigación que será encontrar ¿Qué factores de riesgo psicosocial se encuentran en el Gobierno Autónomo Descentralizado San Miguel de los Bancos y cómo estos influyen en el estrés laboral de dichos trabajadores?, la cual será determinada con un enfoque cuantitativo (medios estadísticos).

Definimos el trabajo realizado en la investigación como un estudio cuantitativo el cual consiste en “tratar de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede” (Fernández y Pértega, 2012).

Se trata de un estudio de tipo transversal, este diseño es un estudio de generalización o de corte transversal donde su objetivo principal es determinar la incidencia de una condición o enfermedad en la población que es el universo de estudio, siendo uno de los diseños básicos en epidemiología, junto con los diseños de enfermedad y grupos control.

Los diseños transversales típicamente incluyen individuos con y sin

condicionamiento en un momento dado (medición simultánea) y en este tipo de diseño el investigador no implementa un patrón de intervención (intervención). El investigador hace una medición de la variable o variables dentro de cada individuo. (Rodríguez y Medivelso, 2018)

La investigación se realizó dentro de un entorno natural, además de no ser experimental, motivo por el cual no se manipulan las variables para la descripción de la realidad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos.

Población y Muestra

Con respecto a la muestra, este estudio analiza a la totalidad de la población de trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos, por lo tanto, se utiliza al universo de individuos, que principalmente corresponden al personal operativo y administrativo de la organización.

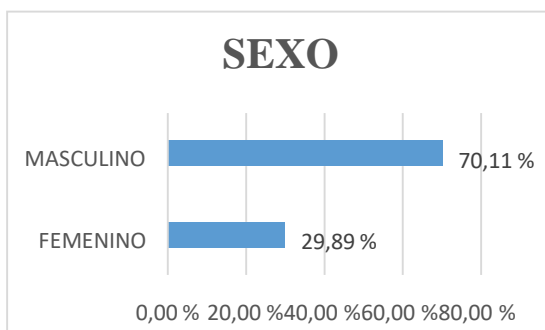
La población cuenta con un total de ochenta y siete (87) trabajadores, mismos que, constan en los criterios de inclusión donde se consideró al personal operativo y administrativo de la empresa, para ese criterio se evaluó el tiempo de labor en la empresa debido a que la investigación fue centrada en el personal que cursó el tiempo de pandemia y la dependencia de un año; como criterios de exclusión se consideró a dieciocho (18) trabajadores, mismos que no se incluyen al personal debido a que brindan servicios complementarios de igual manera no cumplían el tiempo laboral necesario para ser tomados en cuenta en el grupo de inclusión.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

La totalidad de la población está compuesta por 87 trabajadores. Demográficamente por el sexo, los participantes fueron: 26 mujeres (29.89%) y 61 varones (70.11%). Ver gráfico 1.

Gráfico 1

Datos socio demográficos de la muestra por sexo.



Fuente: Investigación

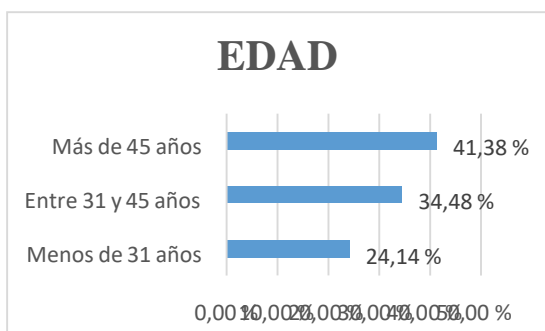
Elaborado por: Lizbeth Alvarez

La totalidad de la población está compuesta por 87 trabajadores. Demográficamente por la edad, los participantes tienen: Menos de 31 años 21 personas (24.14%), entre 31 y 45 años 30 personas (34.48%) y más de 45 años 36 personas (41.38%), las edades se encuentran en un promedio de 40 años.

Ver gráfico 2.

Gráfico 2

Datos socio demográficos de la muestra por edad.



Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

Es importante resaltar que los trabajadores fueron advertidos de la confidencialidad de la información y que su participación fue anónima, con el fin de cumplir con las normas éticas de investigación con seres humanos establecidas en la declaración de Helsinki (Williams, 2008).

La investigación se realizó en el mes de julio del 2022, se inició con el diseño de la investigación, se analizó la herramienta que permitió su aplicación a través de una encuesta, misma que fue impresa y entregada a cada uno de los trabajadores en su puesto de trabajo. Una vez aplicado el cuestionario, se procedió a crear la base de datos con sus respectivos análisis.

Para la recolección de los datos se utilizó dos (2) instrumentos, tales como: CoPsoQ Ista 21 versión 2 Danés, Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y el cuestionario de estrés laboral de la OIT OMS

Para la recolección de datos con el primer instrumento, se realizó a través del software SPSS 21, donde se realiza un análisis descriptivo de frecuencias para la obtención de los resultados, adicionalmente los gráficos y tablas fueron elaborados utilizando la hoja de cálculo Excel.

El primer instrumento escogido para proceder a la obtención de la información respecto al diagnóstico de los riesgos psicosociales es el CoPsoQ Ista 21 Versión 2 Danés, Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Esta es una cita del Cuestionario Psicosocial del Estado de Copenhague de España

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

(CoPsoQ). La validez del contenido del COPSOQ anterior fue analizada por los autores daneses mediante juicio de expertos haciendo referencia con la bibliografía y el conocimiento que fue anteriormente adquirido. Para estudiar la validez estructural y la fiabilidad (consistencia interna) y reducir el tamaño de la versión larga en español, a partir de la cual se realizaron las versiones media y corta, se realizó una encuesta representativa de la población activa. Comunidad Foral de Navarra (N = 859), donde se recogió información en todas las escalas largas. Muestreo polietápico, muestreo aleatorio de empresas (base: CA censo de empresas de Navarra) y determinación de cuotas (base: censo de población activa de los dos trimestres anteriores) por sector de actividad económica (grupos principales), sexo y grupo de edad (3 grupos), grupo ocupacional (5 grupos) y tamaño de la empresa (dos grupos). Los individuos fueron asignados a la muestra de forma aleatoria por los interlocutores una vez en las empresas de acuerdo con la cuota asignada. (Moncada, 2005, p.3).

El segundo instrumento escogido para proceder a la obtención de la información respecto al diagnóstico de los rangos de estrés laboral es el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

La medición de esta variable es importante para que de esta manera se creen oportunidades de mejora dentro de la organización, las demandas que imponen a los empleados y las relaciones que se crean entre superiores, subordinados y compañeros.

La Organización Mundial de Salud, comentan que alrededor de todo el mundo

existe entre el 5 y 10% del personal de las organizaciones en los países considerados que están en desarrollo y entre el 20 y 50% de los trabajadores en países industrializados cuentan con acceso a los establecimientos que brindan servicios de salud ocupacional adecuados. (OMS, 2008)

Fue planteado para su uso debido a que el mismo contiene, un listado de subdimensiones facilitando la valoración acerca de cómo experimentan las situaciones presentadas en la institución.

Adicionalmente, fue utilizada ya que su nivel de validez y confiabilidad es constante.

Uso y Aplicación:

El primer instrumento “CoPsoQ-istas21” ha sido diseñado para que sea aplicado dentro de la realidad de la organización y de la prevención de riesgos laborales. Está diseñado para que se pueda ser evaluado en cualquier puesto de trabajo, sector de actividad económica, adicionalmente, puede ser empleado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa pública o privada.

Los baremos del instrumento se identifican mediante el puntaje, dividido por cada dimensión de la siguiente manera:

- Exigencias Cuantitativas: Suma los puntos de las preguntas 1 y 2. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.
- Doble presencia: Suma los puntos de las preguntas 3 y 4. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 3 la situación con riesgo bajo, 4 a 5 riesgo medio y 6 a 8 riesgo alto.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

- Exigencias emocionales: Suma los puntos de las preguntas 5 y 9. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.
- Ritmo de trabajo: Suma los puntos de las preguntas 6 y 10. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.
- Influencia: Suma los puntos de las preguntas 7 y 8. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 6 la situación con riesgo bajo, 5 a 4 riesgo medio y 3 a 0 riesgo alto.
- Posibilidades de desarrollo: Suma los puntos de las preguntas 11 y 12. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 6 la situación con riesgo bajo, 5 a 4 riesgo medio y 3 a 0 riesgo alto.
- Sentido de trabajo: Suma los puntos de las preguntas 13 y 14. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 riesgo medio y 5 a 0 riesgo alto.
- Claridad de rol: Suma los puntos de las preguntas 15 y 16. Las puntuaciones referenciales determinan que 8 es la situación con riesgo bajo, 7 a 6 riesgo medio y 5 a 0 riesgo alto.
- Conflicto de rol: Suma los puntos de las preguntas 17 y 18. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.
- Previsibilidad: Suma los puntos de las preguntas 19 y 20. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 a 5 riesgo medio y 4 a 0 riesgo alto.
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: Suma los puntos de las preguntas 21 y 22. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.
- Inseguridad sobre el empleo: Suma los puntos de las preguntas 23 y 24. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 2 la situación con riesgo bajo, 3 a 4 riesgo medio y 5 a 8 riesgo alto.
- Confianza vertical: Suma los puntos de las preguntas 25 y 26. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 a 5 riesgo medio y 4 a 0 riesgo alto.
- Justicia: Suma los puntos de las preguntas 27 y 28. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 a 5 riesgo medio y 4 a 0 riesgo alto.
- Calidad de liderazgo: Suma los puntos de las preguntas 29 y 30. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 a 5 riesgo medio y 4 a 0 riesgo alto.

Además, el instrumento incorpora una semaforización de colores, el color verde significa que la situación es más favorable para el trabajador, el color amarillo está en el rango intermedio de favorabilidad en cuanto a la salud del trabajador y el color rojo es una situación más desfavorable.

El segundo instrumento “Cuestionario de Estrés Laboral”, fue avalada por Ivancevich y Matteson. Es de fácil aplicación porque puede ser auto administrado o aplicado individualmente o en grupo. Tiene una duración de unos 15 minutos. El material que compone la prueba psicométrica es un

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

conjunto de preguntas y un patrón de respuesta. El cuestionario cuenta con 25 ítems y 7 alternativas de respuesta, las cuales van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera:

- 1= Si la condición “Nunca” es considerado una fuente de estrés.
- 2= Si la condición “Raras veces” es considerado una fuente de estrés.
- 3= Si la condición “Ocasionalmente” es considerado una fuente de estrés.
- 4= Si la condición “Algunas veces” es considerado una fuente de estrés.
- 5= Si la condición „Frecuentemente” es considerado una fuente de estrés.
- 6= Si la condición “Generalmente” es considerado una fuente de estrés.
- 7= Si la condición “Siempre” es considerado una fuente de estrés.

Los baremos del instrumento se identifican mediante el puntaje, dividido por cada dimensión de la siguiente manera:

- Clima laboral: Es la suma de los ítems del 1, 10, 11 y 20. Las puntuaciones son determinadas a que de 1 a 2 no es una fuente de estrés, 3 a 5 es medianamente una fuente de estrés y 6 a 7 es altamente una fuente de estrés.
- Estructura organizacional: Es la suma de los ítems del 2, 12, 16 y 24. Las puntuaciones son determinadas a que de 1 a 2 no es una fuente de estrés, 3 a 5 es medianamente una fuente de estrés y 6 a 7 es altamente una fuente de estrés.
- Territorio organizacional: Es la suma de los ítems del 3, 15 y 22. Las puntuaciones son determinadas a

que de 1 a 2 no es una fuente de estrés, 3 a 5 es medianamente una fuente de estrés y 6 a 7 es altamente una fuente de estrés.

- Tecnología: Es la suma de los ítems del 4, 14 y 25. Las puntuaciones son determinadas a que de 1 a 2 no es una fuente de estrés, 3 a 5 es medianamente una fuente de estrés y 6 a 7 es altamente una fuente de estrés.
- Influencia del líder: Es la suma de los ítems del 5, 6, 13 y 17. Las puntuaciones son determinadas a que de 1 a 2 no es una fuente de estrés, 3 a 5 es medianamente una fuente de estrés y 6 a 7 es altamente una fuente de estrés.
- Falta de cohesión: Es la suma de los ítems del 7, 9, 18 y 21. Las puntuaciones son determinadas a que de 1 a 2 no es una fuente de estrés, 3 a 5 es medianamente una fuente de estrés y 6 a 7 es altamente una fuente de estrés.
- Respaldo del grupo: Es la suma de los ítems del 8, 19, y 23. Las puntuaciones son determinadas a que de 1 a 2 no es una fuente de estrés, 3 a 5 es medianamente una fuente de estrés y 6 a 7 es altamente una fuente de estrés.

3. RESULTADOS.

Procedimos a identificar los rangos de los riesgos psicosociales y el estrés laboral total. Ver gráfico 3 y 4.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

Gráfico 3

Rango de riesgo psicosocial.



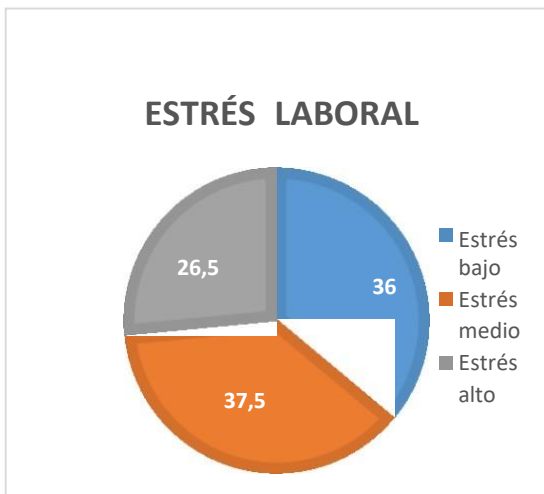
Fuente: Investigación
Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo al gráfico 3 nos permite observar que la población encuestada, se

encuentra entre los niveles medio y alto, con los siguientes resultados: riesgo bajo 16,32, riesgo medio con 25,06%, riesgo alto 58,62%.

Gráfico 4

Rango de estrés laboral.



Fuente: Investigación
Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo al gráfico 4 nos permite observar que la población encuestada, encontramos que se encuentran en un rango medio y bajo referente al estrés laboral, con los siguientes resultados: estrés laboral bajo 36%, riesgo medio con 37,5%, riesgo alto 26,5 %.

A continuación, describiremos brevemente cada una de las sub-dimensiones de riesgos psicosociales, incluyendo información dependiendo del semáforo.

Sub-dimensión. Exigencias cuantitativas

Tabla 1

Exigencias Cuantitativas

SUBDIMENSIÓN	Exigencias	
	Cuantitativas	%
Riesgo Bajo	0	0.00 %
Riesgo Medio	3	3.45 %
Riesgo Alto	84	96.55 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación
Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 1 que corresponde a la sub-dimensión de exigencias cuantitativas; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 84 personas con un porcentaje de 96,55%, seguido de 3 personas que representan el 3,45% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 0 personas con un 0,00%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Doble Presencia

Tabla 2

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

Doble Presencia

SUBDIMENSION	Doble Presencia	%
Riesgo Bajo	6	6.90 %
Riesgo Medio	27	31.03 %
Riesgo Alto	54	62.07 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 2 que corresponde a la sub-dimensión de doble presencia; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 54 participantes con un porcentaje de 62,07%, seguido de 27 personas que representan el 31,03% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 6 personas con un 6,90%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión.Exigencias emocionales

Tabla 3
Exigencias Emocionales

SUBDIMENSION	Exigencias Emocionales	%
Riesgo Bajo	11	12.64 %
Riesgo Medio	8	9.20 %
Riesgo Alto	68	78.16 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 3 que corresponde a la sub-dimensión de exigencias emocionales; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 68 personas con un porcentaje de 78,16%, seguido de 8 personas que representan el 9,20% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 11 personas con

un 12,64%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Ritmo de trabajo

Tabla 4
Ritmo de Trabajo

SUBDIMENSION	Ritmo de Trabajo	%
Riesgo Bajo	0	0.00 %
Riesgo Medio	10	11.49 %
Riesgo Alto	77	88.51 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 4 que corresponde a la sub-dimensión de ritmo de trabajo; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 77 personas con un porcentaje de 88,51%, seguido de 10 personas que representan el 11,49% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 0 personas con un 0,00%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Influencia

Tabla 5
Influencia

SUBDIMENSION	Influencia	%
Riesgo Bajo	16	18.39 %
Riesgo Medio	33	37.93 %
Riesgo Alto	38	43.68 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 5 que corresponde a la sub-dimensión de influencia; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 38 personas con

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

un porcentaje de 43,68%, seguido de 33 personas que representan el 37,93% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 16 personas con un 18,39%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Probabilidades de desarrollo

Tabla 6

Probabilidades de Desarrollo

SUBDIMENSIÓN	Probabilidades de desarrollo	%
Riesgo Bajo	25	28.74 %
Riesgo Medio	19	21.84 %
Riesgo Alto	43	49.43 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 6 que corresponde a la sub-dimensión de probabilidades de desarrollo; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 43 personas con un porcentaje de 49,43%, seguido de 19 personas que representan el 21,84% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 25 personas con un 28,74%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Sentido de trabajo

Tabla 7

Sentido de Trabajo

SUBDIMENSIÓN	Sentido del Trabajo	%
Riesgo Bajo	26	29.89 %
Riesgo Medio	8	9.20 %
Riesgo Alto	53	60.92 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 7 que corresponde a la sub-dimensión de sentido de trabajo; se puede visualizar que el rango con mayor

valor es el riesgo alto que equivale a 53 personas con un porcentaje de 60,92%, seguido de 8 personas que representan el 9,20% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 26 personas con un 29,89%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Claridad de Rol

Tabla 8

Claridad de Rol

SUBDIMENSIÓN	Claridad de rol	%
Riesgo Bajo	1	1.15 %
Riesgo Medio	3	3.45 %
Riesgo Alto	83	95.40 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 8 que corresponde a la sub-dimensión de claridad de rol; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 83 personas con un porcentaje de 95,40%, seguido de 3 personas que representan el 3,45% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 1 personas con un 1,15%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Conflicto de rol

Tabla 9

Conflicto de rol

SUBDIMENSIÓN	Conflicto de rol	%
Riesgo Bajo	0	0.00 %
Riesgo Medio	3	3.45 %
Riesgo Alto	84	96.55 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 9 que corresponde a la sub-dimensión de conflicto de rol; se puede visualizar que el rango con mayor

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

valor es el riesgo alto que equivale a 84 personas con un porcentaje de 96,55%, seguido de 3 personas que representan el 3,45% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 0 personas con un 0,00%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Previsibilidad

Tabla 10
Previsibilidad

SUBDIMENSIÓN	Previsibilidad	%
Riesgo Bajo	9	10.34 %
Riesgo Medio	50	57.47 %
Riesgo Alto	28	32.18 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 10 que corresponde a la sub-dimensión de previsibilidad; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo medio que equivale a 50

personas con un porcentaje de 57,47%, seguido de 28 personas que representan el 32,18% haciendo referencia al riesgo alto, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 9 personas con un 10,34%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo medio.

Sub-dimensión. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Tabla 11
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

SUBDIMENSIÓN	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	%
Riesgo Bajo	0	0.00 %
Riesgo Medio	14	16.09 %
Riesgo Alto	73	83.91 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 11 que corresponde a la sub-dimensión de inseguridad sobre las condiciones de trabajo; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 73 personas con un porcentaje de 83,91%, seguido de 14 personas que representan el 16,09% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 0 personas con un 0,00%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Inseguridad sobre el empleo

Tabla 12
Inseguridad sobre el empleo

SUBDIMENSIÓN	Inseguridad sobre el empleo	%
Riesgo Bajo	13	14.94 %
Riesgo Medio	13	14.94 %
Riesgo Alto	61	70.11 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 12 que corresponde a la sub-dimensión de inseguridad sobre el empleo; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 61 personas con un porcentaje de 70,11%, seguido de 13 personas que representan el 14,94% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 13 personas con un 14,94%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Confianza vertical

Tabla 13
Confianza Vertical

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

SUBDIMENSIÓN	Confianza vertical	%
Riesgo Bajo	2	2.30 %
Riesgo Medio	48	55.17 %
Riesgo Alto	37	42.53 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 13 que corresponde a la sub-dimensión de confianza vertical; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo medio que equivale a 48 personas con un porcentaje de 55,17%, seguido de 37 personas que representan el 42,53% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 2 personas con un 2,30%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo medio.

Sub-dimensión. Justicia

Tabla 14

Justicia

SUBDIMENSIÓN	Justicia	%
Riesgo Bajo	13	14.94 %
Riesgo Medio	16	18.39 %
Riesgo Alto	58	66.67 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con la tabla 14 que corresponde a la sub-dimensión de justicia; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale a 58 personas con un porcentaje de 66,67%, seguido de 16 personas que representan el 18,39% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente a 13 personas con un 14,94%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Calidad de liderazgo

Tabla 15

Calidad de liderazgo

SUBDIMENSIÓN	Calidad de liderazgo	%
Riesgo Bajo	43	49.43 %
Riesgo Medio	18	20.69 %
Riesgo Alto	26	29.89 %
TOTAL	87	100.00 %

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

Para finalizar, de acuerdo con la tabla 15 que corresponde a la sub-dimensión de calidad de liderazgo; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo bajo que equivale a 43 personas con un porcentaje de 49,43%, seguido de 26 personas que representan el 29,89% haciendo referencia al riesgo alto, mientras que, en el rango de riesgo medio es equivalente a 18 personas con un 20,69%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo.

Como siguiente punto en los resultados, describiremos brevemente cada una de las sub-dimensiones referentes al estrés laboral, incluyendo información dependiendo del semáforo.

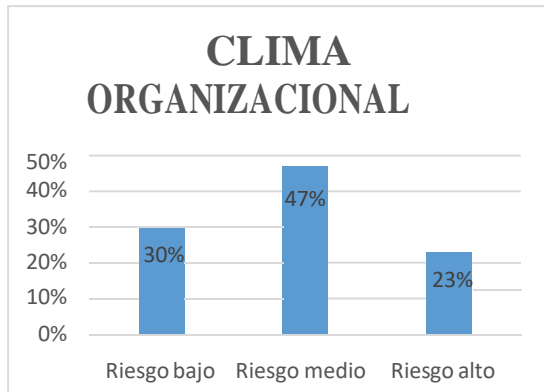
Mismos que serán referentes a la valoración de los 87 participantes que fueron el universo de estudio para la investigación.

Ver gráfico del 5,6,7,8,9,10 y 11.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

Sub-dimensión. Clima organizacional

Gráfico 5



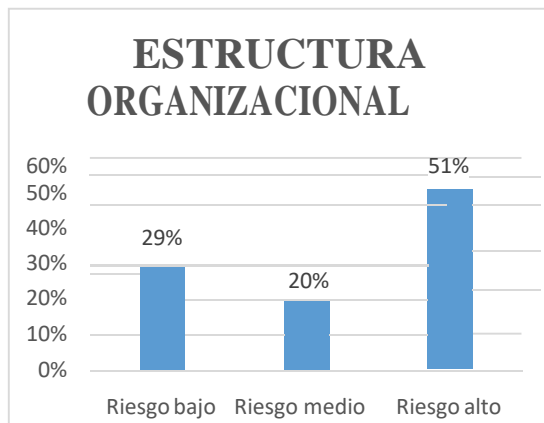
Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con el gráfico 5 que corresponde a la sub-dimensión de clima organizacional; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo medio que equivale al 47%, seguido del 30% haciendo referencia al riesgo bajo, mientras que, en el rango de riesgo alto es equivalente al 23%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo medio.

Sub-dimensión. Estructura organizacional

Gráfico 6



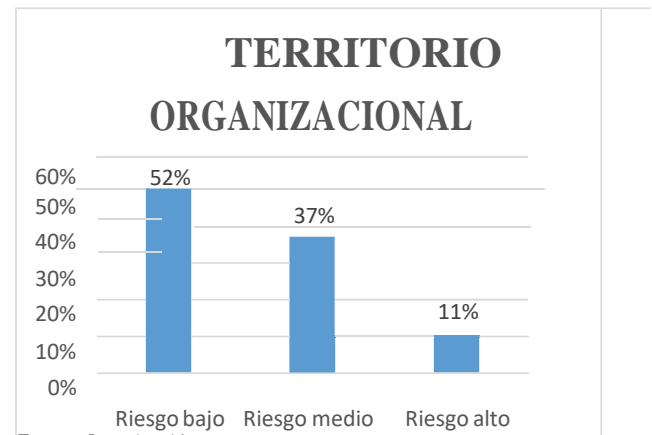
Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con el gráfico 6 que corresponde a la sub-dimensión de estructura organizacional; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale al 51%, seguido del 29% haciendo referencia al riesgo bajo, mientras que, en el rango de riesgo medio es equivalente al 20%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Territorio organizacional

Gráfico 7



Fuente: Investigación

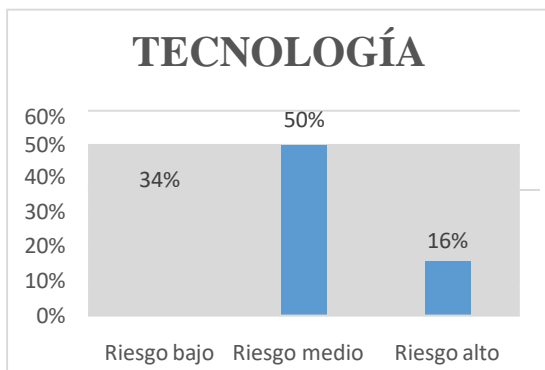
Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con el gráfico 7 que corresponde a la sub-dimensión de territorio organizacional; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo bajo que equivale al 52%, seguido del 37% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo alto es equivalente al 11%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

Sub-dimensión. Tecnología

Gráfico 8



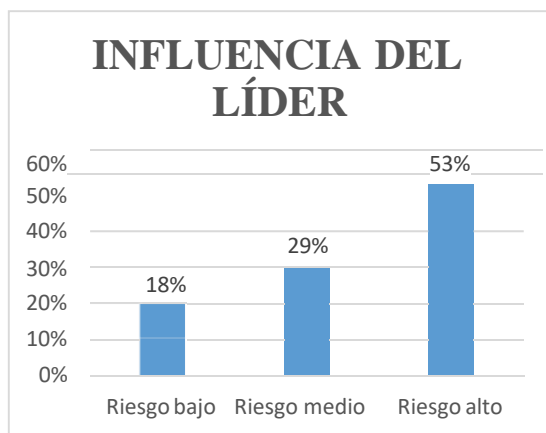
Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con el gráfico 8 que corresponde a la sub-dimensión de tecnología; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo medio que equivale al 50%, seguido del 34% haciendo referencia al riesgo bajo, mientras que, en el rango de riesgo alto es equivalente al 16%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo medio.

Sub-dimensión. Influencia del líder

Gráfico 9



Fuente: Investigación

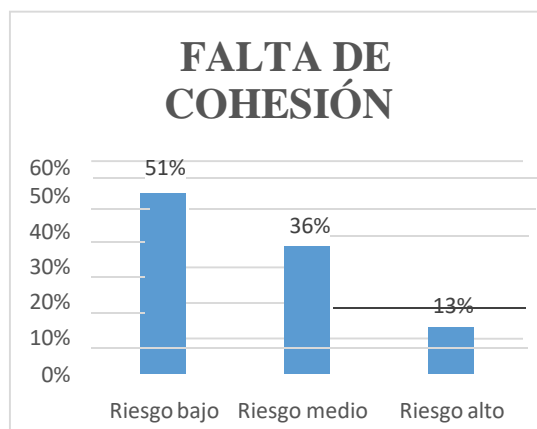
Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con el gráfico 9 que corresponde a la sub-dimensión de

influencia del líder; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo alto que equivale al 53%, seguido del 29% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo bajo es equivalente al 18%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión. Falta de cohesión

Gráfico 10



Fuente: Investigación

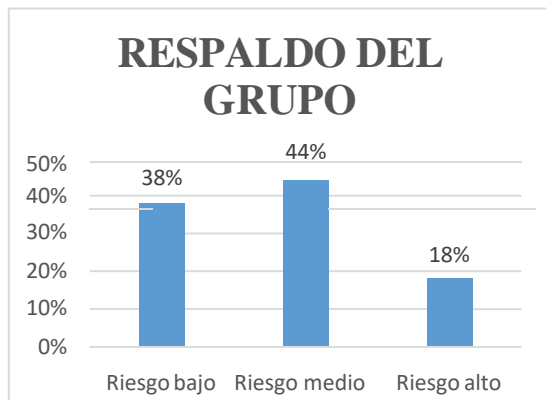
Elaborado por: Lizbeth Alvarez

De acuerdo con el gráfico 10 que corresponde a la sub-dimensión de falta de cohesión; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo bajo que equivale al 51%, seguido del 36% haciendo referencia al riesgo medio, mientras que, en el rango de riesgo alto es equivalente al 14%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

Sub-dimensión. Respaldo del grupo

Gráfico 11



Fuente: Investigación

Elaborado por: Lizbeth Alvarez

Finalmente, de acuerdo con el gráfico 11 que corresponde a la sub-dimensión de respaldo del grupo; se puede visualizar que el rango con mayor valor es el riesgo medio que equivale al 44%, seguido del 38% haciendo referencia al riesgo bajo, mientras que, en el rango de riesgo alto es equivalente al 18%, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo medio.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en el estudio de riesgos psicosociales y el estrés laboral, se pudo observar lo siguiente.

Con referencia a las sub-dimensiones que fueron evaluadas en riesgos psicosociales se encontraron principalmente tres sub-dimensiones con niveles altos, tales como: Exigencias cuantitativas, claridad de rol y conflicto de rol.

Las exigencias cuantitativas es la relación entre el tiempo disponible y la cantidad de trabajo que se les fue otorgado a los participantes (CoPsoQ-istas21).

Evidenciamos la presión de tiempo con un total de porcentaje de 96,55% con referencia

a ser un riesgo alto, se podría considerar que este factor se encuentra elevado debido a que, como antes fue mencionado, es una institución pública, por lo cual se debe cumplir un cierto número de obras en el cantón, por lo tanto, el personal siente la presión de sus jefes inmediatos como de la máxima autoridad.

La claridad de rol es el conocimiento acerca de sus tareas a realizar, los objetivos y las actividades concretas e independientes que debe realizar en su puesto de trabajo. (CoPsoQ-istas21).

De acuerdo al porcentaje adquirido que es el 95,40% siendo un riesgo alto, hacemos referencia a que el personal que labora en la institución, no mantiene información al cien por ciento de las actividades que deben realizar ya sea diario, semanal, mensual por lo que tienden a mantener una confusión con las próximas tareas a realizar.

Mientras que, el conflicto de rol son las controversias que se presentan en sus actividades del puesto de trabajo. (CoPsoQ-istas21).

Con un porcentaje del 96,55% lo que nos indica que es un riesgo alto, se menciona lo siguiente debido a que los colaboradores realizan actividades que no fueron detalladas en sus contratos o en las actividades que fueron mencionadas en el momento de su contratación.

En la debida comparación con otros estudios que, Santaria (2017) "Factores de riesgos psicosociales en los técnicos asistenciales de un Instituto de medicina legal de Lima Metropolitana" quien concluye diciendo que: una de las sub-dimensiones con mayor riesgo de exposición psicosocial son: estima (85.7%), inseguridad (81%), doble presencia (76.2%)

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

y exigencias psicológicas (68.3%). Los factores de riesgos psicosociales antes mencionados con niveles altos se encuentran en exposición al total del universo encuestado, por lo cual se generó un programa de intervención; mientras que, en la investigación que se está realizando divergente a nuestro estudio, debido a que en nuestra investigación exigencias psicológicas se establece con un 96,55% en los resultados que fueron establecidos por el cuestionario de los factores de riesgo psicosocial.

Adicionalmente, Pujol (2017) "Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales ISTAS21 y aplicación en docentes universitarios argentinos" dan a conocer con sus resultados obtenidos que, la inseguridad sobre el empleo y las decisiones futuras que pueden presentarse, no es de mucha preocupación debido a que los docentes dieron a reflejar mediante el cuestionario un resultado nivel bajo, de manera divergente a nuestra investigación la cual nos indica que un 70,11% que es un riesgo alto, debido a que tratan en puestos que son considerados "puestos políticos". Adicionalmente, con los resultados que fueron obtenidos en la investigación se encontró un nivel de estrés laboral medio. En este apartado se realizará una relación con las sub-dimensiones que presentaron niveles altos de estrés laboral, tales como: Estructura organizacional e influencia del líder.

Robbins y Coulter definen a la estructura organizacional como el sistema de comunicación de la autoridad de la organización. (Robbins y Coulter,1996)

Es decir, es un marco formal donde se mide la comunicación de los superiores con las

personas en puesto más bajo según su orden de jerarquización.

Koontz y Weihrich definen como influencia del líder como el proceso de influencia en los individuos para que los mismos pugnen de manera entusiasta y voluntaria para alcanzar las metas deseadas de todo el grupo. (Koontz y Weihrich, 2007)

Espinoza César y Álvarez Luis (2017) en el artículo "Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial" nos permite conocer que en la sub-dimensión de estructura organizacional de los encuestados el 61% considera que la estructura organizacional es causante de estrés laboral; lo que concuerda con nuestro estudio, que nos dice que el 51% de la empresa, consideran que esta sub-dimensión, es causante de estrés laboral.

A cerca del factor influencia del líder, Paredes (2016) "Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda." nos menciona que resulta de vital importancia considerar el impacto que el estilo de liderazgo puede tener en la persona a cargo, es por ello que se debe capacitar y educar a los líderes para que desarrollen las habilidades necesarias para dirigir al equipo a trabajar de manera efectiva.

Finalmente, con los resultados que fueron recopilados, indican que la presencia de los factores de riesgo psicosocial no se determina como con un rango mayor de influencia total en el estrés laboral, debido a que a pesar de la presencia de rangos altos en las sub-dimensiones de riesgo psicosocial, el estrés laboral no se ve afectado en niveles muy altos.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Hernández, P.(2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13
- . Moreno, F. y. (2012). Riesgos Laborales un nuevo desafío para la gerencia. *International Journal of Good Conscien*, 16-38.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 1(57), 1-262.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
- Organización Internacional del Trabajo de Ginebra. (2018). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*.
- Laborales, M. d. (2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. 1-8.
- Llaneza, F. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. España: Lex Nova.
- Gil, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- Orozco, M. (2014). Tareas pendientes en seguridad ocupacional. *Líderes*, 50-78.
- Ortiz, P. y. (2015). *Caracterización De Los Factores Riesgos Psicosociales Intralaborales*. Universidad de Manizales.
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES, Salud Pública*, 74-79.
- Pérez, J. (2015). Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial*, 1-6.
- Pinos, L. (2017). Factores Psicosociales en la Gestión Laboral. *Ciencias de Seguridad y Defensa*, 79-101.
- Alwani, D. (2020). *ILO*. Obtenido de Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo:
- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45-52.
- Arredondo, M. (2019). Experiencia Cubana con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 1-7.
- Benavidez, F., & Gimeno, D. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229.
- Caplan, D. (1984). *En O. I. OIT, Factores psicosociales en el trabajo*.
- Castillo, S. (12 de Febrero de 2013). *Riego Psicosocial*.
- Daza, F. (1999). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Ministerio del trabajo y asuntos sociales España*, 5-10.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

- Duro, A. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen sicosocial. (S. E. Sociología, Ed.) *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*, 15-56.
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización de trabajo*. San Vicente: Editorial Ckub Universitario.
- Gil, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- Godoy, C. (21 de Septiembre de 2019). *Paradigma de investigación simplificado: lo básico que hay que saber*.
- Gutiérrez, P. (14 de 05 de 2019). La importancia de medir los factores psicosociales en el lugar trabajo. *Comunicación Interna (OMS)*, 1, 2-18.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. D.F.: McGraw Hill Education.
- Hernández, Z. (2012). Métodos de análisis de datos: apuntes. *Iberus*, 6-176.
- Hurtado, C. (2013). Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras. *Universidad Complutense de Madrid*, 1-313.
- Internacional, U. p. (2019). Sustento del uso justo de materiales protegidos derechos de autor para fines educativos. 1-25.
- Jaramillo, E. (2018). Los Riesgos Psicosociales en el Derecho del trabajo: ¿Una Figura Aplicable en el Derecho Ecuatoriano? *USFQ Law review*, 18-20.
- Jiménez, A. (2017). *Evaluación de riesgos psicosociales y capacidad de liderazgo del personal administrativo de la caja municipal de ahorro y credito de Piura-Sede Principal - 2016*. Obtenido de Docplayer:
- Jímenez, B. y. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 20- 50.
- Lara, A. O. (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Lenart, L. (1988). Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo. En R. Kalimo, Los factores psicosociales en el trabajo. *Pearson*, 5-22.
- Llaneza, F. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. España: Lex Nova.
- Mintzberg. (1993). *Structure in fives: designing effective organizations*. Prentice Hall: Cliff,N.J.
- Moncada, S. y. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. *Versión Media*, 2-245.
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. 2-217.

Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 1(57), 1-262.
- Moreno, B. & Báez, C. (2012). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 1-188.
- Orozco, M. (2014). Tareas pendientes en seguridad ocupacional. *Líderes*, 50-78.
- Ortiz, P. y. (2015). *Caracterización De Los Factores Riesgos Psicosociales Intralaborales*. Universidad de Manizales.
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES, Salud Pública*, 74-79.
- Otto Villaprado Chávez (2015): “Influencia del liderazgo efectivo en el crecimiento y bienestar de los liderados”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*
- Pérez, J. (2015). Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial*, 1-6.
- Pinos, L. (2017). Factores Psicosociales en la Gestión Laboral. *Ciencias de Seguridad y Defensa*, 79-101.
- Polo, D. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 561-575.
- Ramos, C. (2015). Los Paradigmas de la investigación Científica. *Av.psicol.* 23(1), 9-17.
- Romeo, M. (2019). La Evaluación de Riesgos Psicosociales. *UGT*, 1(2), 10-23.
- Roozeboom, M., & Houtman, I. y. (2008). Monitoring psychosocial risks at work. *The European Framework for Psychosocial Risk Management*, 17-36.
- Salgado, J. (2005). Personalidad y discapacidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles de Psicólogo*, 115-117.
- Seguridad, A. C. (2011). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales. 3-44.
- Social, O. I. (2019). Evaluación de los riesgos psicosociales. *OISS*, 1-27.
- Tamayo, E. (2007). *Metodología cuantitativa*.
- Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional. *Revista La sallista de Investigación*, 11-38.
- Trabajo, M. d. (2018). Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos. *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*, 1-29.
- Velazquez, M. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Bilbao: La Ley.

**Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Gobierno
Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de los Bancos**