



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

“Diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, 2023”

Trabajo de Integración Curricular previo a la
obtención al título de Licenciado/a en Administración
Pública.

AUTOR:

Jomary Dayana Gallo Álvarez

DIRECTOR:

Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid. Mg. Sc

Loja - Ecuador

2023

Certificación



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, Jumbo Valladolid Jimmy Wilfrido, director del Trabajo de Integración Curricular denominado Diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, 2023, perteneciente al estudiante JOMARY DAYANA GALLO ALVAREZ, con cédula de identidad N° 1105913352.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el Trabajo de Integración Curricular, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de Integración Curricular, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 29 de Febrero de 2024



Firma digitalizada por:
JIMMY WILFRIDO
JUMBO
VALLADOLID

F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-000501

1/1
Educamos para Transformar

Autoría

Yo, **Jomary Dayana Gallo Alvarez**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular 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 mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma

Cédula de identidad: 1105913352

Fecha: 27 de mayo del 2024

Correo electrónico: jomary.gallo@unl.edu.ec

Teléfono: 0968416893

Carta de autorización

Carta de autorización por parte de la autora para la consulta, producción parcial o total, y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Jomary Dayana Gallo Alvarez**, declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macara, 2023**, como requisito para optar el título de **Licenciada en Administración Pública**, 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 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 de Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintisiete días del mes de Mayo del dos mil veinticuatro.

Firma:

Autor: Jomary Dayana Gallo Alvarez

Cédula: 1105913352

Dirección: Loja, el barrio “Las Peñas”, Tte. Maximiliano Rodríguez y Manteña.

Correo electrónico: jomary.gallo@unl.edu.ec

Teléfono: 0968416893

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Integración Curricular:

Ing. Jimmy Jumbo Valladolid, Mg. Sc.

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la oportunidad y la dicha de culminar esta investigación que representa la cristalización de un sueño acariciado. Le agradezco infinitamente por guiarme con su luz en los momentos de dificultad, por darme salud y vida para seguir adelante y por enseñarme que con fe y perseverancia todo es posible.

A mi amada hija Valentina, quien tantas veces me acompañó pacientemente mientras realizaba mis tareas universitarias, brindándome siempre su cariño incondicional y motivándome con su dulce presencia.

A mi querida madre Matilde, pilar fundamental en mi vida, por estar siempre a mi lado con su apoyo y amor, pendiente de cuidar a mi hija mientras yo estudiaba. Sin ella esto no hubiera sido posible.

A mi hermana Sylvania por ser como mi otra mamá, velando siempre por mi bienestar, apoyándome en lo que necesitara y ayudándome en la crianza de mi hija. Infinitas gracias por tu nobleza.

A mis hermanos y demás familiares que a pesar de tener nuestras indiferencias han estado presentes en los momentos más difíciles brindándome su respaldo.

Jomary Dayana Gallo Alvarez

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Loja por permitirme desarrollar mis habilidades y destrezas en la Carrera de Administración Pública, a los docentes que impartieron las diferentes materias de cual obtuve un aprendizaje de buena calidad.

A mi director de tesis Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid por brindarme conocimientos y asesoramiento en mi trabajo investigativo, por la paciencia con la que realizaba las correcciones.

Por último, al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará y a los funcionarios de los diferentes departamentos que me ayudaron con la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

Jomary Dayana Gallo Alvarez

Índice de contenido

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Índice de Anexos	xii
1 Título	1
2 Resumen	2
Abstract	3
3 Introducción	4
4 Marco teórico	6
4.1 Antecedentes académicos	6
4.2 Base teórica	8
4.2.1 <i>Modelo de la demanda, control y apoyo social</i>	8
4.2.2 <i>Teoría de la organización</i>	9
4.3 Marco legal normativo	10
4.4 Marco Conceptual	15
4.4.1 <i>Diagnóstico</i>	15
4.4.2 <i>Gestión del talento humano</i>	15
4.4.3 <i>Historia de los riesgos psicosociales</i>	15
4.4.4 <i>Riesgo laboral</i>	17

4.4.5	<i>Riesgo psicosocial laboral</i>	17
4.4.6	<i>Características de los riesgos psicosociales</i>	18
4.4.7	<i>Dimensiones de los riesgos psicosociales</i>	19
4.4.8	<i>Principales riesgos psicosociales</i>	21
4.4.9	<i>Otros riesgos psicosociales</i>	23
4.4.10	<i>Evaluación de riesgos psicosociales</i>	24
4.4.11	<i>Plan de prevención</i>	25
4.5	Marco referencial	12
4.5.1	<i>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal</i>	12
4.5.2	<i>Datos generales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará</i>	13
4.5.3	<i>Misión Institucional</i>	13
4.5.4	<i>Visión Institucional</i>	13
4.5.5	<i>Organigrama del GAD Municipal del Cantón Macará</i>	14
5	Metodología	26
5.1	Área de estudio	26
5.2	Tipo de Enfoque	27
5.2.1	<i>Tipo de Método</i>	27
5.3	Técnica e instrumento de investigación	27
5.4	Tipo de diseño	30
5.5	Unidad de estudio	30
5.6	Población	31
5.7	Criterios	31
5.7.1	<i>Criterios de inclusión</i>	31
5.7.2	<i>Criterios de exclusión</i>	32
5.8	Procesamiento y análisis de datos	32
6	Resultados	33

6.1	Cumplimiento del objetivo 1: Realizar un diagnóstico de riesgo psicosocial a los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará.	34
6.1.1	<i>Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo (CRT)</i>	34
6.1.2	<i>Dimensión 2: Desarrollo de competencias</i>	36
6.1.3	<i>Dimensión 3: Liderazgo</i>	37
6.1.4	<i>Dimensión 4: Margen de acción y control</i>	39
6.1.5	<i>Dimensión 5: Organización del trabajo</i>	41
6.1.6	<i>Dimensión 6: Recuperación</i>	43
6.1.7	<i>Dimensión 7: Soporte y apoyo</i>	45
6.1.8	<i>Dimensión 8: Otros puntos importantes</i>	47
6.2	Cumplimiento del objetivo 2: Determinar el nivel de riesgo psicosocial por dimensiones, en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará.	60
6.3	Cumplimiento del Objetivo 3: Formular una propuesta de prevención de riesgos psicosociales, en función de los resultados obtenidos.	63
6.4	Cumplimiento del Objetivo general: Desarrollar un diagnóstico de riesgos psicosociales a los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, 2023	77
7	Discusión	78
8	Conclusiones	81
9	Recomendaciones	82
10	Bibliografía	83
11	Anexos	88

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Modelo de la demanda, control y apoyo social</i>	9
Tabla 2. <i>Marco legal normativo</i>	10
Tabla 3. <i>Datos generales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará</i>	13
Tabla 4. <i>VARIABLES a medir como factor de riesgo psicosocial, de acuerdo al cuestionario</i>	28
Tabla 5. <i>Opciones de respuestas del cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial</i>	29
Tabla 6. <i>Dimensiones, puntajes y nivel de riesgo</i>	29
Tabla 7. <i>Análisis y la interpretación de los resultados globales.</i>	30
Tabla 8. <i>Distribución muestral de los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Macará</i>	31
Tabla 9. <i>Datos sociodemográficos de los servidores/as públicos del GAD Municipal del cantón Macará</i>	33
Tabla 10. <i>Dimensión de carga y ritmo de trabajo</i>	35
Tabla 11. <i>Dimensión de desarrollo de competencias</i>	36
Tabla 12. <i>Dimensión de liderazgo</i>	38
Tabla 13. <i>Dimensión de margen de acción y control</i>	40
Tabla 14. <i>Dimensión de organización del trabajo</i>	41
Tabla 15. <i>Dimensión de recuperación</i>	43
Tabla 16. <i>Dimensión de soporte y apoyo</i>	45
Tabla 17. <i>Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio</i>	47
Tabla 18. <i>Dimensión 8.2. Acoso laboral</i>	49
Tabla 19. <i>Dimensión 8.3. Acoso sexual</i>	50
Tabla 20. <i>Dimensión 8.4. Adicción al trabajo</i>	51
Tabla 21. <i>Dimensión 8.5. Condiciones de trabajo</i>	53
Tabla 22. <i>Dimensión 8.6. Doble presencia</i>	54
Tabla 23. <i>Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional</i>	55
Tabla 24. <i>Dimensión 8.8. Salud auto percibida</i>	57
Tabla 25. <i>Diagnóstico de exposición de riesgos psicosociales</i>	58
Tabla 26. <i>Resultados por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial del Gobierno Autónomo Municipal de Macará</i>	60
Tabla 27. <i>Resultados de la dimensión otros puntos importantes</i>	61

Tabla 28. <i>Resultados globales de los niveles de riesgo psicosocial del GAD Municipal de Macará</i>	61
Tabla 29. <i>Resultado global del nivel de riesgo psicosocial por género en el GAD Municipal de Macará</i>	62
Tabla 30. Dimensiones en riesgo medio	64
Tabla 31. <i>Mapa estratégico del GAD Municipal de Macará</i>	65
Tabla 32. <i>Detalle de las acciones preventivas de la dimensión carga y ritmo de trabajo</i>	66
Tabla 33. <i>Detalle de las acciones preventivas de la dimensión liderazgo</i>	67
Tabla 34. <i>Detalle de las acciones preventivas de la dimensión margen de acción y control</i>	68
Tabla 35. <i>Detalle de las acciones preventivas de la dimensión recuperación</i>	69
Tabla 36. <i>Detalle de las acciones preventivas de la dimensión soporte y apoyo</i>	70
Tabla 37. <i>Detalle de las acciones preventivas de las dimensiones acoso discriminatorio y acoso laboral</i>	71
Tabla 38. <i>Detalle de las acciones preventivas de la dimensión condiciones del trabajo</i>	72
Tabla 39. <i>Detalle de las acciones preventivas de las dimensiones doble presencia, estabilidad laboral y salud autopercebida</i>	73
Tabla 40. Costos por dimensión.....	74
Tabla 41. Monitoreo y seguimiento de las actividades.....	75

Índice de figuras

Figura 1. <i>Estructura organizativa del Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Macará</i>	14
Figura 2. Ubicación geográfica del Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará.....	26
Figura 3. <i>Dimensión de carga y ritmo de trabajo</i>	35
Figura 4. Dimensión 2. Desarrollo de competencias	37
Figura 5. <i>Dimensión 3: Liderazgo</i>	38
Figura 6. <i>Dimensión 4: Margen de acción y control</i>	40
Figura 7. <i>Dimensión 5: Organización del trabajo</i>	42
Figura 8. <i>Dimensión 6: Recuperación</i>	44

Figura 9. <i>Dimensión 7: Soporte y apoyo</i>	46
Figura 10. <i>Dimensión 8.1: Acoso discriminatorio</i>	48
Figura 11. <i>Dimensión otros puntos importantes: Acoso laboral</i>	49
Figura 12. <i>Dimensión otros puntos importantes: Acoso sexual</i>	50
Figura 13. <i>Dimensión otros puntos importantes: Adicción al trabajo</i>	51
Figura 14. <i>Dimensión otros puntos importantes: Condiciones de trabajo</i>	53
Figura 15. <i>Dimensión otros puntos importantes: Doble presencia</i>	54
Figura 16. <i>Dimensión otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional</i>	56
Figura 17. <i>Dimensión otros puntos importantes: Salud auto percibida</i>	57

Índice de Anexos

Anexo 1. <i>Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo.</i>	88
Anexo 2. <i>Certificado de traducción de Abstract</i>	92
Anexo 3. <i>Certificado de asignación de Director del Trabajo de Integración Curricular</i>	93
Anexo 4. <i>Autorización para la aplicación de la encuesta en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará</i>	94
Anexo 5. <i>Evidencias del desarrollo del proyecto</i>	95

1 Título

“Diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipal de Macará, 2023”

2 Resumen

El presente trabajo de integración curricular denominado “Diagnóstico de los riesgos psicosociales de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, 2023” se lo realizó con la finalidad de obtener la situación actual de la institución frente a estos riesgos, para lo cual se planteó los siguientes objetivos; realizar un diagnóstico de riesgo psicosocial a los servidores/as públicos; determinar el nivel de riesgo psicosocial por dimensiones; y formular una propuesta de prevención de riesgos psicosociales, en función de los resultados obtenidos, además es preciso mencionar que se contó con la participación de 83 servidores/as públicos de la planta administrativa, siendo la población y objeto de estudio de la investigación. La información se recolectó a través del cuestionario elaborado y validado por el Ministerio de Trabajo y sus colaboradores. Los métodos aplicados para el presente estudio fueron deductivo y sintético, con un enfoque cuantitativo, el cual permitió determinar el análisis de los resultados. De forma general, los resultados indican que la institución se encuentra en un rango desfavorable con nivel medio y que la población hombre es la más afectada. Las dimensiones con afectación moderada son carga y ritmo de trabajo, liderazgo, margen y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, acoso laboral, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, salud autopercebida. Finalmente se concluye que la institución necesita la intervención de un plan de prevención de riesgos psicosociales para mitigar estos efectos en la salud física y mental del servidor.

Palabras claves: riesgos psicosociales, servidores, salud y seguridad ocupacional, prevención.

Abstract

The present curricular integration project titled "Diagnosis of Psychosocial Risks of the Public Employees of the Autonomous Decentralized Local Government of Macará, for the year 2023" is carried out in order to determine the current situation of the institution regarding these risks. The following objectives are presented: to carry out a psychosocial risk diagnosis for public employees; to determine the level of psychosocial risk according to dimensions; and to formulate a proposal for the prevention of psychosocial risks. Furthermore, it is important to emphasize that 83 public employees from the administrative staff participated in the study, as they are the population and the object of the research. The data is collected through the development and validation of a questionnaire by the Ministry of Labour and its collaborators. The methods applied in this study are deductive and synthetic. Therefore, for the analysis of the results, a quantitative approach is used. In general, the results show that the institution is in an unfavorable range at a moderate level. The male population is most affected. The moderately affected dimensions are workload and pace, leadership, margin and control, recovery, support and support, discriminatory harassment, harassment at work, job stability, working conditions, self-perceived health. Finally, it is concluded that the institution needs the intervention of a psychosocial risk prevention plan to mitigate these effects on the physical and mental health of the employee.

Keywords: psychosocial risks, public employees, occupational health and safety, prevention.

3 Introducción

El presente estudio tiene como objetivo desarrollar un diagnóstico de los riesgos psicosociales de los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Para Moreno Jiménez (2011), estos riesgos psicosociales se refieren a situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar la salud de los empleados de una institución pública o privada, la identificación de estos riesgos es fundamental para implementar medidas preventivas o correctivas que garantice ambientes laborales saludables.

Un adecuado ambiente psicosocial es crucial para garantizar la satisfacción y el buen desempeño laboral de los servidores. Por ello, realizar un diagnóstico ayuda a reunir o recopilar información y datos de manera sistemática con el fin de lograr una comprensión profunda sobre el funcionamiento actual de la institución, para así poder diseñar e implementar intervenciones de cambio organizacional efectivas en una institución, (Cummings & Worley, 2009, p. 87). Por lo que el GAD Municipal de Macará no cuenta con un diagnóstico de los riesgos psicosociales, esto puede conllevar a los servidores públicos; al estrés vinculado al puesto de trabajo, la falta de reconocimiento, la comunicación deficiente o inadecuada, la carencia de apoyo social y el desequilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal, discriminación, violencia por parte de terceros, entre otros.

El análisis de los riesgos psicosociales en el GAD Municipal de Macará permitirá evidenciar las variables más críticas que estén afectando actualmente a los servidores públicos de la institución, es decir, se podrán priorizar acciones preventivas enfocadas en los problemas más urgentes. Además, facilitará el diseño e implementación de un plan de prevención y control específico para los riesgos hallados en la evaluación. Por lo tanto, esto reducirá la probabilidad de que dichos riesgos deriven en accidentes, enfermedades laborales o problemas organizacionales. Por lo tanto, al disminuir los niveles de estrés, hostigamiento, burnout y otros riesgos para el bienestar de los servidores/as, pueden mejorar el desempeño de sus funciones con mayor motivación, compromiso y productividad. Por otro lado, el contar con información actualizada sobre esta problemática mostrará el interés de la institución por la salud ocupacional y el bienestar de sus colaboradores.

Existen algunos estudios previos sobre riesgos psicosociales, como la investigación realizada por Pozo (2018), el cual tuvo el propósito de determinar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, por medio

del cuestionario ISTAS 21. Asimismo, indica que existe un intervalo desfavorable en la dimensión de exigencias psicológicas, inseguridad, siendo la principal causa de la rotación del personal de la empresa. Con respecto a trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra en un intervalo favorable lo cual revela que el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y el desarrollo a estrategias de afrontamiento y participación social, situándose como parte fundamental dentro de la organización dado que, los colaboradores se sentirá parte de la empresa.

Tomando en cuenta lo antes mencionado se desarrolló el diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores/as del GAD Municipal de Macará, aplicando el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales emitido y validado por el Ministerio de Trabajo y posterior a ello, se determinó el nivel de riesgo psicosocial presente en la institución, estableciéndose un plan de prevención de las dimensiones con mayor afectación.

Finalmente, el estudio tiene como alcance identificar los principales riesgos psicosociales que estén afectando negativamente la salud y el bienestar de los servidores/as públicos del GAD Municipal de Macará, que ayude a obtener un panorama general de los riesgos prevalentes. Como una limitación en la investigación es la desconfianza de los colaboradores al momento de responder el cuestionario, dado que, sienten que se puede filtrar la información brindada.

4 Marco teórico

4.1 Antecedentes académicos

Una investigación realizada por Navarrete Hernández (2022) denominada “Análisis técnico de los factores de riesgos psicosociales para el GAD parroquial de Ambuquí” del cantón Ibarra, tuvo como objetivo principal controlar y mitigar los riesgos que afectaban directamente con el desarrollo de las actividades. El tipo de investigación aplicada fue deductiva, cuantitativa, cualitativa, y de campo. El instrumento escogido por el autor fue un cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo, también un cuestionario de tipo FPSICO. El autor concluye que los riesgos psicosociales que afectan directamente a los empleados son principalmente el estrés, produciendo dolores de cabeza, agotamiento emocional y el ausentismo laboral; puesto que, las exigencias laborales son altas para poder satisfacer las necesidades de la parroquia.

Por otra parte, se tomó como referencia el trabajo de investigación de Yépez Benavides (2019) denominado; “Detección del riesgo psicosocial de los colaboradores del GAD Mira, mediante el cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo” con el objetivo de realizar un diagnóstico de los riesgos psicosociales en los colaboradores del GAD Mira de la provincia del Carchi, que le permitió identificar las dimensiones y sub dimensiones de los riesgos psicosociales que presentan mayor incidencia en los colaboradores de la institución pública en la que se delimita esta indagación. El tipo de investigación fue descriptiva y cuantitativa, mientras que el instrumento utilizado fue el cuestionario del riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, la autora concluye que el 62% del personal presenta un riesgo bajo a nivel global lo que indica que existe un riesgo de impacto mínimo sobre la salud y seguridad del colaborador que no genera efectos; mientras que, el 37% un riesgo medio, demostrando que existe un riesgo de impacto moderado sobre la salud y seguridad del trabajador.

Asimismo, la investigación de Pazmiño Alvarado & Vera Montesdeoca (2021), con el tema; “Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal de planificación del GAD del cantón Sucre” de la provincia de Manabí, su objetivo principal tuvo como finalidad evaluar los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal para su posterior intervención. El instrumento escogido fue un cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, también utilizó técnicas como entrevistas y checklist para obtener información acerca de la situación actual de la institución. Los autores concluyeron que se registró una mayor incidencia de

los riesgos psicosociales en la jefatura de Avalúos y Catastros, donde se evidenciaron riesgos tales como: estrés laboral, violencia laboral, desgaste laboral y depresión severa, derivados de las altas exigencias hacia los trabajadores, de la misma manera en las otras jefaturas se presentaron riesgos como: desgaste laboral, estrés laboral y violencia laboral.

De acuerdo a la investigación de Samaniego Jiménez (2022), con el tema; “Evaluación de riesgos psicosociales en el personal operativo de los talleres del Gad de Baños de Agua Santa” de la provincia Tungurahua siendo su objetivo realizar una evaluación de los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral, el autor utilizó una investigación de tipo correlacional además el método que empleó es el inductivo mediante técnicas de investigación como la observación de campo, bibliográfica, mientras que su instrumento fue la encuesta, que le brindo información verídica para el análisis de los factores de riesgos psicosocial a través de la herramienta de tabulación proporcionada por el Ministerio de trabajo, llegando a la conclusión que el nivel de riesgo es alto 60% en la dimensión N1 carga y ritmo del trabajo, la misma que utilizó para realizar la correlación con el desempeño laboral por áreas de los talleres municipales donde su nivel de desempeño laboral se ve afectado en una disminución del 13.47% en cada área dando un nuevo nivel de desempeño laboral de 61.53%.

Otra investigación de Jiménez Ayora (2021), con el tema de “Identificación de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del Hospital Municipal de la Mujer y el Niño del GAD Municipal Cuenca”, su objetivo fue evaluar y determinar el riesgo psicosocial del personal de enfermería del Hospital Municipal de la Mujer y el Niño de la ciudad de Cuenca. El autor comparó la aplicación de dos test de evaluación directa, el “cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma a, javeriana” de la Universidad Pontificia de Colombia y el “cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales” del Ministerio de Trabajo de Ecuador. Los resultados demostraron que el 77% presenta un riesgo psicosocial “Alto y Muy Alto”, frente al 21% un Riesgo “Medio” con una correlación de Pearson de -0.0457. Entre los principales riesgos psicosociales detectados están las demandas emocionales, la relación con los colaboradores y las demandas de la jornada de trabajo.

4.2 Base teórica

4.2.1 *Modelo de la demanda, control y apoyo social*

De acuerdo, a la revisión bibliográfica sobre las teorías de gran importancia en asuntos de riesgos psicosociales, la presente investigación se apoyará en los principios teóricos de Robert Karasek, para sustentar las respuestas de las preguntas de investigación. Por ello, esta teoría influyó en la investigación, dado que, se logra conectar los riesgos psicosociales que existen dentro de un ambiente laboral con los posibles efectos de enfermedades ocupacionales que se tiene en la salud de los empleados (Vega Martínez, 2001).

Según Robert Karasek y sus colaboradores, citado en la investigación del Vega Martínez (2001), menciona que el modelo de la demanda, control y apoyo social, expresa que el estrés laboral está en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. Además, describe y examina circunstancias laborales donde los factores estresantes son constantes y permanentes, donde, coloca todo el énfasis en analizar las particularidades psicosociales del ambiente de trabajo.

En el cual las “demandas laborales que enfrentan los servidores públicos tienen que ver con la gran cantidad de trabajo, la presión de cumplir tiempos, el nivel de concentración necesario y las interrupciones inesperadas. Por lo tanto, dichas demandas no se limitan a las tareas intelectuales, sino que incluyen todo tipo de actividades” (Vega Martínez, 2001).

De igual manera, “el «control» se refiere a tener autonomía para tomar decisiones en el trabajo y la oportunidad de desarrollar las habilidades propias” (Chiang, Gómez & Sigoña, 2013), también puede ser considerado como pausas que hace el trabajador y el ritmo de trabajo para ejercer sus actividades dentro del campo laboral. Por ende, el control está relacionado a la autonomía y desarrollo de habilidades que tiene cada servidor en su puesto de trabajo. La autonomía es la capacidad que tiene la persona de influenciar en las decisiones en su lugar de trabajo y controlar sus propias actividades. Por otro lado, el desarrollo de habilidades está inmerso en dos vertientes; la primera que es obtener y mejorar las capacidades en la realización de las tareas, y la segunda que consiste en la formación de habilidades, es decir, lo que mejor puede hacer un empleado (Chiang Vega et al., 2013).

Por último, el término de apoyo social fue introducido por Johnson y Hall como la tercera dimensión de este modelo, refiriéndose al clima organizacional, mismo que contiene dos

componentes básicos: el apoyo de los compañeros o compañeras de trabajo y el de las jefaturas o niveles de supervisión directa (Chiang Vega et al., 2013).

Robert Karasek basa el análisis de su estudio y lo simplifica de manera concreta de la siguiente manera:

Tabla 1
Modelo de la demanda, control y apoyo social

		DEMANDAS		
		<i>Bajas</i>	<i>Altas</i>	
CONTROL	<i>Alto</i>	Baja tensión	Activo	Desarrollo de nuevas habilidades- aprendizajes
	<i>Bajo</i>	Pasivo	Alta tensión	Riesgo de enfermedad (<i>físico y mental</i>)

Nota. La presente tabla muestra el modelo de la demanda, control y apoyo social de Robert Karasek. Información tomada de Vega Martínez (2001). Elaboración propia.

En la **tabla 1**, se define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: “activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control)” (Chiang Vega et al., 2013). La relación existente entre estos grupos ayuda a identificar los riesgos de enfermedades en los servidores e implementar políticas sociales sobre la salud y seguridad en el trabajo, donde se vincula toda la institución del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará.

Por otro lado, cuando el cuadrante de las demandas laborales es alto y el control sobre el trabajo es bajo, los servidores pueden sentirse abrumados y con poca capacidad para gestionar la carga de trabajo, lo que aumenta el riesgo de estrés y agotamiento. Por ello, el apoyo social puede actuar como un amortiguador en esta situación, ya que, un alto nivel de apoyo social puede ayudar a los servidores a lidiar mejor con las demandas laborales y el bajo control, reduciendo así el riesgo de problemas de salud mental. (Vega Martínez, 2001)

Por consiguiente, la otra cara del cuadrante, “las demandas laborales son bajas y el control es alto, los riesgos psicosociales suelen ser bajos, ya que los servidores tienen un mayor grado de autonomía y flexibilidad en su lugar de trabajo”(Vega Martínez, 2001).

4.2.2 Teoría de la organización

Según la perspectiva de (Mintzberg, 1987), las organizaciones pueden entenderse como “sistemas de influencia interdependientes” surgidos de la interacción estratégica entre múltiples

grupos de actores internos y externos, cada uno con sus propios intereses y medios de poder, que pugnan por imponer el control y deben alcanzar ciertos equilibrios.

La teoría de Mintzberg puede ayudar a entender algunos de los riesgos psicosociales que enfrentan los servidores públicos del GAD Municipal de Macará, dado que existen múltiples influyentes internos y externos con distintos intereses, el uso de diversas palancas de poder para controlar decisiones puede generar inestabilidad, tensiones y conflictos, puesto que, ciertos grupos predominan en demasía imponiendo sus intereses, esto puede conducir al agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal entre empleados sin poder de influencia. Asimismo, la formación de coaliciones estables orientadas a beneficios propios en desmedro de otras puede deteriorar el clima y las relaciones laborales. Por tanto, un reto importante es lograr un equilibrio de poder entre los actores que permita satisfacer razonablemente los intereses de todos en pro de preservar el bienestar de los servidores públicos.

4.3 Marco legal normativo

Para la realización del informe, se fundamentó en las normativas, leyes y reglamentos existentes a nivel nacional e internacional, que se detallan a continuación:

Tabla 2

Marco legal normativo

LEGISLACIÓN	ARTÍCULO	CONTENIDO
Constitución de la República del Ecuador (2008)	Numeral 5 del Art. 326	Establece que el derecho al trabajo se sustenta en el siguiente principio; <i>“toda persona tendrá derecho a desarrollar sus tareas o actividades en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”</i>
Normas comunitarias La Decisión 584 contiene el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004)	literal h del Art 1.	<p>h) Son 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. Además, están incluidos dentro de esta definición lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo. ii. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. iii. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores. iv. La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.
	En el Capítulo II,	Los Países Miembros que se encuentran en la presente decisión tienen que mantener en el marco de sus Sistemas Nacionales de

	<p>de la Política de prevención de riesgos laborales</p> <p>Art4.</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean secuela, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. Para la observancia de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la cual deberá contener los siguientes objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Promover y apoyar la coordinación interinstitucional que permita una adecuada planificación y racionalización de recursos e identificación de riesgos de salud ocupacional en cada sector económico. b) Identificar y actualizar los problemas generales o sectoriales más importantes y elaborar propuestas de solución acordes al desarrollo de la ciencia y la tecnología. c) Definir autoridades competentes en materia de prevención de riesgos laborales y limitar sus competencias para lograr una coordinación suficiente entre ellas y evitar así conflictos de competencias. d) Actualizar, sistematizar y armonizar sus normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo impulsando programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo encaminados a crear y/o fortalecer planes técnicos nacionales de normalización en seguridad y salud en el trabajo. e) Crear un Mapa de Riesgos;
	<p>Art. 7</p>	<p>Tiene la finalidad de concordar con los principios de las reglamentaciones nacionales, además los Estados pertenecientes a la Comunidad Andina, acogerán las medidas legislativas necesarias, con base a los principios de eficacia, coordinación y participación de los representantes implicados, por ello sus legislaciones de seguridad y salud en el trabajo sujeten las disposiciones que regulen como:</p> <ul style="list-style-type: none"> e) Creación de políticas, leyes o programaciones de evaluación de los riesgos para la salud y seguridad del personal, por medio de un sistema de valoración sobre la epidemiología en el espacio laboral u otros procedimientos similares.
<p>Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010)</p>	<p>Art. 23, del capítulo I de los deberes, derechos y prohibiciones</p>	<p>Alude sobre los “derechos irrenunciables de las servidoras y los servidores públicos del Ecuador”, el cual afirma lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos
<p>Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2016) Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y</p>	<p>Art. 9</p> <p>Art. 53</p>	<p>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 y psicosocial.</p> <p>Condiciones generales del ambiente laboral, en el que desarrollan las actividades o tareas diarias, como ventilación, temperatura y humedad:</p>

**mejoramiento
del medio
ambiente, 2019**

- a) Cuando el trabajo se encuentra en lugares cerrados el suministro de aire fresco y limpio por hora será de al menos 30 metros cúbicos, siempre que el número total de renovación del aire sea mínimo a 6 veces por hora.
- b) El rango normal de temperatura es de 0°C de bulbo seco y húmedo, refiriéndose al confort térmico y la sensación cómodo/a; además se deberá acondicionar los locales de trabajo dentro de tales límites, siempre que el proceso de fabricación y demás condiciones lo permitan.
- c) Los puestos de trabajo que estén expuestos a altas y bajas temperaturas se tratarán de evitar las variaciones violentas.
- d) Las infraestructuras generadoras de calor o frío se instalarán siempre que el proceso lo permita con la debida división de los locales de trabajo, asimismo, se debe evitar en ellos peligros de incendio o explosión, desprendimiento de gases nocivos y radiaciones seguidas de calor, frío y corrientes de aire dañinos para la salud de los trabajadores. (Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente, 2019)

**Normativa
erradicación de
la
discriminación
en el ámbito
laboral (2017)**

Art. 9

Todas las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 empleados deben implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales basado en los parámetros y formas definidos por la Oficina del Trabajo, el cual debe incluir actividades para promover una cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El programa deberá ser implementado y reportado anualmente al Ministerio de Trabajo a través del sistema elegido.

Nota. Información tomada de las diferentes leyes, normativas y reglamentos vigentes en Ecuador. Elaboración propia de la autora.

4.4 Marco referencial

El cantón Macará, se encuentra ubicado al Sur occidente de la provincia de Loja-Ecuador, con una distancia de 195 Km de la ciudad de Loja, tiene un valle extenso de terrenos empleados para la producción, principalmente de arroz. Cuenta con un clima cálido seco, generalmente al medio día llega a los 32°C, especialmente en el invierno; en el verano es un ambiente más fresco, sus temperaturas promedian entre los 20 a 25°C. Está atravesado por el río del mismo nombre que sirve de límite con el Perú, formándose en sus riveras magníficos balnearios (Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2019-2023).

4.4.1 Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal

Según el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, (2010), menciona que los GADs Municipales son instituciones jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Asimismo, están integrados por las funciones de

participación ciudadana; legislación y fiscalización; y ejecutivas, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden.

4.4.2 Datos generales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará

Tabla 3

Datos generales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará

Datos generales del GAD Municipal de Macará	
Dirección:	Av. Carlos Veintimilla y Calle Bolívar
Teléfono:	(593) 072694-219/2694-965
Horario de atención:	8:00 am – 13:00 pm y 14:00 pm – 17:00 pm
Correo:	información@municipiomacará.gob.ec
Página web:	https://www.municipiomacara.gob.ec/gadmacara/

Nota. Información tomada de la página web oficial del GAD Municipal de Macará, 2023. Elaboración propia.

4.4.3 Misión Institucional

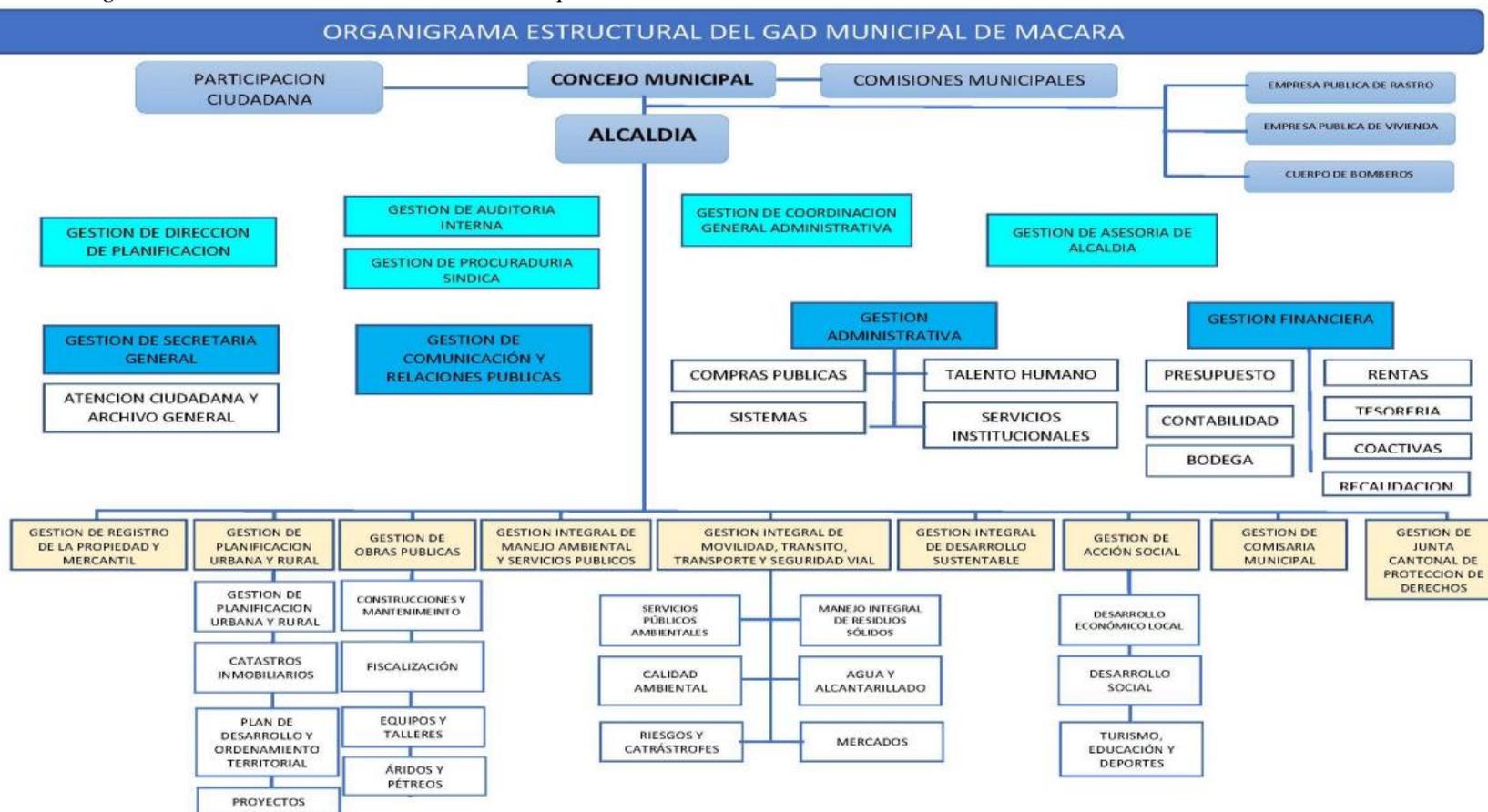
“Proporcionar a la comunidad cantonal servicios públicos de calidad, con eficacia eficiencia y buen trato con gestión interinstitucional y un manejo adecuado de todos sus recursos. Liderar el desarrollo cantonal con participación activa de sus actores para la planificación, priorización y control social, en la ejecución y evaluación de planes y proyectos prioritarios para la comunidad, garantizando el desarrollo sustentable y sostenible del cantón Macará”.(Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará, 2023)

4.4.4 Visión Institucional

“El Gobierno Local para los próximos cinco años, se construirá en un ejemplo del desarrollo local y contará con una organización interna altamente eficiente, que garantice productos y servicios compatibles con la conservación y preservación de recursos naturales y la demanda de la sociedad, además será capaz de asumir nuevas competencias vinculados con el desarrollo sustentable, con identidad cultural, de género, descentralizado y optimizando los recursos, para así asegurar la calidad de vida de la población y la protección de su patrimonio natural y cultural”.(Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará, 2023)

4.4.5 Organigrama del GAD Municipal del Cantón Macará.

Figura 1.
Estructura organizativa del Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Macará



Nota. La figura muestra la estructura orgánica del Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará. Tomada de la LOTAIP de la página web oficial del GAD Cantonal de Macará (2023).

4.5 Marco Conceptual

4.5.1 Diagnóstico

Para los autores Cummings & Worley (2009), indica que el proceso de diagnóstico consiste en reunir información y datos de manera sistemática con el fin de lograr una comprensión profunda del funcionamiento actual de una organización. Por ello, el objetivo principal de un diagnóstico es identificar áreas problemáticas o con oportunidades de mejora, establecer las causas principales de las mismas y cómo se interrelacionan, para así poder diseñar e implementar intervenciones de cambio organizacional efectivas sobre la base de ese entendimiento (p.87). Asimismo, requiere una colaboración conjunta entre consultores externos y miembros de la organización para ponerse de acuerdo en las prioridades, realizar evaluaciones y analizar los hallazgos obtenidos. Si bien este proceso formal es importante, el diagnóstico también ocurre de forma continua e informal a través de la observación y el análisis regular del desempeño organizacional (Cummings & Worley, 2009, p. 87)

4.5.2 Gestión del talento humano

El centro de toda institución y empresa se debe al recurso humano, por lo tanto, el tener una persona idónea, requiere de un proceso como reclutar, capacitar, seleccionar y promover el personal necesario para integrar grupos de trabajos altamente competitivos. De esta manera Vallejo Chavez (2016), afirma que la;

Gestión de talento humano requiere orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos.

4.5.3 Historia de los riesgos psicosociales

Los factores psicosociales puede ser un tema nuevo en la actualidad, pero la realidad es que fueron mencionados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), en la publicación “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. En el documento se constata que la problemática atañe desde 1974, cuando la Asamblea Mundial de la Salud hace un llamado a la importancia y sus efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

Lo complicado del tema es poder definirlo puesto que “los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (Organización Internacional del Trabajo, 1986, p.3). Por lo tanto, el concepto debía abarcar de manera global toda su problemática, para poder ser entendida y comprendida por las personas. Asimismo, el documento propone la siguiente definición:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2012, p.3).

Según Kalimo (1988), menciona que existe relación del trabajo con la salud, en la que pueden tener causas múltiples, en mayor o menor medida, una de las cuales puede ser el medio laboral en la que están expuestos los trabajadores. Por ello se pueden identificar que algunas enfermedades laborales estén asociadas a diversos “factores psicosociales que pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación” (Kalimo, 1988, p.3). Asimismo Martín Daza & Pérez Bilbao (1997), son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (p.1).

Moreno Jiménez & Báez León (2010) , “los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente” (p.8). A pesar que estos factores son importantes en el medio laboral, Mintzberg (1987) reconoce que “la organización debe su existencia al hecho de que un grupo de influyentes se reúnen para acometer una misión en común. Se atrae por tanto a otros influyentes hacia la organización como vehículo para satisfacer algunas de sus necesidades”.

4.5.4 Riesgo laboral

Según la Universidad Internacional de la Rioja (2021), se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. Además, este riesgo se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes.

De esta manera los riesgos dentro de un puesto de trabajo pueden darse bajo de acuerdo a las tareas asignadas desde el jefe superior, en el que cada persona debe cumplir con sus obligaciones de acuerdo a su campo laboral

Cada riesgo en el ámbito laboral es diferenciado de acuerdo a las características que lo atañe. En el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2016), hace mención en el artículo 9 de algunos tipos de riesgos de enfermedad profesional u ocupacional;

- Riesgo físico
- Riesgo psicosocial

Los diferentes tipos de riesgos deben ser tratados para evitar cualquier afectación en la salud física y emocional de las personas que laboran dentro de una institución pública o privada. Para entender el contexto de la investigación se pondrá énfasis en el riesgo psicosocial, porque se trata de identificar este tipo de riesgo en los servidores públicos del GAD Municipal de Macará.

4.5.5 Riesgo psicosocial laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2012) define estos factores como la interacción entre el trabajo, el lugar de trabajo y las condiciones organizacionales, por un lado, y las capacidades, necesidades, cultura y experiencia de los empleados, por el otro, todos los cuales pueden tener un impacto. Asimismo, el desempeño, la satisfacción laboral y la salud a través de la percepción y la experiencia.

Los riesgos psicosociales que pueden afectar en la salud mental de los servidores públicos del GAD Municipal de Macará, se pueden originar por diferentes aspectos relacionados con las condiciones y organización del trabajo.

De acuerdo a Moreno Jiménez (2011) son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Moreno Jiménez & Báez León (2010), expresan que los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

En base a lo mencionado, se puede decir que los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, es decir, tienen dependencia de otros factores o elementos para causar un impacto negativo en los trabajadores, por ende, tienen que estar asociados a los factores psicosociales de riesgo.

4.5.6 Características de los riesgos psicosociales

Desde el punto de vista de Moreno Jiménez & Báez León (2010), relata algunas de las características propias de los riesgos psicosociales:

4.5.6.1 Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.

Están enmarcados en características fundamentales del ciudadano que trabaja; como el derecho a mantener su integridad física y personal, dignidad y libertad, a esto se le añade su derecho a un estado de bienestar tanto positiva como negativa. Algunos riesgos psicosociales más reconocidos dentro del campo laboral son; el acoso, la violencia laboral o sexual, que tiende a atentar contra el bienestar del servidor, es decir, corrompe la plenitud e intimidad personal. En este sentido se relaciona de manera directa con los derechos fundamentales de los servidores (p.19)

4.5.6.2 Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.

A diferencia de los factores psicosociales que provocan estrés moderado, aquellos factores psicosociales que conllevan alto riesgo o estrés severo tienen consecuencias más integrales y significativas en la salud del trabajador. Moreno & Báez (2010), expresan que especialmente cuando se trata de riesgos psicosociales asociados a situaciones de estrés agudo, sus efectos

negativos suelen ser mayores. Algunos riesgos como la violencia laboral, el acoso o el hostigamiento sexual, impactan de manera importante la capacidad del servidor para funcionar de forma global. Del mismo modo, tipos de riesgos psicosociales crónicos como la constante sensación de estrés, la inestabilidad laboral o el desgaste emocional por el trabajo, repercuten de forma holística en la organización tanto del ámbito personal como del desempeño profesional del servidor.

4.5.6.3 Afectan a la salud mental de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales se caracterizan por tener un impacto distintivo sobre la salud mental de los trabajadores, ya que, si bien afectan también la salud física, su repercusión principal radica en generar alteraciones en procesos cognitivos y emocionales fundamentales para el equilibrio psíquico, al representar transgresiones graves de las expectativas sobre el entorno laboral. Ello puede desembocar en problemáticas como trastornos depresivos, ideación suicida y conductas autolesivas, evidenciando así su asociación con distintas afectaciones del bienestar psicológico en el contexto ocupacional, derivadas de sus efectos sobre la esfera mental. (Moreno & Báez, 2010)

4.5.6.4 Tienen formas de cobertura legal

En la opinión de Moreno Jiménez & Báez León (2010), los riesgos psicosociales se caracterizan por su considerable incidencia y repercusiones sobresalientes en la salud mental de los trabajadores, lo que ha motivado por un lado, el progresivo desarrollo de legislación incipiente que provee una cobertura legal inicial al respecto, atendiendo principalmente casos de estrés, violencia y acoso; y por otro lado, la configuración de jurisprudencia sobre esta temática, en reacción a sus efectos distintivos en el bienestar psicológico en contextos laborales. (p.22)

4.5.7 Dimensiones de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se encuentran en diversas situaciones laborales, que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar como la salud física, mental o social del servidor, por ello, diversos estudios agrupan los principales factores de riesgo psicosocial en dimensiones:

4.5.7.1 Carga y ritmo de trabajo

Para profundizar estos conceptos se menciona que la carga laboral “es el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un servidor o una servidora para la realización de su tarea” mientras que el ritmo de trabajo “se refiere al tiempo necesario para realizar

una determinada tarea, que se manifiesta en trabajar a una cierta velocidad, la que puede ser constante o variable” (Parra, 2003). Es decir que los ritmos intensos de trabajo producen en los servidores/as una mayor demanda de esfuerzo físico y mental, por lo tanto, el agotamiento y riesgo de accidentes, son provocados por la insatisfacción en el puesto de trabajo, llegando a ser improductivos. Es más adecuado un ritmo de trabajo, que respete la capacidad individual y la autonomía para su regulación, aunque en la práctica esto es difícil de alcanzar.

Según (Rubio Valdehita, 1992) afirma que la carga de trabajo puede entenderse como un constructo hipotético, que surge de la interacción entre una persona y una tarea. Las tareas se definen por sus características estructurales (estímulos, respuestas y reglas que relacionan unos con otros), por lo que es posible tener expectativas, respecto a la calidad de la ejecución, las cuales derivan del conocimiento sobre la relación entre la estructura de la tarea y la naturaleza de las capacidades y habilidades humanas. En la mayoría de los casos, los individuos conocen estas expectativas e intentan alcanzarlas al momento de realizar la tarea, de esta manera, la carga laboral aparece cuando los requerimientos de la tarea exceden las capacidades limitadas de la persona. Es claro que la carga mental de trabajo es una característica de los sistemas de procesamiento de información y control que median entre el estímulo, las reglas y las respuestas. Al ser un atributo del conjunto persona-tarea, sus efectos sobre la ejecución sólo pueden evaluarse en relación a un modelo de procesamiento humano de la información.

4.5.7.2 Desarrollo de competencias

Son las oportunidades que tiene una persona para desarrollar sus habilidades y conocimientos a través de su trabajo, es decir, el trabajo permite que las personas podamos “ser útiles” haciendo algo que estamos en condiciones de realizar y que beneficia a una sociedad; asimismo genera un sentido de pertenencia a la comunidad y satisfacción con sus resultados (Parra, 2003).

4.5.7.3 Liderazgo

“Es una habilidad no innata o genético fijo, que se desarrolla por medio de un proceso que implica destrezas y habilidades” González (2017). En otras palabras, la influencia positiva y la guía efectiva que distinguen a un líder se obtienen a través de experiencias, interrelaciones, práctica y entrenamiento, donde, implica conocimiento, creatividad para solucionar problemas complejos, que tiende a ser evolutivo y perfectible en el tiempo, dado que, depende de cualidades individuales como de la influencia del grupo.

4.5.7.4 Margen de acción y control

“Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)” Ministerio del Trabajo (2018). Un mayor margen de control en aspectos cotidianos del trabajo aumenta la motivación, el compromiso y la satisfacción del empleado, también previene el estrés excesivo al otorgar herramientas para gestionar las demandas. No obstante, ese mayor control debe estar en equilibrio con la responsabilidad y rendición de cuentas por las decisiones y sus efectos

4.5.7.5 Organización del trabajo

Según Infante & González (2012), es el proceso que integra a los recursos humanos (RH) con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales en el proceso de trabajo (productivo, de servicios, formación o conocimientos), mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma racional, armónica e ininterrumpida, con niveles requeridos de seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, para lograr la máxima productividad, eficiencia, eficacia y satisfacer las necesidades de la sociedad y sus trabajadores.

4.5.7.6 Recuperación

“Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; como el tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales” Ministerio del Trabajo (2018).

4.5.7.7 Soporte y apoyo

“Son las acciones y recursos formales e informales que están en relación con los compañeros y los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental” Vega Martínez (2001).

4.5.8 Principales riesgos psicosociales

A continuación, se presenta un listado de riesgos psicosociales más reconocidos dentro del ámbito laboral y que afectan consecuentemente en la calidad de vida de los servidores, aunque puede ser que no contemple otros tipos de riesgos:

4.5.8.1 Estrés Laboral

Cortés (2012), relata que el origen histórico del concepto de estrés parte de las investigaciones de Hans Selye, que denominó este proceso de adaptación Síndrome General de

Adaptación, definido como “la respuesta física y específica del organismo ante cualquier demanda o agresión, producida por agresores físicos o psicológicos”

Para la OIT (2016), “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”.

Por tal motivo los trabajadores conviven en un ambiente laboral lleno de exigencias que exceden de las capacidades y necesidades, con la finalidad de encajar en la cultura organizacional de la empresa, institución o entidad.

4.5.8.2 Violencia laboral

Es el “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo” (Organización Panamericana de la Salud, 2023).

En otras palabras, la violencia es ejercida por otra persona con la finalidad de causar daño en la integridad tanto física como psicológica de uno mismo.

4.5.8.3 Mobbing o acoso laboral

Según Moreno Jiménez & Báez León (2010), el acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, parece que debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral. Los efectos de los atentados a la propia dignidad e intimidad del trabajador no tienen ni la misma forma, ni la misma naturaleza ni las mismas consecuencias que puede tener un atraco o asalto o la violencia física o verbal de un cliente.

En base a lo expuesto los efectos del acoso laboral en la salud de los trabajadores son de suma importancia, ya que, se considera una forma de violencia, que comúnmente se da dentro del espacio laboral.

4.5.8.4 Acoso sexual

“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” (Organización Internacional del Trabajo, 2012, p.1).

Como se ha mencionado el acoso sexual, es cuando no se tiene consentimiento de una parte involucrada y es de carácter desagradable.

4.5.8.5 Burnout Laboral

La Organización Mundial de la Salud (2022) considera el burnout en el trabajo, también conocido como síndrome de burnout o síndrome de burnout at work, como una enfermedad que se vincula a un estado de agotamiento físico, emocional y mental provocado por el lugar de trabajo, a través de las actividades y forma de vida de los trabajadores. Tanto física como psicológicamente, esto puede tener efectos muy negativos.

Según los autores Kalimo Raija & Meijman Theo (1988) es una respuesta al estrés emocional crónico con tres componentes:

- a) Agotamiento emocional y físico o uno de los dos.
- b) Descenso de la productividad.
- c) Notable despersonalización.

El síndrome del quemado, es comúnmente provocado por el puesto del trabajo y las demandas laborales, con la finalidad de cumplir o suplir las necesidades organizacionales de la empresa o institución (p.23)

4.5.9 Otros riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales también pueden estar relacionados con otros factores externos, por ello se presenta otros tipos de estos:

4.5.9.1 Conflicto trabajo – familia (CTF)

Se genera por demandas laborales y familiares incompatibles, es decir, cuando las exigencias asociadas a ambos ámbitos se producen de forma sincrónica y se materializa la doble presencia (DP). Existen factores de riesgo psicosocial que interaccionan y aumentan la probabilidad de CTF o doble presencia, que puede generar un proceso de tensión con potencial de provocar pérdida de salud (Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2023).

En base a lo expuesto, la existencia de la doble presencia en la persona genera tensión, ya que, estas no logran reconocer o diferenciar entre el trabajo y su convivencia con la familia, y a la vez genera confusión y deterioro en la salud de los trabajadores.

4.5.9.2 Trabajo emocional

Según López Posada et al. (2018), el trabajo emocional hace referencia tanto a la expresión de emociones (conducta expresiva) como a la experiencia de esas emociones (sentimientos y pensamientos que acompañan a la emoción). En muchos trabajos se ponen en juego las emociones ya que además de desempeñar la tarea hay que relacionarse con los demás, pero esta relación y las emociones que conlleva no son consideradas trabajo emocional porque son adicionales o anexas al trabajo en sí.

El trabajo emocional también puede ser entendido como las emociones, conducta afectiva en las tareas asignadas por sus superiores, puesto que, conlleva la experiencia en su puesto de trabajo.

4.5.10 Evaluación de riesgos psicosociales

Actualmente los riesgos psicosociales, son más relevante en cuanto a cómo prevenirlos o solucionarlos de acuerdo a las políticas que se han implementado por medio del Ministerio del Trabajo. La NTP 702 menciona que la “evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2013, p. 1).

4.5.10.1 Fases e identificación de los factores de riesgo

De acuerdo a la NTP 702, señala que la evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. Por ello se pueden distinguir las siguientes fases:

- ✓ Identificación de los factores de riesgo.
- ✓ Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- ✓ Planificación y realización del trabajo de campo.
- ✓ Análisis de los resultados y elaboración de un informe
- ✓ Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- ✓ Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013, p. 2)

Es de gran importancia tener en cuenta el tipo de metodología y técnicas que se va utilizar durante el diagnóstico de riesgo psicosocial, para poder obtener los resultados fiables, ya que las diferentes investigaciones tienen distintos objetivos, alcance, perspectivas, dependiendo del investigador escoger la herramienta más acorde a su estudio.

4.5.11 Plan de prevención

El plan es la herramienta mediante la cual se integra y gestiona la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la institución, estableciendo la política de prevención, dado que actúa como un punto de partida para proteger la integridad de los servidores. Además, se trata de un documento elaborado y aprobado por la dirección de la institución que define la estructura organizativa, funciones, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios en materia de prevención de riesgos laborales. (Abat Dinarés, 2019)

Por otro lado, Abat Dinarés (2019) argumenta que este instrumento se revisa y actualiza periódicamente, para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables mediante la evaluación inicial de riesgos, la planificación e implantación de medidas preventivas, la información y formación de trabajadores, la vigilancia de la salud, la investigación de daños, la actuación ante emergencias y demás actividades preventivas básicas que conforman su contenido operativo

5 Metodología

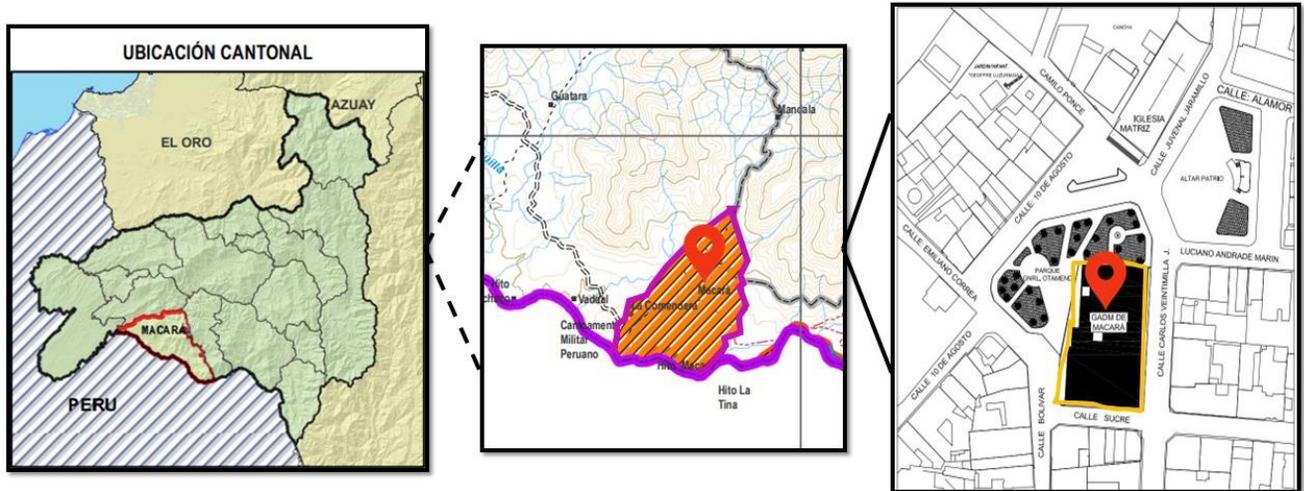
Para el cumplimiento de los objetivos propuestos, a continuación, se detallan las etapas claves de la metodología empleada, describiendo los métodos de recopilación y análisis de datos.

5.1 Área de estudio

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, se encuentra ubicado en la parroquia urbana de la zona céntrica del cantón, entre la Av. Carlos Veintimilla y Calle Bolívar. Cuenta con una infraestructura de dos pisos en el cual está repartido; las diferentes áreas administrativas; siendo su altitud de 455 msnm y latitud de $4^{\circ} 22' 46''$ y $79^{\circ} 56' 35''$ por lo cual sus coordenadas de ubicación son: X= 617274; Y= 9515801.

Figura 2

Ubicación geográfica del Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará



Nota. La imagen muestra la ubicación geográfica del GAD Cantonal de Macará. Tomada de Google Maps

Procedimiento

La presente investigación tiene como objetivo “desarrollar un diagnóstico de riesgos psicosociales a los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, 2023”, el cual tiene un enfoque cuantitativo, puesto que, la recolección de información se realizó por medio de un cuestionario estructurado, datos que se expresa en valor numérico, por cada dimensión de los riesgos psicosociales de los servidores públicos del GAD Municipal de Macará, por ende, las observaciones y comentarios expuestos en el ambiente laboral, no necesariamente requiere llevar a cabo evaluaciones de forma cualitativa. En este sentido Martínez

Ruíz (2012), señala que el enfoque cuantitativo “consiste en establecer relaciones causales que supongan una explicación del fenómeno” (p. 105)

Por ende, los métodos que se utilizaron fue el deductivo y sintético, mismos que permitieron fundamentar la investigación en base a teorías que fueron consideradas en el marco teórico, obteniendo la síntesis que más se relaciona con la presente exploración.

5.2 Tipo de Enfoque

Enfoque Cuantitativo: Con este enfoque se pudo comprender, los patrones y correlaciones, dado que implicó una recopilación de datos numéricos, en el cual se estableció relaciones entre el ambiente laboral y las consecuencias de los riesgos psicosociales que influyen directamente en el servidor del GAD Municipal de Macará.

5.2.1 Tipo de Método

Método deductivo: Como lo señala Martínez Ruíz (2012), “supone que el contexto de descubrimiento no se atiene a reglas y procedimientos controlados, y sostiene que la hipótesis se admiten o rechaza, según el resultado de la contrastación de las mismas” (p. 80). Por ello, este método permitió fundamentar la investigación en base a teorías que fueron consideradas en el marco teórico, obteniendo la síntesis que más se relaciona con la presente investigación, además se determinó el nivel de los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral de los servidores/as del GAD Municipal de Macará, la cual guarda relación lógica de entre los factores de riesgo y los resultados obtenidos.

Método sintético: En esta investigación fue de gran utilidad, ya que, a través de un análisis sistemático y una síntesis de los datos recopilados, se pudo diagnosticar de manera efectiva los riesgos psicosociales en los servidores/as públicos del GAD Municipal de Macará. Al integrar la información relevante y clasificar los riesgos en función de su magnitud, se obtuvo una visión global de la situación.

5.3 Técnica e instrumento de investigación

Las técnicas que se aplicó para garantizar la operatividad de la recolección de información son las siguientes:

Investigación documental: La revisión documental fue utilizado para la fundamentación teórica de la presente investigación haciendo uso de libros, guías, artículos, revistas, entre otros, es decir, se comprendió todo el bagaje de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Siendo de vital apoyo para el desarrollo de la implementación de la metodología de este trabajo como la

elaboración de un plan de prevención, con el propósito de mejorar la productividad de los servidores y servidoras.

Encuesta: Esta técnica permitió realizar un diagnóstico sólido sobre los riesgos psicosociales, además se pudo identificar el tipo de nivel de riesgo que se encuentran los servidores/as públicos del GAD municipal de Macará.

El instrumento de recolección de información fue elaborado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018) y algunos colaboradores, denominado “*Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales*” (Ver anexo 1), mismo que, está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores o servidores. Cabe señalar que el presente cuestionario no es de aplicación obligatoria para la ninguna institución o entidad.

Cabe señalar que el primer cuestionario se diseñó con 83 ítems (preguntas), pero durante un consenso que realizaron con los participantes de las mesas técnicas decidieron reducir a 58 ítems agrupados en 8 dimensiones, que son las que se tomó en cuenta para la presente investigación.

Las dimensiones para abordar los diferentes riesgos psicosociales de la investigación, se detalla a continuación:

Tabla 4

Variables a medir como factor de riesgo psicosocial, de acuerdo al cuestionario

Dimensiones	Total, de Ítems
Carga y ritmo de trabajo	4
Desarrollo de competencias	4
Liderazgo	6
Margen de acción y control	4
Organización del trabajo	6
Recuperación	5
Soporte y apoyo	5
Otros puntos importantes	24

Nota. La tabla muestra las dimensiones a medir como factor de riesgo psicosocial y el número de ítems que abarca el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo. Elaboración propia.

En base a esa estructura definida en el cuestionario, se evaluó a todos los servidores/as públicos del GAD Cantonal de Macará. Cada ítem o pregunta de las dimensiones consideradas en el cuestionario, están formuladas en un vocabulario sencillo y conciso para los evaluados, por ello, tiene 4 opciones de respuestas de acuerdo a la escala de Likert, la cual se detalla a continuación:

Tabla 5*Opciones de respuestas del cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial*

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

Nota. Tomado de la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (2018, p. 8)

Por otra parte, la dimensión denominada como “*Otros puntos importantes*”, contiene 24 preguntas, en el cual se evalúa 8 aspectos: *acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida.*

En este sentido fueron evaluados los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará, por ello, los resultados de cada dimensión se pudieron constatar las dimensiones de mayor influencia en el ambiente laboral.

Por lo tanto, para la obtención, del nivel de riesgo por dimensión se realizó una sumatoria simple y se dividió para el número de encuestados (promedio) obteniendo así el resultado ponderado de cada dimensión, posteriormente se comparó este resultado con los valores establecidos de la siguiente tabla:

Tabla 6*Dimensiones, puntajes y nivel de riesgo*

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
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

Nota. La tabla indica las dimensiones, el total de ítems, rangos o resultados establecidos para la determinar el nivel de riesgo. Tomado de la guía de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo (2018, p.p. 9,11). Elaboración propia.

Para conseguir, el análisis concreto y global del riesgo psicosocial, se revisó los siguientes conceptos o definiciones de los riesgos bajos, medio y alto, considerados en la guía metodológica de evaluación del Ministerio de Trabajo:

Tabla 7
Semaforización e interpretación de los resultados globales.

Nivel de riesgo	Descripción
<p style="text-align: center;">Alto 58 a 116</p>	<p>Representa una amenaza significativa para la seguridad y la salud de las personas, con niveles de peligro que son considerados inaceptables y que pueden causar daños graves de manera inmediata. Es esencial aplicar medidas de seguridad y prevención de forma continua y adaptada a las necesidades específicas identificadas para evitar un aumento en la probabilidad y frecuencia de los incidentes.</p>
<p style="text-align: center;">Medio 117 a 174</p>	<p>Impacto potencial moderado en la seguridad y la salud, lo que podría afectarlas en el mediano plazo y causar daños tanto físicos como enfermedades ocupacionales. La falta de aplicación continua y adecuada de medidas de seguridad y prevención, adaptadas a necesidades específicas identificadas, podría aumentar la probabilidad y frecuencia de estos impactos.</p>
<p style="text-align: center;">Bajo 175 a 232</p>	<p>Se considera de impacto potencial mínimo en la seguridad y la salud, sin causar efectos nocivos a corto plazo. Para evitar estos efectos, se debe realizar un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra una enfermedad ocupacional, con acciones dirigidas a mantener este riesgo en niveles controlados.</p>

Nota. Tomado de la guía de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo (2018, p.p.10-11). Elaboración propia.

5.4 Tipo de diseño

La presente investigación se centralizó en un diseño de estudio de caso no experimental, dado que no se realizó ningún tipo de alteración en el ambiente o espacio laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, es decir, se analizó su ambiente natural, además no se elaboraron hipótesis acerca del objeto de estudio.

Por lo tanto, la investigación es de carácter exploratorio-descriptivo, en el que se buscó detallar la situación actual y establecer los riesgos psicosociales presentes en los servidores/as públicos, en el cual desempeñan sus funciones en el ámbito laboral del GAD cantonal de Macará. Adicionalmente el análisis de la información es de corte transversal puesto que, los datos se recolectaran en un solo momento y no se comparará datos de otros periodos.

5.5 Unidad de estudio

La unidad de estudio de la presente investigación son los servidores y servidoras del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Macará, con la designación de actividades y funciones en el cargo, que se encuentran distribuidos en las diferentes áreas administrativas.

5.6 Población

El objeto de estudio de la presente investigación son los servidores/as públicos del GAD Municipal de Macará que son 83 servidores/as personas, con contrato de acuerdo a la Ley Orgánica del Servicio Público, por ende, no se utilizó la muestra debido a que el número de unidades de información es muy bajo, por lo que se concluye evaluar a toda la población.

Tabla 8

Distribución muestral de los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Macará

Nro.	Área/Departamento	Contrato	Número de servidores/as	Porcentajes
1	Secretaría municipal	LOSEP	3	3,61%
2	Departamento de obras públicas	LOSEP	6	7,23%
3	Departamento de planificación	LOSEP	12	14,46%
4	Procuraduría Sindical	LOSEP	3	3,61%
5	Jefatura de Sistemas Informáticos	LOSEP	3	3,61%
6	Departamento del GIMASP	LOSEP	7	8,43%
7	Compras Públicas	LOSEP	2	2,41%
8	Bienes Públicos y Bodega	LOSEP	4	4,82%
9	Asesor de Alcaldía	LOSEP	2	2,41%
10	Dirección Administrativa	LOSEP	2	2,41%
11	Dirección Financiera	LOSEP	11	13,25%
12	Dirección de Talento Humano	LOSEP	2	2,41%
13	Pago de Renta	LOSEP	2	2,41%
14	Recaudación	LOSEP	2	2,41%
15	Administración de Archivo General	LOSEP	8	9,64%
16	Empresa Pública Municipal	LOSEP	2	2,41%
17	Departamento de Acción Social	LOSEP	3	3,61%
18	Registro de la propiedad	LOSEP	3	3,61%
19	Comisaría Municipal	LOSEP	2	2,41%
20	Área de Comunicación y Relaciones Públicas	LOSEP	4	4,82%
TOTAL			83	100%

Nota. Información obtenida de la Dirección de Talento Humano. Elaborado por la autora.

5.7 Criterios

5.7.1 Criterios de inclusión

Se incluirán en la investigación:

- ✓ A las personas que estén bajo el contrato de la Ley Orgánica del Servidor/ar Público.
- ✓ Aquellos servidores/as que estén más de un año trabajando.
- ✓ Las personas que presten sus servicios en el GAD Cantonal de Macará.

- ✓ Los servidores y servidoras que se encuentren laborando, en el día de la evaluación.

5.7.2 Criterios de exclusión

Se excluirán en la investigación:

- ✓ A los servidores/as que estén con licencia de vacaciones o de enfermedad, permisos, trabajo fuera de oficina.
- ✓ Aquellos servidores que tengan un periodo laboral menor a un año en el GAD cantonal de Macará
- ✓ Las personas que no presten sus servicios en el GAD Cantonal de Macará.

5.8 Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa *Microsoft Excel*, conjunto con la herramienta de tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo¹, dado que, son las más utilizada para investigaciones de este tipo, además, permitió hacer un análisis de los resultados obtenidos.

¹ Herramienta de tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo, obtenida de: <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>

6 Resultados

En esta sección, se presentan los resultados recolectados por medio del cuestionario de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio del Trabajo, aplicados a los servidores/as públicos del GAD Municipal del Cantón Macará (83 muestras). En el cual se obtuvo la siguiente información sociodemográficas:

Tabla 9

Datos sociodemográficos de los servidores/as públicos del GAD Municipal del cantón Macará

Área de trabajo		
Opción	F	%
Administrativa	83	100%
Género		
Opción	F	%
Masculino	35	42,17
Femenino	48	57,83
Total	83	100
Edad		
Opción	F	%
25-34 años	28	33,73%
35-43 años	24	28,92%
44-52 años	17	20,48%
Igual o superior a 53	14	16,87%
Total	83	100,00%
Nivel más alto de instrucción		
Opción	F	%
Bachillerato	16	19,28%
Técnico/Tecnológico	7	8,43%
Tercer nivel	44	53,01%
Cuarto nivel	16	19,28%
Total	83	100,00%
Antigüedad, años de experiencia		
Opción	F	%
0-2 años	10	12,05%
3-10 años	40	48,19%
11-20 años	20	24,10%
Igual o superior a 21	13	15,66%
Total	83	100,00%
Autoidentificación étnica		
Opción	F	%
Mestizo	79	95,18%
Blanco/a	3	3,61%
Indígena	1	1,20%
Total	83	100,00%

Nota. Los datos que se muestran, son obtenidos de la encuesta aplicada a los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, 2023. Elaboración propia autora.

Con base a los resultados obtenidos se muestra que la mayor parte del personal se encuentra ocupado por el género femenino, dado que, representa el 57,83% de servidoras en el GAD Municipal de Macará, mientras que el género masculino representa el 42,17%. Esto significa que la institución tiene inclusión e igualdad de género.

Asimismo, con la variable de antigüedad en la población muestra, se obtuvo que la mayor parte está en el rango de 3-10 años, misma que, representa el 48,19%, seguido del rango 11-20 años con un porcentaje de 24,10%, esto indica que el personal del GAD Municipal de Macará cuenta con experiencia en su lugar de trabajo, mientras que la variable de edad de los encuestados está en el rango de 25-34 años representando el 33,73% del total de la población. Por otro lado, la variable del nivel más alto de instrucción se encuentra el 53,01% con estudios de tercer nivel de educación de la población muestra, es decir, el personal contratado tiene los conocimientos suficientes para desarrollar sus actividades dentro de su puesto de trabajo.

Por último, la mayor parte de los encuestados en la variable de autoidentificación étnica es mestizo con el 95,18%, siendo este el punto más alto del total de la población encuestada del GAD Municipal del Cantón Macará.

6.1 Cumplimiento del objetivo 1: Realizar un diagnóstico de riesgo psicosocial a los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará.

De acuerdo a la información recolectada en la institución, se examina las diferentes dimensiones del riesgo psicosocial de los servidores/as encuestados en el GAD Municipal del cantón Macará.

6.1.1 Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo (CRT)

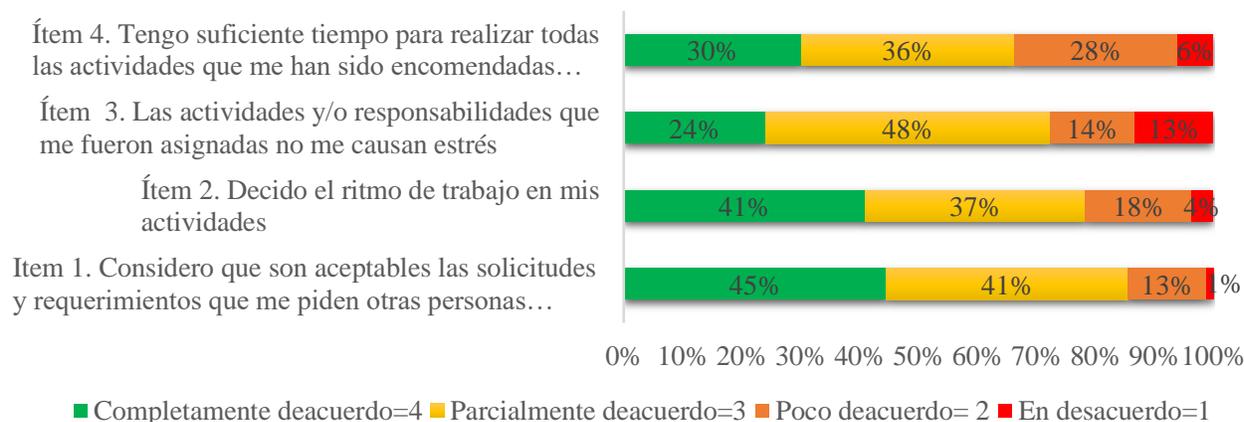
Para la medición de los riesgos psicosociales se tiene la primera dimensión denominada *carga y ritmo de trabajo*, la misma que hace referencia a las diferentes exigencias laborales, estas pueden ser internas como externas, que tiene un servidor en su lugar de trabajo, por lo que contempla; el tiempo para realizar una tarea y el grado de responsabilidad que le agrega a la actividad. Esto a través del proceso puede generar estrés en el servidor.

De acuerdo a la herramienta de medición de los riesgos psicosociales, se procede a detallar los resultados obtenidos conforme a la valoración de los ítems 1, 2, 3, 4 la cual mide el nivel de acuerdo o desacuerdo de la población muestra.

Tabla 10*Dimensión de carga y ritmo de trabajo*

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas	F	37	34	11	1	83
	%	45%	41%	13%	1%	100%
Ítem 2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	F	34	31	15	3	83
	%	41%	37%	18%	4%	100%
Ítem 3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	F	20	40	12	11	83
	%	24%	48%	14%	13%	100%
Ítem 4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	F	25	30	23	5	83
	%	30%	36%	28%	6%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 3*Dimensión de carga y ritmo de trabajo*

Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión carga y ritmo de trabajo. Elaboración propia de la autora.

En la tabla 11 y figura 5, se puede evidenciar que los servidores públicos del GAD Municipal de Macará se encuentra completamente de acuerdo con el 45% en el ítem 1, afirmando que son apropiadas las peticiones solicitadas por sus compañeros de trabajo y usuarios, solo el 1% se encuentra en desacuerdo con las exigencias laborales que le son designadas. Asimismo, en el ítem 2 los servidores indican estar completamente de acuerdo con el 41%, dado que, ellos son los

que tienen el control del ritmo de trabajo. Con respecto al ítem 3 la población muestra, se encuentran parcialmente de acuerdo con el 48% siendo casi la mitad de la población encuestada, frente a los servidores que está en desacuerdo con el 13% que puede llegar a desarrollar estrés laboral. Por último, en el ítem 4, el 36% de los encuestados está parcialmente de acuerdo con los tiempos establecidos para realizar las actividades laborales, por lo que se considera la parte neutral de la institución. Por otro lado, el 28% de los servidores respondieron estar poco de acuerdo, con el tiempo que le ha sido asignado durante el horario de trabajo.

6.1.2 Dimensión 2: Desarrollo de competencias

La segunda dimensión del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales esta denominado “desarrollo de competencias” aludiendo a la adquisición de habilidades dentro del lugar de trabajo misma que se desarrolla con asistencia de la organización, con la finalidad de lograr los objetivos institucionales. En la siguiente tabla se muestra los resultados de la aplicación del instrumento, misma que contendrá los ítems 5, 6, 7, 8 del cuestionario validado por el Ministerio del Trabajo.

Tabla 11

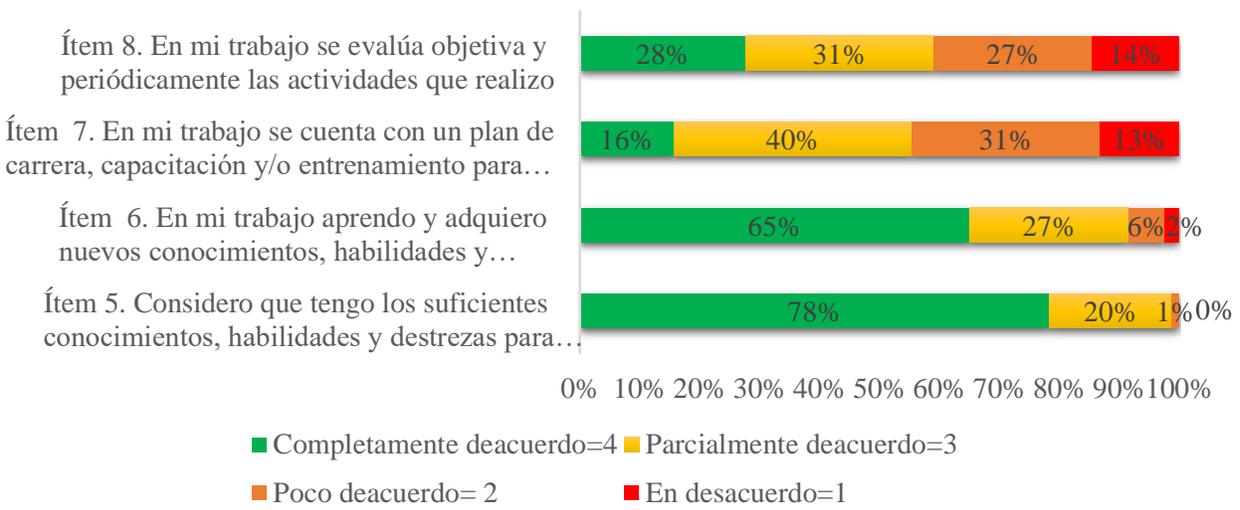
Dimensión de desarrollo de competencias

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	F	65	17	1	0	83
	%	78%	20%	1%	0%	100%
Ítem 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	F	54	22	5	2	83%
	%	65%	27%	6%	2%	100%
Ítem 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	F	13	33	26	11	83
	%	16%	40%	31%	13%	100%
Ítem 8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	F	23	26	22	12	83
	%	28%	31%	27%	14%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 4

Dimensión 2. Desarrollo de competencias



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión desarrollo de competencias. Elaboración propia de la autora.

En la tabla 12 y la figura 6, contiene los resultados de la dimensión 2, en la que se puede observar que en el ítem 5 más de la mitad de los servidores está completamente de acuerdo con el 78%, en que cuentan con los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para desempeñar adecuadamente las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que le fueron asignados dentro de su unidad. El ítem 6, revela que el 65% de los servidores están completamente de acuerdo en que adquieren nuevos conocimientos y destrezas de sus compañeros, mientras que el 2% está en desacuerdo, en que no aprenden de sus compañeros de trabajo.

Asimismo, el ítem 7 tiene un 40% de parcialmente de acuerdo y poco de acuerdo 31% siendo estos los más altos, estos resultados indican que son pocas las planificaciones y las capacitaciones para los servidores. Para el ítem 8, el 31% se encuentra parcialmente de acuerdo, en que sus jefes inmediatos no suelen revisar periódicamente las actividades que desarrollar dentro de su puesto de trabajo.

6.1.3 Dimensión 3: Liderazgo

El “liderazgo” es importante dentro de una institución, por lo que forma parte del cuestionario de evaluación como una tercera dimensión, dado que, guarda relación con las habilidades y cualidades de una persona, principalmente con la capacidad de poder dirigir grupos

de trabajo y a la vez poder alcanzar los objetivos planteados, también valorar los aportes y logros obtenidos.

Tabla 12.

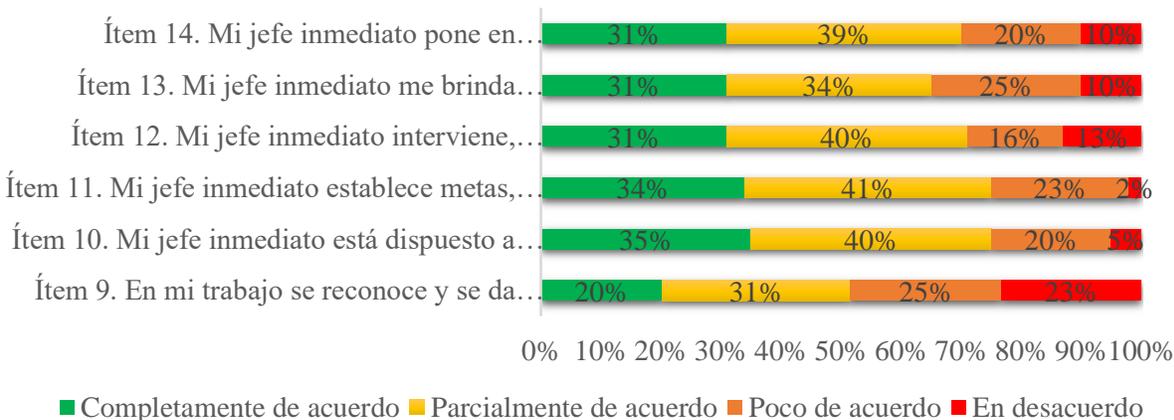
Dimensión de liderazgo

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos	F	17	26	21	19	83
	%	20%	31%	25%	23%	100%
Ítem 10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	F	29	33	17	4	83%
	%	35%	40%	20%	5%	100%
Ítem 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	F	28	34	19	2	83
	%	34%	41%	23%	2%	100%
Ítem 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	F	26	33	13	11	83
	%	31%	40%	16%	13%	83
Ítem 13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	F	26	28	21	8	100%
	%	31%	34%	25%	10%	83%
Ítem 14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	F	26	32	17	8	100%
	%	31%	39%	20%	10%	83

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 5.

Dimensión 3: Liderazgo



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión liderazgo. Elaboración propia de la autora.

En el Ítem 9 de la *tabla 12* y *figura 5* muestra que el 31% de la población encuestada se encuentra parcialmente de acuerdo, dado que, perciben que los servidores no conciben plenamente, que su trabajo y esfuerzo es realmente reconocidos por los jefes inmediatos. Con respecto al ítem 10 los servidores/as están parcialmente de acuerdo con un 40% aludiendo que hay un cierto grado de discrepancia o falta de consenso entre los miembros del equipo en cuanto a la disposición del jefe para aceptar propuestas de cambio. Asimismo, en el ítem 11, los evaluados han respondido con un 41% que están parcialmente de acuerdo, esto señala la existencia de disconformidad en la efectividad de comunicación. Por otro lado, el ítem 12, el 40% está parcialmente de acuerdo, esto sugiere que una proporción importante de servidores considera que su supervisor no les proporciona suficiente respaldo y ayuda cuando enfrentan una cantidad abrumadora de tareas y responsabilidades. Asimismo, ítem 13 de los encuestados manifiestan estar parcialmente de acuerdo con el 34%, con que su jefe inmediato les brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de su trabajo. Finalmente, la opción parcialmente de acuerdo lidera el ítem 14 con un 39%, ya que los servidores encuestados consideran que el jefe inmediato toma en cuenta al equipo de trabajo en las decisiones que pueden afectar a todos, esta percepción de los servidores es generalizada de que se considera la opinión del equipo, aunque no de manera completa.

6.1.4 Dimensión 4: Margen de acción y control

Margen de acción y control es la cuarta dimensión abordada en la medición de los riesgos psicosociales de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario, dado que, hace referencia a la participación activa de los servidores/as como; la toma de decisiones que se realizar de forma interna en la institución. En la siguiente tabla se puede visualizar la frecuencia y el porcentaje de los ítems 15, 16, 17 y 18.

Tabla 13*Dimensión de margen de acción y control*

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	F	18	30	26	9	83
	%	22%	36%	31%	11%	100%
Ítem 16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	F	29	37	13	4	83
	%	35%	45%	16%	5%	100%
Ítem 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	F	28	31	20	4	83
	%	34%	37%	24%	5%	100%
Ítem 18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	F	31	37	13	2	83
	%	37%	45%	16%	2%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 6.*Dimensión 4: Margen de acción y control*

Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión margen de acción y control. Elaboración propia de la autora.

En lo referente al análisis del ítem 15 el 36% se encuentra parcialmente de acuerdo, esto indica que la mayoría del personal perciben que no existen los espacios adecuados para tratar los conflictos internos. Solo el 35% se encuentra completamente de acuerdo con el ítem 16, ya que, el 45% manifiestan estar parcialmente de acuerdo en que se pueden realizar las actividades laborales en conjunto con los compañeros de otras áreas de la institución.

Por otro lado, los servidores reconocen estar parcialmente de acuerdo con el 37% en el ítem 17, puesto que, consideran que se tiene moderadamente en cuenta su perspectiva sobre los tiempos asignados para cumplir sus tareas y posibles modificaciones en sus responsabilidades de trabajo, siendo el puntaje más alto. Para el ítem 18, el 45% manifestaron que en cierta parte se les permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo, por lo que indican estar parcialmente de acuerdo.

6.1.5 Dimensión 5: Organización del trabajo

La quinta dimensión considerada en la medición de los riesgos psicosociales es la “organización del trabajo” dado que, esta se caracteriza por la distribución equitativa de las actividades o tareas en pro del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Tabla 14

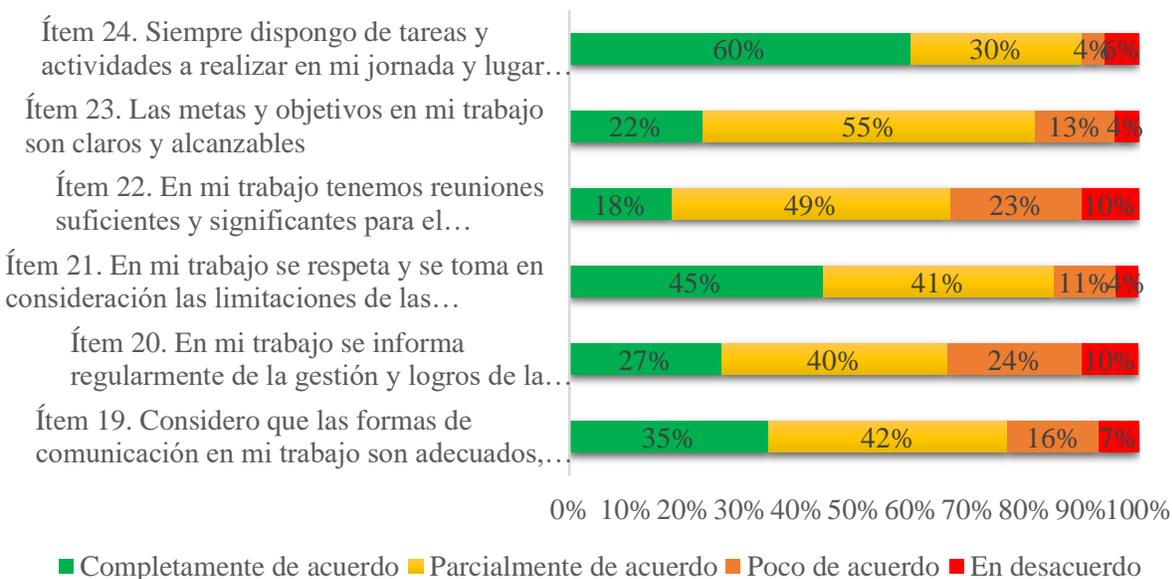
Dimensión de organización del trabajo

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	F	29	35	13	6	83
	%	35%	42%	16%	7%	100%
Ítem 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	F	22	33	20	8	83
	%	27%	40%	24%	10%	100%
Ítem 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	F	37	34	9	3	83
	%	45%	41%	11%	4%	100%
Ítem 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	F	15	41	19	8	83
	%	18%	49%	23%	10%	100%
Ítem 23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	F	23	46	11	3	83
	%	28%	55%	13%	4%	100%
Ítem 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	F	50	25	3	5	83
	%	60%	30%	4%	6%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 7

Dimensión 5: Organización del trabajo



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión organización del trabajo. Elaboración propia de la autora.

En la tabla 14 y figura 7, se observa al ítem 19, con el 42% de la población muestra estar parcialmente de acuerdo con las formas de comunicación que existe dentro de la institución, ubicándose en una posición intermedia sobre lo que es apropiado en la comunicación interna, efectiva y clara. Solo el 16% está poco de acuerdo con el intercambio de información. Para el ítem 20 sobresale la opción parcialmente de acuerdo con 40%, con que en su trabajo se informa regularmente sobre la gestión y logros de la institución a todos los trabajadores, aunque este porcentaje es elevado, también es relevante que el 20% está poco de acuerdo con la comunicación de los informes emitidos.

El ítem 21 la recolección de la información muestra que el 45% de los servidores se encuentra completamente de acuerdo con las consideraciones que tienen hacia las personas con discapacidad como las actividades. Cabe señalar el 4% de la población se encuentra en desacuerdo, aunque es una cifra menor se toma en cuenta para mejorar la gestión pública.

Por otro lado, el ítem 22 se observa que el 49% de los encuestados se mostró parcialmente de acuerdo con que en su trabajo existen suficientes reuniones significativas para el logro de objetivos. Además, llama la atención que el 10% indicó estar en desacuerdo, dado que, perciben la poca o nula existencia de las reuniones. Con respecto al ítem 23 los encuestados respondieron que están parcialmente de acuerdo con el 55%, más de la mitad se encuentra en una posición

intermedia con el propósito, alcance y visión institucional del GAD Municipal del cantón Macará, finalmente, el ítem 24 tiene una cifra representativa del 60% completamente de acuerdo en que los servidores/as públicos, todo el tiempo dispone de actividades o tareas en su horario y lugar de trabajo

6.1.6 Dimensión 6: Recuperación

La “recuperación” es la sexta dimensión del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales valorada por incidir en las pausas activas de los empleados en la institución, también por que hace referencia al tiempo que tiene cada servidor para recobrar energía luego de haber realizado una tarea o actividad designada por el jefe inmediato, mismo que demanda esfuerzo físico y mental, asimismo alude al tiempo que tiene el servidor para realizar la tarea.

Tabla 15

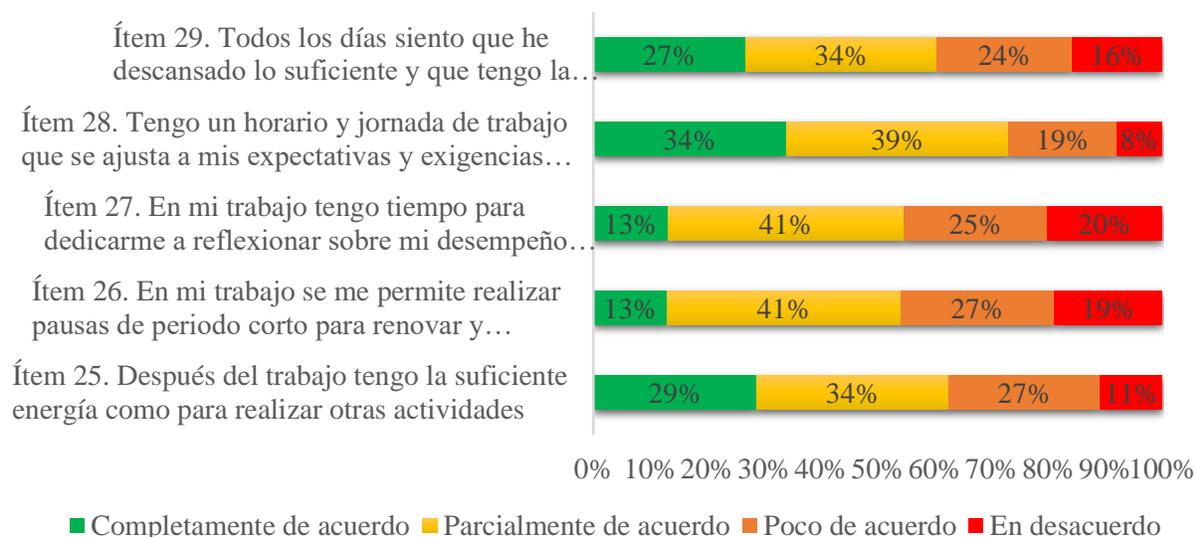
Dimensión de recuperación

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	F	24	28	22	9	83
	%	29%	34%	27%	11%	100%
Ítem 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía	F	11	34	22	16	83
	%	13%	41%	27%	19%	100%
Ítem 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	F	11	34	21	17	83
	%	13%	41%	25%	20%	100%
Ítem 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	F	28	32	16	7	83
	%	34%	39%	19%	8%	100%
Ítem 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	F	22	28	20	13	83
	%	27%	34%	24%	16%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 8

Dimensión 6: Recuperación



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión otros puntos importantes: recuperación. Elaboración propia de la autora.

En la **tabla 15** se muestra los resultados obtenidos de la dimensión de recuperación, el cual la opción de respuesta se mantiene en parcialmente de acuerdo en los 5 ítems que abarca, por ello se procede a detallar la interpretación de los resultados, el ítem 25 señala que los servidores se encuentran parcialmente de acuerdo con el 34% en que tiene la suficiente energía para realizar otras actividades luego del trabajo, mientras que el 27% está poco de acuerdo ya que, percibe que no les queda un nivel adecuado de energía luego del trabajo. Para el ítem 26 la mayor parte de los encuestados están parcialmente de acuerdo con el 41% puesto que perciben moderadamente tener tiempo para renovar y recuperar energías en periodo cortos, sin embargo, el 27% está poco de acuerdo, revelando que muchas de las veces no tienen o disponen de un tiempo suficiente para recuperar energías. Con respecto al ítem 27 los servidores/as del GAD Municipal de Macará, manifiesta estar parcialmente de acuerdo con el 41%, moderadamente perciben disponer del tiempo suficiente para reflexionar sobre su rendimiento laboral, a diferencia del 25% poco de acuerdo, consideran no tener suficiente espacio para el análisis y pensamiento sobre su propio rendimiento laboral constituye un factor estresante y de riesgo psicosocial que debe ser atendido en la institución pública.

Por otro lado, el ítem 28 con un 39% se encuentra parcialmente de acuerdo, con que su horario y jornada de trabajo se ajusta a sus expectativas y exigencias laborales. Asimismo, para el ítem 29 el 34% está parcialmente de acuerdo en que descansa lo suficiente para iniciar su día de

trabajo, sin embargo, el 16% está en desacuerdo revelando que no sienten que hayan podido descansar adecuadamente antes de cada día de trabajo. Esto constituye un factor de riesgo psicosocial, dado que sugiere problemas en la recuperación y reposo de una parte de los servidores/as.

6.1.7 Dimensión 7: Soporte y apoyo

La séptima dimensión de recolección de riesgo psicosocial es “soporte y apoyo” la cual hace referencia a las acciones que realizan los servidores dentro del ambiente laboral como; compañerismo, trabajo en equipo, colaboración para enfrentar los problemas y buscar la solución, de la misma manera se evalúa el acceso de atención especializada (médico, psicólogo, entre otros)

Tabla 16.

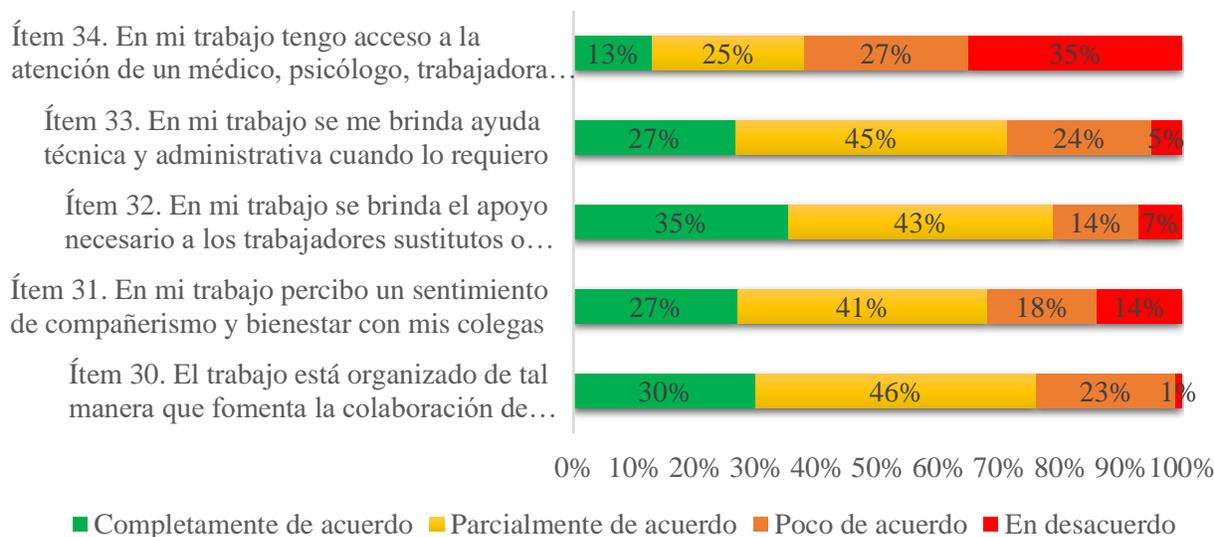
Dimensión de soporte y apoyo

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	F	25	38	19	1	83
	%	30%	46%	23%	1%	100%
Ítem 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	F	22	34	15	12	83
	%	27%	41%	18%	14%	100%
Ítem 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	F	29	36	12	6	83
	%	35%	43%	14%	7%	100%
Ítem 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	F	22	37	20	4	83
	%	27%	45%	24%	5%	100%
Ítem 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	F	11	21	22	29	83
	%	13%	25%	27%	35%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 9

Dimensión 7: Soporte y apoyo



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión soporte y apoyo. Elaboración propia de la autora.

La tabla 16 y figura 7 muestra los resultados, el cual se analiza el ítem 30, el 46% de los servidores y servidoras indica una moderada percepción de asistencia y diálogo del equipo en el área o departamento, y el 1% se encuentra en desacuerdo con la afirmación antes mencionada. Por ende, el ítem 31 prevalece el 41% la opción de parcialmente de acuerdo, es decir, que la población muestra está en la parte neutral, ya que no percibe que el sentimiento de compañerismo se dé por completo en su lugar de trabajo. Con respecto al ítem 32 los porcentajes más altos de los resultados de los servidores encuestados, se tiene el 35% de completamente de acuerdo y 43% de parcialmente de acuerdo en que se cuenta con el apoyo para el personal de nuevo ingreso en la institución y el grado de discapacidad, con la finalidad de integrar más a los empleados.

Para el ítem 33 la población muestra se encuentra agrupada en la opción de parcialmente de acuerdo con el 45%, con que en su trabajo se les brinda ayuda técnica y administrativa cuando la requieren, aunque este es un porcentaje relativamente alto, también es significativo que el 24% indicó estar poco de acuerdo, dado que, percibe limitaciones en la asistencia técnica y administrativa que se les otorga al momento de solicitarla en su labor diaria. Finalmente, el ítem 34, el porcentaje más alto se encuentra en la opción de desacuerdo con el 35% y 27% poco de acuerdo, esto hace referencia que los servidores públicos no cuentan con atención profesional para

cuando tengan situaciones de crisis y recuperación que pueden ser provocadas por las actividades laborales.

6.1.8 Dimensión 8: Otros puntos importantes

Para la octava dimensión de medición de riesgo psicosocial se encuentra denominada como “otros puntos importantes” puesto que esta dimensión abarca otros aspectos que son de gran relevancia con un total de 24 preguntas misma que se encuentra distribuidos en diferentes aspectos. A continuación, se presentan los resultados que se encuentra en esta dimensión:

Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio: Se caracteriza por atentar contra la dignidad de la persona con la intención de dañar, humillar, intimidar o incluso excluir a alguien por su etnia o religión. Esta dimensión trata de evaluar en los ítems 35, 38, 53 y 56 si los servidores experimentan este tipo de acoso.

Tabla 17

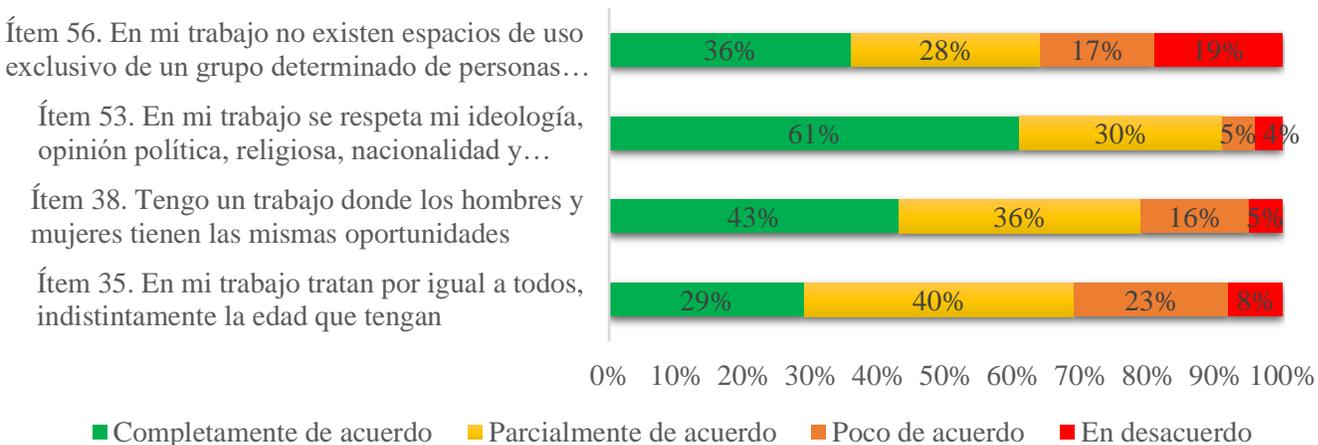
Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	F	24	33	19	7	83
	%	29%	40%	23%	8%	100%
Ítem 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	F	36	30	13	4	83
	%	43%	36%	16%	5%	100%
Ítem 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	F	51	25	4	3	83
	%	61%	30%	5%	4%	100%
Ítem 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	F	30	23	14	16	83
	%	36%	28%	17%	19%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 10

Dimensión 8.1: Acoso discriminatorio



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión otros puntos importantes: acoso discriminatorio. Elaboración propia de la autora.

Los resultados del ítem 35 de la tabla 17 y figura 10 muestra que el 40% de la población encuestada se encuentra parcialmente de acuerdo, es decir, en cierta medida no se encuentran plenamente en el trabajo. A diferencia del 23% que está poco de acuerdo con la igualdad de trato que tienen unos con otros, existiendo preferencia para algunos. Para el ítem 38 los servidores están completamente de acuerdo con el 43%, se puede concluir que actualmente la inclusión de las mujeres y hombres en la institución del GAD Municipal de Macará es bastante bueno y equitativo al momento de ocupar un puesto, sin embargo, el 23% está poco de acuerdo esta población muestra percibe desequilibrio completa de oportunidades entre géneros, la cual podría indicar la existencia de ciertas prácticas discriminatorias. Asimismo, en el ítem 53 el 61% de los encuestados respondieron que se encuentra completamente de acuerdo, es un indicador muy positivo de un clima laboral de inclusión, respeto a la diversidad y no discriminación en la institución

Por último, el ítem 56 el cual indica que el 36% está completamente de acuerdo, es decir que más de un tercio afirma que no existen espacios exclusivos que generen malestar, entendiéndose como una señal positiva de igualdad e inclusión en la institución. Sin embargo, el 19% está en desacuerdo, puesto que perciben que sí existen espacios de uso exclusivo ligados a privilegios y que esto causa malestar, generando percepciones negativas en una parte importante de los servidores.

Dimensión 8.2. Acoso laboral: Es conocido como el Mobbing, la cual hace referencia al hostigamiento ya sea del jefe superior o compañeros mismo del trabajo, llegando a producir miedo,

terror o desánimo en el empleado, a su vez afecta su desempeño laboral. Por lo que en el ítem 41 y 50 se trató de evaluar el porcentaje de servidores que sufren de acoso laboral.

Tabla 18

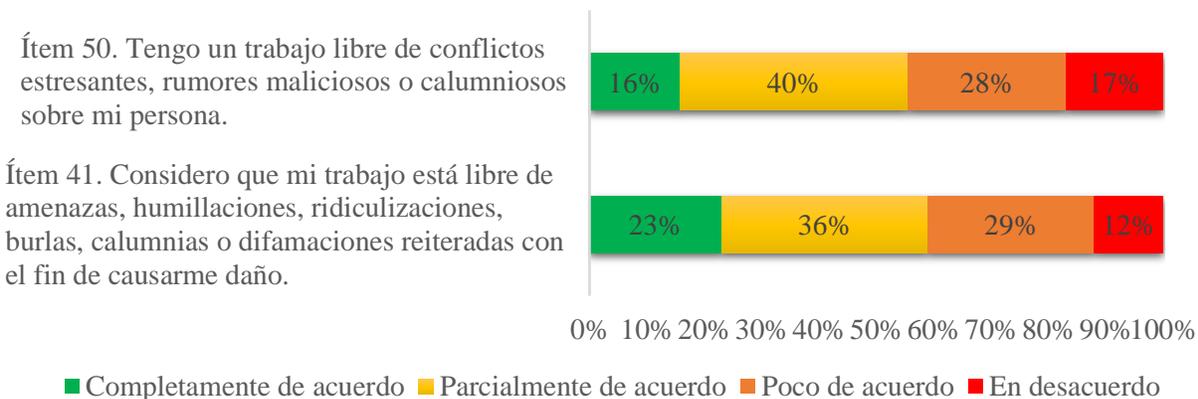
Dimensión 8.2. Acoso laboral

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	F	19	30	24	10	83
	%	23%	36%	29%	12%	100%
Ítem 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	F	13	33	23	14	83
	%	16%	40%	28%	17%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 11

Dimensión otros puntos importantes: Acoso laboral



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión otros puntos importantes: acoso laboral. Elaboración propia de la autora.

En la tabla 18 se puede visualizar los resultados del ítem 41 mismo que prevalece la opción de parcialmente de acuerdo con el 36% de la población muestra, sugiere que una parte importante de los servidores percibe moderadamente que su trabajo está libre de estas situaciones negativas. Sin embargo, el 29% está poco de acuerdo y el 12% en desacuerdo lo que indica que los servidores consideran que su trabajo no está completamente libre de amenazas, humillaciones o difamación.

Con respecto al ítem 50, los encuestados se encuentran parcialmente de acuerdo con un 40% revelando que los servidores en parte, observa la ausencia de conflictos y rumores en el

trabajo. Por otro lado, el 28% está poco de acuerdo y el 17% en desacuerdo, es decir, que casi la mitad de los servidores considera que no hay una completa ausencia de conflictos interpersonales y rumores dañinos en el ambiente laboral.

Dimensión 8.3. Acoso sexual: Se trata de medir el riesgo psicosocial, a través del ítem 43 y 48, que puede desarrollar una persona dentro del lugar de trabajo, la cual consiste en la intimidación de naturaleza sexual y puede llegar a interferir hasta con las tareas o actividades de una persona. También se utiliza como condicionante para contratar o favores laborales.

Tabla 19

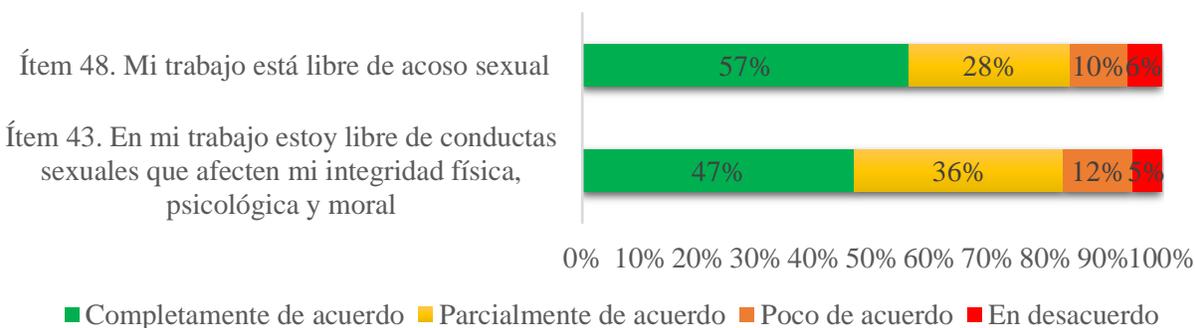
Dimensión 8.3. Acoso sexual

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	F	39	30	10	4	83
	%	47%	36%	12%	5%	100%
Ítem 48. Mi trabajo está libre de acoso sexual	F	47	23	8	5	83
	%	57%	28%	10%	6%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 12

Dimensión otros puntos importantes: Acoso sexual



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión otros puntos importantes: acoso sexual. Elaboración propia de la autora.

Para el ítem 43 de la tabla 19, tiene una mayor representatividad, completamente de acuerdo con el 47% indicando que no experimenta conductas sexuales dañinas en el trabajo. A diferencia de la opción poco de acuerdo 12%, esto significa que la población encuestada considera que no hay una completa ausencia de conductas sexuales que afecten la integridad de las personas en el trabajo. Además, estos resultados sugieren la necesidad de reforzar las políticas y canales de denuncia frente al acoso sexual. Por otro lado, el ítem 48, los servidores están completamente de

acuerdo con el 57%, en que el ambiente laboral está libre de acoso sexual, en oposición está el 28% poco de acuerdo y 17% en desacuerdo, lo cual significa que los servidores perciben que no existe una ausencia total de acoso sexual en el entorno laboral.

Dimensión 8.4. Adicción al trabajo: En los ítems 36, 45, 51, 55 y 57, se refiere a la preocupación mental de la persona por el trabajo, dedicándole más tiempo y esfuerzo a las actividades laborales y dejando en segundo plano su vida social.

Tabla 20

Dimensión 8.4. Adicción al trabajo

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	F	46	29	6	2	83
	%	55%	35%	7%	2%	100%
Ítem 45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	F	29	31	15	8	83
	%	35%	37%	18%	10%	100%
Ítem 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	F	39	34	8	2	83
	%	47%	41%	10%	2%	100%
Ítem 55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	F	35	28	12	8	83
	%	42%	34%	14%	10%	100%
Ítem 57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	F	24	32	17	10	83
	%	29%	39%	20%	12%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 13

Dimensión otros puntos importantes: Adicción al trabajo



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión otros puntos importantes: Adicción al trabajo. Elaboración propia de la autora.

En la tabla 20 se puede visualizar los resultados de la dimensión adicción al trabajo, el mismo que contiene el ítem 36 con el 55% de completamente de acuerdo, lo cual significa, que más de la mitad se autoimponen metas y directrices para el cumplimiento de los objetivos dentro del horario de trabajo, es un indicador positivo de la cultura organizacional. Esto revela poco riesgo de adicción al trabajo y una separación saludable de los ámbitos laboral y personal entre la mayoría de los encuestados. Para el ítem 45 la mayor asentación de respuestas de los servidores está en parcialmente de acuerdo con el 37%, esto revela que una gran parte de los trabajadores no tiene mayores dificultades para relajarse y desconectarse del trabajo cuando se encuentran en su tiempo personal o de ocio. No obstante, existe un 18% en poco de acuerdo y 10% en desacuerdo, que sí percibe más dificultades para relajarse cuando no se encuentra trabajando.

Asimismo, el ítem 51, donde la población muestra indica estar completamente de acuerdo con el 47%, en que logra en el equilibrio entre su trabajo y vida personal. Solo el 2% está en desacuerdo. Por otro lado, el ítem 55 tiene mayor porcentaje en completamente de acuerdo con el 47% y 41% en parcialmente de acuerdo, es un indicador positivo de que una amplia mayoría de los servidores del GAD Municipal de Macará no experimente culpa excesiva durante su tiempo libre o de descanso.

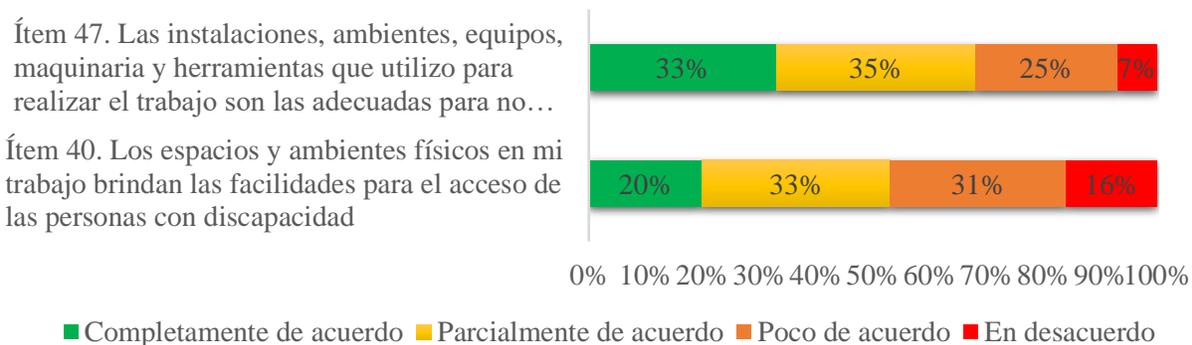
Por último, el ítem 57, se encuentra que la población muestra está en un 39% parcialmente de acuerdo, este porcentaje declara que los servidores pueden distanciarse mentalmente del trabajo durante su tiempo libre al menos de forma moderada. En cambio, un 12% está en desacuerdo pues admite no poder dejar de pensar en el trabajo cuando no está laborando.

Dimensión 8.5. Condiciones de trabajo: se refiere al tiempo laboral invertido, descanso y horario de trabajo, así mismo a las condiciones físicas y mentales que son impuestas por el lugar de trabajo de la institución, por ello, en la evaluación el ítem 40 y 47 comprende las condiciones de trabajo.

Tabla 21*Dimensión 8.5. Condiciones de trabajo*

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	F	17	27	26	13	83
	%	20%	33%	31%	16%	100%
Ítem 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	F	27	29	21	6	83
	%	33%	35%	25%	7%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 14*Dimensión otros puntos importantes: Condiciones de trabajo*

Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión otros puntos importantes: Condiciones de trabajo. Elaboración propia de la autora.

En la tabla 21 se muestra los resultados de la encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD Municipal de Macará en cual contiene el ítem 40 en la misma tabla detalla que el 33% se encuentra parcialmente de acuerdo, sugiriendo que la mayor parte de los servidores consideran que las instalaciones tienen una accesibilidad moderada para personas con discapacidad. Sin embargo, el 31% está poco de acuerdo, significado que percibe que los espacios físicos no brindan suficientes facilidades de acceso para discapacitados. Por lo tanto, estos resultados evidencian la necesidad de mejorar la accesibilidad arquitectónica de las instalaciones, para cumplir normativas de inclusión y garantizar entornos laborales óptimos para personas con capacidades especiales.

Para el ítem 47, se encuentra parcialmente de acuerdo con el 35%, indica que una parte importante de los servidores considera moderadamente adecuados los equipos y áreas de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. No obstante, el 25% está poco de acuerdo revelando deficiencias en las instalaciones, equipos de trabajo, lo cual puede provocar accidentes o enfermedades laborales. Por ende, los resultados sugieren la necesidad de una evaluación técnica exhaustiva de los espacios, maquinaria y equipos, para detectar y corregir condiciones inseguras que puedan afectar la salud y seguridad ocupacional de los servidores del GAD Municipal de Macará.

Dimensión 8.6. Doble presencia: En el ítem 46 y 49, se sitúa en consideración al malestar físico y psicológico de las personas, tanto en el lugar de trabajo como en el hogar, generando muchas de las veces estrés y fatiga laboral.

Tabla 22

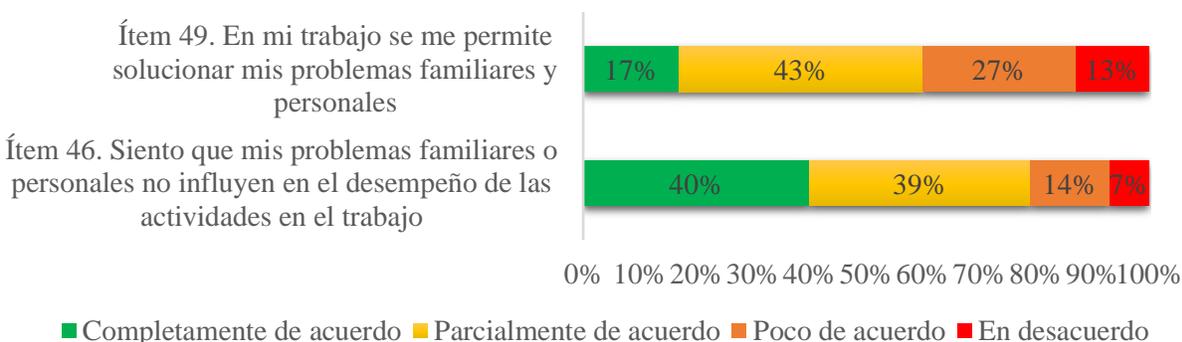
Dimensión 8.6. Doble presencia

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	F	33	32	12	6	83
	%	40%	39%	14%	7%	100%
Ítem 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	F	14	36	22	11	83
	%	17%	43%	27%	13%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 15

Dimensión otros puntos importantes: Doble presencia



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión otros puntos importantes: Doble presencia. Elaboración propia de la autora.

En la tabla 22 se muestra los resultados de la dimensión “doble presencia” en el mismo se observa que el ítem 46, la población encuestada se encuentra completamente de acuerdo con un 40% lo que indica un buen nivel de separación saludable de ambos ámbitos. Para el ítem 49, se encuentra los resultados, con un porcentaje del 43% parcialmente de acuerdo, es decir, los servidores perciben que en ciertas ocasiones pueden solucionar los problemas personales en el lugar de trabajo. Por otro lado, el 27% está poco de acuerdo y 13% en desacuerdo esto revela que no tienen suficiente apoyo o flexibilidad para abordar sus problemas personales en el trabajo, lo que podría tener implicaciones para el bienestar y la satisfacción laboral.

Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional: se basa en la precarización laboral de la persona, el cual consiste en la inseguridad en el puesto de trabajo, asimismo se entiende como la falta de motivación o insatisfacción en el trabajo. Esta variable comprende los ítems 37, 39, 42, 52 y 54 como otra forma de medición de riesgo psicosocial del cuestionario del Ministerio de Trabajo.

Tabla 23

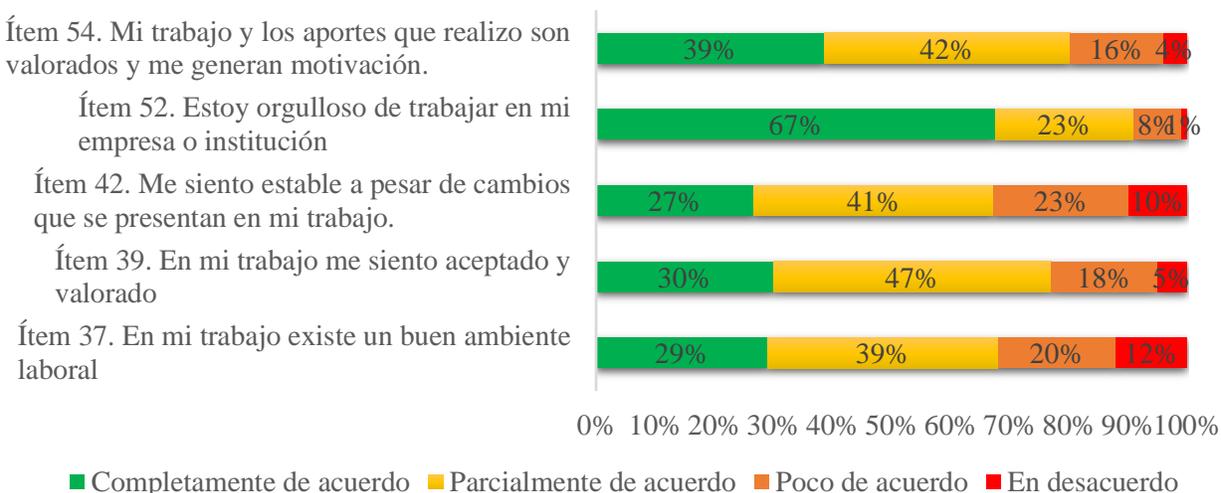
Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	F	24	32	17	10	83
	%	29%	39%	20%	12%	100%
Ítem 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado	F	25	39	15	4	83
	%	30%	47%	18%	5%	100%
Ítem 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	F	22	34	19	8	83
	%	27%	41%	23%	10%	100%
Ítem 52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	F	56	19	7	1	83
	%	67%	23%	8%	1%	100%
Ítem 54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	F	32	35	13	3	83
	%	39%	42%	16%	4%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 16

Dimensión otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional. Elaboración propia de la autora.

En la tabla 23 se muestra los resultados obtenidos del ítem 37, donde el 39% está parcialmente de acuerdo, esto refleja que la mayoría percibe que existe un buen ambiente laboral al menos de forma moderada. A pesar que el 20% se muestra poco de acuerdo y 12% en desacuerdo con que exista un buen clima laboral. Esto sugiere que el ambiente de trabajo tiene que mejorar las deficiencias así sea mínimas para que no afecten el clima organizacional.

Para el ítem 39, el 47% de los servidores del GAD Municipal de Macará, se encuentra parcialmente de acuerdo, es decir que los servidores se sienten moderadamente aceptado y valorado en su entorno laboral. Asimismo, el ítem 42, el porcentaje que resalta entre todos es el 41% de parcialmente de acuerdo, indica que relativamente los servidores se encuentran estables frente a los cambios laborales. Cabe señalar que existe un porcentaje significativo que manifiesta inestabilidad o incertidumbre ante modificaciones en su trabajo, siendo estos 23% poco de acuerdo y 10% en desacuerdo. Referente al ítem 52, más de la mitad indica estar completamente de acuerdo con 67%, equivalente a dos tercios de los encuestados, es un indicador muy positivo de un fuerte sentimiento de pertenencia y de identificación con la institución entre los servidores.

Finalmente, el ítem 54 la población muestra indica que está parcialmente de acuerdo con el 42%, refleja que una amplia mayoría se siente al menos moderadamente valorado y motivado por sus aportes en el trabajo. Por lo tanto, el 16% está poco de acuerdo y el 4% en desacuerdo, es decir, que no percibe su trabajo tan valorado ni esto le genera suficiente motivación personal.

Dimensión 8.8. Salud auto percibida: Es la percepción subjetiva que tiene la persona sobre su estado de salud, la cual, sirve para la medición de riesgo psicosocial, misma que se encuentra en los ítems 44 y 58.

Tabla 24

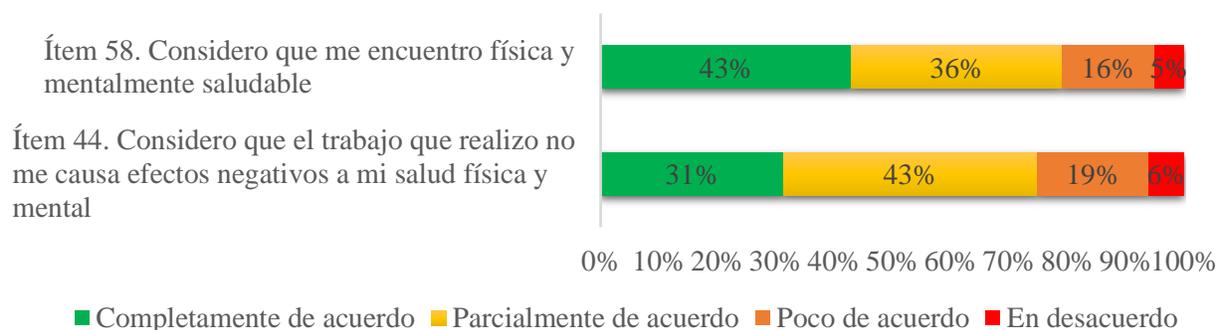
Dimensión 8.8. Salud auto percibida

Preguntas		Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Total
Ítem 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	F	26	36	16	5	83
	%	31%	43%	19%	6%	100%
Ítem 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	F	36	30	13	4	83
	%	43%	36%	16%	5%	100%

Nota. Los datos presentados pertenecen al año 2023, de las encuestas aplicadas en los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará. Elaboración propia de la autora.

Figura 17

Dimensión otros puntos importantes: Salud auto percibida



Nota. La presente figura muestra los resultados de la dimensión otros puntos importantes: salud auto percibida. Elaboración propia de la autora.

En la tabla 24 se observa los resultados obtenidos del ítem 44, el cual se obtiene que los servidores están parcialmente de acuerdo con el 43%, esto considera que no existe un mayor asentamiento de efecto negativo en la salud física y mental al menos de forma moderada. El resto de la población encuestada indica que el 19% está poco de acuerdo y el 6% en desacuerdo, dado que, perciben que su trabajo si le genera efectos perjudiciales en la salud. Para el ítem 58, se encuentra completamente de acuerdo con el 43% es un buen indicador de bienestar físico y mental auto percibido de los servidores. Sin embargo, el 16% está poco de acuerdo, es decir, esta parte de los servidores no se consideran completamente saludable ya sea física y mentalmente.

Finalmente, para concluir con el diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará, se muestra los porcentajes alcanzados por la población muestra, mismo que, se resume en una tabla las dimensiones evaluadas y el riesgo psicosocial.

Tabla 25

Diagnóstico de exposición de riesgos psicosociales

Dimensiones psicosociales	Porcentajes obtenidos por dimensión		
	Riesgo psicosocial bajo	Riesgo psicosocial medio	Riesgo psicosocial alto
Carga y ritmo de trabajo	48%	48%	4%
Desarrollo de competencias	55%	43%	1%
Liderazgo	51%	39%	11%
Margen de acción y control	43%	52%	5%
Organización del trabajo	63%	30%	7%
Recuperación	36%	47%	17%
Soporte y apoyo	34%	57%	10%
Otros puntos importantes:			
Acoso discriminatorio	53%	43%	4%
Acoso laboral	23%	42%	35%
Acoso sexual	55%	35%	10%
Adicción al trabajo	57%	42%	1%
Condiciones del trabajo	29%	47%	24%
Doble presencia (laboral – familiar)	29%	54%	17%
Estabilidad laboral y emocional	58%	35%	7%
Salud auto percibida	46%	39%	16%

Nota. Elaboración por medio de la herramienta para la tabulación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo.

Carga y ritmo de trabajo, casi la mitad de los trabajadores (48%) perciben un riesgo psicosocial medio en esta dimensión, lo que indica una carga de trabajo excesiva o ritmo de trabajo acelerado. Solo un 4% percibe un riesgo alto, lo cual es positivo. Con respecto a la dimensión desarrollo de competencias, más de la mitad (55%) perciben un riesgo bajo, lo que refleja oportunidades adecuadas de formación y desarrollo de habilidades, no obstante, el 43% percibe un riesgo medio, lo que podría indicar ciertas brechas en capacitación.

En la dimensión liderazgo, la mayoría (51%) percibe un liderazgo adecuado (riesgo bajo), pero un 11% percibe un riesgo alto, lo que requiere mejorar el estilo de dirección y apoyo de los líderes. Por otro lado, la dimensión margen de acción y control, casi la mitad (52%) percibe un

riesgo medio, es decir, ciertas limitaciones en su autonomía y capacidad de tomar decisiones en el trabajo, por ello, se debería revisar ciertas acciones de la institución para otorgar mayor Empowerment².

Organización del trabajo, los datos obtenidos afirman que el 63% percibe un riesgo bajo, lo que implica una adecuada organización de tareas y recursos, pero un 7% percibe alto riesgo, por lo que se requieren mejoras en la planificación y distribución del trabajo. Así mismo la dimensión de recuperación; preocupa que un 17% perciba alto riesgo, lo que indica insuficiente tiempo de descanso y recuperación entre jornadas laborales, por lo que es prioritario revisar los horarios y jornadas de trabajo.

Por otro lado, la séptima dimensión soporte y apoyo, reporta que más de la mitad (57%) percibe un riesgo medio, es decir, moderadas deficiencias de apoyo de superiores y compañeros, por tal razón, esto requiere fortalecer el trabajo en equipo y la retroalimentación. Con respecto a la dimensión otros puntos importantes; acoso discriminatorio, los servidores perciben 53% riesgo bajo lo que refleja un clima laboral sin discriminación, pero un 4% percibe riesgo alto, lo que obliga a revisar posibles conductas discriminatorias. Así mismo la dimensión de acoso laboral, reporta que un 35% de riesgo alto de Mobbing o acoso laboral, esto sugiere investigar y corregir conductas de hostigamiento en el trabajo.

Para la dimensión acoso sexual, la mayoría de las personas encuestadas (55%) percibe bajo riesgo, pero un 10% percibe alto riesgo, lo que exige medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual. Por otro lado, la dimensión adicción al trabajo, refleja un punto positivo dado que un 57% percibe bajo riesgo de adicción al trabajo, no obstante, es preocupante que un 42% perciba riesgo medio, por lo que se debe revisar la cultura organizacional.

La dimensión condiciones del trabajo, un 24% percibe alto riesgo en las condiciones físicas del trabajo, esto requiere mejorar aspectos como iluminación, temperatura, ruido, etc. De igual manera la dimensión doble presencia, un 17% percibe alto riesgo de conflicto trabajo-familia. Por ello, se sugiere revisar las políticas de flexibilidad laboral y beneficios para la conciliación.

Por otro lado, la dimensión estabilidad laboral, los servidores perciben un 58% de riesgo bajo, lo cual es positivo, pero un 7% percibe riesgo alto, por lo que se debe garantizar una mayor

² Empowerment: se describe como estrategia de crecimiento organizacional que se autogestiona por medio de sus colaboradores indicando una responsabilidad compartida y basada en el compromiso de los jefes inmediatos (Amezcuca García et al., 2019).

estabilidad y seguridad laboral. Finalmente, la dimensión salud auto percibida se encuentra en riesgo alto con el 16%, esto preocupa que los servidores declaren una mala salud general.

6.2 Cumplimiento del objetivo 2: Determinar el nivel de riesgo psicosocial por dimensiones, en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará.

A continuación, se presenta el nivel de riesgo por cada dimensión de los servidores/as del GAD Municipal del cantón Macará:

Tabla 26

Resultados por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial del Gobierno Autónomo Municipal de Macará

Dimensiones	RESULTADOS DE LA ENCUESTA (PROMEDIO)	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
		Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
1. Carga y ritmo de trabajo	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
2. Desarrollo de competencias	13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
3. Liderazgo	17	18 a 24	12 a 17	6 a 11
4. Margen de acción y control	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
5. Organización del trabajo	18	18 a 24	12 a 17	6 a 11
6. Recuperación	13	16 a 20	10 a 15	5 a 9
7. Soporte y apoyo	14	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Nota. Elaborado por medio de la herramienta de tabulación del Ministerio del Trabajo.

La tabla 26 muestra que en el GAD Municipal de Macará existen dos dimensiones con **riesgo bajo**; desarrollo de competencias, organización del trabajo y otros aspectos relevantes. Estas dimensiones tienen un impacto mínimo en la seguridad y salud del servidor público, por lo que no generan efectos perjudiciales a corto plazo. Sin embargo, sería recomendable un monitoreo periódico para evaluar la frecuencia y probabilidad de enfermedades ocupacionales. Por consiguiente, las acciones estarían orientadas a mantener los niveles de riesgo bajos.

Por otro lado, existen 5 dimensiones en **riesgo medio**: carga y ritmo de trabajo, liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo. Esto indica que existe un riesgo moderado en los servidores públicos sobre su seguridad y salud, que podría afectar a mediano plazo si no se toman medidas preventivas continuas según las necesidades identificadas. Es recomendable que el GAD Municipal incorpore profesionales de salud ocupacional para prevenir enfermedades por riesgos psicosociales del trabajo. Positivamente, ninguna dimensión está en

riesgo alto, lo que ofrece la oportunidad de implementar adecuadas medidas de seguridad y prevención en salud ocupacional, considerando las dimensiones de riesgos psicosociales.

Tabla 27

Resultados de la dimensión otros puntos importantes

8. Dimensión otros puntos importantes	RESULTADOS DE LA ENCUESTA (PROMEDIO)	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
		Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
8.1. Acoso discriminatorio	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
8.2. Acoso laboral	5	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.3. Acoso sexual	7	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.4. Adicción al trabajo	16	16 a 20	10 a 15	5 a 9
8.5. Condiciones del Trabajo	6	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	6	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.7. Estabilidad laboral y emocional	15	16 a 20	10 a 15	5 a 9
8.8. Salud auto percibida	6	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota. Elaborado por medio de la herramienta de tabulación del Ministerio del Trabajo.

En la tabla 27 muestra el desglose de la dimensión de otros puntos importantes, mismo que, indica que existe un nivel bajo en la dimensión; adicción al trabajo, acoso sexual. Por lo tanto, esto indica un riesgo bajo, es decir, que es mínimo en la seguridad y salud del servidor involucrado, cabe señalar que no genera efectos perjudiciales a corto plazo.

Con respecto al riesgo medio se encuentra; acoso discriminatorio, acoso laboral, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida, indicando un riesgo moderado con respecto a la salud de los servidores involucrados, también puede generar efectos negativos a mediano plazo, se debe tratar de corregir para evitar que se convierta en un riesgo alto para la institución.

Tabla 28

Resultados globales de los niveles de riesgo psicosocial del GAD Municipal de Macará

Resultado Global	Resultado	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	173	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Nota. Elaborado por medio de la herramienta de tabulación del Ministerio del Trabajo.

La tabla 28 indica el resultado final o global del diagnóstico de los riesgos psicosociales, el cual, revela que el GAD Municipal de Macará tiene un **riesgo medio**, dado que, se encuentra dentro del rango 117 a 174 con una puntuación de 173. Esto indica que algunos servidores/as

públicos tienden a presentar un riesgo de impacto potencial moderado sobre la salud física y mental, por lo que es importante prestar atención a estos factores que inciden en la institución, además deberá considerar los puntos y acciones claves, para mitigar estos riesgos psicosociales que también ayude a mejorar las condiciones o ambiente laboral, en el que están establecidos.

Tabla 29

Resultado global del nivel de riesgo psicosocial por género en el GAD Municipal de Macará

Resultado Global por género	Resultado	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Femenino	175	175 a 232	117 a 174	58 a 116
Masculino	170			

Nota. Elaboración propia de la autora.

A pesar que la mayor parte del GAD Municipal de Macará está ocupado por el género femenino se logra detectar en la encuesta que la percepción del riesgo psicosocial está dentro del rango 175 a 232 en el nivel bajo con un promedio de 175, a diferencia del género masculino que se encuentra con una puntuación de 170 con el rango del riesgo medio 117 a 174, lo cual resulta interesante dado que es una población muestra del 42,17% del personal administrativo, implicando así una intervención, dado que, los riesgos psicosociales pueden provocar deterioro en la salud física y mental de los servidores a mediano plazo.

6.3 Cumplimiento del Objetivo 3: Formular una propuesta de prevención de riesgos psicosociales, en función de los resultados obtenidos.



Introducción

Los riesgos psicosociales en la actualidad han representado un desafío en las instituciones públicas del Estado, debido a que muy pocas veces se logra detectarlo en los empleados o personal de planta administrativa. Por ello, se elaboró el plan de prevención, ya que, la mayor parte de los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará reconoce por medio de la evaluación de riesgo psicosocial, instrumento validado por el Ministerio del Trabajo, una moderada percepción del bienestar emocional y mental, mismo que puede llegar a desarrollar estrés laboral o alguna enfermedad laboral.

El análisis de los resultados a nivel global mostró mayor vulnerabilidad en el género masculino, ubicándose en riesgo medio, por lo que es prioritario enfocar las actividades para este grupo; asimismo, las actividades propuestas en el plan se basan en recomendaciones de expertos en la materia, incorporando conocimientos actualizados sobre mejores prácticas; finalmente, la implementación del plan en 10 meses (Marzo-Diciembre) permitirá obtener resultados concretos en el corto plazo, mejorando oportunamente las condiciones psicosociales de los servidores, priorizando las dimensiones que presentaron mayores deficiencias

Priorización de intervención de las dimensiones de riesgos psicosociales

El plan de prevención está elaborado en función de los resultados obtenidos del análisis descriptivo, donde se evidencia las dimensiones con incidencia más desfavorable.

Tabla 30

Dimensiones en riesgo medio

DIMENSIÓN	NIVEL DE RIESGO
Carga y ritmo de trabajo	Medio
Liderazgo	
Margen de acción y control	
Recuperación	
Soporte y apoyo	
Acoso discriminatorio	
Acoso laboral	
Condiciones del trabajo	
Doble presencia (laboral-familiar)	
Estabilidad laboral y emocional	
Salud auto percibida	

Nota. Elaboración propia de la autora.

De igual manera el presente plan se sustenta en el mapa estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, proporcionando una visión más clara de la propuesta.

Tabla 31

Mapa estratégico del GAD Municipal de Macará

MISIÓN	VISIÓN	PDOT	ODS	ÁMBITO DE APLICACIÓN
Proporcionar a la comunidad cantonal servicios públicos de calidad, con eficacia eficiencia y buen trato con gestión interinstitucional y un manejo adecuado de todos sus recursos. Liderar el desarrollo cantonal con participación activa de sus actores para la planificación, priorización y control social, en la ejecución y evaluación de planes y proyectos prioritarios para la comunidad, garantizando el desarrollo sustentable y sostenible del cantón Macará.	El Gobierno Local para los próximos cinco años, se construirá en un ejemplo del desarrollo local y contará con una organización interna altamente eficiente, que garantice productos y servicios compatibles con la conservación y preservación de recursos naturales y la demanda de la sociedad, además será capaz de asumir nuevas competencias vinculados con el desarrollo sustentable, con identidad cultural, de género, descentralizado y optimizando los recursos, para así asegurar la calidad de vida de la población y la protección de su patrimonio natural y cultural.	Estrategia institucional: Instaurar una cultura institucional que responda a las demandas de la ciudadanía, de forma oportuna, inclusiva, transparente, eficiente, eficaz y de excelencia	Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y trabajo decente para todos.	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará

Nota. Información tomada del PDOT del cantón Macará (2019-2023). Elaboración propia de la autora.

Objetivo general: Implementar acciones preventivas para la mitigación de riesgos psicosociales en los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, con el fin de mejorar la salud y bienestar de los servidores.

Alcance: El plan de prevención de riesgos psicosociales está dirigido a todos los servidores/as públicos del GAD Municipal de Macará, asimismo la implementación se llevará a cabo en todas las áreas/departamentos de la institución.

Desarrollo del plan de actividades

Cada dimensión contiene sus actividades a desarrollarse en la institución, con sus respectivos responsables, recursos, fecha de implementación y presupuesto:

Tabla 32

Detalle de las acciones preventivas de la dimensión carga y ritmo de trabajo

Dimensiones	Concepto	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Fecha	Presupuesto		
Carga y ritmo de trabajo (CRT)	Demandas mentales y físicas a las que se somete una persona en su trabajo. Exceso o insuficiencia de trabajo, tiempo y velocidad para realizar una tarea, que puede ser constante o variable.	Administrar de manera eficaz el ritmo de trabajo	-Establecer acciones para la organización de funciones, actividades y responsabilidades para un cumplimiento eficaz de tareas asignadas.	- Desarrollar una planificación de trabajo conforme a la perspectiva del colaborador garantizando eficiencia en sus acciones	Unidad de talento humano	•Organizador de responsabilidades	Marzo	\$ 0,00		
				- Brindar capacitaciones sobre herramientas de ergonomía para la ejecución de acciones en posturas correctas para mitigar los altos esfuerzos.			Jefes de área o departamento		Agosto	
								•Cronograma de capacitación	Abril	\$ 600,00
								•Material didáctico	Julio Octubre	
TOTAL								\$ 600,00		

Nota. Elaboración propia autora.

Tabla 33

Detalle de las acciones preventivas de la dimensión liderazgo

Dimensiones	Concepto	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Fecha	Presupuesto
Liderazgo (L)	Características y habilidades para dirigir, coordinar, motivar, influenciar al equipo en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, etc.	Desarrollo del máximo potencial como líder: conviértete en la mejor versión	-Desarrollar acciones estratégicas que permitan una efectiva gestión de trabajo en equipo, reconocimiento y cumplimiento de metas u objetivos.	-Capacitación interactiva enfocada en la gestión de trabajo en equipo	Unidad de talento humano Asesores externos	<ul style="list-style-type: none"> •Material didáctico •Estudios de casos •Cuadernos •Bolígrafos 	Marzo Junio Septiembre	\$ 450,00
				-Talleres activos enfocados en; liderazgo y comunicación asertiva, entrenamiento de habilidades de liderazgo para área directiva y jefes departamentales o supervisores.	Unidad de talento humano	<ul style="list-style-type: none"> •Material didáctico •Estudios de casos •Cuadernos •Bolígrafos 		\$ 500,00
				-Establecer reuniones para la revisión de desempeño de los colaboradores y de ser necesario remitir las debidas retroalimentaciones	Jefes de área o departamento Unidad de talento humano	<ul style="list-style-type: none"> •Planillas de evaluación de desempeño •Informes 	Marzo Agosto	\$ 0,00
				-Reconocer a los colaboradores de gran desempeño mediante una presentación pública y entrega de diplomas	Jefes de área o departamento	<ul style="list-style-type: none"> •Planillas de evaluación de desempeño •Diplomas 	Abril (Día del servidor público)	\$ 100,00
TOTAL								\$ 1050,00

Nota. Elaboración propia autora.

Tabla 34

Detalle de las acciones preventivas de la dimensión margen de acción y control

Dimensiones	Concepto	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Fecha	Presupuesto
Margen de acción y control (MAC)	Medida en que una persona participa en la toma de decisiones sobre su trabajo (métodos, ritmo, horarios, entorno, otros factores laborales)	Involucrarse de manera auténtica y positiva en las actividades.	-Integrar herramientas y actividades que promuevan una mejor organización e intervención del personal sobre las decisiones y acciones de la entidad.	-Elaborar un calendario de actividades o asignaciones anuales otorgando la oportunidad a cada colaborador sea participe para controlarla y gestionarla.	Unidad de talento humano Jefes de área o departamento	•Calendario •Eventos •Material didáctico •Bolígrafo •Computador	Junio	\$ 0,00
				- Programar una reunión por área y luego solo con cada jefe departamental con la intención de escuchar al personal sobre la situación interna.		•Material didáctico •Cuadernos •Bolígrafos •Computador	Mayo Noviembre	\$ 0,00
TOTAL								\$ 0,00

Nota. Elaboración propia autora.

Tabla 35

Detalle de las acciones preventivas de la dimensión recuperación

Dimensión	Concepto	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Fecha	Presupuesto
Recuperación (R)	Tiempo para descansar y recuperar energía tras el esfuerzo físico y/o mental del trabajo, también es el tiempo para recreación, distracción, vida familiar y actividades sociales extralaborales.	Renovar y recargar energías para mantener un nivel óptimo de desempeño y bienestar	Integrar eventos y actividades que promuevan la minimización de estrés y tensión laboral.	-Programar actividades de integración familiar o entre compañeros para liberar el estrés y un mayor incremento de motivación.	Unidad de talento humano Jefes de área o departamento.	<ul style="list-style-type: none"> •Material didáctico •Pelota •Material de juegos populares •Premios y sorpresas 	Septiembre	\$ 800,00
				-Incorporar en el sistema de red operativa de computadoras un programa de ejercicios de rutina para relajación en 10 minutos y así promover pausas activas y de descanso.	Unidad de talento humano Jefatura de sistemas informáticos	<ul style="list-style-type: none"> •Computado •Sistema operativo 	Todo el tiempo	\$ 0,00
TOTAL								\$ 800,00

Nota. Elaboración propia autora.

Tabla 36

Detalle de las acciones preventivas de la dimensión soporte y apoyo

Dimensión	Concepto	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Fecha	Presupuesto	
Soporte y apoyo (SA)	Acciones y recursos formales e informales de los mandos superiores y compañeras/os para facilitar la solución de problemas laborales y extralaborales.	Reconocimiento y valoración de los colaboradores	- Estructurar acciones que validen la importancia que tiene la institución por su personal.	- Implementar un programa titulado "Servidor Ejemplar" donde se elija un empleado que haya demostrado excelencia en su trabajo y actitud de servicio.	Unidad de talento humano	• Cuadernos	Agosto	\$ 400,00	
				- Capacitación sobre causas y efectos de riesgos psicosociales y como evitarlos		Asesores externos	• Bolígrafos		
				- Evaluar al servidor sobre el conocimiento de sus funciones y protocolos por área.	Jefes departamentales	• Pizarra	Julio	• Instructor	Septiembre
						• Cuadernos	Mayo	\$ 0.00	
						• Bolígrafos			
						• Informes			
						• Pruebas			
TOTAL								\$ 900,00	

Nota. Elaboración propia autora.

Tabla 37

Detalle de las acciones preventivas de las dimensiones acoso discriminatorio y acoso laboral

Dimensión	Concepto	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsables	Recursos	Fecha	Presupuesto
Acoso discriminatorio (AD)	Discriminación o trato desigual hacia una persona basado en su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, salud, etnia, religión, nacionalidad, ideología, política, migración, estado civil, pasado judicial, estereotipos, gestación, lactancia u otras características. Tiene el efecto de anular, alterar o impedir el ejercicio de derechos individuales o colectivos en el trabajo.	Desarrollo de una cultura laboral inclusiva y bienestar integral	-Preservar un ambiente laboral equitativo, igualitario garantizando el bienestar del servidor.	- Capacitar a los servidores en temas relacionados a igualdad y buen trato.	Unidad de talento humano	•Recurso didáctico de servidores. •Nómina de asesores externos	Mayo Septiembre Noviembre	\$600,00
				- Establecer canales seguros para denuncias anónimas por discriminación.	Jefatura de sistemas informáticos	•Equipos informáticos.	Marzo	\$ 0,00
Acoso laboral (AL)	Acoso psicológico mediante hostigamiento intencional, repetitivo y focalizado con acciones vindicativas, crueles o maliciosas, donde su objetivo es humillar o desestabilizar a colaborador.		-Fomentar un ambiente laboral de respeto y buen trato entre los colaboradores.	- Reconocer situaciones de acoso mediante la intervención de entrevistas al personal - Implementar campañas de sensibilización de acoso laboral.	Unidad de talento humano Jefes departamentales	•Sala de juntas •Guía de preguntas •Afiches, trípticos •Nómina de colaboradores	Julio Abril	\$ 0,00 \$ 100,00
TOTAL								\$ 700,00

Nota. Elaboración propia autora.

Tabla 38

Detalle de las acciones preventivas de la dimensión condiciones del trabajo

Dimensión	Concepto	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Fecha	Presupuesto
Condiciones del trabajo (CT)	Factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas, psicosociales) que pueden afectar negativamente la salud de los colaboradores en su actividad laboral.	Fomentar un trabajo digno y sostenible	-Incentivar al personal de la institución mediante la prestación de un trabajo digno y sostenible.	- Medir el nivel de satisfacción laboral para conocer las percepciones de las condiciones de trabajo y de las exposiciones laborales de los colaboradores.	Unidad de talento humano	•Encuestas en línea •Nómina de servidores	Junio	\$ 0,00
				- Elaborar e implementar un plan anual de mantenimiento de equipamiento en las oficinas.	Jefatura de Sistemas Informáticos.	•Cronograma	Marzo	\$ 0,00
TOTAL								\$ 0,00

Nota. Elaboración propia autora.

Tabla 39

Detalle de las acciones preventivas de las dimensiones doble presencia, estabilidad laboral y salud autopercibida

Dimensión	Concepto	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Fecha	Presupuesto
Doble presencia (laboral – familiar) (DP)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	Fomentar el equilibrio laboral y personal	-Facilitar una coordinación y atención equilibrada entre actividades laborales y personales.	-Ajustar una política de flexibilidad de acuerdo a la Ley Orgánica de Servicio Público, según establezca el permiso. - Crear espacios de orientación de bienestar social de índole familiar y laboral.		•Revisión de políticas	Abril	\$ 0,00
Estabilidad laboral y emocional (ELE)	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	Seguridad emocional y planificación sostenible	-Brindar seguridad a los servidores sobre su trabajo bajo la previa planificación de actividades indicando que el personal es importante y primordial.	-Establecer canales de comunicación entre la unidad de talento humano y el personal para informar sobre los posibles cambios en la institución.	Unidad de talento humano Jefes departamentales	•Cuaderno •Calendario de actividades	Diciembre	\$ 0,00
Salud autopercibida (SAP)	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	Atender al personal y proporcionar seguridad laboral.	-Velar por el bienestar y salud de los servidores con el fin de prevenir accidentes e incidentes laborales.	-Establecer un plan de atención de medicina preventiva de enfermedades profesionales.		•Hojas de control y asistencia	Marzo	\$ 0,00
TOTAL								\$ 0,00

Nota. Elaboración propia autora.

Presupuesto

Durante la elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales, se llevó a cabo una evaluación y análisis de los costos asociados a cada actividad de las dimensiones con afectación, la cual se estima en \$ 4 050 dólares.

Tabla 40

Costos por dimensión

DIMENSIÓN	COSTO
Carga y ritmo de trabajo	\$ 600,00
Liderazgo	\$ 1 050,00
Margen de acción y control	\$ 0,00
Recuperación	\$ 800,00
Soporte y apoyo	\$ 900,00
Acoso discriminatorio	\$ 600,00
Acoso laboral	\$ 100,00
Condiciones del trabajo	\$ 0,00
Doble presencia (laboral-familiar)	\$ 0,00
Estabilidad laboral y emocional	\$ 0,00
Salud auto percibida	\$ 0,00
TOTAL	\$ 4 050,00

Nota. Elaboración propia de la autora.

Sostenibilidad

Las actividades propuestas en este plan de prevención se centran en abordar las necesidades de la institución relacionadas con los riesgos psicosociales de afectación, con el objetivo de reducir su impacto. Este plan es sostenible en el tiempo, ya que no requiere inversiones significativas y se ajusta a las posibilidades económicas de la institución. Además, las acciones propuestas son aplicables a todo el personal, lo que contribuirá a prevenir un aumento en los niveles de riesgos psicosociales y las posibles enfermedades asociadas entre los colaboradores. La implementación de este plan de acción traerá beneficios tanto para la institución como para el desempeño individual de los colaboradores, no solo en términos de riesgos psicosociales, sino también en el crecimiento y desarrollo general de la institución y su personal.

Monitoreo y seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales

Durante el desarrollo del plan, se lleva a cabo una evaluación continua del impacto de cada actividad por medio de indicadores, mismo que permitirá tener una visión clara y objetiva del progreso y el cumplimiento de las actividades implementadas, ayudando a determinar si están siendo efectivas. Las formas de evaluación y los informes generados se establecen en colaboración con el equipo de monitoreo y seguimiento.

Tabla 41
Monitoreo y seguimiento de las actividades

ACTIVIDADES	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO
CRT 1: Desarrollar una planificación de trabajo conforme a la perspectiva del colaborador garantizando eficiencia en sus acciones	CTR 1 = (Número de tareas planificadas de manera eficiente / Total de tareas planificadas) * 100	Resultados obtenidos por departamento	
CRT 2: Brindar capacitaciones sobre herramientas de ergonomía para la ejecución de acciones en posturas correctas para mitigar los altos esfuerzos.	CTR 2 = (Número de servidores que aplican correctamente las posturas aprendidas / Total de servidores capacitados) * 100	Registro de asistencia	
L 1: Capacitación interactiva enfocada en la gestión de trabajo en equipo	L1= (Número de servidores que han implementado al menos una práctica aprendida / Total de servidores capacitados) * 100	Evaluación de reacción	
L 2: Talleres activos enfocado en el entrenamiento de habilidades de liderazgo para área directiva y jefes departamentales o supervisores.	L2= (Número de participantes con mejora en el desempeño / Total de participantes en los talleres) * 100	Registro de asistencia Encuestas	
L 3: Establecer reuniones para la revisión de desempeño de los colaboradores y de ser necesario remitir las debidas retroalimentaciones	L3= (Número de revisiones de desempeño completadas con retroalimentación adecuada/ Total de revisiones de desempeño programadas) * 100	Resultados de desempeño obtenidos	
L 4: Reconocer a los colaboradores de gran desempeño mediante una presentación pública y entrega de diplomas	L4 = (Número de colaboradores reconocidos / Total de colaboradores elegibles) * 100	Informe emitido por cada departamento/área	
MAC 1: Elaborar un calendario de actividades o asignaciones anuales otorgando la oportunidad cada colaborador sea participe para controlarla y gestionarla.	MAC1= (Número de colaboradores que contribuyen / Total de colaboradores) * 100	Registro de resultados obtenidos	
MAC 2: Programar una reunión por área y luego solo con cada jefe departamental con la intención de escuchar al personal sobre la situación interna	MAC 2= (Número de servidores que participan activamente / Total de servidores) * 100	Registro de asistencia	
R 1: Programar actividades de integración familiar o entre compañeros para liberar el estrés y un mayor incremento de motivación.	R1= (Número de servidores que participan en actividades de integración / Total de servidores) * 100	Registro de participación	
R 2: Incorporar en el sistema de red operativa de computadoras un programa de ejercicios de rutina para relajación en 10 minutos y así promover pausas activas y de descanso.	R2= (Número de servidores que participan en el programa de ejercicios / Total de servidores) * 100	Registro de participación	

Unidad de Talento Humano
 Los jefes de cada departamento/área

ACTIVIDADES	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO
SA 1: Implementar un programa titulado "Servidor Ejemplar" donde se elija un empleado que haya demostrado excelencia en su trabajo y actitud de servicio.	SA 1 = (Número de servidores reconocidos como "Servidor Ejemplar" / Total de servidores) * 100	Informes de los jefes departamentales/área	
SA 2: Capacitación sobre causas y efectos de riesgos psicosociales y como evitarlos	SA 2 = (Número de servidores con comprensión y capacidad para identificar medidas preventivas / Total de servidores capacitados) * 100	Registro de asistencia Evaluación de reacción	
SA 3: Evaluar al servidor sobre el conocimiento de sus funciones y protocolos por área.	SA 3 = (Número de servidores con conocimiento preciso / Total de servidores evaluados) * 100	Evaluación de conocimiento Registro de asistencia	
AD 1: Capacitar a los servidores en temas relacionados a igualdad y buen trato.	AD 1 = (Número de servidores con comprensión y aplicación / Total de servidores capacitados) * 100	Registro de asistencia Evaluación de reacción	
AD 2: Establecer canales seguros para denuncias anónimas por discriminación.	AD 2 = (Número de denuncias recibidas / Total de servidores) * 100	Registro de denuncias	
AL 1: Reconocer situaciones de acoso mediante la intervención de entrevistas al personal.	AL 1 = (Número de situaciones de acoso detectadas / Total de entrevistas realizadas) * 100	Informe de las entrevistas	
AL 2: Implementar campañas de sensibilización de acoso laboral	AL 2 = (Número de servidores informados / Total de servidores) * 100	Encuesta de satisfacción	
CT 1: Medir el nivel de satisfacción laboral para conocer las percepciones de las condiciones de trabajo y de las exposiciones laborales de los colaboradores.	CT 1 = (Número de servidores que participaron en la encuesta/Total de servidores) * 100	Encuestas de satisfacción	
CT 2: Elaborar e implementar un Plan Anual de Mantenimiento de Equipamiento en las Oficinas.	CT 2 = Porcentaje del programa diseñado/ 100	Porcentaje de cumplimiento Informe	
DP 1: Ajustar una política de flexibilidad de acuerdo a la Ley Orgánica de Servicio Público, según establezca el permiso.	DP 1 = Porcentaje de la política implementada/ 100	Resultados obtenidos de la política	
DP 2: Crear espacios de orientación de bienestar social de índole familiar y laboral.	DP 2 = (Número de participantes / Total de invitados) * 100	Registro de asistencia	
EL 1: Establecer canales de comunicación entre la unidad de talento humano y el personal para informar sobre los posibles cambios en la institución.	EL 1 = (Número de servidores informados y satisfechos / Total de servidores) * 100	Registro de asistencia Evaluación de satisfacción	
SAP 1: Establecer un plan de atención de médica para prevención de enfermedades profesionales.	SAP 1 = Porcentaje del programa diseñado/ 100	Registro de asistencia Informe	

Unidad de Talento Humano
 Los jefes de cada departamento/área

Nota. Elaboración propia

6.4 Cumplimiento del Objetivo general: Desarrollar un diagnóstico de riesgos psicosociales a los servidores/as públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Macará, 2023

Para el cumplimiento del objetivo general de la investigación; “Desarrollar un diagnóstico de riesgos psicosociales en los servidores públicos del GAD Municipal de Macará” se cumplió satisfactoriamente, tal como se evidencia en el documento. Para ello, se aplicó un cuestionario validado por el Ministerio del Trabajo a una muestra de 83 servidores, lo que permitió caracterizar a la población evaluada, siendo en su mayoría mujeres con estudios de tercer nivel y rangos de edad entre 25 a 43 años principalmente.

Los resultados se analizaron por dimensión, describiendo el nivel de acuerdo o desacuerdo de los servidores frente a afirmaciones sobre su trabajo. Asimismo, se determinó el nivel de riesgo por dimensión, identificándose 5 con riesgo medio como carga laboral, liderazgo, recuperación, entre otros, de la misma forma en el análisis global se obtuvo que el nivel de riesgo psicosocial de la institución es medio. Finalmente, con base en estos resultados se formuló una propuesta para prevenir y mitigar los principales factores de riesgo hallados, planteando estrategias y actividades puntuales.

7 Discusión

Los riesgos psicosociales son problemas que aquejan actualmente en las organizaciones, dado que, existen cambios constantes en el ambiente laboral y poca comunicación interna en la toma de decisiones, por ello, en la presente investigación el objeto de estudio fueron los servidores/as públicos del GAD Municipal de Macará, cuyo objetivo fue “desarrollar un diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores/as”. Según Organización Internacional del Trabajo, 2016, estos riesgos se refieren a situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores. Asimismo, Moreno (2011), indica que la identificación de estos riesgos es fundamental para implementar medidas preventivas que garanticen ambientes laborales saludables.

Parra (2003), ratifica que la carga laboral “es el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un servidor para la realización de su tarea” mientras que el ritmo de trabajo “se refiere al tiempo necesario para realizar una determinada tarea”, por ello, existe una disconformidad con las actividades que le son designadas, ya que, la población muestra reconoce moderadamente que las actividades designadas le causan estrés y alega no contar con el tiempo suficiente para realizar las tareas durante la jornada laboral. En este sentido Karasek en el modelo de demanda, control y apoyo social, afirma que se trata de alta tensión en donde se tiene alta demanda, bajo control sobre la tarea que está realizando (Chiang Vega et al., 2013) identificándose como riesgo en la salud y seguridad de los servidores.

La dimensión desarrollo de competencias, la mayor parte de los servidores consideran tener los suficientes conocimientos para desarrollar su trabajo y adquirir nuevos conocimientos de sus compañeros de trabajo, es decir, el trabajo les permite “ser útiles” mismo que beneficia a una sociedad, el cual, genera un sentido de pertenencia a la comunidad y satisfacción con sus resultados (Parra, 2003). De igual manera, la motivación y la implicación laboral, impacta en el bienestar del individuo como en la calidad del servicio que presta en su trabajo (Uribe Prado, 2020). Por ende, en la institución debería existir un plan anual de capacitaciones que ayude a los servidores a desarrollarse más en el ámbito de su competencia o cargo a disposición.

El liderazgo “es una habilidad no innata que se desarrolla por medio de un proceso que implica destrezas y habilidades” González (2017). En el GAD Municipal de Macará los servidores no reconoce el liderazgo emanado por el jefe superior, puesto que, perciben situaciones laborales con tendencia a dañar gravemente la salud de los colaboradores, física, social o mentalmente

(Moreno Jiménez 2011). Además, las medidas de participación en la toma de decisiones no están completamente adecuadas en el trabajo, por lo que, es necesario un mayor margen de control en aspectos cotidianos del trabajo que aumente la motivación, el compromiso y la satisfacción del empleado. No obstante, se debe estar en equilibrio con la responsabilidad de las decisiones ejecutadas.

Por otro lado, Infante & González (2012), afirman que la organización del trabajo es el proceso que integra a los recursos humanos (RH) con la tecnología, los medios y los materiales en el proceso de trabajo, por lo que dentro del GAD Municipal de Macará, los servidores/as perciben moderadamente que la comunicación interna es de fácil comprensión por lo que se requieren mejoras en la planificación y distribución del trabajo. Con respecto a recuperación, los servidores públicos, indican que poseen insuficiente tiempo de descanso y recuperación entre jornadas laborales lo que puede desembocar en problemáticas como trastornos depresivos, ideación suicida y conductas autolesivas, evidenciando así su asociación con distintas afectaciones del bienestar psicológico en el contexto ocupacional, derivadas de sus efectos sobre la esfera mental. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

En relación al soporte y apoyo social “son las acciones y recursos formales e informales que están en relación con los compañeros y los superiores” (Vega Martínez 2001), también se refiere al clima organizacional, mismo que contiene dos componentes básicos: el apoyo de los compañeros o compañeras de trabajo y el de las jefaturas o niveles de supervisión directa (Chiang Vega et al., 2013). Por ello, el apoyo social puede actuar como un amortiguador en esta situación, ya que, un alto nivel de apoyo social puede ayudar a los servidores a lidiar mejor con las demandas laborales y el bajo control, reduciendo así el riesgo de problemas de salud mental. (Vega Martínez, 2001)

Moreno Jiménez & Báez León (2010), afirman que la sobrecarga laboral, déficit de liderazgo y dificultad para atender responsabilidades familiares y laborales suelen ser focos importantes de riesgo psicosocial. Asimismo, el modelo de demandas-control y apoyo social de Karasek (Chiang Vega et al., 2013), plantea que el desequilibrio entre exigencias psicológicas del trabajo y control sobre éstas puede desencadenar estrés laboral. En esta línea, los resultados reflejan insatisfacción de los servidores con la carga de trabajo y limitado control sobre sus tareas. De igual manera, investigaciones como las de Navarrete Hernández (2022) y Samaniego Jiménez

(2022), desarrolladas en GADs Municipales identificaron niveles medios y altos de riesgo psicosocial asociados a sobrecarga laboral y débil liderazgo.

De igual manera, la teoría organizacional de Mintzberg (1983) resalta la importancia de los “sistemas de influencia interdependientes” donde cada uno con sus propios intereses y medios de poder, pugnan por imponer el control y alcanzar ciertos equilibrios, situación que se asemeja con el diagnóstico de la institución, donde los servidores públicos perciben pues la influencia interdependiente de estos actores provocando un clima laboral con deficiencia en la comunicación interna del GAD Municipal de Macará.

Por otro lado, en el diagnóstico se detectó que, si existe riesgos psicosociales en los servidores, dado que, a partir del primer acercamiento para identificar los principales riesgos psicosociales se ha podido detectar que la mayor parte de las dimensiones evaluadas tiene un riesgo moderado. Asimismo, Yépez Benavides (2019), halló prevalencia de 37% de riesgo medio en servidores públicos del GAD Mira de la provincia del Carchi, resultados coherentes con el presente diagnóstico. Por ello, Cummings & Worley afirman que el diagnóstico consiste en reunir información y datos de manera sistemática con el fin de lograr una comprensión profunda del funcionamiento actual de una organización, para así poder diseñar e implementar intervenciones de cambio organizacional efectivas, (2009, p. 87) sobre la base de ese entendimiento se evidencia la necesidad de intervenir en dimensiones críticas como carga de trabajo, liderazgo, acoso discriminatorio, acoso laboral, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, doble presencia, salud auto percibida.

Por lo tanto, considerando los hallazgos del diagnóstico, se planteó una propuesta de intervención orientada a las dimensiones con nivel medio de riesgo, relacionado con las recomendaciones de la OIT (2016) sobre la importancia de establecer medidas preventivas ante la identificación de riesgos psicosociales en el trabajo. Esta propuesta busca mitigar los principales factores estresantes hallados a través de acciones a nivel organizacional, de capacitación y promoción de la salud.

Por último, el estudio se circunscribió a una muestra de solo los servidores/as del GAD Municipal de Macará, por lo que tiene limitaciones para generalizar los resultados a toda la institución, además, al ser una investigación transversal no permite evaluar variaciones a lo largo del tiempo.

8 Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones del trabajo investigativo, mismo que resalta los puntos más importantes del estudio:

- En el diagnóstico de los riesgos psicosociales de los servidores públicos, se pudo identificar a través de la encuesta aplicada, que existen dimensiones con mayor afectación en riesgos psicosociales, como es el caso de la dimensión otros puntos importantes, en riesgo alto; acoso laboral con 35%, seguido de condiciones de trabajo 24%, doble presencia y recuperación con el 17% y la dimensión no menos importante salud auto percibida con el 16%, esto señala que la población muestra percibe que existe actividades laborales con tendencia a generar o provocar daños a la salud mental como; el estrés en su puesto de trabajo.
- Las dimensiones que representa un riesgo medio dentro de la institución son; carga y ritmo de trabajo, liderazgo, carga y ritmo de trabajo, liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, acoso laboral, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida, sugiriendo que exista una intervención inmediata en el GAD Municipal de Macará que a la vez implemente acciones preventivas para la proteger la salud y el bienestar de los servidores.
- La propuesta de prevención presentada aborda acertadamente las dimensiones prioritarias mediante un plan de actividades concretas a implementarse durante 10 meses. Las actividades propuestas como capacitaciones, mejoras organizacionales, promoción de la salud, etc, son adecuadas y siguen recomendaciones de expertos.
- La presencia de niveles medios justifica la implementación de un plan integral de prevención de riesgos psicosociales, incorporando medidas organizacionales, de capacitación y promoción de la salud mental en los servidores. De igual manera los efectos del plan destacan la importancia de fomentar un ambiente laboral que promueva la participación activa de los servidores en la toma de decisiones y la resolución de conflictos internos, precisamente donde exista una corresponsabilidad tanto de la institución como de los servidores/as públicos.

9 Recomendaciones

- Realizar un diagnóstico por medio de la evaluación de los riesgos psicosociales cada dos años a todos los servidores/as públicos, usando como modelo el cuestionario elaborado por el Ministerio de Trabajo.
- Socializar los resultados obtenidos de los riesgos psicosociales a los jefes inmediatos de cada área o departamento con la finalidad de influir positivamente en el ambiente laboral y en cada uno de los servidores públicos.
- Establecer un equipo de trabajo cuya finalidad sea la prevención de riesgos psicosociales, mismo que puede estar conformado por un representante de cada área o departamento del GAD Municipal de Macará, con responsabilidades de supervisar e implementar acciones para mantener un entorno laboral saludable y propicio para el bienestar de todos los servidores.
- Implementar el plan de prevención de riesgos psicosociales que se ha planteado en esta investigación con la finalidad de realizar acciones correctivas, así mismo que la entidad se encargue de efectuar el respectivo seguimiento y control de las actividades implementadas, para promover una cultura proactiva organizacional en la prevención de estos riesgos, que se han detectado.

10 Bibliografía

- Abat Dinarés, J. (2019). *Plan de prevención de riesgos laborales* (A. F. Corrons Giménez (ed.); FUOC). <https://www.gestiopolis.com/plan-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Amezcu García, E. L., Pérez Ceballos, V., & Quiroz de la Cruz, E. M. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia Administrativa*, 1(ISSN 1870-9427), 33–37. <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. In *Registro Oficial*. www.lexis.com.ec
- Asamblea Nacional. (2010a). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, COOTAD*. Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010. www.lexis.com.ec
- Asamblea Nacional. (2010b). *Ley Órgánica del Servicio Público*. Última modificación: 28-mar.-2016. www.lexis.com.ec
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de Los Trabajadores*, 21(2), 111–128. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Cortés, J. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales* (S. L. TÉBAR FLORES (ed.); 10th ed.).
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Desarrollo y Cambio Organizacional* (9na Edición). Universidad del Sur de California. https://www.academia.edu/39954917/EL_CAMBIO_ORGANIZACIONAL
- Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará. (2019). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) 2019 - 2023*.
- Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará. (2023). *Gobierno Autónomo Descentralizado de Macará. Misión y Visión*. <https://www.municipiomacara.gob.ec/gadmacara/menup-gad/menup-gadmacara-misionvision>
- González, M. (2017). Iberoamericana sobre Calidad. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 12(5), 79–97. www.rinace.net/reice/
- Infante, M. C., & González, C. (2012). TRABAJO SELECCIONADO. EL CASO DE UNA

- AGENCIA DE VIAJES. In *Nº* (Vol. 5).
- Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2023). *Conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial*. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/conflicto-trabajo-familia-como-riesgo-psicosocial-2023#A0>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. <https://www.aguaquito.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/IE-7-REGLAMENTO-DEL-SEGURO-GENERAL-DE-RIESGOS-DEL-TRABAJO.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2019). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores del Medio Ambiente de Trabajo. In *(Iess)*. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2013). *NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales*.
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISIÓN-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf?x42051>
- Jiménez Ayora, J. V. (2021). *Identificación de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del Hospital Municipal de la Mujer y el Niño del GAD Municipal Cuenca*. Universidad del Azuay.
- Kalimo, R. (1988). Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general. In *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con el trabajo* (pp. 3–8). Organización Mundial de la salud.
- Kalimo Raija, & Mejman Theo. (1988). Respuesta psicológica y de conducta al estrés en el trabajo. In *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con el trabajo* (pp. 23–35).
- López Posada, L. M., González Rubio, J., & Blandón López, A. (2018). Trabajo emocional: conceptos y características Revisión de literatura. *Civilizar*, 18(35), 103–114. <https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2018.2/a08>
- Martín Daza, F., & Pérez Bilbao, J. (1997). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de*

evaluación.

- Martínez Ruíz, H. (2012). *Metodología de la investigación* (P. M. Guerrero Rosas & G. L. Olguín Sarmiento (eds.)). Cengage Learning.
- Ministerio del Trabajo. (2017). Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. In *Registro Oficial 16 (16 de junio del 2017)*. www.lexis.com.ec
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Mintzberg, H. (1987). El juego del poder y de los jugadores. In *“Teoría de la Organización”* (pp. 364–371). The Dorsey Press.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 1–16. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/>
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas: Vol. NIPO 792-1* (Universidad Autónoma de Madrid. & Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (eds.)). Editorial de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Navarrete Hernández, A. J. (2022). *Análisis técnico de los factores de riesgos psicosociales para el GAD parroquial de Ambuquí* [Universidad Técnica del Norte]. http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12937/2/04_IND_364_TRABAJO_DE_GRADO.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016a). *UN RETO COLECTIVO*. www.ilo.org/safeday
- Organización Internacional del Trabajo. (2016b, November 11). *23 Condiciones de trabajo*. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). ILO Departments. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, O. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*.

- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Síndrome de burnout*. <https://www.who.int/es>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023, October 29). *Prevención de la violencia. Violencia*.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral* (Organización Internacional del Trabajo (ed.); Primera ed). Oficina Internacional del Trabajo.
- Pazmiño Alvarado, S. P., & Vera Montesdeoca, M. I. (2021). *ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ*. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.
- Pozo Eugenio, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Rubio Valdehita, S. (1992). *Evaluación y medida de la carga de trabajo mental en una tarea de diagnóstico de fallos*. [Universidad Complutense de Madrid]. https://www.researchgate.net/profile/Susana-Valdehita/publication/39157282_Evaluacion_y_medida_de_la_carga_de_trabajo_mental_en_una_tarea_de_diagnostico_de_fallos/links/566ab83208ae430ab4f88bf1/Evaluacion-y-medida-de-la-carga-de-trabajo-mental-en-una-tare
- Samaniego Jiménez, V. H. (2022). *Evaluación de riesgos psicosociales en el personal operativo de los talleres del Gad de Baños de Agua Santa*. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/9249/1/PI-002121.pdf>
- Universidad Internacional de La Rioja. (2021, November 3). *Riesgos Laborales en el Trabajo: ¿Qué tipos existen?* <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/>
- Uribe Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125), 1–17. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456061607013/>
- Vallejo Chavez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano* (La Caracola (ed.); Instituto, Vol. 17). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62166733/gestion_del_talento_humano20200221-82489-1571dah-libre.pdf?1582346903=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion_del_talento_humano_ESPOCH_2016.pdf&Expires=1679621756&Signature=GOma77mA2XXx6nA

Vega Martínez, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). In *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.

Yépez Benavides, M. D. (2019). *Detección del riesgo psicosocial de los colaboradores del GAD Mira, mediante el cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo* [Universidad Técnica del Norte].
[http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10080/2/05 FECYT 3609 TRABAJO GRADO.pdf](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10080/2/05_FECYT_3609_TRABAJO_GRADO.pdf)

11 Anexos

Anexo 1

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo.

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:			
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	TRABAJO Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53 años
		35-43 años		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:
		Mestizo/a:		Blanco/a:
		Montubio/a:		Otro:
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
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

10	Mi jefe inmediato está 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	Item				
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					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo 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				
SOPORTE Y APOYO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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	Ítem				
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 está 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	

Anexo 2

Certificado de traducción del Abstract

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Yo, Eduardo Alexander Vargas Romero, con número de cédula 1104605454 y con título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Inglés, registrado en el SENESCYT con número 1031-15-1437415

CERTIFICO:

Que he realizado la traducción de español al idioma Inglés del resumen del presente trabajo de integración curricular denominado **"DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS SERVIDORES/AS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MACARÁ, 2023"** de autoría de **Jomary Dayana Gallo Alvarez**, portadora de la cédula de identidad, número **1105913352**, estudiante de la carrera de Administración Pública, Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, siendo el mismo verdadero y correcto a mi mejor saber y entender.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente en lo que se creyera conveniente.



Mgtr. Eduardo Alexander Vargas Romero

C.I. 1104605454

Registro del SENESCYT: 1031-15-1437415

Anexo 3

Certificado de asignación del Director del Trabajo de Integración Curricular



UNL
Universidad
Nacional
de Loja

ADMINISTRACION PÚBLICA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Presentada el día de hoy, 23 de noviembre de 2023, a las 11 horas 08 minutos. Lo certifica, el Secretario Abogado encargado de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la UNL.



Dr. Leonardo Ramiro Valdivieso Jaramillo Mg. Sc.
**SECRETARIO ABOGADO ENCARGADO DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Loja, 23 de noviembre de 2023, a las 17 horas 15 minutos. Atendiendo la petición que antecede, de conformidad a lo establecido en el **Art. 228 Dirección del trabajo de integración curricular o de titulación**, del Reglamento de Régimen Académico de la UN vigente; una vez emitido el informe favorable de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto, se designa al **ING. JIMMY WILFRIDO JUMBO VALLADOLID, MAE**, Docente de la Carrera de **ADMINISTRACION PUBLICA** de la Facultad Jurídica Social y Administrativa, como **DIRECTOR del Trabajo de Integración Curricular o Titulación**, titulado: **"DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS SERVIDORES/AS PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MACARÁ, 2023"**, de autoría del Sr/Srta. **JOMARY DAYANA GALLO ÁLVAREZ**, Se le recuerda que conforme lo establecido en el Art. 228 antes mencionado, Usted en su calidad de director del trabajo de integración curricular o de titulación "será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación", **NOTIFÍQUESE para que surta efecto legal.**



Presentado digitalmente por:
**JIMMY WILFRIDO
JUMBO
VALLADOLID**

Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid MAE
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION PÚBLICA

Loja, 23 de noviembre de 2023, a las 10:00, Notifiqué con el decreto que antecede a lo **ING. JIMMY WILFRIDO JUMBO VALLADOLID, MAE**, para constancia suscriben:



Presentado digitalmente por:
**JIMMY WILFRIDO
JUMBO
VALLADOLID**

Ing. Jimmy Wilfrido Jumbo Valladolid MAE
ASESOR/A DEL PROYECTO



Presentado digitalmente por:
**LEONARDO RAMIRO
VALDIVIESO
JARAMILLO**

Dr. Leonardo Valdivieso Jaramillo Mg. Sc.
SECRETARIO ABOGADO (E) FJSA

Elaborado por: Ing. Paulina Ullauri Paladines
C.C. Sr/Srta. **JOMARY DAYANA GALLO ÁLVAREZ**,
Expediente De Estudiante

**PAULINA
MARIANELA
ULLAURI
PALADINES**
Presentado digitalmente
por **PAULINA
MARIANELA
ULLAURI
PALADINES**
Fecha: 2023.11.23
15:08:41 -0500

© TLF. 072548114
Ciudad Universitaria "Guillermo" y sus alrededores,
Calleja letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador

Anexo 4

Autorización para la aplicación de la encuesta en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará



GAD MUNICIPAL DE MACARÁ
ADMINISTRACIÓN 2023 - 2027

Oficio Nro. 0749-A-FAAA-GADMM-2023
Macará, 29 de diciembre del 2023

Ingeniero
Jimmy Jumbo Valladolid, Mg. Sc.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION PÚBLICA UNL.
Loja.-

De mi consideración:

En referencia a su petición mediante Oficio N.-072-CAP-FJSA-UNL-2023, de fecha 21 de noviembre del 2023, mediante el cual solicita autorización para que la señorita *Jomary Dayana Gallo Álvarez*, estudiante de la Carrera de Administración Pública, portadora de la cédula de identidad N°1105913352, realice o aplique el instrumento (encuesta).....

Al respecto, me permito poner a su conocimiento que se AUTORIZA, la realización de la encuesta según corresponda, de la señorita antes mencionada, y manifiesto que se ha dispuesto a la JEFATURA DE TALENTO HUMANO DEL GADM - MACARÁ, coordine y brinde todas las facilidades necesarias.

Particular que me permito hacer conocer a Usted, para los fines pertinentes, reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,
CON LA FUERZA DEL PUEBLO.


Sr. Francisco Azuero Astudillo
ALCALDE DEL CANTÓN MACARÁ.



Copia: Archivo	
Elaborado por:	Sra. Wilmar Jaramila ASISTENTE DE OFICINA
Aprobada por:	Nig. Arturo Quaque Carpio SECRETARIO DE CONCEJO

☎ 07 2044 071 - 07 2044 215 - 07 2605 080 📧 informacion@gadmmacaramunicipal.gub.ec 🌐 www.gadmmacaramunicipal.gub.ec 📍 Calle Bolívar y Surco

Anexo 5
Evidencias del desarrollo del proyecto

