



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Maestría en Gestión de Talento Humano

**Evaluación de los riesgos psicosociales de los servidores públicos de los
GAD's provincial y cantonal de Loja, período 2022.**

**Trabajo de Titulación previo a la
obtención del título de Magister en
Gestión del Talento Humano.**

AUTOR:

Eco. Rolando Patricio Vásquez Tituana

DIRECTOR:

Ing. Jimmy Jumbo Valladolid

Loja – Ecuador
2023

Loja, 12 de mayo de 2023

Ing. Jimmy Jumbo Valladolid
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Evaluación de los riesgos psicosociales de los servidores públicos de los GAD's provincial y cantonal de Loja, período 2022**, previo a la obtención del título de **Magíster en Gestión del Talento Humano**, de autoría del estudiante **Rolando Patricio Vásquez Tituana**, con **cédula de identidad Nro.0704584234**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para la respectiva sustentación y defensa.



Firmado electrónicamente por:
**JIMMY WILFRIDO
JUMBO
VALLADOLID**

Ing. Jimmy Jumbo Valladolid
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Rolando Patricio Vásquez Tituana**, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mí Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 0704584234

Fecha: 22 de mayo del 2023

Correo electrónico: rolando.vasquez@unl.edu.ec

Teléfono: 0986786033

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial total, y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **Rolando Patricio Vásquez Tituana**, declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **Evaluación de los riesgos Psicosociales de los servidores públicos de los GAD's provincial y cantonal de Loja, período 2022**, como requisito para optar el título de **Magister en Gestión Del Talento Humano**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintidós días del mes mayo del dos mil veintitrés.

Firma:

Autor: Rolando Patricio Vásquez Tituana

Cédula: 0704584234

Dirección: Ciudadela Nueva Granada. Loja – Ecuador

Correo electrónico: rolando.vasquez@unl.edu.ec

Teléfono: 0986786033

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Titulación: Ing. Jimmy Jumbo Valladolid.

Dedicatoria

A mis hijos, Ian, Luis Felipe y Zamir; mi fuente de motivación.

A mi esposa por su paciencia, por su comprensión, por su apoyo, por su fuerza, por ser tal como es. Es la persona que más ha sufrido las consecuencias del trabajo realizado.

A mis padres por siempre confiar en mí, a mis hermanos por su impulso a mejorar.

Rolando Patricio Vásquez Tituana

Agradecimiento

A mi director del Trabajo de Titulación, Ingeniero Jimmy Jumbo Valladolid, por la dedicación, su guía y apoyo; autoridades y personal del área de postgrados de la Universidad Nacional de Loja, por su interés y labor para brindar oportunidades de especialización a través de postgrados a la ciudadanía.

A mi alma mater, la Universidad Nacional de Loja, en donde tuve la oportunidad de formarme desde el tercer nivel.

Rolando Patricio Vásquez Tituana

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de figuras	ix
Índice de tablas	ix
Índice de anexos	xi
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
4.1 Marco conceptual.....	6
4.1.1 <i>Historia de los riesgos psicosociales</i>	6
4.1.2 <i>Factores y riesgos psicosociales</i>	10
4.1.3 <i>Factores psicosociales de riesgo</i>	11
4.1.4 <i>Clasificación de factores de riesgo psicosocial</i>	11
4.1.5 <i>Características de los factores psicosociales de riesgo</i>	13
4.1.6 <i>Los riesgos laborales</i>	13
4.1.7 <i>Los riesgos psicosociales en el trabajo</i>	14
4.1.8 <i>Los factores psicosociales en el trabajo</i>	15
4.1.9 <i>Salud laboral</i>	15
4.1.10 <i>Medio ambiente físico de trabajo</i>	16
4.1.11 <i>Otros riesgos psicosociales</i>	18
4.1.12 <i>El contexto socio laboral de los riesgos psicosociales</i>	18

4.1.13	<i>Métodos e instrumentos de evaluación</i>	19
4.1.14	<i>Otras investigaciones</i>	20
4.2	Marco normativo.....	21
4.2.1	<i>Normas comunitarias andinas</i>	21
4.2.2	<i>Constitución de la República del Ecuador</i>	21
4.2.3	<i>Decreto Ejecutivo 239 de 1986 [Ministerio de Trabajo]</i>	21
4.2.4	<i>Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo</i>	23
4.2.5	<i>Normativa para la erradicación de la discriminación laboral</i>	24
4.3	Marco referencial.....	24
4.3.1	<i>Estructura del GAD Municipal del Cantón de Loja</i>	24
4.3.2	<i>Misión y Visión del Municipio de Loja</i>	25
4.3.3	<i>Situación actual del Municipio de Loja</i>	26
4.3.4	<i>Seguridad e Higiene del Trabajo del Municipio de Loja</i>	26
4.3.5	<i>Estructura del Gobierno Autónomo Provincial de Loja</i>	26
4.3.6	<i>Misión y Visión del GAD Provincial de Loja</i>	27
4.3.7	<i>Situación actual del Gobierno Provincial de Loja</i>	27
4.3.8	<i>Área de estudio</i>	27
5.	Metodología	29
5.1	Procedimiento.....	29
5.1.1	<i>Método deductivo</i>	30
5.1.2	<i>Método inductivo</i>	30
5.1.3	<i>Método analítico</i>	30
5.1.4	<i>Método matemático – estadístico</i>	30
5.1.5	<i>Técnicas</i>	30
6.	Resultados	36
6.1	Cumplimiento de objetivo 1	37
6.1.1	<i>Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo (CRT)</i>	37
6.1.2	<i>Dimensión 2. Desarrollo de competencias (DC)</i>	39
6.1.3	<i>Dimensión 3. Liderazgo (L)</i>	41
6.1.4	<i>Dimensión 4. Margen de acción y control (MAC)</i>	42
6.1.5	<i>Dimensión 5. Organización del trabajo (OT)</i>	43
6.1.6	<i>Dimensión 6. Recuperación (R)</i>	45

6.1.7	<i>Dimensión 7. Soporte y apoyo (SA)</i>	46
6.1.8	<i>Dimensión 8. Otros puntos importantes (OP)</i>	47
6.2	Cumplimiento del objetivo 2	51
6.2.1	<i>Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo (CRT)</i>	51
6.2.2	<i>Dimensión 2. Desarrollo de competencias (DC)</i>	52
6.2.3	<i>Dimensión 3. Liderazgo (L)</i>	53
6.2.4	<i>Dimensión 4. Margen de acción y control (MAC)</i>	54
6.2.5	<i>Dimensión 5. Organización del trabajo (OT)</i>	55
6.2.6	<i>Dimensión 6. Recuperación (R)</i>	56
6.2.7	<i>Dimensión 7. Soporte y apoyo (SA)</i>	57
6.2.8	<i>Dimensión 8. Otros puntos importantes</i>	59
6.2.9	<i>Factores de riesgo psicosocial en el Municipio de Loja.</i>	64
6.2.10	<i>Factores de riesgo psicosocial en el GAD Provincial de Loja.</i>	67
7.	Discusión	71
8.	Conclusiones	73
9.	Recomendaciones	75
10.	Bibliografía	76
11.	Anexos	79

Índice de figuras:

Figura 1.	Micro – Localización, GAD Provincial y Municipal de Loja	28
------------------	---	-----------

Índice de tablas:

Tabla 1.	Estructura orgánica y funcional del Municipio de Loja	25
Tabla 2.	Variables para medir como factores de riesgo	31
Tabla 3.	Opciones de respuesta y puntuación por dimensión evaluada	31
Tabla 4.	Dimensiones puntuales y nivel del riesgo	33
Tabla 5.	Número de empleados de los GAD´s Provincial y Cantonal de Loja	34
Tabla 6.	Elementos de la fórmula de la muestra	34
Tabla 7.	Variables sociodemográficas y Laborales del GAD provincial y municipal	36

Tabla 8. Media de opciones de respuesta CRT - GAD provincial de Loja	38
Tabla 9. Media de la valoración de carga y ritmo de trabajo - GAD municipal	39
Tabla 10. Media de la valoración de desarrollo de competencias - GAD provincial.....	39
Tabla 11. Media de la valoración de desarrollo de competencias - GAD municipal.....	40
Tabla 12. Media de la valoración de liderazgo - GAD provincial de Loja	41
Tabla 13. Media de la valoración de liderazgo - GAD municipal de Loja.	42
Tabla 14. Media de la valoración de margen de acción y control - GAD provincial.....	42
Tabla 15. Media de la valoración de margen de acción y control - GAD municipal.....	43
Tabla 16. Media de la valoración de organización del trabajo - GAD provincial.....	44
Tabla 17. Media de la valoración de organización del trabajo - GAD municipal.....	44
Tabla 18. Media de la valoración de recuperación - GAD provincial de Loja	45
Tabla 19. Media de la valoración de recuperación - GAD municipal de Loja.....	46
Tabla 20. Media de la valoración de soporte y apoyo - GAD provincial de Loja.	46
Tabla 21. Media de la valoración de soporte y apoyo - GAD municipal de Loja.....	47
Tabla 22. Media de la valoración de otros puntos importantes - GAD provincial.....	49
Tabla 23. Media de la valoración de otros puntos importantes - GAD municipal.....	50
Tabla 24. Carga y ritmo de trabajo (CRT) GAD provincial y municipal de Loja.	51
Tabla 25. Ítems (preguntas) consultados para valoración de carga y ritmo de trabajo	52
Tabla 26. Desarrollo de Competencias (DC) GAD provincial y municipal de Loja	52
Tabla 27. Ítems (preguntas) consultados para valoración de desarrollo de competencias	53
Tabla 28. Liderazgo (L) GAD provincial y municipal de Loja	53
Tabla 29. Ítems (preguntas) consultados para valoración de liderazgo.....	54
Tabla 30. Margen de Acción y Control (MAC) GAD provincial y municipal de Loja	54
Tabla 31. Ítems (preguntas) consultados para valoración de margen de acción y control	55
Tabla 32. Organización del Trabajo (OT) GAD provincial y municipal de Loja.	56
Tabla 33. Ítems (preguntas) consultados para valoración de organización del trabajo (OT) ..	56
Tabla 34. Recuperación (R) GAD provincial y municipal de Loja.....	57
Tabla 35. Ítems (preguntas) consultados para valoración de recuperación (R)	57
Tabla 36. Soporte y Apoyo (SA) GAD provincial y municipal de Loja.....	58
Tabla 37. Ítems (preguntas) consultados para valoración de soporte y apoyo (SA)	58
Tabla 38. Acoso discriminatorio GAD provincial y municipal de Loja	59
Tabla 39. Acoso laboral GAD provincial y municipal de Loja.....	59
Tabla 40. Acoso sexual GAD provincial y municipal de Loja	60
Tabla 41. Adicción al trabajo GAD provincial y municipal de Loja	60

Tabla 42. Condiciones del trabajo GAD provincial y municipal de Loja	61
Tabla 43. Doble presencia (laboral-familiar) GAD provincial y municipal de Loja	62
Tabla 44. Estabilidad laboral y emocional GAD provincial y municipal de Loja	62
Tabla 45. Salud auto percibida GAD provincial y municipal de Loja	63
Tabla 46. Otros puntos importantes GAD provincial y municipal de Loja.....	63
Tabla 47. Factores de riesgo psicosocial en el Municipio de Loja.....	65
Tabla 48. Factores de riesgo psicosocial en el GAD municipal de Loja.....	66
Tabla 49. Factores de riesgo psicosocial en el GAD provincial de Loja	68
Tabla 50. Factores de riesgo psicosocial en el GAD provincial de Loja	69

Índice de anexos

Anexo 1. Cuestionario psicosocial	79
Anexo 2. Dimensiones de preguntas y opciones de respuestas	82
Anexo 3. Aspectos abordados en dimensión denominada “Otros puntos importantes”	85
Anexo 4. Certificado de traducción del Abstract	87

1. Título

**Evaluación de los riesgos Psicosociales de los servidores públicos de los GAD's
provincial y cantonal de Loja, período 2022.**

2. Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad presentar un diagnóstico situacional y comparativo de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Loja y del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja, durante el período 2022. Es importante destacar que se tomó en consideración diversas teorías sobre la gestión del talento humano, haciendo énfasis en los riesgos psicosociales en situaciones laborales y la probabilidad de perjudicar la salud de los servidores (física, social, o mental). También, se describe la importancia de concienciar la prevención de estos riesgos, expuestos por la Organización Internacional del Trabajo. Para explicar la forma en que los servidores califican sus percepciones sobre los riesgos psicosociales en estos Gobiernos Autónomos Descentralizados. Se recopiló la información a través de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, propuesto por el Ministerio de Trabajo. Se realizaron 324 encuestas; de los cuales 84 servidores corresponden al Gobierno Provincial y 240 servidores pertenecen al Gobierno Municipal. La muestra fue calculada a través de un muestreo aleatorio simple. De forma general, los resultados indican que más del 80% total de encuestados, perciben que existe un nivel de bajo riesgo de la dimensión “otros puntos importantes”. Finalmente, se concluye que ambas instituciones pueden producir efectos nocivos para el bienestar de los servidores respecto al hostigamiento (acoso laboral) y condiciones de trabajo. Sin embargo, estos pueden ser reformados con la implementación de un plan de prevención de riesgos psicosociales y una continua evaluación de los riesgos a los que se encuentran expuestos.

Palabras clave: *Gobierno Autónomo Descentralizados, Riesgo Psicosocial, Servidores, Gestión Pública.*

2.1 Abstract

The purpose of this research work is to present a situational and comparative diagnosis of the psychosocial risks to which public servants of the Loja Provincial Decentralized Autonomous Government and the Loja Municipal Decentralized Autonomous Government are exposed, during the period 2022. It is important to highlight that various theories on the management of human talent were taken into consideration, emphasizing the psychosocial risks in work situations and the probability of harming the health of the servers (physical, social or mental). Also, the importance of raising awareness of the prevention of these risks, exposed by the International Labor Organization, is described. To explain the way in which the servers rate their perceptions of psychosocial risks in these Decentralized Autonomous Governments. The information was collected through the psychosocial risk assessment questionnaire, proposed by the Ministry of Labor. 324 surveys were carried out; of which 84 servers correspond to the Provincial Government and 240 servers belong to the Municipal Government. The sample was calculated through simple random sampling. In general, the results indicate that more than 80% of all respondents perceive that there is a low level of risk in the "other important points" dimension. Finally, it is concluded that both institutions can produce harmful effects for the well-being of the servers. However, these can be reformed with the implementation of a psychosocial risk prevention plan and a continuous evaluation of the risks to which they are exposed.

Keywords: *Decentralized Autonomous Government, Psychosocial risk, Servers, Public management.*

3. Introducción

El presente estudio tiene el objetivo de analizar y evaluar los riesgos psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Loja y Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición individual que aumente su probabilidad para sufrir una enfermedad o lesión, si bien un factor psicosocial no es algo materializado físicamente pero tiene la capacidad para producir algún efecto negativo en las personas, mismo que se incrementa conforme el tiempo pase sin elaborar las medidas correctivas para minimizarlo o eliminarlo (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 5).

Los gobiernos autónomos provincial y municipal son instituciones públicas con un gran número de servidores los cuales son susceptible a riesgos psicosociales, para esto se analizó y determinó qué factores de riesgo psicosocial afectan a cada institución y como se diferenciaron los resultados entre estas instituciones públicas.

Es importante mencionar que los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental. (Rubini, 2012). Estos riesgos a menudo surgen en situaciones en las que los funcionarios públicos realizan su trabajo en un entorno organizacional poco saludable, donde el trabajo en equipo es insuficiente o está ausente, donde no hay una dirección definida, las relaciones interpersonales crean conflicto, los procesos de comunicación son inadecuados, los empleados no están debidamente capacitados o no se benefician de un plan de desarrollo de carrera; todas estas características, pertenecen a un ambiente y clima de trabajo inadecuado que puede causar estrés, aburrimiento y depresión.

Según Pozo (2018) en su estudio: factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito, propuso como objetivo principal el determinar la presencia de factores de riesgo psicosocial a través del cuestionario ISTAS 21. Respecto a la metodología del estudio, se analiza las variables de la investigación basada en determinar los factores de riesgo psicosocial y como estos influyen en el desempeño laboral y la rotación del personal. De sus conclusiones se resume que dentro del riesgo psicosocial trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra en un intervalo favorable lo cual manifiesta que el trabajo activo conduce a un mayor

aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social, que es importante manejarlo dentro de las organizaciones, ya que los colaboradores se sentirán parte de la empresa.

A nivel global se ha determinado políticas para prevenir los riesgos psicosociales, en Ecuador; en la Constitución de la República del Ecuador menciona en los artículos 331 y 393; y en su Código Integral Penal, Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. En el Art. 1 del Acuerdo Ministerial 398 “prohibido terminación de relación laboral a personas con VIH-sida”, publicado en el registro oficial 322 del 27 de julio de 2006 menciona que se deberá cumplir con el programa de prevención de riesgos psicosociales, para asegurar la protección de los servidores. El Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de junio de 2017 establece la “normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” en el Art. 9, dispone que las empresas que cuenten con más de 10 servidores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (Acuerdo Ministerial 398, 2006; Acuerdo Ministerial 82, 2017; Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Tomando en cuenta lo mencionado se realizó un diagnóstico sobre los riesgos psicosociales en los servidores de los GAD’s provincial y cantonal de Loja, aplicando el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales emitidos por el Ministerio de Trabajo y posterior a ello, se efectuó un análisis comparativo sobre los riesgos psicosociales de los GAD’s provincial y cantonal de Loja, estableciéndose las conclusiones y recomendaciones producto de las medidas observadas en cada caso.

4. Marco Teórico

4.1 Marco conceptual

4.1.1 *Historia de los riesgos psicosociales*

Los primeros intereses a nivel de sociedad sobre los riesgos laborales psicosociales son de origen relativamente reciente, a diferencia de los accidentes y enfermedades los cuales comenzaron a ser notados mucho tiempo atrás, siendo que, la conceptualización de los riesgos psicosociales en el trabajo tiene su aparición en la década de 1980. Una de las primeras entidades en elevar a conocimiento la importancia de factores psicosociales en el trabajo fue la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su exponente documental “Los factores psicosociales en el trabajo; el reconocimiento y control” (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 55).

Una de las publicaciones de mayor relevancia con connotación mundial la expone la OIT, refiriendo a los factores psicosociales en el trabajo como de entendimiento complejo, las cuales equivalen al conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador, y sus interacciones en el área laboral, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, por un lado, y por el otro, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual puede alterar la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Enfatizando en la publicación de la OIT, se puede concluir que un correcto escenario institucional se llegaría a la satisfacción laboral, motivación, productividad y al bienestar laboral, y en su contraparte, si son inadecuados conducen al agotamiento, al estrés, a la enfermedad y al accidente.

Bajo el precepto histórico, es en la edad media y en el renacimiento donde se genera la concepción de riesgo laboral, la cual se explica cómo el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, a través de la aparición y desarrollo de los gremios y su preocupación por el buen hacer, y su relación proporcional en la disminución de la subordinación en las ciudades, siendo que, a nivel organizacional los gremios generan la primera defensa formal contra ciertas condiciones laborales y trato a los trabajadores, para luego ser la aproximación a los sindicatos de hoy (Morgan, 2022, p. 38).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo define a los factores de riesgo psicosocial como aquellas particularidades de las condiciones de trabajo que alteran a la salud

de las personas a través de componentes psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 3).

Así mismo, la OIT considera que el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias, y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias; el estrés, no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional, y que puede tener consecuencias para la salud mental, física y el bienestar de una persona (Organización Internacional del Trabajo, 2013). El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado, es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos.

Es en 1984 cuando se transmiten las primeras referencias oficiales respecto a los factores psicosociales en el trabajo en un documento publicado por la OIT, documento a través del cual se denotan las primeras listas de riesgos psicosociales, abarcando gran cantidad de aspectos como son: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos (Morgan, 2022; Organización Internacional del Trabajo, 2013).

La definición de factores psicosociales laborales colige y tiende a relacionarse con los factores organizacionales laborales, relación que se describe en la tercera edición de la enciclopedia de la seguridad y la salud en el trabajo, donde parte del contenido describe la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente, relación concluyente y observable con Chiavenato (2019), donde la administración de recursos humanos se establece como el actuar de cuatro papeles distintos para tener éxito, dada la relación de los factores tanto psicosociales como organizacionales, siendo estas:

- 1. Competencia en capital humano:** tiene como objetivo respetar todos los procesos de la Administración de Recursos Humanos, además de poder transformar a las personas en capital humano.
- 2. Credibilidad:** saber confiar en los objetivos y propósitos de la Administración de Recursos Humanos, y sobre todo ganar el apoyo de sus colaboradores y contar con la credibilidad de los clientes.

- 3. Competencia en cambios:** saber innovar, crear, modificar y mejorar las competencias de la Administración de Recursos Humanos.
- 4. Competencia para los negocios:** enfocarse en las necesidades, objetivos, propósitos y aspiraciones de los clientes.

Sin embargo, para alcanzar todos estos factores, la organización necesita tener clientes para servirles, atenderles y satisfacerles adecuadamente, donde la organización debe implementar o mejorar los procesos internos como productividad, calidad e innovación, siendo estos los motores del negocio, debiendo relacionarlos con competencias organizacionales, las cuales se derivan de las cualidades del capital humano, como habilidades y competencias, actitudes, compromiso, adaptabilidad y flexibilidad, desempeño y enfoque en los resultados, para alcanzar y consolidar estas competencias del capital humano se necesitan procesos para administrar a los talentos, como incorporar, colocar, recompensar, retener, desarrollar y supervisar a las personas (Chiavenato, 2019, p. 115).

Difícilmente, la sociedad ha puesto mayor énfasis en los factores psicosociales negativos que en los positivos, sin embargo, desde una percepción jurídica se centra en la evitación del daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva conceptual y organizacional pone atención tanto a las repercusiones negativas como a las positivas, por otra parte el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales interpreta a la inversión en desarrollo de la seguridad y salud laboral, como un factor de desarrollo de organizaciones saludables (Moreno Jiménez, 2011, pp. 44-50).

Los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, por su parte los factores de riesgo psicosocial son factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo. Como diferencia elocuente consta la gravedad y globalidad de las consecuencias de los riesgos psicosociales, lo que entraña repercusiones que van desde los aspectos físicos y psicológicos hasta los mentales. Desde todo punto de vista, los riesgos psicosociales tienen consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afecciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas (Moreno Jiménez, 2011). Por lo cual, los riesgos psicosociales acompañados de un clima laboral autoritativo y desconsiderado, crean un cuadro favorable para que aparezcan riesgos psicosociales como abuso, violencia y acoso.

Todo sistema de prevención psicosocial comienza en el análisis de los factores de riesgo psicosocial, cuya prevención se origina con la atención a los incidentes blancos laborales que no producen lesiones, esto en vista que a través del tiempo solo se atendido los riesgos psicosociales cuando se presentan manifestaciones más graves, con consecuencias nocivas para la salud laboral que no pueden ser desatendidos (Moreno Jiménez, 2011, p. 50)

Cuando estos factores aparecen en los servidores públicos, se refleja la aparición de molestias, u otros síntomas, pero dado que se desconocen las verdaderas causas de estos problemas, se considera que se deben a condiciones inadecuadas en el ambiente de trabajo. No se puede asegurar que todas las empresas tanto públicas como privadas obligan a proteger la seguridad y salud de los servidores públicos, evaluando los posibles riesgos en los entornos de trabajo, siendo que de forma tácita parecería que siempre se ha entendido por riesgos laborales exclusivamente los físicos, obviando que la salud del servidor público puede estar afectada por otros factores de orden psicológico y/o social, muchas veces tanto o más perjudiciales que los primeros (Daza & Bilbao P., 2017; Pozo, 2018).

Recientemente, aunque aún irrisorias, se empiezan a llevar a cabo en las empresas evaluaciones de riesgos psicosociales, lo cual es el primer paso para concienciar en la necesidad de prevenir que ocurran. Tratando de dar entidad a fenómenos que siempre han existido y defender entre todos, la dimensión psicosocial del concepto de salud, tomando como concepto básico la interacción entre una persona y sus condiciones de trabajo, la cual, no se traduce inmediatamente en alteraciones de salud, siendo distintas en función de las características individuales (Pastrana Casado, 2018, p. 41).

Dentro de los riesgos psicosociales de origen laboral se agrupan tres grandes categorías: los intra-laborales, los extra-laborales y los individuales, cada uno de los cuales se desglosa en una serie de factores psicosociales particulares. Un factor psicosocial puede entenderse como cualquier condición presente en un entorno de trabajo que se relacione directamente con el modo en que éste se organiza, las responsabilidades del cargo, el ejercicio de sus funciones, e, incluso, con el ambiente, y que presenta un potencial de afectación tanto para el cumplimiento de la labor como para el bienestar de quien la ejerce, por otra parte, un factor psicosocial puede tener un doble potencial; puede ser favorable o desfavorable para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo (Torres Campuzano & Llorca Rubio, 2021, p. 63)

4.1.2 Factores y riesgos psicosociales

La relación existente entre los aspectos organizacionales y psicosociales y la salud laboral tiene connotación histórica, con mayor interés por los importantes cambios en las organizaciones y los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (Moreno Jiménez, 2011; Pozo, 2018).

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los servidores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que supone un aumento y profundización del tema, es así como, en la actualidad existen tres formas prevalentes de referirse a ellos:

- 1) Factores psicosociales,
- 2) Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés; y,
- 3) Riesgos psicosociales.

Pese que son términos similares en su contexto entre ellos, sus reseñas históricas y conceptuales son diferentes, actualmente es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción, para lo cual, parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras (Moreno & Báez, 2021; Moreno Jiménez, 2011).

Siendo que, los factores de riesgo psicosocial son factores que pueden afectar la respuesta psicológica de los servidores a su trabajo y las condiciones del lugar de trabajo (incluidas las relaciones laborales con supervisores y colegas), de entre los factores más comunes se encuentran:

- Altas cargas de trabajo,
- Plazos ajustados,
- Falta de control del trabajo y de los métodos de trabajo.

Además de provocar estrés, que es un peligro en sí mismo, los factores de riesgo psicosocial pueden provocar trastornos musculo esqueléticos. Por ejemplo, puede haber cambios en el cuerpo relacionados con el estrés (como un aumento de la tensión muscular) que pueden hacer que las personas sean más susceptibles a los problemas musculo esqueléticos; o las personas

pueden cambiar su comportamiento, por ejemplo, prescindiendo de descansos para tratar de cumplir con los plazos.

Por lo que, tanto los factores físicos como los psicosociales deben identificarse y controlarse para obtener el mayor beneficio, es así, que la mejor manera de lograr esto es utilizando un enfoque ergonómico, que busca lograr el mejor “ajuste” entre el trabajo, el entorno laboral y las necesidades y capacidades de los trabajadores (Morgan, 2022, p. 52).

4.1.3 Factores psicosociales de riesgo

La continua disfuncionalidad de los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones provocan respuestas de inconformismo de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés que pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés, estos factores cuando son de probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral, a lo cual, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud, cuando el número de los factores psicosociales es muy amplio, también lo es el número de factores psicosociales de riesgo o de estrés. En referencia de la categorización de Cox y Griffiths cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés (Observatorio de Seguridad y salud, 2021).

4.1.4 Clasificación de factores de riesgo psicosocial

El modelo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo de España (INSST, 2022) clasifica los factores de riesgo psicosocial para lo cual destaca en tres instancias las mismas que están relacionadas a las características físicas de la empresa en relación con el puesto de trabajo y terminando con la forma de relacionarse entre compañeros se tiene lo siguiente:

a) Relacionadas con el ambiente físico.

Se relaciona con el aspecto estructural, la cual tiene una importancia significativa que afecta la salud física y psicológica de los servidores, pudiendo ser creada por objetos mecánicos, ruido, vibración, iluminación, temperatura, toxicidad entre otras dadas por el medio laboral, siendo que, adicional de la higiene, el espacio físico, la distribución de espacios, otras ajenas a las instalaciones cómo las condiciones climatológicas, sol, lluvia, frío o calor son considerados como riesgos psicosociales, de entre los que se pueden mencionar:

- **El ruido:** al estar en ambientes laborales con presencia de ruido puede causar perturbaciones en la atención de las personas. Tanto para realizar sus actividades, generando malentendidos, confusiones e incertidumbres, se puede dar el caso de que la persona pueda adquirir enfermedades directas al sistema auditivo como hipoacusia laboral, por tanto, no se debe exponer al personal a ruidos que sobrepasen el límite máximo de presión sonora de 85 decibeles en escala a del sonómetro (Decreto Ejecutivo, 1986).
- **Vibraciones:** las cuales generan molestias, disminución de estabilidad en el desarrollo para algunas tareas.
- **Iluminación:** este factor ayuda a visualizar las diferentes tareas al momento de trabajar, evitando el cansancio visual. Sin embargo, la iluminación en exceso puede causar fatiga, deslumbramiento y estrés visual.
- **Temperatura:** las variaciones en la misma pueden generar estrés térmico, afectando a los colaboradores con cansancio y disminución de la concentración para realizar su labor en los espacios designados.
- **Toxicidad:** puede causar emanaciones provocando intoxicaciones afectando paulatinamente la salud física, mental, creando patologías en los colaboradores expuestos.

b) Las relacionadas con la organización, contenido del trabajo, y la realización de la tarea.

Se refiere al puesto de trabajo, el cómo se encuentra diseñado para que el servidor realice su trabajo, pero si las circunstancias cambian puede tener una sobrecarga cuantitativa y cualitativa en la tarea, horarios, funciones, responsabilidades, ritmo de trabajo, tipo de contrato, entre otros.

- **Sobrecarga cuantitativa y cualitativa de la tarea:** la cual puede provocar estrés, desmotivación, baja autoestima, sensación de acoso, malestar general disminuyendo la reacción del trabajador.
- **Funciones:** deben tener connotación de agente motivador que contribuye a la satisfacción del colaborador caso contrario puede ser causante de insatisfacción, estrés y fatiga laboral.
- **Ritmo de trabajo:** debe estar acorde a cada colaborador según su perfil, pero cuando los tiempos son limitados y la producción exige que se realice a un ritmo acelerado es

cuando afecta al trabajador imposibilitándolo a trabajar de la misma manera durante toda la jornada.

- **Tipo de contrato:** la inestabilidad en el lugar laboral puede causar ansiedad al servidor dejando a lado la atención empleada en sus actividades creando incertidumbres exteriorizando el poco compromiso para con la empresa.

c) Las relacionadas con las interacciones humanas.

La forma de relacionarse con otras personas es algo crucial en la vida laboral un servidor pasa alrededor de 8 horas diarias, 40 horas a la semana, 160 horas al mes, representando una estadía mayor en la empresa pudiendo transcurrir un tiempo agradable en el entorno laboral (desarrollo personal, profesional) como puede pasar lo contrario ser el centro de atención desarrollando diferentes conflictos entre compañeros, creándose enemistades que van más allá del ámbito laboral, cargando al ambiente de tensión entre empleados afectando a la imagen empresarial ya sea en producción como en la prestación de sus servicios.

4.1.5 Características de los factores psicosociales de riesgo

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias, como son:

- Se extienden en el espacio y el tiempo.
- Dificultad de objetivación
- Afectan a los otros riesgos
- Tienen escasa cobertura legal
- Están moderados por otros factores.
- Dificultad de intervención

4.1.6 Los riesgos laborales

Los elementos diferenciales de los factores psicosociales de riesgo no deben llevar al olvido que su interés básico en salud laboral proviene de su inclusión como formas de riesgos laborales. El planteamiento básico y primero consiste en evitar la inseguridad y en la gestión de este.

En este planteamiento están todos los tipos de riesgo y a todos afecta en la misma medida. Históricamente, el predominio de sector productivo primario y secundario, y la alarma ante las consecuencias inmediatas de los riesgos físicos, enfermedades y accidentes, mortales y graves con frecuencia, ha llevado a insistir en los conflictos inmediatos de una parte importante de la población trabajadora.

El riesgo laboral se hace mayor cuando su objeto directo es la vida de los trabajadores. Sin embargo, en la actualidad se ha producido un desplazamiento importante hacia el sector terciario laboral que ha cambiado el perfil de inseguridades aumentando los peligros de origen organizacional y psicosocial.

Todos los datos indican que son riesgos reales, inmediatos, a medio y largo plazo para la salud y para la vida de los trabajadores. Como peligros reales deben tener el mismo tratamiento que el resto de los riesgos laborales.

Aunque los riesgos laborales de origen organizacional y psicosocial no son exclusivos del sector servicios, pues están presentes igualmente en el resto de los sectores, su presencia en el sector servicios es claramente prevalente. La relación probabilidad/daño de los factores psicosociales de riesgo es igual que las que pueden tener el resto de los riesgos laborales, es decir, es función de la doble gradación del valor de la probabilidad y de la gravedad de sus consecuencias, lo que hace que el riesgo psicosocial pueda ir de trivial a grave e intolerable. Como en otros riesgos, todas las combinaciones son posibles, y como en los otros riesgos, algunos de los psicosociales pueden ser triviales y otros graves o intolerables. En este último caso estaríamos ante los riesgos psicosociales que se definirían como aquellos que tienen una alta probabilidad de tener consecuencias importantes para la salud (Moreno & Báez, 2021; Moreno Jiménez, 2011)

4.1.7 Los riesgos psicosociales en el trabajo

Dentro del entorno laboral, en las instituciones tanto públicas como privadas los servidores públicos, están expuestos a los mismos y diferentes riesgos psicosociales que han ido incrementando por factores poco saludables mentalmente en el trabajo está en muchos casos relacionado con la implementación de las tecnologías de la información en las organizaciones, es así que, en las últimas encuestas a nivel nacional vienen a señalar que el 40% de los puestos de trabajo actuales están relacionados con el uso de las nuevas tecnologías en alguna de sus versiones, esto es, en nuevo equipo del trabajo de oficina (Salanova et al., 2017). Aunque en un principio la implementación de las tecnologías de la información supone una ventaja competitiva para las organizaciones, también tiene algunos inconvenientes y que son éstos los que se relacionan directamente con el tecnoestrés.

Por último, es muy importante tener en cuenta que las personas también contamos con una serie de recursos personales que funcionan como ‘amortiguadores’ del impacto negativo de las altas demandas y la falta de recursos laborales en el tecnoestrés. Entre los principales recursos

hay características de personalidad más estables a lo largo del tiempo, y también creencias sobre las propias competencias para hacer frente a las tecnologías. Entre las características de personalidad amortiguadoras del tecno estrés, la investigación ha demostrado que la Personalidad Resistente es un estilo de personalidad que es fuente de resistencia al estrés en general, en donde se dan tres atributos: compromiso, control y desafío (Salanova et al., 2017, p. 7). Según Moreno Jiménez (2011), entre los riesgos de tipo interactivos la violencia, el acoso y el acoso sexual tienen tasas particularmente altas en el sector servicios, incluso algunos de ellos se dan forma particular en este sector. Ocurre por ejemplo en la violencia de Tipo II o violencia del cliente. Ocurre igualmente de forma particular en el riesgo del acoso sexual debido al establecimiento usual de formas de relación más próximas y en ambientes más restringidos. Aunque tanto la violencia como el acoso sexual pueden ocurrir en contextos laborales generales, sus connotaciones son diferentes.

4.1.8 Los factores psicosociales en el trabajo

Las investigaciones abordadas en muchos países durante las últimas décadas han suministrado una cantidad apreciable de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo, identificado en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud, como son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT-OMS, 2019, p. 14).

4.1.9 Salud laboral

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los servidores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad, donde es obligación empresarial el evitar los accidentes y enfermedades laborales, siendo estas evitables si se adopta una adecuada prevención (Morgan, 2022, p. 21).

Los procedimientos normativos sobre prevención describen los derechos de los trabajadores/as, y la obligación empresarial de organizar y realizar actividades preventivas, así como, las responsabilidades públicas de promoción, control y sanción, a su vez, establece la participación de los servidores en aspectos que afecten su salud y seguridad en el trabajo, y una figura para su representación autónoma, siendo estos los y las delegado/as de prevención (Organización

Internacional del Trabajo, 2013). Referidos delegados deben de conocer sus derechos y, además, necesitan contar con herramientas que faciliten su labor (INSST, 2022, p. 3).

De conformidad a una encuesta a nivel nacional ejecutada en el 2007 por la Asociación Americana de Psicología (APA), indica que, tres cuartas partes de sus partícipes consideraron el trabajo como un factor significativo de estrés, y, la mitad de éstos manifestaron que el estrés afectaba considerablemente su productividad laboral, por otra parte, alrededor de la mitad de los participantes de la encuesta aseveraron que no hacían uso de sus vacaciones asignadas, producto de lo cual estaban considerando la posibilidad de cambiar de empleo a causa del estrés, para los empleadores el estrés laboral tiene su relevancia, ya que bajo el estudio en mención a las empresas estadounidenses les cuesta una cifra estimada de \$300 mil millones anuales por concepto de ausentismo, disminución de la productividad, rendimiento de los empleados y pagos por servicios médicos, jurídicos y de seguros.

Producto del estrés, dentro de la encuesta desarrollada por APA se establece una relación directa con la afectación física, donde tres cuartas partes de sus participantes han experimentado síntomas físicos, como dolores de cabeza, fatiga y trastornos estomacales, combinados con sentimientos de irritabilidad, enojo, nerviosismo y falta de motivación, estrés que proviene de las presiones del mundo actual. Un elemento que ha jugado un papel principal ha sido la tecnología, la cual, a través de mensajes de correo electrónico, teléfonos celulares e internet, ha generado que los estadounidenses se encuentren confrontando enormes dificultades para desconectarse del estrés del centro de trabajo y concentrarse en sus prioridades personales. Ejemplo de ello, es que más de la mitad de los participantes en la encuesta de APA afirmaron que las exigencias laborales interferían con sus responsabilidades familiares u hogareñas (Hoyo, 2017, p. 28).

4.1.10 Medio ambiente físico de trabajo

En una encuesta relativa al personal de oficina llevada a cabo en Finlandia, el 52 por ciento de las respuestas mencionan el ruido como factor moderadamente nocivo, y el 47 por ciento de los entrevistados formulan la misma opinión respecto de las condiciones térmicas en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Muchos estudios confirman que la salud física pelagra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona por una combinación de factores que exponen a riesgos físicos y mentales. Esto incluye, por ejemplo, a las fábricas en las cuales los niveles del ruido son elevados y donde las tareas se repiten continuamente al

ritmo de la línea de montaje y los trabajadores tienen muy pocas oportunidades de comunicarse entre ellos.

a) Factores propios de la tarea

Esta sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (exceso de actividades) o cualitativa (dificultad o imposibilidad en el trabajo). Varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo. Se ha señalado una relación entre la sobrecarga cuantitativa de trabajo y el consumo de tabaco. Basándose en una muestra de 1500 asalariados, constatan que una sobrecarga de trabajo produce síntomas de estrés, como la pérdida del respeto hacia uno mismo, una motivación mediocre para el trabajo y una tendencia a refugiarse en la bebida.

b) Organización del tiempo de trabajo

La duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructuran la forma de vida de la población activa. Están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población. Indudablemente, esto también tiene afectaciones en la salud. Se ha comprobado que el trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajo. Durante la vida cotidiana, los efectos pueden manifestarse particularmente durante el sueño, en las costumbres de alimentación, la vida familiar y las actividades sociales. Los estudios indican que los trabajadores por turnos se quejan más frecuentemente que los trabajadores diurnos sobre problemas de cansancio y de desarreglos gastrointestinales (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 16).

c) Relaciones en el medio de trabajo

Se ha establecido una asociación entre el estrés profesional y las relaciones en el medio de trabajo; es decir, las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores y sus subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos. Es así como, cuando en un grupo la repartición de las funciones es ambigua, esta ambigüedad puede acelerar el deterioro de las relaciones entre sus miembros, creándose así riesgos de tensiones psicológicas que revisten la forma de insatisfacción en el trabajo. Por otra parte, observan que las tensiones profesionales se atenúan cuando el trabajador se siente apoyado socialmente por sus compañeros; este factor

también interviene en los efectos del estrés profesional, en las funciones fisiológicas o en el hábito tabáquico. Un dato interesante suscita en el caso de los controladores del tránsito aéreo el apoyo de amigos y colegas es más eficaz socialmente que el de los superiores jerárquicos (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 18).

Un impacto considerable en la labor de los trabajadores y su relación en la creciente ola de factores psicosociales lo denotan las multinacionales, siendo considerados, como centros de toma de decisión, de economía y comercialización. Su rol es de vital importancia, siendo una clara visión para el entendimiento de la economía y el comercio mundial OMC (2019), su inversión en unos países u otros es de extrema relevancia para la mayoría de las naciones y su desarrollo económico. El cambiante mundo de las organizaciones tanto públicas como privadas es otro factor de importancia en la aparición de los riesgos laborales psicosociales. La interdependencia entre las empresas y el dominio político lleva con frecuencia a la práctica de fusiones y cambios administrativos, a la redefinición de la estrategia institucional y, en no pocos casos, a la redimensión de las plantillas. La reestructuración del personal es en general un factor de riesgo importante para la salud del servidor afectado.

4.1.11 Otros riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son un tipo de riesgos que se originan en las condiciones organizacionales, que son dinámicas y cambiantes. Eso supone que los cambios en el mercado económico, financiero y laboral está generando que las empresas pueden dar lugar a nuevas formas de riesgos psicosociales. De la misma forma que, las nuevas tecnologías, los nuevos productos, materias primas y sistemas de producción generan nuevos riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, los cambios en las organizaciones pueden dar lugar a nuevos riesgos psicosociales. Función de la labor preventiva laboral es disponer de los sistemas de alerta adecuados para identificar tales riesgos y vigilar las nuevas posibles amenazas a la salud en el trabajo (Organización Mundial del Comercio, 2019, p. 64).

4.1.12 El contexto socio laboral de los riesgos psicosociales

Según Moreno Jiménez (2011) los riesgos psicosociales no son un tema y problema exclusivo de instituciones y empleados. De la misma forma que la salud laboral pertenece al ámbito más global de la salud pública, los riesgos psicosociales dependen del subsuelo económico, social y laboral de cada momento. Como ha quedado ya sugerido, en la actualidad hay un fenómeno o proceso que constituye la placa tectónica basal de los riesgos laborales psicosociales: la

globalización, de la cual depende el cambio continuo, dinámico y estructural de las organizaciones, como factor coadyuvante de la situación organizacional y laboral juega un papel de impacto “la gran recesión”.

4.1.13 Métodos e instrumentos de evaluación

La necesidad de que los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados sistemáticamente, da origen a la creación de ciertos instrumentos de medición en el trabajo, que pueden ser agrupados en tres categorías. En la primera categoría, se encuentran aquellos que se derivan del enfoque tradicional de la higiene industrial y que brindan información general sobre las condiciones del trabajo, en la segunda categoría, se destacan instrumentos que proporcionan información sobre algún efecto particular de la exposición a factores psicosociales. En la tercera categoría, los instrumentos asumen el formato de cuestionarios de auto informe, esta categoría considera indispensable la percepción del trabajador para la comprensión de los procesos generadores de estrés; algunos buscan captar la experiencia laboral del trabajador, considerando la relación entre aspectos individuales, sociales y laborales para la comprensión de la relación salud – enfermedad (Charria et al., 2011, p. 74).

Según el Ministerio del Trabajo (2019) en su documento Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, detalla como objetivo “Evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial (p. 87)”, detallando la aplicación de un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, el cual está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores. El cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo no es de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional.

El Ministerio del Trabajo (2019) en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas conformó mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, en este proceso se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta. En este contexto las preguntas del cuestionario se

formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo.

4.1.14 Otras investigaciones

Pozo (2018) en su estudio: “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito” (p. 23), se propuso el objetivo principal: Determinar la presencia de factores de riesgo psicosocial a través del cuestionario ISTAS 21 en los colaboradores del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda. Respecto a la metodología de estudio, analizará las variables de la investigación basada en determinar los factores de riesgo psicosocial y como estos influyen en el desempeño laboral y la rotación del personal. De sus conclusiones se resume:

Dentro del riesgo psicosocial trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra en un intervalo favorable lo cual manifiesta que el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social, que es importante manejarlo dentro de las organizaciones, ya que los colaboradores se sentirán parte de la empresa no solo como talento humano sino también como participes en la toma de decisiones.

Según Ceballos-Vásquez et al., (2015) en su estudio factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas se propuso como objeto de estudio. Se refiere que los/as enfermeros/as de estas unidades pudieran percibir riesgos psicosociales; los cuales mostrarán una carga mental de trabajo alta; y la dimensión psicosocial relacionada con exigencias cognitivas del puesto explicará en mayor medida la carga mental. Método: estudio cuantitativo, de diseño descriptivo, transversal y comparativo se sus conclusiones se resumen: se comprobó que existen factores psicosociales inadecuados en UPC, en concreto en exigencias psicológicas, doble presencia y apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo. Así mismo, se observó que existe sobrecarga mental en cuanto a las demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

Las dimensiones características de la tarea, ritmo de trabajo y consecuencias para la salud muestran puntuaciones de carga mental medias-altas. Finalmente, la comparación entre las dimensiones de los instrumentos utilizados muestra que: (a) el factor psicosocial exigencias psicológicas correlaciona positivamente con todas las dimensiones de carga mental, y (b) la

carga mental global está parcialmente explicada por los factores psicosociales exigencias psicológicas, compensaciones y doble presencia.” (p. 126)

4.2 Marco normativo

Para el presente estudio de investigación abarca específicamente los riesgos psicosociales en el trabajo, que se respalda en el siguiente marco normativo:

4.2.1 Normas comunitarias andinas

El Instrumento Andino de Seguridad Social (Decisión 583) y el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584) brindan protección adecuada en materia de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores andinos que se desplacen de un país miembro a otro.

4.2.2 Constitución de la República del Ecuador.

El Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, menciona el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

4.2.3 Decreto Ejecutivo 239 de 1986 [Ministerio de Trabajo]

Decisión 583 (2004) menciona en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el artículo 1.- los fines de esta decisión:

- Condiciones y medio ambiente de trabajo: aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los factores, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.
- La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

Mediante este decreto se establecen las condiciones generales ambientales: ventilación, temperatura y humedad, siendo estas:

1. Asegurar un ambiente cómodo y saludable para todos los servidores.
2. En los locales de trabajo cerrados el suministro de aire fresco y limpio por hora y trabajador será por lo menos de 30 metros cúbicos.
3. La circulación de aire en locales cerrados se procurará acondicionar de modo que los trabajadores no estén expuestos a corrientes molestas.
4. En los procesos industriales donde existan o se liberen contaminantes físicos, químicos o biológicos, la prevención de riesgos para la salud se realizará evitando su generación, su emisión y su transmisión, se utilizarán los medios de protección personal, o la exposición limitada a los efectos del contaminante.
5. Se fijan como límites normales de temperatura grados C (sic) de bulbo seco y húmedo aquellas que en el gráfico de confort térmico indiquen una sensación confortable.
6. En los centros de trabajo expuestos a altas y bajas temperaturas se procurará evitar las variaciones bruscas.
7. Las instalaciones generadoras de calor o frío se situarán siempre que el proceso lo permita con la debida separación de los locales de trabajo.

Artículo 4.- En el marco de los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. Para el cumplimiento de tal obligación, cada país miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos:

- a. Propiciar y apoyar una coordinación interinstitucional que permita una planificación adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en cada sector económico; identificar y actualizar los principales problemas de índole general o sectorial y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y tecnológicos.
- b. Definir las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas, evitando de este modo el conflicto de competencias;

- c. Actualizar, sistematizar y armonizar sus normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo propiciando programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, orientado a la creación y/o fortalecimiento de los Planes Nacionales de Normalización Técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Elaborar un mapa de riesgos.
- e. Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, mediante la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica, organizando, entre otros, grupos específicos de inspección, vigilancia y control dotados de herramientas técnicas y jurídicas para su ejercicio eficaz.
- f. Establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, así como un registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se utilizará con fines estadísticos y para la investigación de sus causas.

Así mismo en el artículo 7.- Con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los países miembros de la comunidad andina adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen lo siguiente:

- Establecimiento de normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional u otros procedimientos similares.

4.2.4 Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo

Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo de 2016 (IESS) menciona en el Art. 9.- los Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes:

- Químico.
- Físico.
- Biológico.
- Ergonómico.
- Psicosocial.

Se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que constan en el primer anexo de la presente resolución, así como las establecidas en la normativa nacional; o las señaladas en instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales, de los cuales Ecuador sea parte. Para complementar se menciona el art. 10.- Relación Causa-Efecto: los factores de riesgo nombrados en el artículo anterior se considerarán en todos los trabajos en los que exista exposición al riesgo específico, debiendo comprobarse la presencia y acción del factor respectivo.

4.2.5 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

Acuerdo Ministerial 82, (2017): normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral del 2017, por otra parte, el Ministerio de Trabajo menciona en su artículo 9.- del programa de prevención de riesgos psicosociales, haciendo referencia a todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, en el cual se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la autoridad laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

4.3 Marco referencial

4.3.1 Estructura del GAD Municipal del Cantón de Loja

El Municipio es la sociedad política autónoma subordinada al orden jurídico constitucional del Estado, cuya finalidad es el bien común local y, dentro de éste y en forma primordial, la atención de las necesidades de la ciudad, del área metropolitana y de las parroquias rurales de la respectiva jurisdicción. El territorio de cada cantón comprende parroquias urbanas cuyo conjunto constituye una ciudad, y parroquias rurales.

Cada Municipio constituye una persona jurídica de derecho público, con patrimonio propio y con capacidad para realizar los actos jurídicos que fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines, en la forma y condiciones que determinan la Constitución y la ley (Municipio de Loja, 2022). La estructura orgánica y funcional contemplará los niveles de actividad constantes en la siguiente tabla 1.

Tabla 1.
Estructura orgánica y funcional del Municipio de Loja

Nivel	Descripción
Directivo	Le compete tomar las decisiones, impartir las instrucciones para que ellas se cumplan, coordinar en forma general las actividades y supervigilar el eficiente cumplimiento de estas.
Asesor	Le corresponde prestar asistencia técnica a los niveles directivo y operativo en cuestiones de planeación, programación y proyección de las actividades municipales, en materias legales y en asuntos de organización administrativa.
Operativo	Le compete la ejecución de las distintas funciones en cada uno de los ramos propios de la actividad municipal

Nota. Esta tabla muestra a detalle la estructura orgánica del Municipio de Loja

4.3.2 Misión y Visión del Municipio de Loja

Misión: Promover el desarrollo sustentable del cantón y sus parroquias y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes, mediante la potenciación y consolidación de los procesos de participación ciudadana, inversión social, desarrollo económico, fortalecimiento institucional y rendición de cuentas.

Visión: El cantón Loja, poseedor de una alta biodiversidad, recursos hídricos y riqueza cultural, hacia el año 2022, se constituirá en el referente regional, nacional y binacional del Desarrollo Cultural y Turístico, inscrito en un sistema ordenado de territorios complementarios, con equidad social y conservación de recursos naturales.

El Desarrollo Humano será la prioridad en la gestión de los gobernantes. Sus habitantes contarán con servicios básicos, educación y salud de calidad; vialidad continua y organizada; gozarán de oportunidades para desarrollar actividades económicas diversificadas, en ramas como el turismo, tecnología especializada, agricultura y ganadería limpia, y pequeña industria, que les permitirá satisfacer sus necesidades básicas y de autorrealización en todas sus formas.

Basados en la solidaridad, se reconocerá, valorará y fomentará la interculturalidad, la equidad de género y generacional, con habitantes organizados, comprometidos y participativos en el fomento de un régimen de desarrollo que garantice el buen vivir.

4.3.3 Situación actual del Municipio de Loja

El GAD Municipal del cantón Loja es una institución pública, con muchos años al servicio de la comunidad Lojana; esta institución se dedica a las actividades relacionadas a la gestión de las necesidades de la población, al ser una provincia catalogada como eje de cultura a nivel nacional. La institución cuenta con un amplio personal mismo que se dividen en empleados regidos por el Código de Trabajo y Servidores Públicos amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). La diferencia entre los dos grupos es que los servidores públicos cumplen con sus actividades orientadas al tema administrativo y oficina, mientras que los empleados cumplen con actividades de campo y operativas.

4.3.4 Seguridad e Higiene del Trabajo del Municipio de Loja

Misión (Municipio de Loja, 2022): Velar por la seguridad y salud en el trabajo de los servidores y trabajadores.

Atribuciones y responsabilidades (Municipio de Loja, 2022):

- Proponer políticas y lineamientos de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Elaborar el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional, lo aplica y realiza el seguimiento de este.
- Ejecutar el programa de promoción de la salud ocupacional para los servidores públicos internos.
- Realizar el seguimiento de casos de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Realizar el seguimiento de casos de Seguridad y Salud Ocupacional.

4.3.5 Estructura del Gobierno Autónomo Provincial de Loja

La estructura se alinea al cumplimiento de la visión del desarrollo y la misión institucional, según las competencias exclusivas descritas en la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Control Social, Plan de Desarrollo Provincial, Plan de Ordenamiento Territorial Provincial, y demás normas contempladas en el ordenamiento jurídico vigente; se sustenta en la filosofía de la cadena de valor, cuyo propósito es asegurar su ordenamiento orgánico y se norma por la presente resolución. La estructura organizacional de gestión por procesos del

Gobierno Provincial de Loja se alinea con su misión, visión, valores y principios institucionales, y se sustenta en la filosofía y enfoque de procesos y productos.

4.3.6 Misión y Visión del GAD Provincial de Loja

Misión: Gobierno Provincial de Loja (2022): “actuar con eficiencia, honestidad y pasión para servir los intereses y valores de Loja, comprometidos día a día con nuestra gente y sus sueños”.

Visión: Gobierno Provincial de Loja (2022): “ser la Institución líder del desarrollo vial y productivo que genere oportunidades y progreso al pueblo de Loja”.

4.3.7 Situación actual del Gobierno Provincial de Loja

El GAD Provincial de Loja es una institución pública, con muchos años al servicio de la comunidad Lojana; esta institución se dedica a las actividades relacionadas a la gestión de las necesidades de la población, al ser una provincia catalogada como eje de cultura a nivel nacional. La institución cuenta con un amplio personal mismo que se dividen en empleados regidos por el Código de Trabajo y Servidores Públicos amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). La diferencia entre los dos grupos es que los servidores públicos cumplen con sus actividades orientadas al tema administrativo y oficina, mientras que los empleados cumplen con actividades de campo y operativas.

4.3.8 Área de estudio

Con el propósito de evaluar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Loja y Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Loja, obteniendo así respuestas a la investigación objeto de estudio, se ha considerado oportuno la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales desarrollado por el Ministerio de Trabajo, a fin de recabar información relevante sobre el ambiente laboral en el que se desempeñan, y establecer un análisis comparativo entre los riesgos a los que se encuentran expuestos, proporcionando información valedera para la toma de decisiones en las áreas de talento humano institucionales a fin de mejorar el ambiente laboral y con ello el desempeño del personal y la consecuente productividad institucional. La investigación se desarrolló en el cantón Loja, aplicando el cuestionario a servidores que laboran en las instituciones descritas previamente. Para ello se contó con el consentimiento de las entidades participantes del presente estudio investigativo, a través de la autorización de las respectivas áreas de talento humano.

La población considerada para el desarrollo de la presente investigación es la totalidad de servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Loja y Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Loja, equivalente a 1518 y 535 empleados respectivamente, de los cuales se extrajo la muestra respectiva para obtener resultados representativos. Los servidores públicos abarcan áreas de trabajo administrativo y operativo de las diferentes áreas institucionales.

4.3.8.1 Localización del área de estudio

La micro localización del área de estudio específicamente se detalla en la figura Nro. 1, Considerando al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Loja denominado área de estudio 1 en las calles Simón Bolívar y José Antonio Eguiguren, esquina, y el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Loja denominado área de estudio 2 en las calles Bernardo Valdivieso y José Antonio Eguiguren.

Figura 1.
Micro – Localización, GAD Provincial y Municipal de Loja



Nota. La figura representa la micro localización del área de estudio.

5 Metodología

Se procede a detallar el proceso realizado durante el desarrollo de la presente investigación, indicando los diferentes métodos, instrumentos y técnicas utilizados para recolectar, sistematizar, procesar, interpretar, validar y exponer información, datos, resultados y conclusiones.

5.1 Procedimiento

Se procede a detallar los pasos realizados para el desarrollo del trabajo investigativo, indicando los métodos, técnica e instrumentos utilizados para la recolección de información y datos recabados a lo largo de la investigación.

Se parte describiendo el enfoque metodológico, indicando que en la presente investigación se empleó un enfoque mixto, pues la recolección de datos se efectuó a través de la aplicación de un cuestionario que permitió evaluar los factores de riesgo psicosocial en espacios laborales a una muestra de servidores públicos de las instituciones detalladas en párrafos precedentes, obteniendo resultados cuantitativos por cada una de las dimensiones o variables abordadas en el cuestionario aplicado. Adicionalmente se contrastó y complementó el análisis de los resultados obtenidos, con las observaciones y comentarios expuestos por el personal encuestados en el cuestionario aplicado, sin que ello implique haber realizado una evaluación cualitativa.

Para llevar a cabo la investigación, se aplica la metodología de tipo cuantitativo, descriptivo, y con corte transversal; la misma que se desarrolla en dos partes. En la primera parte de la investigación se realiza un análisis de información secundaria a través de la técnica *Desk Research* (método basado en la búsqueda de información de fuentes secundarias). En tanto, en la segunda parte, se realiza una metodología analítica y estadística propiamente dicha, donde se definió que la población objeto de estudio son los dos Gobiernos Autónomos Descentralizados. Se utilizó la técnica de muestreo aleatorio probabilístico simple. El instrumento utilizado en esta investigación fue la encuesta, la cual fue aplicada a 84 servidores correspondientes al Gobierno Provincial y 240 servidores del Gobierno Municipal, mediante un cuestionario con escala de Likert. Finalmente, con la información obtenida de las encuestas se procedió a tabular y analizar la información a través de métodos deductivos, inductivos, analíticos y estadísticos.

5.1.1 Método deductivo

Este método toma en consideración, casos o razonamientos generales hasta enfocarse en hechos concretos o particulares, permitiendo fundamentar la investigación en base a teorías que fueron consideradas en los marcos teórico y referencial, en donde se plasmó ideas importantes; este proceso de deducción nace a partir de la lectura de los distintos libros, revistas, folletos y mediante un proceso de razonamiento de cada uno de ellos, obteniendo la síntesis que más se relaciona con la presente investigación.

5.1.2 Método inductivo

Este método a diferencia del método deductivo parte de lo particular a lo general, el cual sirvió para la aplicación del cuestionario de medición de riesgos a la población según el muestreo aplicado; luego de realizado este proceso se obtuvo información que permitió ampliar el análisis acerca de la investigación planteada, permitiendo profundizar conclusiones específicas y claras respecto de las observaciones específicas obtenidas.

5.1.3 Método analítico

Método utilizado para la interpretación de los resultados obtenidos en los cuestionarios de riesgos psicosociales aplicados, analizando la información y pudiendo determinar los riesgos psicosociales a los que los servidores de los GAD's Provincial y Cantonal de Loja se ven expuestos.

5.1.4 Método matemático – estadístico

Método que permitió manejar los datos cuantitativos obtenidos de acuerdo con la puntuación de los diferentes riesgos psicosociales conforme las dimensiones medidas.

5.1.5 Técnicas

Encuesta

La técnica utilizada fue la aplicación de una encuesta aplicada de medición de riesgos psicosociales en espacios laborales (encuesta), el cual es un instrumento elaborado por el Ministerio de Trabajo - MDT. Dicho cuestionario aborda diferentes variables para la medición y análisis de los riesgos psicosociales, siendo estos los siguientes:

Tabla 2.

Variables para medir como factores de riesgo en el cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

Factores laborales y sociodemográficos	Dimensiones por medir	Otros puntos importantes
Área de trabajo.	Carga y ritmo de trabajo.	Acoso discriminatorio.
Nivel de administración.	Desarrollo de competencias.	Acoso laboral.
Modalidad de vinculación.		
Nivel más alto de instrucción.	Liderazgo.	Acoso sexual.
Antigüedad.	Margen de acción y control.	Adicción al trabajo.
Edad del servidor.	Organización del trabajo.	Condiciones del Trabajo.
Auto identificación étnica.	Recuperación. Soporte y apoyo.	Doble presencia (laboral – familiar).
Genero del servidor.		Estabilidad laboral y emocional.
		Salud auto percibida.

Nota. La tabla muestra las variables abordadas en la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Las diferentes dimensiones consideradas para la medición de riesgos psicosociales en espacios laborales tienen 4 opciones de respuesta de acuerdo con el cuestionario planteado basado en el modelo propuesto por el Ministerio de Trabajo (MDT), obteniendo una puntuación mediante la escala de Likert, conforme el siguiente detalle:

Tabla 3.

Opciones de respuesta y puntuación por dimensión evaluada

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota. Las opciones de respuesta del cuestionario se basaron en el modelo propuesto por el MDT, que sirve como guía para la aplicación de la evaluación del riesgo psicosocial.

El cuestionario está compuesto de dos partes, la primera dimensión cuenta con un número de 35 preguntas de un total de 58 interrogantes y está dividido por 7 factores: *carga y ritmo de trabajo*, *desarrollo de competencias*, *liderazgo*, *margen de acción y control*, *organización del trabajo*, *recuperación y soporte y apoyo*. Dicha información se refleja en el Anexo 2.

Las preguntas fueron realizadas con una escala de Likert de 4 opciones: *en desacuerdo, poco de acuerdo, parcialmente de acuerdo y completamente de acuerdo.*

Como segunda sección del cuestionario se encuentra la dimensión denominada “*Otros puntos importantes*”, con un número de 23 preguntas de un total de 58 interrogantes, en esta parte se evalúan 8 aspectos: *acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida.* Presentados en el Anexo 3. Las preguntas fueron realizadas con una escala de Likert de 4 opciones: *en desacuerdo, poco de acuerdo, parcialmente de acuerdo y completamente de acuerdo.*

Asimismo, se describe un apartado para que la persona encuestada presente sus observaciones y comentarios, información que sirvió para complementar el análisis sobre la medición y evaluación de riesgos en servidores de las instituciones intervenidas.

Como último punto se encuentra la sección de resultados, tanto globales como medidos por cada una de las dimensiones abordadas, la sumatoria de las puntuaciones obtenidas por el encuestado permitió ubicar su nivel de riesgo en el escenario correspondiente y con ello poder analizar e interpretar los resultados obtenidos. En la tabla 4 se presenta información referente a resultados y análisis e interpretación de estos.

Tabla 4.
Dimensiones, puntajes y nivel del riesgo

Tipo de riesgo por resultado obtenido	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Resultado Global	175 a 232	117 a 174	58 a 116
Resultado por dimensión			
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48

Análisis e interpretación de resultados

Nivel de Riesgo	Descripción
Riesgo Bajo	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.
Riesgo Medio	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Riesgo Alto	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Nota. Dimensiones tomadas en consideración por el cuestionario establecido en la norma del Ministerio de Trabajo. Asimismo, se refleja el análisis e interpretación de los resultados obtenidos por el tipo de riesgo.

La investigación fue de tipo analítico explicativo, pues se obtuvieron conclusiones fundamentadas en la relación entre las variables medidas, así mismo su naturaleza fue descriptiva, pues se observó y describió la relación de las variables evaluadas en cada una de las dimensiones planteadas en el Cuestionario.

Se determina como población a todos los servidores públicos (2053) que laboran bajo el régimen de la LOSEP. Correspondientes al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Loja y los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Loja, en el período 2022.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo aleatorio probabilístico simple, obteniendo una muestra de 324 servidores. En relación con el porcentaje que representa el número total de empleados de los GAD's Provincial y Cantonal, se distribuyó un 74% de la muestra en el GAD Municipal del Cantón Loja, con un total de 240 cuestionarios de evaluación psicosocial y un 26% de la muestra que correspondió a 84 cuestionarios de evaluación psicosocial a servidores del GAD Provincial de Loja, presentado en la tabla 5 y 6:

Tabla 5.

Número de empleados de los GAD's Provincial y Cantonal de Loja

Institución	Nro. de empleados	Porcentaje
GAD Municipal del cantón Loja	1518	74%
GAD Provincial de Loja	535	26%
Total	2.053	100%

Nota. Población del personal correspondiente al GAD's Provincial y Cantonal de Loja

Tabla 6.

Elementos de la fórmula de la muestra

Simbología	Descripción	Connotación
N	Población	ARREGLAR 2053
n	Muestra	?
P	Población a favor	0.05
Q	Población en contra	0.05
Z	Nivel de confianza	(1.96) 95%
E	Error de muestra	0,05

Nota. Elementos para utilizar en la fórmula de la muestra.

Fórmula de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(2.053)(0,5)(0,5)}{(0,05)^2(2.053 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{1.971}{5,13 + 0,9604}$$

$$n = \frac{1.971}{6,0904}$$

$$n = 323,73$$

$$n = 324 \text{ Encuestas}$$

Es importante mencionar que, una vez recolectados los datos, se recabaron 324 encuestas; mediante un cuestionario físico y su solicitud de llenado fue compartido por las secretarías de ambos GAD`s.

Luego de la aplicación del cuestionario de medición de riesgos psicosociales, se utilizó la herramienta de *Microsoft Excel*, para la tabulación y análisis de los datos.

Dichos instrumentos permitieron realizar un análisis general de la medición de riesgos obtenidos, adicionalmente se procesó y analizo datos, comparando variables ocupacionales y sociodemográficas con los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los servidores de cada institución; y, por último, se realizó un análisis comparativo entre resultados obtenidos por cada grupo de servidores de las dos instituciones intervenidas.

6 Resultados

En este apartado, se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios de riegos psicosociales propuestos por el Ministerio del Trabajo, aplicados a los servidores de los Gobierno Autónomo Descentralizado provincial (muestra 84 datos) y municipal de Loja (muestra 240 datos). De la cual se obtiene la siguiente información como objeto de análisis:

Se inicia con el análisis de los resultados referentes a la información de la variables sociodemográficas y laborales tanto en el GAD provincial como en el GAD municipal de Loja.

Tabla 7.
Variables sociodemográficas y Laborales del GAD provincial y municipal de Loja

Variabes	GAD Provincial de Loja	GAD Municipal de Loja
Área de Trabajo	100% de encuestados realizan actividades administrativas	100% de encuestados realizan actividades administrativas
Nivel de Instrucción	6% - educación básica	10% - educación básica
	6% - bachillerato	20% - bachillerato
	7% - técnico o tecnólogo	6% - técnico o tecnólogo
	61% - tercer nivel	41% - tercer nivel
	14% - cuarto nivel	18% - cuarto nivel
	6% - otro (ninguno y primaria)	5% - otro (ninguno y primaria)
Antigüedad	23% - 0 y 2 años de experiencia	26% - 0 y 2 años de experiencia
	25% - 3 y 10 años de experiencia	25% - 3 y 10 años de experiencia
	37% - 11 y 20 años de experiencia	29% - 11 y 20 años de experiencia
	15% - 21 años en adelante	20% - 21 años en adelante.
Edad	1% - 16 y 24 años	1% - 16 y 24 años
	29% - 25 y 34 años	26% - 25 y 34 años
	20% - 35 y 43 años	26% - 35 y 43 años
	27% - 44 y 52 años	29% - 44 y 52 años
	23% - 53 años o mas	18% - 53 años o mas
Género	42% - femenino	45% - femenino
	58% masculino	55% masculino

Nota. Variables sociodemográficas y laborales del GAD provincial y el GAD municipal de Loja

De los resultados obtenidos se observa que en términos de Nivel de Instrucción tanto en el GAD provincial como cantonal el mayor porcentaje de encuestados describen contar con Tercer Nivel siendo este el 61% y 41% del total respectivamente.

Así mismo, entre la población muestra en lo que respecta a la variable de antigüedad tanto para el GAD provincial como cantonal el mayor porcentaje de encuestados tenía entre 11 y 20 de antigüedad, con un 37% y 29% respectivamente, mientras que en la variable de edad el 27% de la población encuestada del GAD provincial se encuentra en un rango de entre 44 y 55 años, por su parte, en el GAD municipal el 29% de la población encuestada tenía entre 44 y 52 años, siendo estos porcentajes los más elevados.

Finalmente, se preguntó a los encuestados su género, en el Gobierno provincial lidera el género masculino con 58% frente a un 42% para el género femenino, en el caso del Gobierno cantonal el masculino prevalece con un 55%, mientras que el género femenino está en un 45%.

6.1 Cumplimiento de objetivo 1, sobre el diagnóstico de riesgos psicosociales de servidores del GAD Provincial y GAD Municipal de Loja.

Del modelo anteriormente descrito se tienen los siguientes resultados:

6.1.1 Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo (CRT)

La primera dimensión abordada para la medición de riesgos psicosociales es la ‘carga y ritmo de trabajo’ la cual hace referencia a los diferentes requerimientos, tanto internos como externos, que tiene un servidor en el desempeño de sus funciones, el tiempo con el que cuenta y las responsabilidades asignadas, pudiendo generarse en el proceso, estrés laboral.

De acuerdo con la batería de medición de riesgos psicosociales del MDT, la sumatoria de los puntajes obtenidos de la aplicación del cuestionario a cada encuestado, proporciona información para determinar el nivel de riesgo.

GAD Provincial de Loja

La tabla 8 muestra información obtenida de servidores del GAD provincial de Loja (84 encuestados), en dicha tabla se presenta el promedio de respuestas asignadas por los encuestados, cuyos valores van de 1 a 4, para cada interrogante (ítem) determinados en la primera dimensión; la sumatoria de estas medias permite ubicar a la ‘carga y ritmo de trabajo’ en **riesgo medio** para los servidores del GAD provincial de Loja de acuerdo a lo definido en la

batería del MDT teniendo por tanto esta dimensión, un potencial impacto que podría afectar en el mediano plazo al desempeño institucional.

Tabla 8.
Media de opciones de respuesta CRT - GAD provincial de Loja.

Preguntas	Media	Enunciación
Ítem 1	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 2	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 3	2	Poco de acuerdo
Ítem 4	3	Parcialmente de acuerdo
Total	11	Riesgo Medio

Nota. La tabla presenta el promedio de respuestas de la carga y el ritmo de trabajo.

La tabla 9 permite identificar que, con relación al primer ítem, el promedio de encuestados ha indicado que se encuentra parcialmente de acuerdo (valoración 3) con las solicitudes y requerimientos realizados tanto por usuarios internos como externos de la institución; de igual forma, se encuentran parcialmente de acuerdo con la facultad que tienen para decidir el ritmo al cual desarrollan sus actividades (ítem 2). Con relación al ítem 3, el promedio de encuestados indica que se encuentran poco de acuerdo con que las actividades y/o responsabilidades asignadas no les producen estrés laboral; mientras que, se encuentran parcialmente de acuerdo con el tiempo asignado para la realización de actividades dentro de la jornada laboral (ítem 4). En la generalidad de esta dimensión resalta el hecho de que, en promedio, los encuestados se encuentran parcialmente de acuerdo con las actividades y responsabilidades asignadas para el desempeño de sus funciones lo cual conllevaría a que existan casos de estrés en el trabajo, permitiendo colegir que las condiciones laborales no serían completamente adecuadas para el normal y efectivo desempeño y productividad del personal, esta particularidad incide en que el riesgo en la dimensión analizada se encuentra en un nivel medio.

GAD Municipal de Loja

Conforme información proporcionada por los servidores del GAD municipal de Loja (240 encuestas), la dimensión ‘carga y ritmo de trabajo’ tiene un nivel de **riesgo medio**, el promedio de las respuestas dadas para la medición de la dimensión es equivalente a 3 en cada uno de los ítems planteados (tabla 9); la sumatoria de estas medias dan un total de 12, permitiendo valorar a la dimensión con un nivel de riesgo medio.

Tabla 9.
*Media de la valoración de carga y ritmo de trabajo -
 GAD municipal de Loja*

Preguntas	Media	Opción de respuesta
Ítem 1	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 2	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 3	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 4	3	Parcialmente de acuerdo
Total	12	Riesgo medio

Nota. La tabla presenta la dimensión de la carga y el ritmo de trabajo.

En promedio, los encuestados se encuentran parcialmente de acuerdo con las actividades que les son asignadas, el tiempo para su realización, y el ritmo de trabajo.

6.1.2 Dimensión 2. Desarrollo de competencias (DC)

La segunda dimensión que se considera para la medición general de riesgos psicosociales es el ‘desarrollo de competencias’, haciendo referencia a aquellas oportunidades que tienen los funcionarios de adquirir y desarrollar destrezas en base a conocimientos, actitudes y experiencia.

GAD Provincial de Loja

La tabla 10 muestra la media obtenida del total de respuestas dadas por los servidores del GAD provincial de Loja a las interrogantes planteadas para la medición del riesgo de la segunda dimensión, los valores asignados a cada interrogante van de 1 a 4; la sumatoria de estas medias permite ubicar al ‘desarrollo de competencias’ en **riesgo bajo** para los servidores del GAD provincial de Loja.

Tabla 10.
*Media de la valoración de desarrollo de competencias - GAD
 provincial de Loja*

Preguntas	Media	Opción de respuesta
Ítem 5	4	Completamente de acuerdo
Ítem 6	4	Completamente de acuerdo
Ítem 7a	1	En desacuerdo
Ítem 7b	2	Poco de acuerdo
Ítem 8	3	Parcialmente de acuerdo
Total	14	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la valoración de desarrollo de competencias.

En relación con la primera interrogante planteada en la segunda dimensión abordada (ítem 5), los servidores del GAD provincial de Loja indican encontrarse completamente de acuerdo, es decir, refieren que en la institución donde laboran se reconoce el buen desempeño laboral, de igual forma indican que adquieren capacidades y destrezas producto del aporte de sus compañeros de trabajo, pues en promedio se tiene una valoración de 4 en la segunda pregunta (ítem 6). En lo relacionado a la tercera interrogante planteada (ítem 7a) los encuestados en promedio indican estar en desacuerdo, lo cual refiere que en la institución donde laboran no se cuenta con un plan de carrera; por otra parte, en promedio se denota que se encuentran poco de acuerdo con que en su institución se cuente con capacitación y entrenamiento constante (ítem 7b). Por último, el promedio de servidores del GAD provincial de Loja refiere que se encuentra parcialmente de acuerdo con que las evaluaciones realizadas al personal de la institución se realicen de forma objetiva y periódica (ítem 8). En el análisis general de la dimensión ‘desarrollo de competencias’ los servidores del GAD provincial de Loja se encuentran satisfechos con el hecho de que se reconozca y evalúe su esfuerzo laboral, encontrándose por tanto esta dimensión con un riesgo bajo; sin embargo, se aprecia la falta de un plan de carrera y capacitación permanente para mejorar el desempeño laboral.

GAD Municipal de Loja

La medición de riesgos de la dimensión ‘desarrollo de competencias’ en los servidores públicos del Municipio de Loja (tabla 11), es un reflejo de los valores obtenidos en la medición del riesgo de esta dimensión en el GAD provincial de Loja, por tanto, las medias obtenidas permiten colegir que en el Municipio de Loja se tiene un riesgo bajo. Se resalta de igual forma el hecho de la ausencia de un plan de carrera para los servidores de la institución, sin embargo; se da crédito y reconocimiento al trabajo realizado por los servidores públicos.

Tabla 11.
Media de la valoración de desarrollo de competencias - GAD municipal de Loja

Preguntas	Media	Opción de respuesta
Ítem 5	4	Completamente de acuerdo
Ítem 6	4	Completamente de acuerdo
Ítem 7a	1	En desacuerdo
Ítem 7b	2	Poco de acuerdo
Ítem 8	3	Parcialmente de acuerdo

Total	14	Riesgo Bajo
--------------	-----------	--------------------

Nota. La tabla presenta la valoración de desarrollo de competencias.

6.1.3 Dimensión 3. Liderazgo (L)

En la tercera dimensión tenemos la valoración del ‘liderazgo’, entendiéndose como tal a las características para dirigir grupos de trabajo en búsqueda de la consecución de objetivos, retroalimentándose del equipo y valorando aportes y logros obtenidos.

GAD Provincial de Loja

La media obtenida de las respuestas dadas por servidores del GAD provincial de Loja permite ubicar a la dimensión ‘liderazgo’ en un riesgo bajo (tabla 12). En las 6 interrogantes planteadas; en promedio, se ha indicado que los encuestados se encuentran parcialmente de acuerdo, por lo tanto, se concluye que el jefe inmediato del personal encuestado ejerce un rol positivo en su grupo de trabajo, motivando al personal, valorando el desempeño laboral e impulsando al grupo para la consecución conjunta de metas y objetivos.

Tabla 12.

Media de la valoración de liderazgo - GAD provincial de Loja.

Preguntas	Media	Opción de respuesta
Ítem 9	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 10	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 11	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 12	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 13	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 14	3	Parcialmente de acuerdo
Total	18	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la valoración de desarrollo de liderazgo.

GAD Municipal de Loja

La tabla 13 muestra el promedio obtenido de las respuestas dadas por servidores del municipio de Loja a las 6 interrogantes planteadas para la medición del riesgo en la dimensión ‘liderazgo’, obteniendo una valoración de 18, por lo que se ubica en un riesgo bajo la dimensión abordada. El personal encuestado indica, en promedio, que se encuentran parcialmente de acuerdo con que se reconozca su trabajo y consecución de objetivos, de igual forma se encuentra

parcialmente de acuerdo con que sus jefes inmediatos cumplen con su rol de líder, impulsando al equipo e involucrándose en el trabajo.

Tabla 13.
Media de la valoración de liderazgo - GAD municipal de Loja.

Preguntas	Media	Opción de respuesta
Ítem 9	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 10	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 11	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 12	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 13	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 14	3	Parcialmente de acuerdo
Total	18	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la valoración de desarrollo de liderazgo.

6.1.4 Dimensión 4. Margen de acción y control (MAC)

La cuarta dimensión abordada en la medición de riesgos es el ‘margen de acción y control’, la cual hace referencia a la participación en la toma de decisiones por parte de los servidores de la institución.

GAD Provincial de Loja

La tabla 14 presenta los resultados obtenidos respecto de la media de las respuestas dadas por los servidores públicos del GAD provincial de Loja, la dimensión abordada presenta un riesgo bajo pues, el personal encuestado indica estar parcialmente de acuerdo con que en la institución se toma en cuenta sus aportes e ideas para la realización de labores inherentes a sus puestos de trabajo; por otro lado, se manifiesta estar completamente de acuerdo con que en la institución se permite la colaboración entre compañeros de trabajo en la realización de las diferentes actividades asignadas.

Tabla 14.
Media de la valoración de margen de acción y control - GAD provincial de Loja

Preguntas	Media	Opción de respuesta
Ítem 15	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 16	4	Completamente de acuerdo
Ítem 17	3	Parcialmente de acuerdo

Ítem 18	3	Parcialmente de acuerdo
Total	13	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la medición de acción y control.

GAD Municipal de Loja

En lo referente al análisis del riesgo de la dimensión de ‘margen y acción de control’ en el municipio de Loja, la tabla 15 indica un riesgo bajo producto de las medias obtenidas de las respuestas del personal encuestados. Para la medición de esta dimensión, los servidores indican estar parcialmente de acuerdo (valoración de 3) con que se los tome en cuenta en la toma de decisiones y la permisividad para la realización de trabajo entre las diferentes áreas o departamentos de la entidad, por otra parte, indican estar completamente de acuerdo con que se permita tener colaboración de compañeros en el desarrollo de labores.

Tabla 15.

Media de la valoración de margen de acción y control - GAD municipal de Loja

Preguntas	Media	Opción de respuesta
Ítem 15	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 16	4	Completamente de acuerdo
Ítem 17	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 18	3	Parcialmente de acuerdo
Total	13	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la medición de margen y acción de control.

6.1.5 Dimensión 5. Organización del trabajo (OT)

Como quinta dimensión considerada en la medición de riesgos, se encuentra la ‘organización del trabajo’, misma que hace referencia a la correcta distribución de labores en pro del cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

GAD Provincial de Loja

El riesgo obtenido en la dimensión ‘organización del trabajo’ en el GAD provincial de Loja es bajo como se muestra en la tabla 16, la media obtenida de las respuestas dadas por los servidores encuestados permiten evidenciar que los mismos se encuentran parcialmente de acuerdo con las interrogantes planteadas, las cuales hacen referencia a la planificación y organización de las tareas y actividades a realizarse en la institución conforme cada puesto de trabajo, explicándose con regularidad sobre la gestión necesaria para la consecución de metas y objetivos

institucionales. El ítem con el cual los encuestados están totalmente de acuerdo es el ítem 24 el cual indica que los encuestados siempre tienen tareas que realizar en cada uno de sus puestos de trabajo.

Tabla 16.
Media de la valoración de organización del trabajo - GAD provincial de Loja

Preguntas	Media	Opción de respuesta
Ítem 19	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 20	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 21	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 22	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 23	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 24	4	Completamente de acuerdo
Total	19	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la medición de dimensión de organización del trabajo.

GAD Municipal de Loja

Los resultados obtenidos como media de las respuestas dadas por el personal del municipio de Loja es un espejo de las respuestas obtenidas en el GAD provincial, por tanto, el riesgo en esta dimensión es bajo para el GAD municipal, como se evidencia en la tabla 17.

Tabla 17.
Media de la valoración de organización del trabajo - GAD municipal de Loja

Preguntas	Media	Opción de respuesta
Ítem 19	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 20	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 21	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 22	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 23	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 24	4	Completamente de acuerdo
Total	19	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la medición de valoración de organización del trabajo.

6.1.6 Dimensión 6. Recuperación (R)

La sexta dimensión valorada es la ‘recuperación’, la cual hace referencia al tiempo que poseen los servidores para descansar y recuperar energías posteriores a la realización de actividades que hayan demandado esfuerzo físico o mental, en esta dimensión se mide también el tiempo con el que cuenta el servidor para realizar actividades extralaborales.

GAD Provincial de Loja

Conforme se evidencia en la tabla 18, el riesgo en la dimensión ‘recuperación’ en el GAD provincial de Loja es bajo, las medias obtenidas de las respuestas dadas en cada ítem o interrogante dadas por el personal encuestado muestra que los servidores se encuentran parcialmente de acuerdo con el tiempo que tienen para recuperar energías, adicionalmente estar completamente de acuerdo con que la institución les permite realizar pausas cortas para retomar actividades. Por otro lado, se indica que se encuentran parcialmente de acuerdo con el horario de trabajo que mantienen y con el hecho de que todos los días se sienten descansados y con energía para acudir a sus puestos de trabajo.

Tabla 18.
Media de la valoración de recuperación - GAD provincial de Loja

Preguntas	Media	Opción de respuesta
ítem 25	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 26	4	Completamente de acuerdo
Ítem 27	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 28	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 29	3	Parcialmente de acuerdo
Total	16	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta el riesgo en la dimensión de recuperación.

GAD Municipal de Loja

El GAD municipal de Loja muestra un riesgo medio en la dimensión ‘recuperación’, esto atribuido a que las medias obtenidas de las respuestas reportadas por los encuestados muestran que el personal se encuentra parcialmente de acuerdo con las pausas de pueden realizar para retomar energías en las jornadas de trabajo, de igual forma se encuentran parcialmente de acuerdo con su horario de jornada diaria de trabajo y el descanso que tienen para acudir con la energía necesaria a sus puestos de trabajo diariamente; sin embargo, manifiestan estar poco de

acuerdo con el ítem 27, el cual hace referencia al tiempo con el que se cuenta para reflexionar sobre el desempeño individual del servidor en su lugar de trabajo.

Tabla 19.

Media de la valoración de recuperación - GAD municipal de Loja.

Preguntas	Media	Opción de respuesta
ítem 25	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 26	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 27	2	Poco de acuerdo
Ítem 28	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 29	3	Parcialmente de acuerdo
Total	14	Riesgo Medio

Nota. La tabla presenta el riesgo en la dimensión de recuperación.

6.1.7 Dimensión 7. Soporte y apoyo (SA)

Como séptima dimensión analizada en la medición de riesgos se encuentra el ‘soporte y apoyo’, en esta dimensión se valora acciones de compañerismo, colaboración y trabajo en equipo para hacer frente a problemas y trabajar en su solución, de igual forma se valora el acceso de atención especializada de personal médico, psicológico y demás relacionado.

GAD Provincial de Loja

La dimensión ‘soporte y apoyo’ en el GAD provincial de Loja presenta un riesgo bajo como se observa en la tabla 20, esto debido a que, en la totalidad de ítems o interrogantes expuestas en esta dimensión, el personal encuestado indica, en promedio, estar parcialmente de acuerdo. Por tanto, están parcialmente de acuerdo con que en la institución existe trabajo en equipo entre los diferentes colaboradores, existiendo un ambiente de compañerismo y apoyo a servidores con discapacidad o enfermedades catastróficas; de igual forma, se indica que se cuenta con acceso a personal médico y psicológico para dar apoyo a aquellos funcionarios que requieran del mismo.

Tabla 20.

Media de la valoración de soporte y apoyo - GAD provincial de Loja

Preguntas	Media	Opción de respuesta
ítem 30	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 31	3	Parcialmente de acuerdo

Ítem 32	4	Completamente de acuerdo
Ítem 33	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 34	3	Parcialmente de acuerdo
Total	16	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la dimensión soporte y apoyo.

GAD Municipal de Loja

El GAD municipal de Loja, conforme las respuestas dadas por el personal encuestado tienen un riesgo medio en la dimensión de ‘soporte y apoyo’, la tabla 21 refleja esta referencia. Los servidores indican estar parcialmente de acuerdo con las preguntas abordadas en esta dimensión, sus respuestas muestran una situación similar a la que se presenta en el GAD provincial de Loja respecto a esta dimensión.

Tabla 21.

Media de la valoración de soporte y apoyo - GAD municipal de Loja

Preguntas	Media	Opción de respuesta
ítem 30	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 31	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 32	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 33	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 34	3	Parcialmente de acuerdo
Total	15	Riesgo Medio

Nota. La tabla presenta la dimensión soporte y apoyo.

6.1.8 Dimensión 8. Otros puntos importantes (OP)

Como octava dimensión analizada para la medición de riesgos, se encuentra ‘otros puntos importantes’; en esta dimensión se abordan diferentes aspectos que recopilan información a través de 24 preguntas planteadas, mismas que se distribuyen acorde a cada aspecto analizado, en este sentido se tienen:

- **Acoso discriminatorio:** en el análisis de riesgos relacionados con el acoso discriminatorio se aborda temáticas de tratos desiguales o preferencias entre funcionarios, aquí se incluye de igual forma tratos diferenciados en procesos de selección de personal.

- **Acoso laboral:** respecto del acoso laboral se abordan temáticas relacionadas al hostigamiento que sufren los funcionarios, siendo víctimas de actos crueles o humillaciones que logran desestabilizar su bienestar y tranquilidad emocional.
- **Acoso sexual:** en referencia al acoso sexual se aborda temas relacionados con insinuaciones inapropiadas de carácter sexual. Para su medición se presentaron dos interrogantes ubicadas en los ítems 43 y 48 del cuestionario aplicado.
- **Adicción al trabajo** para la medición de la adicción al trabajo se abordan interrogantes que permiten detectar la imposibilidad de los servidores encuestados de desconectarse del trabajo, requiriendo asumir mayores tareas en cantidad y/o complejidad pudiendo traer consigo diferentes problemas de índole psicosocial, mismos que afectan la relación consigo mismo y con sus semejantes. Para la determinación de esta adicción se han planteado cinco (5) interrogantes ubicadas en los ítems 36, 45, 51, 55; y, 57 del cuestionario aplicado.
- **Condiciones del trabajo:** en este caso se abordan temáticas relacionadas con los diferentes riesgos que tienen los servidores públicos en sus diferentes puestos de trabajo, pudiendo ser físicos o psicológicos, mismos que potencialmente afectaran su desempeño y su salud. Para su medición se ha planteado 2 preguntas, mismas que se encuentran en los ítems 40 y 47 del cuestionario aplicado.
- **Doble presencia (laboral – familiar):** en este punto se analiza los diferentes conflictos que se pueden presentar entre el trabajo y la vida personal y/o familiar de los servidores públicos, para su medición se han planteado 2 interrogantes, mismas que se ubican en los ítems 46 y 49 del cuestionario aplicado.
- **Estabilidad laboral y emocional:** en lo referente a este punto, se abordan temas relacionados con la inestabilidad laboral de los servidores, este punto afecta en mayor medida a empleados que no cuentan con estabilidad laboral pues mantienen una constante incertidumbre sobre su futuro laboral, desembocando principalmente en problemas relacionados con falta de motivación en el desempeño de sus funciones. Para su análisis se han planteado 5 interrogantes, presentes en los ítems 37, 39, 42, 52; y, 54 de cuestionario aplicado al personal encuestado.
- **Salud auto percibida:** en relación con la salud auto percibida se analiza la percepción que tienen los servidores públicos respecto de su salud tanto física como mental, haciendo una relación con las actividades que realizan en cada uno de sus puestos de trabajo. Para su medición se han planteado 2 preguntas, mismas que se encuentran en

los ítems 44 y 58 de la encuesta planteada a los servidores públicos tanto del GAD provincial como del GAD municipal de Loja.

GAD Provincial de Loja

Al analizar la dimensión de ‘otros puntos importantes’ de forma global, el GAD provincial de Loja tiene un riesgo bajo como se muestra en la tabla 22 ya que la persona encuestada ha indicado encontrarse parcial y completamente de acuerdo con las preguntas planteadas, no existe puntajes inferiores a 3, por lo que se colige que, en los diferentes aspectos abordados como otros puntos importantes, la institución tiene un riesgo bajo.

Tabla 22.
Media de la valoración de otros puntos importantes - GAD provincial de Loja.

Preguntas	Media	Opción de respuesta
ítem 35	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 36	4	Completamente de acuerdo
Ítem 37	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 38	4	Completamente de acuerdo
Ítem 39	4	Completamente de acuerdo
Ítem 40	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 41	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 42	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 43	4	Completamente de acuerdo
Ítem 44	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 45	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 46	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 47	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 48	4	Completamente de acuerdo
Ítem 49	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 50	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 51	4	Completamente de acuerdo
Ítem 52	4	Completamente de acuerdo
Ítem 53	4	Completamente de acuerdo
Ítem 54	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 55	3	Parcialmente de acuerdo

Ítem 56	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 57	4	Completamente de acuerdo
Ítem 58	3	Parcialmente de acuerdo
Total	81	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la dimensión otros puntos importantes.

GAD Municipal de Loja

En lo que respecta al GAD municipal de Loja, se evidencia que al igual que el GAD provincial, muestra un riesgo bajo en el análisis de otros puntos importantes, pues el personal encuestado ha indicado encontrarse completamente y parcialmente de acuerdo con las interrogantes planteadas respecto del análisis de los diferentes puntos descritos dentro de esta dimensión, al no encontrar respuestas que reflejen estar poco de acuerdo o en desacuerdo, el riesgo presente en esta dimensión es bajo como se muestra en la tabla 23.

Tabla 23.

Media de la valoración de otros puntos importantes - GAD municipal de Loja

Preguntas	Media	Opción de respuesta
ítem 35	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 36	4	Completamente de acuerdo
Ítem 37	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 38	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 39	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 40	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 41	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 42	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 43	4	Completamente de acuerdo
Ítem 44	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 45	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 46	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 47	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 48	4	Completamente de acuerdo
Ítem 49	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 50	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 51	4	Completamente de acuerdo
Ítem 52	4	Completamente de acuerdo

Ítem 53	4	Completamente de acuerdo
Ítem 54	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 55	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 56	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 57	3	Parcialmente de acuerdo
Ítem 58	3	Parcialmente de acuerdo
Total	78	Riesgo Bajo

Nota. La tabla presenta la valorización de otros puntos importantes.

6.2 Cumplimiento del objetivo 2, sobre el análisis comparativo entre riesgos psicosociales de servidores del GAD provincial y GAD municipal de Loja.

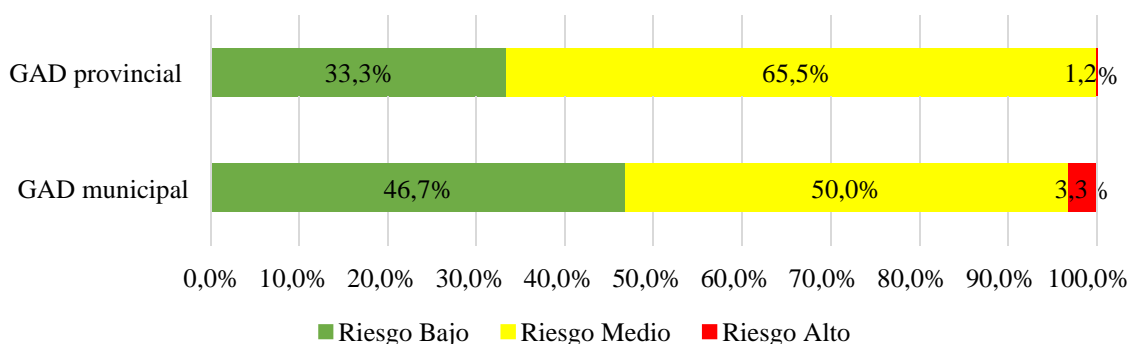
A continuación, se realiza un análisis comparativo entre el nivel de riesgo obtenido tanto en el GAD provincial como en el GAD cantonal de Loja en cada una de las dimensiones abordadas en el cuestionario del Ministerio de Trabajo. Para el análisis se ha considerado la totalidad de respuestas dadas por el personal encuestado, es decir, en el análisis comparativo, se ha incluido todas las observaciones sin realizar promedios o ponderaciones.

6.2.1 Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo (CRT)

En esta dimensión, tanto en el GAD provincial como en el GAD municipal de Loja prevalece el riesgo medio conforme información proporcionada por los servidores encuestados. El riesgo medio constituye un impacto potencial moderado en la dimensión analizada para ambas instituciones, sin embargo, esta condición se encuentra más enraizada en el GAD provincial de Loja en donde el porcentaje que representa el riesgo medio es 65.5% mientras que en el GAD municipal este riesgo representa el 50% (tabla 24).

Tabla 24.

Carga y ritmo de trabajo (CRT) GAD provincial y municipal de Loja



Nota. La tabla presenta el nivel de riesgo de la carga y ritmo de trabajo, medidos mediante la valoración de 4 preguntas (ítems).

Las preguntas realizadas tuvieron 4 opciones de respuesta. La tabla 25 muestra dichas opciones de respuesta conforme información proporcionada por los encuestados.

Tabla 25.

Ítems (preguntas) consultados para valoración de carga y ritmo de trabajo

Parámetros de medición	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4
GAD provincial de Loja				
En desacuerdo	1	7	33	2
Poco de acuerdo	5	9	23	18
Parcialmente de acuerdo	34	33	19	27
Completamente de acuerdo	44	35	9	37
Total	84	84	84	84
GAD municipal de Loja				
En desacuerdo	4	13	12	5
Poco de acuerdo	12	30	24	24
Parcialmente de acuerdo	108	107	105	100
Completamente de acuerdo	116	90	99	111
Total	240	240	240	240

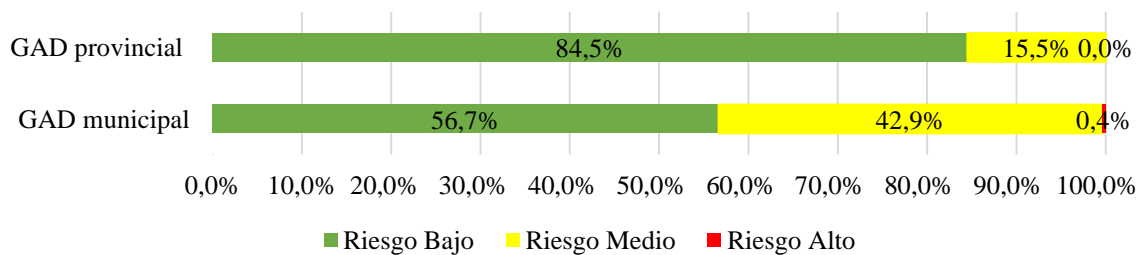
Nota. La tabla presenta los parámetros de medición de carga y ritmo de trabajo.

6.2.2 Dimensión 2. Desarrollo de competencias (DC)

En esta dimensión, en las instituciones analizadas prevalece el riesgo bajo, la tabla 26 muestra esta información, sin embargo, es preciso señalar que en el GAD municipal de Loja el riesgo medio si bien no es el que prevalece, tiene un alto porcentaje de representación, a diferencia de lo que ocurre en el GAD provincial de Loja, en donde se evidencia que el riesgo bajo supera el 80% del total de observaciones o encuestados.

Tabla 26.

Desarrollo de Competencias (DC) GAD provincial y municipal de Loja



Nota. La tabla muestra el nivel de riesgo de la dimensión desarrollo de competencias, medidos mediante la valoración de 5 preguntas (ítems).

Las preguntas realizadas tuvieron 4 opciones de respuesta. La tabla 27 muestra la valoración que los encuestados asignaron a cada ítem.

Tabla 27.

Ítems (preguntas) consultados para valoración de desarrollo de competencias

Parámetros de medición	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7a	Ítem 7b	Ítem 8
GAD provincial de Loja					
En desacuerdo	-	1	84	21	6
Poco de acuerdo	2	4	-	17	10
Parcialmente de acuerdo	12	18	-	17	26
Completamente de acuerdo	70	61	-	29	42
Total	84	84	84	84	84
GAD municipal de Loja					
En desacuerdo	-	1	240	70	22
Poco de acuerdo	3	14	-	77	38
Parcialmente de acuerdo	28	61	-	65	89
Completamente de acuerdo	209	164	-	28	91
Total	240	240	240	240	240

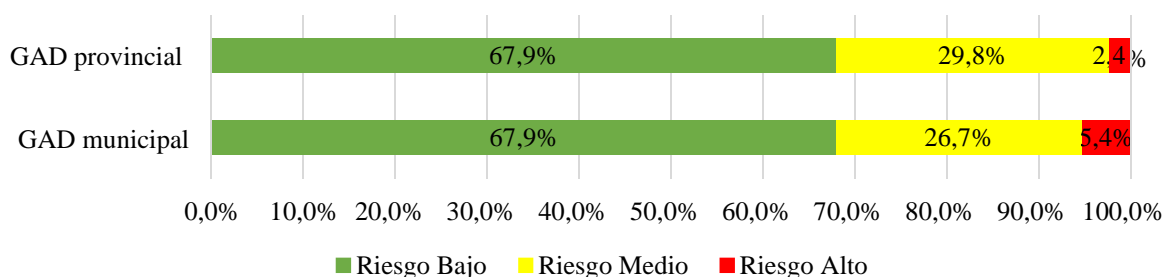
Nota. La tabla muestra la valoración que los encuestados asignaron a cada ítem.

6.2.3 Dimensión 3. Liderazgo (L)

En el análisis comparativo de la dimensión ‘liderazgo’ entre las instituciones estudiadas se verifica que prevalece un riesgo bajo pues, para los dos casos, más del 65% de observaciones valoran el riesgo como bajo, equivalentes a 57 servidores en el GAD provincial y 163 en el GAD municipal. Con esto se verifica que el liderazgo ejercido por los jefes inmediatos es bien percibido por sus subalternos.

Tabla 28.

Liderazgo (L) GAD provincial y municipal de Loja.



Nota. La tabla muestra el nivel de riesgo basado en la dimensión liderazgo, medidos mediante la valoración de 6 preguntas (ítems).

La tabla 29 refleja la valoración que los encuestados asignaron a cada ítem de acuerdo con su opción de respuesta.

Tabla 29.
Ítems (preguntas) consultados para valoración de liderazgo

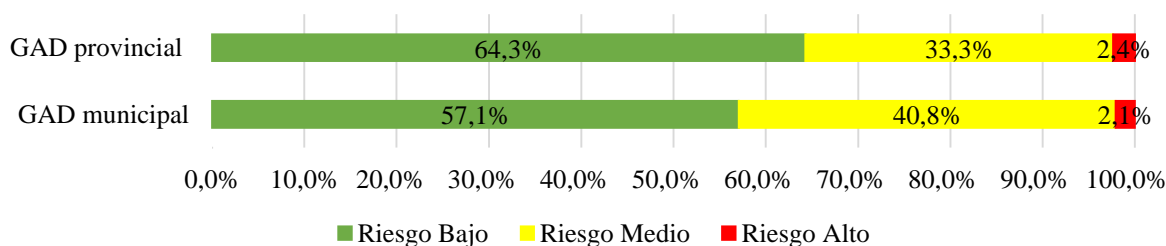
Parámetros de medición	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14
GAD provincial de Loja						
En desacuerdo	15	1	1	4	4	4
Poco de acuerdo	19	13	9	9	11	8
Parcialmente de acuerdo	26	17	25	28	28	28
Completamente de acuerdo	24	53	49	43	41	44
Total	84	84	84	84	84	84
GAD municipal de Loja						
En desacuerdo	50	12	12	23	18	23
Poco de acuerdo	72	34	34	36	45	41
Parcialmente de acuerdo	72	80	88	91	98	79
Completamente de acuerdo	46	114	106	90	79	97
Total	240	240	240	240	240	240

Nota. La tabla muestra la valoración que los encuestados asignaron a cada ítem de acuerdo con su opción de respuesta.

6.2.4 Dimensión 4. Margen de acción y control (MAC)

En la dimensión ‘margen de acción y control, las entidades analizadas reportan una mayor representatividad del riesgo bajo, equivalente a 64.3% para el GAD provincial y 57.1% para el GAD municipal. En este sentido se identifica que la mayoría de personal encuestado considera que la institución donde labora le permite mantener espacios de discusión, exponiendo puntos de vista y cuya participación es tomada en cuenta.

Tabla 30.
Margen de Acción y Control (MAC) GAD provincial y municipal de Loja



Nota. La tabla muestra el nivel de riesgo de la dimensión margen de acción y control, medidos mediante la valoración de 4 preguntas (ítems).

En esta dimensión prevalece el riesgo bajo en las dos instituciones analizadas, sin embargo, existe un porcentaje considerable que se ubica en el riesgo medio, por sobre el 30% en el GAD provincial y 40% en el GAD municipal, estos valores deberían ser considerados para evitar potenciales riesgos que mermen el bienestar colectivo y con ello el nivel de productividad institucional. La valoración que los encuestados dieron a los cuatro ítems abordados en esta sección se muestran en la tabla 31.

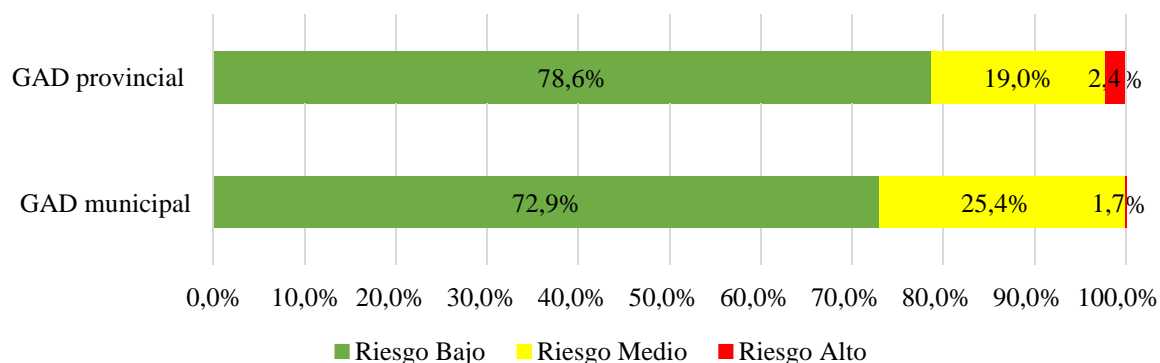
Tabla 31.
Ítems (preguntas) consultados para valoración de margen de acción y control (MAC)

Parámetros de medición	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
GAD provincial de Loja				
En desacuerdo	11	1	2	3
Poco de acuerdo	16	8	9	6
Parcialmente de acuerdo	28	22	25	25
Completamente de acuerdo	29	53	48	50
Total	84	84	84	84
GAD municipal de Loja				
En desacuerdo	33	8	12	11
Poco de acuerdo	46	22	38	30
Parcialmente de acuerdo	92	81	96	80
Completamente de acuerdo	69	129	94	119
Total	240	240	240	240

Nota. La tabla muestra la valoración de margen de acción y control.

6.2.5 Dimensión 5. Organización del trabajo (OT)

La dimensión ‘organización del trabajo’ presenta un riesgo bajo en las dos instituciones analizadas, lo cual permite colegir que la distribución de labores entre los servidores y la toma de decisiones para la consecución de metas institucionales son coordinados de tal forma que potencian la gestión de los funcionarios y su bienestar laboral. La prevalencia del riesgo bajo supera el 70% por sobre el riesgo medio y alto en las dos entidades consideradas, el riesgo medio tiene una representatividad inclusive inferior a la mitad del riesgo bajo; y, el riesgo alto presenta porcentajes de representación mínimos.

Tabla 32.*Organización del Trabajo (OT) GAD provincial y municipal de Loja.*

Nota. La tabla muestra el nivel de riesgo de la dimensión organización del trabajo, medidos mediante la valoración de 6 preguntas (ítems).

La tabla 33 muestra la valoración que se dio a los ítems abordados en esta dimensión.

Tabla 33.*Ítems (preguntas) consultados para valoración de organización del trabajo (OT)*

Parámetros de medición	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24
GAD provincial de Loja						
En desacuerdo	3	6	4	3	1	1
Poco de acuerdo	7	16	8	15	9	7
Parcialmente de acuerdo	26	27	22	31	28	15
Completamente de acuerdo	48	35	50	35	46	61
Total	84	84	84	84	84	84
GAD municipal de Loja						
En desacuerdo	7	26	14	19	10	4
Poco de acuerdo	21	47	25	46	23	7
Parcialmente de acuerdo	98	100	82	101	92	39
Completamente de acuerdo	114	67	119	74	115	190
Total	240	240	240	240	240	240

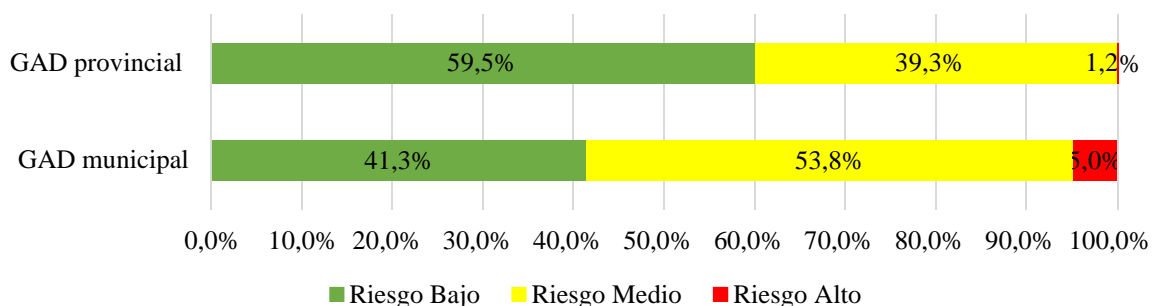
Nota. La tabla muestra la valoración de la organización del trabajo (OT)

6.2.6 Dimensión 6. Recuperación (R)

Al analizar la dimensión ‘recuperación’ se evidencia una divergencia entre las instituciones analizadas pues en el GAD provincial prevalece el riesgo bajo, mientras que en el GAD municipal el riesgo medio es el que tiene mayor representatividad con 59.5% y 53.8% en ese orden; en este sentido, los servidores del GAD provincial cuentan con mayor tiempo y espacio

para recuperarse y retomar energías para continuar con sus actividades laborales respecto de los funcionarios del GAD municipal.

Tabla 34.
Recuperación (R) GAD provincial y municipal de Loja



Nota. La tabla muestra el nivel de riesgo de la dimensión recuperación, medidos mediante la valoración de 5 preguntas (ítems).

En la tabla 35 se muestra la valoración que los encuestados dieron a cada uno de los ítems abordados en la medición de riesgos en la dimensión recuperación.

Tabla 35.
Ítems (preguntas) consultados para valoración de recuperación (R)

Parámetros de medición	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29
GAD provincial de Loja					
En desacuerdo	2	3	3	7	-
Poco de acuerdo	14	8	13	6	11
Parcialmente de acuerdo	39	27	43	25	38
Completamente de acuerdo	29	46	25	46	35
Total	84	84	84	84	84
GAD municipal de Loja					
En desacuerdo	16	22	22	15	9
Poco de acuerdo	57	43	58	20	26
Parcialmente de acuerdo	104	91	109	90	86
Completamente de acuerdo	63	84	51	115	119
Total	240	240	240	240	240

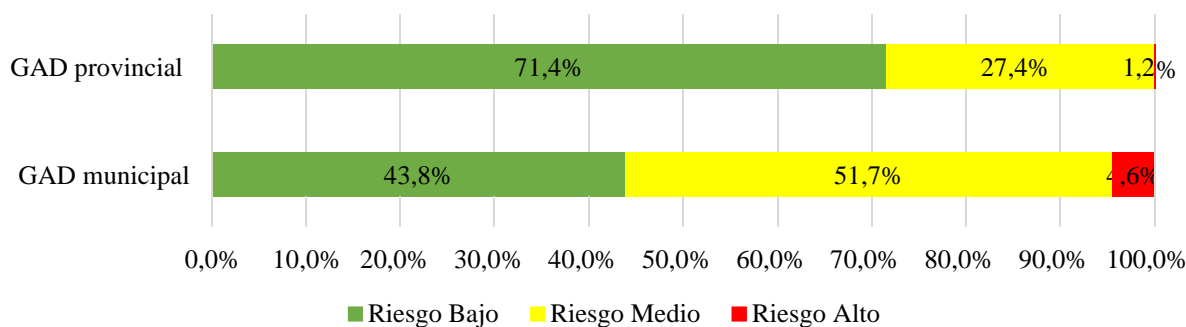
Nota. La tabla muestra la medición de riesgos en la dimensión recuperación.

6.2.7 Dimensión 7. Soporte y apoyo (SA)

La medición de riesgos en dimensión soporte y apoyo presenta resultados contrapuestos entre el GAD provincial y municipal de Loja pues en el GAD provincial prevalece el riesgo medio, en tanto que en el GAD municipal prevalece el riesgo medio, en este sentido se considera que

en el GAD provincial los servidores tienen mayor apoyo entre compañeros de trabajo y el apoyo institucional es mayor (atención a personas con discapacidad y enfermedades catastróficas) respecto del municipio de Loja en cuyo caso prevalece el riesgo medio, constituyéndose en un potencial problema que podría presentar problemas en el mediano plazo.

Tabla 36.
Soporte y Apoyo (SA) GAD provincial y municipal de Loja



Nota. La tabla muestra el nivel de riesgo de la dimensión soporte y apoyo, medidos mediante la valoración de 5 preguntas (ítems).

La tabla 37 muestra la valoración que dieron los servidores encuestados a cada uno de los ítems planteados, para la medición de riesgos en la dimensión soporte y apoyo.

Tabla 37.
Ítems (preguntas) consultados para valoración de soporte y apoyo (SA)

Parámetros de medición	Ítem 30	Ítem 31	Ítem 32	Ítem 33	Ítem 34
GAD provincial de Loja					
En desacuerdo	2	2	2	3	6
Poco de acuerdo	6	9	7	6	5
Parcialmente de acuerdo	32	28	29	26	28
Completamente de acuerdo	44	45	46	49	45
Total	84	84	84	84	84
GAD municipal de Loja					
En desacuerdo	8	14	12	11	35
Poco de acuerdo	25	39	24	35	48
Parcialmente de acuerdo	102	95	92	109	82
Completamente de acuerdo	105	92	112	85	75
Total	240	240	240	240	240

Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos en la dimensión soporte y apoyo.

6.2.8 Dimensión 8. Otros puntos importantes

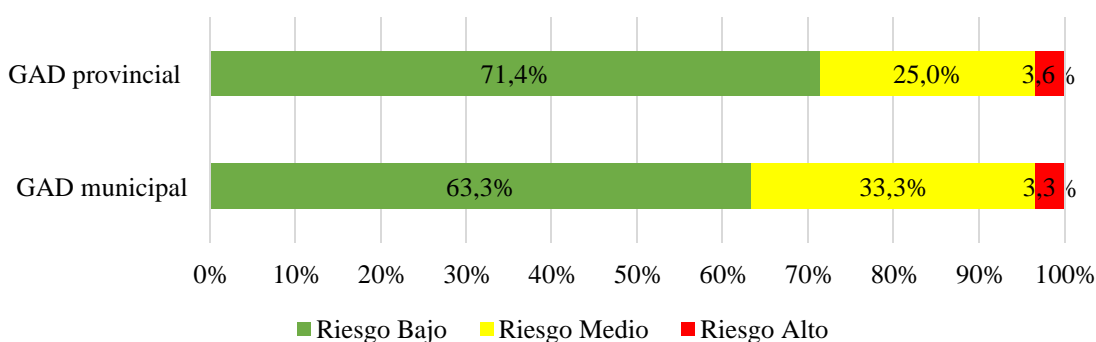
En la dimensión ‘otros puntos importantes’ se ha desglosado los diferentes aspectos analizados para realizar un análisis comparativo entre las instituciones estudiadas de acuerdo con cada punto, en este sentido tenemos:

- **Acoso discriminatorio**

En este punto se evidencia que las dos entidades analizadas tienen un riesgo bajo al momento de analizar sobre actos discriminatorios en sus lugares de trabajo.

Tabla 38.

Acoso discriminatorio GAD provincial y municipal de Loja



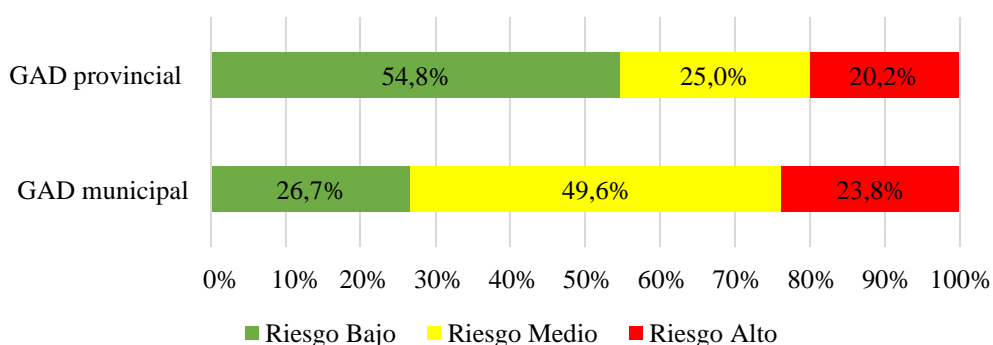
Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos del acoso discriminatorio.

- **Acoso laboral**

En relación con situaciones de acoso laboral, en el GAD provincial de Loja existe un riesgo bajo mientras que en el GAD municipal el riesgo es medio, mismo que alcanza casi el 50%. En este punto se resalta el hecho que, en las dos instituciones, existe un porcentaje superior al 20% de riesgo alto, algo que se debe considerar para corregir situaciones que repercutan en el corto plazo.

Tabla 39.

Acoso laboral GAD provincial y municipal de Loja

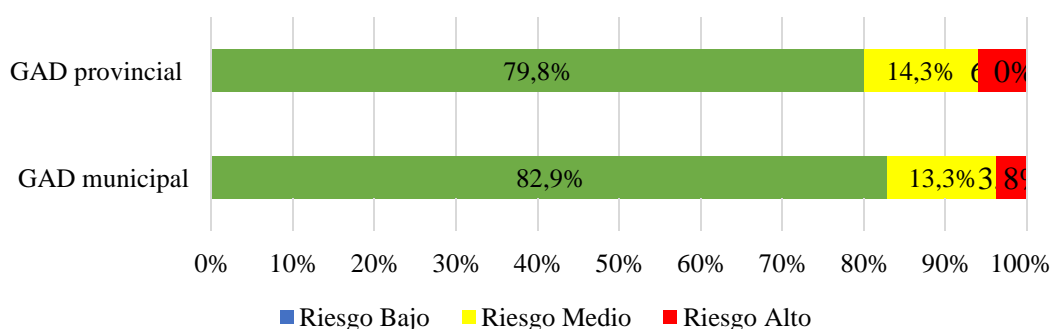


Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos del acoso laboral

- **Acoso sexual**

En lo que respecta al acoso sexual el riesgo que predomina es bajo en las dos instituciones analizadas, sin embargo, existe representatividad por sobre el 10% en el riesgo medio. En el riesgo alto, el GAD provincial presenta un porcentaje de representatividad superior al 5% lo cual debe considerarse en el corto tiempo a fin de subsanar situaciones que incidan en este aspecto.

Tabla 40.
Acoso sexual GAD provincial y municipal de Loja

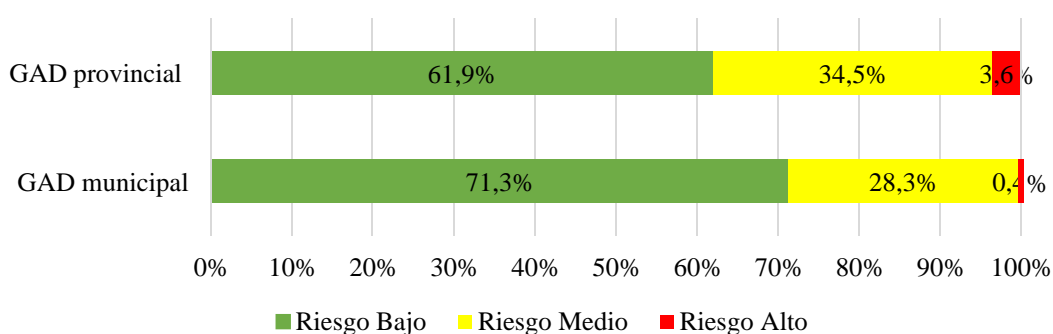


Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos del acoso laboral.

- **Adicción al trabajo**

En la medición del riesgo por la adicción al trabajo, las dos instituciones presentan un riesgo bajo con mayor representatividad, seguidos del riesgo medio; y, el riesgo alto muestra porcentajes mínimos.

Tabla 41.
Adicción al trabajo GAD provincial y municipal de Loja



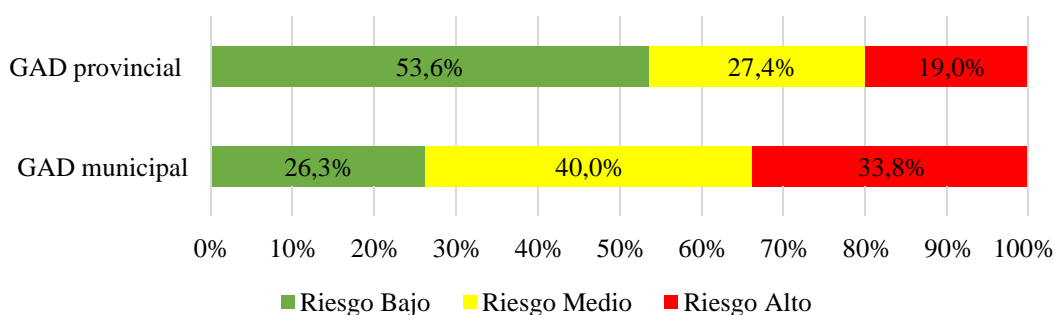
Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos de adicción al trabajo.

- **Condiciones del trabajo**

En lo que respecta a la medición de riesgos de las condiciones del trabajo se evidencia que en el GAD provincial de Loja existe un riesgo bajo, pues por sobre el 50% de los encuestados refieren que las condiciones en las cuales ejecutan sus actividades en su lugar de trabajo brindan las condiciones necesarias; por otro lado, en el GAD municipal de Loja las condiciones de trabajo en las cuales ejecutan sus funciones los servidores encuestados representan un riesgo medio, en este sentido destaca el hecho de que los funcionarios, en su mayoría, no considera que las condiciones en las cuales laboran son las propicias; inclusive, el riesgo alto supera el 30% lo cual ratifica la premisa indicada anteriormente. Cuando la institución no brinda las condiciones apropiadas y necesarias para la correcta ejecución de labores, los servidores no generan el 100% de rendimiento, por ello las instituciones deben considerar este punto a fin de tomar las decisiones que revean una situación que no genere las condiciones mínimas para sus empleados.

Tabla 42.

Condiciones del trabajo GAD provincial y municipal de Loja.



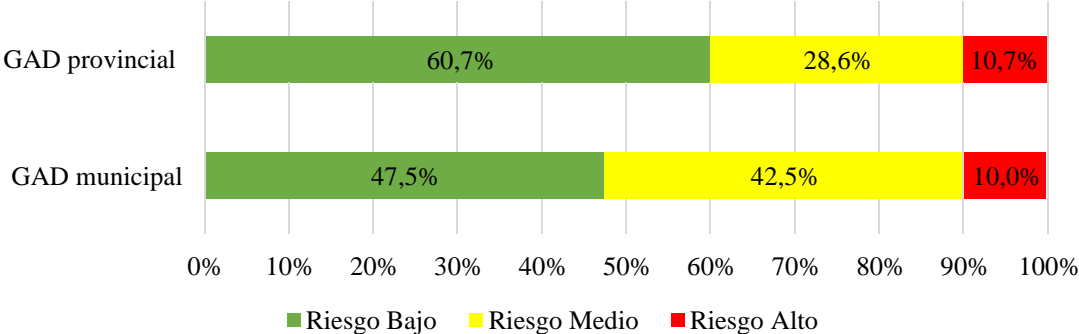
Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos de condiciones del trabajo.

- **Doble presencia (laboral-familiar)**

En este punto, en las dos instituciones analizadas se evidencia que al realizar la medición del riesgo, prevalece el riesgo bajo lo cual indica que la mayor parte de servidores encuestados no refieren presentar un conflicto entre su desempeño laboral con sus problemas familiares, sin embargo en el caso del GAD municipal existe un elevado porcentaje de servidores que indican que el riesgo en esta dimensión es medio, por sobre el 40%; esta consideración debe observarse pues por un lado, si los servidores tienen problemas familiares sin resolver, estos podrían potencialmente influir en el desempeño de sus labores, y aunado al hecho de que la institución no le de soporte en conflictos personales que pueden afectar su rendimiento, podría influir en

el hecho de que no se obtengan los productos que la institución requiere en base a la labor de sus servidores.

Tabla 43.
Doble presencia (laboral-familiar) GAD provincial y municipal de Loja

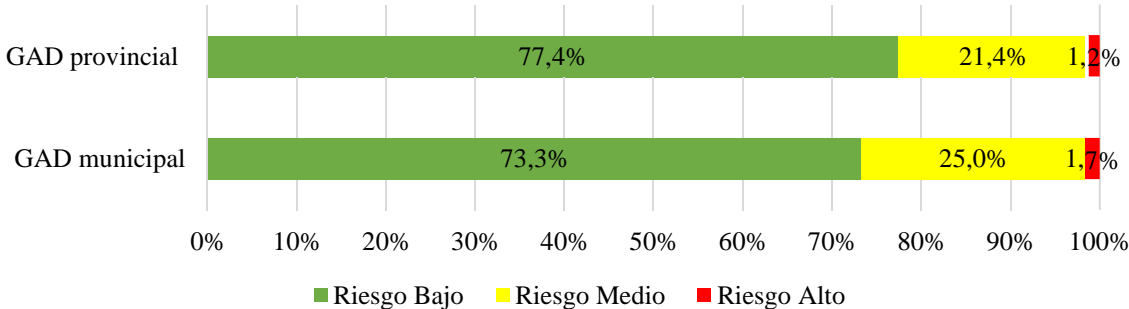


Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos de (laboral-familiar)

- **Estabilidad laboral y emocional**

En lo que respecta a la medición del riesgo de la estabilidad laboral y emocional, las dos instituciones analizadas presentan un riesgo bajo con porcentajes que superan el 70%. La medición del riesgo alto presenta porcentajes mínimos en las dos entidades, cuya representatividad es inferior al 2%. En este sentido la medición de riesgo deja entrever que los servidores públicos encuestados indican que la institución en la que laboran brinda la estabilidad que necesitan para laborar de forma que mantenga una propicia estabilidad emocional. El porcentaje de servidores públicos que ubican el riesgo como alto, pudiesen ser aquellos cuya modalidad de contratación no les reporta estabilidad en sus puestos de trabajo como pudiesen ser contratos o nombramientos que pueden ser terminados en cualquier momento por la autoridad nominadora.

Tabla 44.
Estabilidad laboral y emocional GAD provincial y municipal de Loja

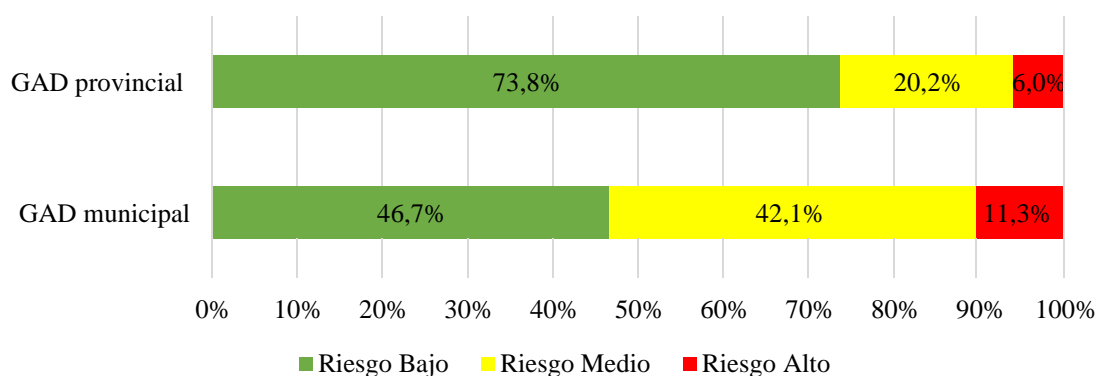


Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos de la estabilidad laboral y emocional.

- **Salud auto percibida**

En el abordaje de este punto, la medición del riesgo muestra que las dos entidades analizadas presentan un riesgo bajo predominantemente, lo cual indica que los empleados tienen una buena percepción de la relación que existe de su salud tanto física como mental con las actividades laborales que realizan, por ello se entendería que su trabajo no genera efectos negativos para la salud. Sin embargo, en el análisis del GAD municipal existe una representatividad del riesgo medio considerablemente alto, por sobre el 40% y un riesgo alto por sobre el 10%; ello implica que en esta institución existe un elevado número de servidores que auto perciben que su trabajo mengua su salud física o mental.

Tabla 45.
Salud auto percibida GAD provincial y municipal de Loja.

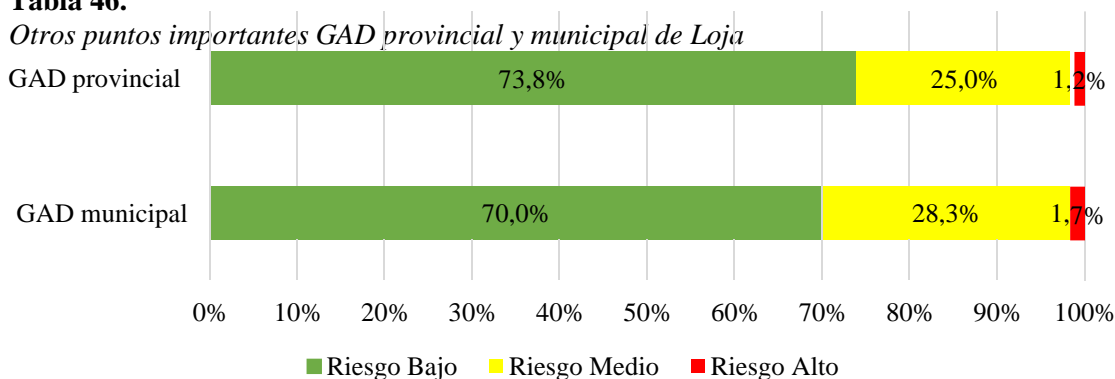


Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos de la salud auto percibida.

- **Otros puntos importantes**

Al analizar la totalidad de puntos considerados dentro de la dimensión ‘otros puntos importantes’, la medición del riesgo de las dos entidades muestra que predomina el riesgo bajo como se muestra en la tabla 46.

Tabla 46.
Otros puntos importantes GAD provincial y municipal de Loja



Nota. La tabla muestra la valoración de riesgos de la salud auto percibida.

Cuando la medición de las dimensiones abordadas tienen un porcentaje de representatividad prevalente del nivel de riesgo bajo, el impacto es mínimo y por ello no existiría efectos a corto plazo, en tanto que, el riesgo medio ya trae implícito un nivel de impacto con efecto moderados sobre los servidores, lo cual implica que en el mediano plazo pudiese darse repercusiones nocivas que requieran medidas preventivas, por ello se presta singular atención cuando su nivel de representatividad supera el 50%; por último, el riesgo alto tiene un impacto inmediato con repercusiones nocivos para los funcionarios en relación a su salud y seguridad y el consecuente desempeño laboral, por lo cual se considera preocupante porcentajes que superen el 15% de representatividad.

Un aspecto que resulta importante señalar es que, en las dos instituciones encuestadas se tiene un factor común, el cual corresponde a que, la totalidad de encuestados se encuentran en desacuerdo con el hecho de que en la institución no se cuente con un plan de carrera el contar con un plan de carrera pudiese considerarse como un incentivo para que los servidores mejoren su rendimiento pues estarían proclives a mejorar su condición y remuneración en la entidad, pero al no presentarse esta situación, no existe un estímulo lo suficientemente alto para que los servidores sean proclives a mejorar en aspectos como educación, capacitación y experticia.

6.2.9 Factores de riesgo psicosocial en el Municipio de Loja.

La tabla 47 muestra la representatividad total del nivel de riesgo obtenido en cada una de las dimensiones abordadas en el cuestionario del Ministerio de Trabajo en base a las respuestas dadas por los 240 servidores públicos del Municipio de Loja encuestados.

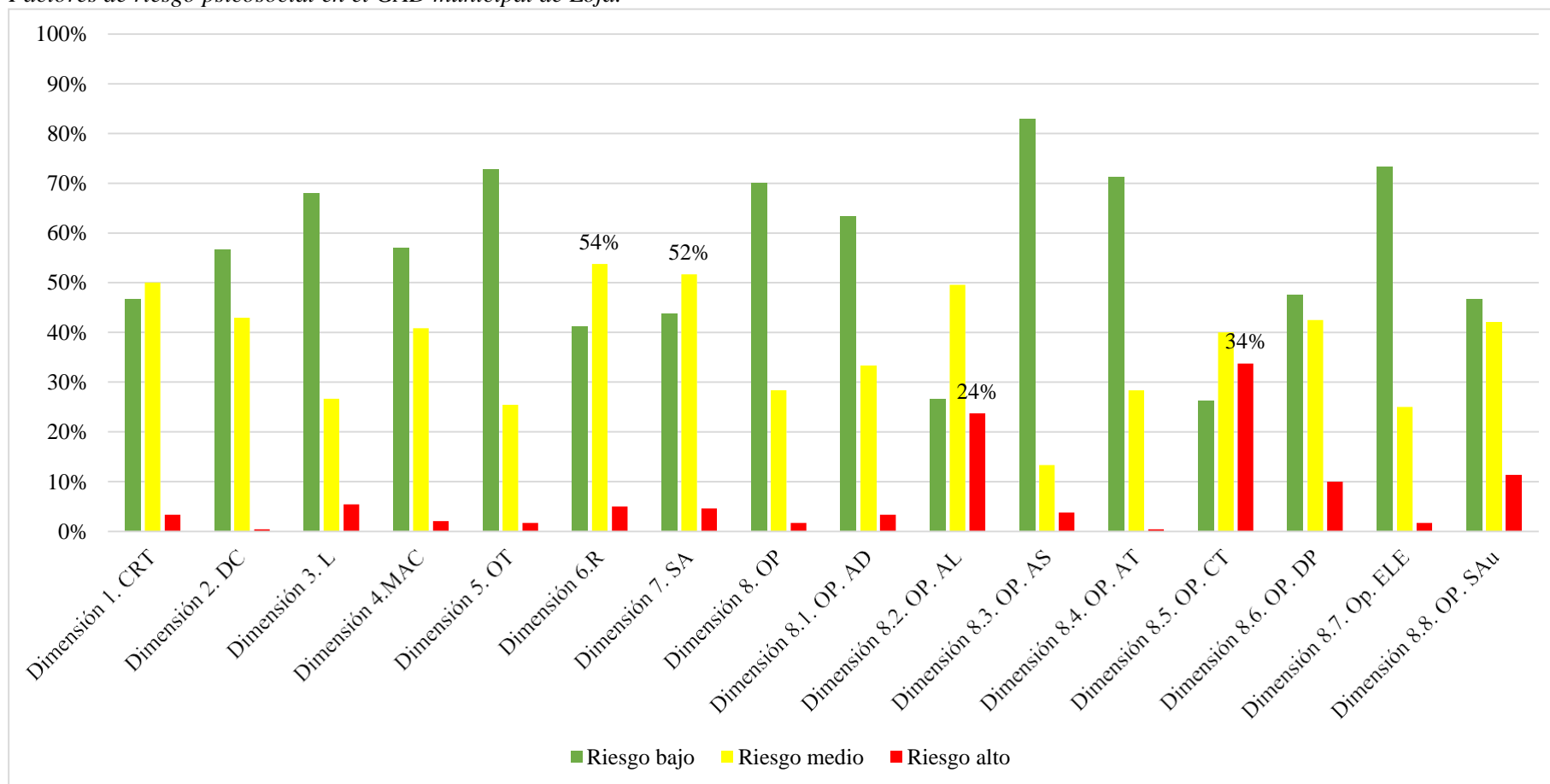
Tabla 47.*Factores de riesgo psicosocial en el Municipio de Loja*

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	47%	50%	3%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	57%	43%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	68%	27%	5%
Dimensión 4. Margen de acción y control	57%	41%	2%
Dimensión 5. Organización del trabajo	73%	25%	2%
Dimensión 6. Recuperación	41%	54%	5%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	44%	52%	5%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	70%	28%	2%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	63%	33%	3%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	27%	50%	24%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	83%	13%	4%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	71%	28%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	26%	40%	34%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	48%	43%	10%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	73%	25%	2%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	47%	42%	11%

Nota. En la tabla se detalla el porcentaje de afectación por Dimensiones en los riesgos Bajo, Medio y Alto.

Tabla 48.

Factores de riesgo psicosocial en el GAD municipal de Loja.



Nota. Se muestra el porcentaje de afectación de los riesgos psicosociales que se encuentran en el Municipio de Loja.

Considerando estos datos se determina que en el Municipio de Loja existen dos factores psicosociales con riesgo alto, pues su porcentaje de representatividad supera el 15%, siendo:

1. Con el 24% de riesgo alto, el Municipio de Loja encuentra como factor de riesgo psicosocial la **dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral.**
2. Con el 34% de riesgo alto, el Municipio de Loja encuentra como factor de Riesgo Psicosocial la **dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo.**

Los dos puntos con riesgo alto guardan relación entre sí, pues, situaciones en las cuales exista acoso u hostigamiento laboral, no brinda las condiciones de trabajo propicias para un adecuado desempeño de funcionarios.

Por otro lado, se determinó **dos factores psicosociales con riesgo medio**, con porcentajes que superan el 50%, estos son:

1. Con el 54% de riesgo medio, el municipio de Loja encuentra como factor de riesgo psicosocial la **dimensión 6. Recuperación.**
2. Con el 52% de riesgo medio, el municipio de Loja encuentra como factor de riesgo psicosocial la **dimensión 7. Soporte y apoyo.**

En este sentido, se colige que funcionarios públicos del GAD municipal requieren de mayores y mejores espacios para recuperar energías a fin de rendir mejor en su trabajo; por otra parte, el riesgo en la dimensión soporte y apoyo indica que en la institución se requiere mayor trabajo en equipo en donde los compañeros brinden apoyo a sus colegas constituyéndose en un principio de la cultura organizacional.

6.2.10 Factores de riesgo psicosocial en el GAD Provincial de Loja.

La tabla 49 muestra la representatividad total del nivel de riesgo obtenido en cada una de las dimensiones abordadas en el cuestionario del Ministerio de Trabajo en base a las respuestas dadas por los 84 servidores públicos del GAD provincial de Loja encuestados.

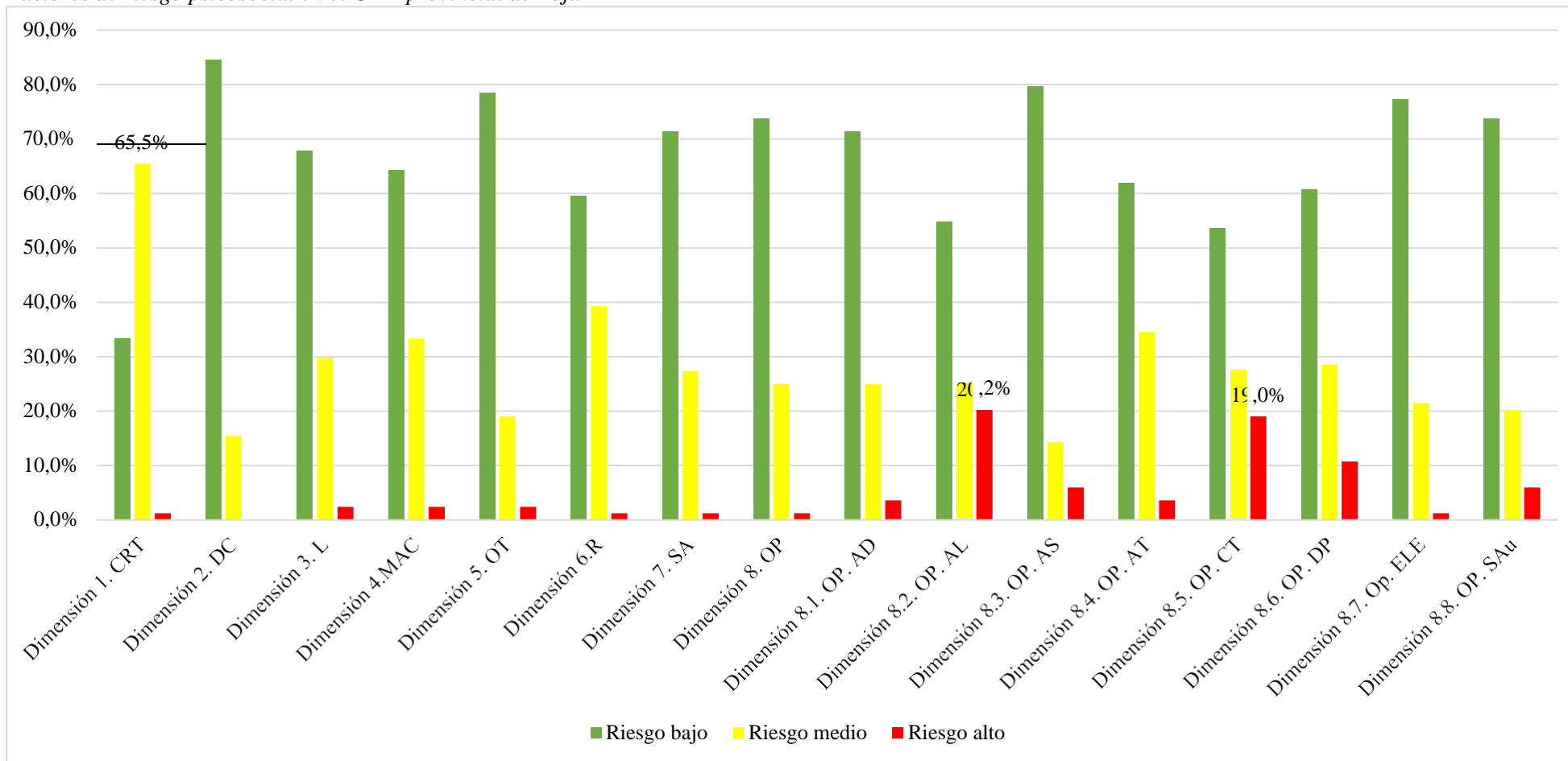
Tabla 49.*Factores de riesgo psicosocial en el GAD provincial de Loja*

Dimensiones del cuestionario	Riesgo	Riesgo	Riesgo
	bajo	medio	alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	33%	65%	1%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	85%	15%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	68%	30%	2%
Dimensión 4. Margen de acción y control	64%	33%	2%
Dimensión 5. Organización del trabajo	79%	19%	2%
Dimensión 6. Recuperación	60%	39%	1%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	71%	27%	1%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	74%	25%	1%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	71%	25%	4%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	55%	25%	20%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	80%	14%	6%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	62%	35%	4%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	54%	27%	19%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	61%	29%	11%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	77%	21%	1%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	74%	20%	6%

Nota. En la tabla se detalla el porcentaje de afectación por Dimensiones en los riesgos Bajo, Medio y Alto.

Tabla 50.

Factores de riesgo psicosocial en el GAD provincial de Loja



Nota. Se muestra el porcentaje de afectación de los riesgos psicosociales que se encuentran en el Gobierno Provincial de Loja.

Considerando estos datos se determina que en el **Gobierno Provincial de Loja existen dos factores psicosociales con riesgo alto**, pues su porcentaje de representatividad supera el 15%, siendo:

1. Con el 20% de riesgo alto el gobierno provincial de Loja encuentra como factor de riesgo psicosocial la **dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral**
2. Con el 19% de riesgo alto el gobierno provincial de Loja encuentra como factor de riesgo psicosocial la **dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo.**

Los dos puntos con riesgo alto son un espejo de los factores de riesgo alto del GAD municipal de Loja, por lo cual el análisis es el mismo. Por otro lado, se determinó un **factor psicosocial con riesgo medio**, con porcentaje de representatividad superior al 50%, siendo el siguiente:

1. Con el 65% de riesgo medio el gobierno provincial de Loja encuentra como factor de riesgo psicosocial la **dimensión 1, carga y ritmo de trabajo.**

En virtud de lo señalado, la carga laboral es inapropiada a consideración de los servidores públicos del GAD provincial de Loja constituyéndose por tanto un riesgo que debe ser analizado por la entidad para prevenir y reducir los efectos nocivos que traigan consigo. Los factores psicosociales con riesgo bajo son los que predominan en la mayor parte de dimensiones abordadas, tanto en el GAD municipal como en el GAD provincial de Loja, sin embargo, resalta el hecho de que, en el caso del GAD provincial el riesgo bajo de las dimensiones medidas presenta porcentajes superiores en comparación con la medición del GAD municipal, lo cual permite entrever que las condiciones laborales en las cuales desarrollan las actividades los servidores del GAD provincial son superiores en contraposición de la otra institución analizada.

7 Discusión

Distintas investigaciones exponen que los riesgos psicosociales son los resultados de los cambios técnicos u organizativos. Los servidores públicos de ambos GAD's deben estar al tanto de las causas que generan estos riesgos, identificar qué grupos están sufriendo y qué se puede hacer para evitarlo y corregirlo. De tal manera, se considera a los servidores públicos como un factor clave de éxito para la intervención de este proceso. (Pacaiova & Balazikova, 2010, p. 12).

En todos los procesos de la organización, el ser humano es considerado como un factor básico para la seguridad, la calidad y el rendimiento laboral. Determinando al factor humano como la parte principal de la evaluación de riesgos. Por tal motivo, la presente investigación compara las dimensiones de los riesgos psicosociales en ambas instituciones públicas, a través de un análisis de medición de los niveles de riesgos (bajo, medio y alto). Para la evaluación de los servidores públicos, se toma en consideración el cuestionario de medición de los riesgos psicosociales elaborado por el Ministerio de Trabajo. Es importante mencionar que, este modelo de cuestionario, además, permite identificar el peligro potencial que puede influir en el desempeño de los servidores públicos.

De los resultados obtenidos se puede dar a conocer que existe un óptimo desempeño laboral, gracias al compromiso, eficiencia y motivación del esfuerzo laboral de los servidores públicos. Puesto que existe una buena gestión y compromiso del liderazgo por parte de los directores departamentales. Se puede mencionar que los directores de ambas instituciones son flexibles al momento de brindar espacios para la realización del trabajo en diferentes dependencias. Por esta razón, los servidores cumplen con éxito los objetivos de cada dependencia y son considerados como entes fundamentales para la toma de decisiones. Es necesario mencionar que todos los servidores acuden a su puesto de trabajo con la energía necesaria. Por otra parte, el GAD provisional de Loja se destaca por dar apoyo y atención a las personas con discapacidad y enfermedades catastróficas, por lo que el GAD municipal debe enfatizar este punto. Finalmente es importante recalcar que existe un bajo riesgo del acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida.

Jiménez (2011), menciona que los riesgos psicosociales son vistos como situaciones laborales con mayor probabilidad de perjudicar gravemente la salud de los servidores, sea de manera

física, social o mental. Además, el autor hace hincapié en que los riesgos psicosociales son catalogados como un clima laboral autoritativo y desconsiderado, siendo estos un riesgo psicosocial de nivel alto.

La presente investigación menciona la importancia de una continua evaluación de riesgos psicosociales para el sector empresarial, siendo este el primer paso para concienciar la prevención de que estos riesgos sucedan, como lo señala Casado (2010) se trata de dar entidad a fenómenos que siempre han existido y defender entre todos, la dimensión psicosocial del concepto de salud. El efecto de la interacción entre una persona y sus condiciones de trabajo, no se traduce inmediatamente en alteraciones de salud, que serán distintas en función de las características individuales. Payne (1980) por su parte menciona que en un grupo la repartición de las funciones es ambigua, esta ambigüedad puede acelerar el deterioro de las relaciones entre sus miembros, creándose así riesgos de tensiones psicológicas que revisten la forma de insatisfacción en el trabajo. Refiriendo el artículo 326 de la Constitución de la república del Ecuador “el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Por su parte, Pozo (2018) determina que el riesgo psicosocial de trabajo activo y de desarrollo conduce a un mayor aprendizaje y al progreso de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social.

Los empleadores públicos normalmente están obligados a desarrollar la evaluación y prevención de planes de riesgo. La prioridad es, pues, hacer efectiva esta obligación y velar por el desarrollo de planes de evaluación y prevención de riesgos sociales para cada servidor público (Arnaud, 2018). De tal manera, se puede deducir que ambos Gobiernos Autónomos, deben establecer sistemas de control y estrategias de erradicación de los riesgos psicosociales. Garantizando así un ambiente adecuado y propicio para sus labores. La existencia de un modelo de riesgo psicosocial de nivel bajo permite generar un ambiente laboral de competencias de oportunidades, destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes de las personas. Por lo que, los servidores se sentirán parte de la institución no solo como talento humano sino también como actores principales en el sentido de la pertenencia para la toma de decisiones.

8 Conclusiones

La presente investigación analizó el diagnóstico situacional y comparativo de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Loja y del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja, durante el período 2022. Para llevar a cabo esta investigación, se realizó una búsqueda de información bibliográfica, donde se pudo dar a conocer; las diversas teorías sobre la gestión del talento humano, los riesgos psicosociales en situaciones laborales y la importancia de la prevención de estos riesgos. Finalmente se realizó un análisis comparativo de ambos Gobiernos Autónomos Descentralizados.

Desde la perspectiva de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provincial y Municipal de Loja, se puede concluir que:

En la dimensión carga y ritmo de trabajo existe un riesgo medio para ambos GAD's. Puesto que los servidores determinan el ritmo de trabajo para desarrollar sus actividades, logrando un óptimo desempeño laboral. Este impacto moderado refleja más del 50% en ambas instituciones. Por otra parte, en la dimensión desarrollo de competencias ambos GAD's presentan un riesgo bajo, gracias al reconocimiento y esfuerzo laboral hacia los servidores públicos. Es importante evidenciar que más del 80% de los servidores del GAD provincial prevalece en esta dimensión. De igual manera en la dimensión de Liderazgo, ambos GAD's presentan riesgo bajo (65%), lo que es alentador porque los jefes inmediatos motivan al equipo y se comprometen con su trabajo. Asimismo, en la dimensión margen de acción y control ambos GAD's presentan un nivel de riesgo bajo del 50%, este factor menciona la importancia que tienen los servidores públicos al momento de la toma de decisiones y la accesibilidad para la realización de su trabajo en diferentes dependencias. De tal manera, ambas instituciones ofertan espacios para espacios de reuniones. Con respecto en la dimensión de organización del trabajo ambos GAD's presentan una valoración de riesgo bajo superando el 70%, dado que cada departamento tiene claro los objetivos por cumplir, la planificación y la organización de las tareas y actividades correspondientes. Otro punto importante es la dimensión de recuperación, puesto que el GAD provincial de Loja presenta un nivel de riesgo bajo (59%), porque los servidores públicos tienen la energía necesaria para acudir a su puesto de trabajo, lo que se diferencia del GAD municipal de Loja (53%), puesto que presentan una valoración de recuperación media. Es decir, los servidores mencionan que necesitan mayor tiempo para reflexionar sobre el desempeño individual, espacio para recuperarse y meditar. En la dimensión soporte y apoyo el GAD

provincial de Loja, los servidores públicos que representan el 71% de riesgo bajo, dan a conocer que existe un ambiente de compañerismo y apoyo a los servidores con discapacidad y enfermedades catastróficas. Sin embargo, en el GAD municipal el 43% de los servidores prevalece este riesgo medio, lo que se puede potenciar como un problema a mediano plazo por falta de esta atención a personas con discapacidad y enfermedades catastróficas. Finalmente, en la dimensión “otros puntos importantes” existe un nivel de riesgo bajo en el GAD provincial y un riesgo medio en el GAD municipal, esto hace mención del acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida.

9 Recomendaciones

- Socializar los resultados con los representantes de cada dependencia acerca de los riesgos psicosociales y la importancia de lograr un óptimo ambiente laboral, con el objetivo de influir positivamente en cada uno de los servidores públicos.
- Realizar un diagnóstico cada dos años de los riesgos psicosociales a los cuales los servidores públicos se ven expuestos, usando como modelo el cuestionario elaborado por el Ministerio de Trabajo.
- Tomar medidas inmediatas y correctivas sobre los factores o dimensiones de riesgo psicosocial que presentan niveles medios (recuperación con 54% y soporte y apoyo con 52%), y elevados de riesgo (acoso laboral 24% y condiciones del trabajo 34%) en el Municipio de Loja, así como en la Prefectura, donde se presentan niveles medios 65% en carga y ritmo de trabajo, recuperación 39%, y elevados de riesgo en acoso laboral 20% y condiciones del trabajo 19%.
- Capacitar constantemente la responsabilidad, prevención y consecuencias de los riesgos psicosociales.
- Incluir dentro del Plan Institucional de ambos GAD's proyectos de prevención de riesgos psicosociales.

10 Bibliografía

- Acuerdo Ministerial 82. (2017). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2018). *istas.net*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral>
- American Psychological Association. (01 de Julio de 2014). *Coping with stress at work*. Obtenido de Coping with stress at work: <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/work-stress>
- ANDINO, C. (07 de Mayo de 2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. GUAYAQUIL, ECUADOR.
- Bilbao, J. P. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Bilbao: INSHT.
- Casado, M. P. (2010). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Andalucía: Lienzo Gráfico.
- Ceballos Vasquez, P. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 391.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: MC Graw Hill.
- CONSTITUCION. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ecuador.
- Decisión 583. (2000). <http://www.sice.oas.org/>. Obtenido de <http://www.sice.oas.org/http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec583s.asp>
- Decisión 584. (2000). <http://www.sice.oas.org/>. Obtenido de <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec584s.asp>
- Decreto Ejecutivo, 2. (1986). REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS.
- Garzón Sánchez, L. (2019). EVALUACIÓN Y ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL. Ecuador.

GOBIERNO PROVINCIAL DE LOJA. (MAYO de 2022). ORGÁNICO FUNCIONAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE LOJA. LOJAJ

Lemon, J. (2002). *Can we call behaviours addictive? Clinical Psychologist*.

Loja, M. d. (2022). *loja.gob.ec*. Obtenido de <https://www.loja.gob.ec/>: <https://www.loja.gob.ec/contenido/mision-y-vision>

Ministerio de Trabajo. (20 de Agosto de 2019). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de*. Obtenido de www.trabajo.gob.ec: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Moreno Jimenez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales:.

Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2014). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

Netterstrøm, B., Conrad, N., Bech, P., Fink, P., Olsen, O., Rugulies, R., & Stansfeld, S. (2008). The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression.

OIT. (1984). *Los factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra.

OIT. (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.

Peiro, J. (2004). *EL SISTEMA DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Valencia: Universidad de Valencia.

Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área. Quito.

Rubbini, N. (2012). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. La PLata: ISSN 2250-8465.

Sachs, J. (2012). *El precio de la civilización*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.

salanova, m. (2007). *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo*. Social Universitat Jaume I: Social Universitat Jaume I.

salud, O. d. (2021). *Observatorio de Seguridad y salud*. Obtenido de <https://observatoriosst.blogspot.com/p/riesgo.html>

Torres Campuzano, L. (2020). *Factores psicosociales laborales: una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales*. Cali: Universidad Santiago de Cali.

11 Anexos

Anexo 1. Cuestionario psicosocial

Ministerio
del Trabajo



GUILLERMO LASSO
PRESIDENTE

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años	
		3-10años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años	
		25-34años		Igual o superior a 53	
		35-43años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				

7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de período corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.	
Interpretación de Resultados:	
Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga	
Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.	
Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.	
Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.	
Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios	

Anexo 2. Dimensiones de preguntas y opciones de respuestas

Dimensiones	Opciones de selección			
	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En desacuerdo
Carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). • Decido el ritmo de trabajo en mis actividades. • Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas me causan estrés. • Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral. • Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar mis funciones en el puesto de trabajo 			
Desarrollo de Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo • En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera • En mi trabajo se cuenta con un plan de capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas. • En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo • En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos. 			
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo • Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades • Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar 			

Margen de acción y control

- Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo
- Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.
- En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión
- Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas
- Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.
- Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.
-

Organización del trabajo

- Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión
- En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la institución a todos los servidores
- En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas
- En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos
- Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables
- Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo
- Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades
- En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.

Recuperación

- En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo
- Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales
- Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo

Soporte y apoyo

- El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas
 - En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas
 - En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los servidores sustitutos o servidoras con algún grado de discapacidad y enfermedad
 - En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero
 - En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.
-

Nota. Se detalla las dimensiones abordadas conforme la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Anexo 3. Aspectos abordados en dimensión denominada “Otros puntos importantes”

Aspectos abordados	Opciones de selección			
	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En desacuerdo
Acoso discriminatorio	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan • Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo • En mi trabajo existe un buen ambiente laboral • Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades • En mi trabajo me siento aceptado y valorado • Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad • Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño. 			
Acoso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo. • En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral 			
Acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental 			

	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando
Adicción al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo • Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Condiciones del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Mi trabajo está libre de acoso sexual • En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales • Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona. • Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal. • Estoy orgulloso de trabajar en mi institución
Doble presencia (laboral – familiar)	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. • Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.
Estabilidad laboral y emocional	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral • Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)
Salud auto percibida	<ul style="list-style-type: none"> • Considero que me encuentro física y mentalmente saludable

Nota. Se detalla las dimensiones abordadas conforme la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Anexo 4. Certificado de traducción del abstract



Juan Pablo Ordóñez Salazar
CELTA-Certified English Teacher,
traductor e intérprete.

Certificación de traducción al idioma inglés

Juan Pablo Ordóñez Salazar:

CELTA-certified English Teacher, traductor e intérprete

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen de tesis titulado: "Evaluación de los riesgos psicosociales de los servidores públicos de los GAD's provincial y cantonal de Loja, periodo 2022", de autoría del estudiante Rotando Patricio Vásquez Tiliuana, con número de cédula 1900593518, egresado de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Facultad Jurídica de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad, y autorizo al interesado hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 12 de mayo del 2023

JUAN
PABLO
ORDÓÑEZ
SALAZAR

Firma
Aplicada por
JUAN PABLO
ORDÓÑEZ SALAZAR
Fecha: 2023.05.12
14:50:00 -0500

Juan Pablo Ordóñez Salazar

DNI: 110360109-0

Código de perito: 12298374

CELTA – CERTIFIED ENGLISH TEACHER, TRADUCTOR E INTÉRPRETE

juanpabloorsal@gmail.com | 099-429-0147 | 717-53 Miguel Morelos St., Loja- EC 110111

Nota. Certificación de la traducción del apartado "Abstract"