

22

FACTORES DE RIESGOS

**PSICOSOCIALES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN YANTZAZA, DE LA PROVINCIA DE ZAMORA
CHINCHIPE**

FACTORES DE RIESGOS

PSICOSOCIALES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN YANTZAZA, DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN WORKERS OF THE AUTONOMOUS DECENTRALIZED MUNICIPAL GOVERNMENT OF YANTZAZA CANTON, IN THE PROVINCE OF ZAMORA CHINCHIPE

Elsa Consuelo Acaro-Moreno¹

E-mail: elsa.acaro.64@est.ecacue.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5429-3633>

Edwin Joselito Vásquez-Eraza¹

Email: evasqueze@ucacue.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9817-6773>

Blanca de los Ángeles Herrera-Hugo¹

E-mail: bherrerah@ucacue.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1636-8048>

¹ Universidad Católica de Cuenca. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Acara-Moreno, E. C., Vásquez-Eraza, E. J., & Herrera-Hugo, B. A. (2023). Factores de riesgo Psicosociales laborales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S2), 217-226.

RESUMEN

En la actualidad existe un sin número de factores que intervienen como riesgos psicosociales en el trabajo y las soluciones de los mismos es un tema debatible en toda institución pública como privada. Por ello, al existir un problema de riesgos psicosociales, produce una alta probabilidad de que el trabajador manifieste tensión; estrés laboral, trastornos, enfermedades y efectos en su capacidad para desempeñarse en el trabajo. En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo principal determinar los factores de riesgos psicosociales (estrés laboral, acoso laboral y problemas de salud laboral) en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Yantzaza (GADMY). Por lo que, la base de esta indagación planteo un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, los métodos utilizados fueron la recolección de datos mediante la encuesta para una muestra de 62 trabajadores. De manera que, los resultados permitieron confirmar la existencia de factores de riesgos psicosociales en el GADMY, y el riesgo psicosocial que más ha impactado es el estrés laboral. Para mitigar el problema, los departamentos competentes deben crear nuevas estrategias o soluciones para la mejora de la capacidad de funciones de cada empleado a través de condiciones óptimas de trabajo. Finalmente se concluye que, existe la presencia de factores de riesgo psicosociales como: estrés laboral, acoso laboral y problema de salud.

Palabras clave:

Riesgos psicosociales, estrés laboral, acoso laboral, salud laboral.

ABSTRACT

At present there are a number of factors that intervene as psychosocial risks at work and the solutions to them is a debatable issue in all public and private institutions. Therefore, when there is a problem of psychosocial risks, it produces a high probability that the worker manifests tension, work stress, disorders, diseases and effects on their ability to perform at work. In this sense, the main objective of this research is to determine the psychosocial risk factors (work stress, work harassment and occupational health problems) in the workers of the Autonomous Decentralized Municipal Government of Yantzaza (GADMY). Therefore, the basis of this research is a quantitative approach with descriptive scope, the methods used were data collection through a survey for a sample of 62 workers. The results confirmed the existence of psychosocial risk factors in GADMY, and the psychosocial risk that has had the greatest impact is work-related stress. To mitigate the problem, the relevant departments should create new strategies or solutions for the improvement of the capacity of functions of each employee through optimal working conditions. Finally, it is concluded that there is the presence of psychosocial risk factors such as: work stress, work harassment and health problems.

Keywords:

Psychosocial risks, stress at work, harassment at work, occupational health.

INTRODUCCIÓN

El bienestar y la seguridad de los trabajadores es una importante responsabilidad de la empresa, que es supervisada por el Estado y diversas organizaciones internacionales que vigilan los derechos de los trabajadores. En este sentido, existe una tendencia creciente a nivel mundial del interés de los gerentes por controlar, reducir o eliminar los factores que afectan la productividad y eficiencia de los empleados. Al mismo tiempo, las organizaciones han prestado mucha atención al cuidado de sus trabajadores, quienes respaldan a las empresas manufactureras sólidas y que pueden ser un aspecto diferenciador fundamental de su competencia dentro de la misma. Por ello, se han desarrollado nuevas técnicas y herramientas para cumplir con este objetivo y analizar de forma más eficaz los riesgos y accidentes a los que están expuestos los trabajadores.

En el mismo contexto, Uribe (2020), menciona que, muchas de las complicaciones de salud en el trabajo y productividad laboral se anexan con problemas de salud mental y elementos de riesgo psicosocial, entre ellos se señalan fenómenos como el estrés, la carga de trabajo, la fatiga, enfermedades neurológicas, mal clima laboral, problemas de liderazgo, insatisfacción, desgaste ocupacional, falta de compromiso organizacional, entre otros. Dichos riesgos psicosociales se vinculan con la productividad de las empresas, relaciones interpersonales familiares, sociales y laborales y con el ambiente de trabajo, su impacto se ve reflejado en la disminución de la salud, desempleo, mala calidad de vida, demandas legales y problemas de productividad.

Es así que, la Organización Internacional de Trabajo (2019), señala que cada año mueren alrededor de 2.78 millones de personas por causa de su trabajo; de estas muertes el 86,3% ocurre por enfermedad laboral y el 13,7% se debe a accidentes laborales, y de acuerdo con el reporte de estimaciones globales de accidentes ocupacionales y enfermedades relacionadas con el trabajo, indican que el total de muertes ocurridas a nivel mundial representan un 5% por causas de orden laboral (Quiroz et al., 2021). Así también, la Organización Mundial de la Salud (2021), y la Organización Internacional de Trabajo (2021), indicaron que al año mueren 1.9 millones de personas como consecuencia de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo, además la investigación tuvo en cuenta 19 factores de riesgos psicosociales, añadiendo la exposición a largas jornadas de trabajo y a la contaminación del aire, los ruidos y los riesgos ergonómicos, entre otros y añaden que el factor con mayor riesgo, fue para las jornadas laborales vinculada a 750000 muertes.

Por otra parte, Uribe (2018), manifiesta que las condiciones de trabajo en América Latina han empeorado cada vez más, afectando la salud de los trabajadores. Perú es el último de América Latina en calidad laboral y Chile

es uno de los mejores lugares en el ranking. Con esto, es necesario saber qué sucede en el lugar de trabajo y cómo actuar al identificar riesgos potenciales en situaciones que amenazan la salud de los empleados. Siendo así que, en Ecuador se ha considerado la implementación de normas, reglamentos, planes de seguridad y salud ocupacional en colaboración con el Ministerio del Trabajo, empresas e instituciones públicas y privadas y también han creado un formulario estándar para un programa de prevención de riesgos psicosociales, que contiene acciones predeterminadas a ser implementadas por empresas, instituciones públicas y privadas para realizar un programa de prevención de riesgos psicosociales (Lara, 2018).

En otra instancia, el estudio se respalda teóricamente con el modelo más usado a nivel mundial por su derivación y predicción en procesos de morbilidad asociados al trabajo, es el modelo Demanda/Control de Robert Karatek, que explica con una posición psicosocial la incidencia de las exigencias y el control de ellas respecto a su incidencia en el estrés y en la salud de los trabajadores; mencionado modelo ha auxiliado significativamente a la agudeza de los mecanismos de afectación del estrés laboral, lo cual es el mecanismo esencial que expone los efectos negativos o positivos que se proceden de las demandas laborales y la revisión que el trabajador tiene sobre éstas (Pinos Mora, 2018).

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Yantzaza (GADMY) de la provincia de Zamora Chinchipe, pues, es de conocimiento general conocer la importancia de prevenir los factores psicosociales en los trabajadores, debido que, se ha ido reconociendo su incidencia cada vez de forma más amplia.

El primer informe oficial que menciona el tema de los factores psicosociales aparece en 1984, con tema "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y añade que, los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que, se plasman como un conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador que abarcan muchos aspectos (Wilsoft, 2019). Así mismo, el enfoque inicial de los riesgos laborales históricamente se centró en los riesgos físicos y ambientales, por lo que, más después pasó a incluir los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de atención en sus diversas formas, debido a las circunstancias laborales que siguen siendo preocupantes y que redundan en escenarios con condiciones desfavorables tanto para el trabajador como para el empleador.

Del mismo modo, Sierra (2021), añade que, los riesgos psicosociales son considerados como riesgos emergentes en el ámbito de las relaciones laborales y que se les denomina de esta manera porque, a diferencia de los riesgos físicos o biológicos, su incorporación en la legislación

preventiva era mínima hasta tiempos recientes, dado que, los problemas de salud mental derivados del empleo tenían que ser abordados desde una perspectiva médica o a través de la rama de la psicología laboral, sin embargo, esta visión cambió en la década de los ochenta del siglo pasado y desde entonces ha habido un progreso hacia su inclusión como un riesgo más en la política de prevención dentro de las empresas. Por tanto, el autor indica que, cuando se trata de prestación de servicios, el concepto de riesgo psicosocial incluye tantos factores subjetivos (las habilidades, necesidades, antecedentes culturales y situación personal del trabajador) como de factores objetivos, relacionados con la organización, el contenido y el desempeño de la tarea.

Por ende, los riesgos psicosociales son el resultado de las carencias en el diseño de la organización y la gestión y de un contexto social débil en el trabajo, lo que pueden ocasionar efectos psicológicos, físicos y sociales negativos en la salud del trabajador, tales como el estrés laboral, acoso laboral, problemas de sueño, presión arterial alta, el agotamiento o la depresión (Osorio, 2021). Además, los riesgos psicosociales poseen sus propias características. a) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Se relacionan con elementos fundamentales de su identidad como ciudadano trabajador, su dignidad como individuo, su derecho a la integridad física y personal, su libertad y su derecho a disfrutar de una salud tanto física como mental. b) Los riesgos psicosociales tiene efectos globales sobre la salud del trabajador.

Los impactos de los factores psicosociales de riesgo afectan la salud del empleado a través de los mecanismos de respuesta al estrés. c) Afectan a la salud mental de los trabajadores. La presencia de ansiedad y depresión está vinculada a la exposición a los riesgos psicosociales identificados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como enfermedades relacionadas con el trabajo. Y d) Tienen formas de cobertura legal. La significativa importancia de los riesgos psicosociales, su frecuente ocurrencia y la relevancia de sus consecuencias para la salud de los empleados ha llevado al establecimiento de medidas legales iniciales y al desarrollo de precedentes judiciales en este ámbito (Rubio & Gómez, 2018).

Ante lo mencionado, la presente indagación toma como modelo la teoría de Demanda-Control propuesta por Karatek en 1979, la teoría "sugiere una combinación de altas demandas psicológicas y poca capacidad de toma de decisiones que crea un estado de estrés en los trabajadores que excede la capacidad de adaptación del individuo y se manifiesta como problemas de salud física y mental" de los factores de riesgos psicosociales (Karasek & Theorell, 1990). Este modelo vincula la demanda, que serían demandas cuantitativas, cognitivas y psicológicas relacionadas con la cantidad y volumen de trabajo,

complejidad de la tarea, presión de tiempo, nivel de atención e interrupciones inesperadas, etc.

Por lo que, el modelo trabaja con dos hipótesis centrales. La primera hipótesis relativa a la tensión en el trabajo, indica que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se originan cuando las pretensiones psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio es corta la extensión de toma de decisiones del trabajador. No es sólo la libertad de acción respecto del modo de efectuar la tarea formal lo que libera la tensión, sino también la libertad de participar en otros eventos no comunes, que actúan como mecanismos adicionales de la liberación de la tensión durante la jornada de trabajo. La segunda hipótesis se refiere al aprendizaje activo y afirma que cuando el control del trabajo es alto y las demandas psicológicas también son altas, pero no excesivas, los efectos previstos sobre el comportamiento son el aprendizaje y el crecimiento (Karasek, 1979).

Por consiguiente, Atencio et al. (2020), manifiestan que las personas pasan una mayor parte de sus vidas en sus lugares de trabajo, por lo que, buscan encontrar entornos laborables que intenten evitar peligros innecesarios a través de la prevención de los mismos como también mitigar factores de riesgos psicosociales que afecten a la salud física y mental de los trabajadores. Es así que, elaborar una lista de factores de riesgos psicosociales no es una tarea sencilla, aunque existe cierto consenso en torno a los más importantes, como el estrés laboral, el acoso laboral y problemas de salud laboral, pero aun así no se llega a un acuerdo sobre si otros factores también deberían considerarse. En efecto, mencionados riesgos psicosociales anteriormente afectan frecuentemente en cualquier institución pública o privada.

Siendo así que, Díaz (2019), enfatiza que el concepto de estrés laboral se origina a partir de la interacción entre el empleado y su entorno de trabajo, en el cual las demandas del ambiente superan la capacidad de respuesta del trabajador, ocasionando una sensación de pérdida de control. Lo cual genera un impacto en la salud física o mental de los empleados, así como en su bienestar general, factores que implican deficiencias en el diseño, la formación, la organización y la gestión del trabajo para cualquier tipo de institución (Luna et al., 2019).

Así mismo, para Seijas (2020), el estrés laboral surge a partir de situaciones estresantes en el entorno laboral, donde las demandas superan las habilidades, recursos y necesidades del empleado, este síndrome puede originarse debido a diversas circunstancias, como la presión para incrementar la productividad, la falta de capacitación o la falta de resolución de conflictos. Por lo que, el estrés laboral es una enfermedad peligrosa que afecta el estado psicológico de una persona, provocando respuestas y reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento ante situaciones laborales que

demandan mucho más de lo que los recursos personales y laborales pueden abarcar. También se considera un problema de índole social y económica, relacionado con factores de riesgo psicosocial. A pesar de que, el estrés laboral afecta a la salud y el bienestar físico de una persona; indistintamente tiene un impacto en el comportamiento en el trabajo y cómo interactúan con su entorno, aunque frecuentemente se piensa como una experiencia subjetiva de una persona resultante de la percepción de tener que hacer frente a exigencias excesivas o amenazantes que son difíciles de controlar (Martínez, 2020).

De igual manera, el estrés laboral se plantea como un conflicto de naturaleza social y económica. En el aspecto social, afecta la salud de los trabajadores, siendo el recurso humano fundamental para el éxito de cualquier organización. En términos económicos, el estrés laboral reduce la productividad de las empresas y las hace menos competitivas y rentables en el mercado. Por lo tanto, es de vital importancia darle la debida atención a este fenómeno, debido a que, si se reconocen los síntomas de manera temprana, se puede prevenir el estrés laboral y permitir que los empleados mantengan una buena salud mental y física, así como una respuesta óptima al desempeñar sus labores y el resultado será una mayor eficiencia, efectividad y productividad para la organización (Buitrago et al., 2021).

Por otra parte, el acoso laboral se refiere a una situación en la cual una persona somete de manera sistemática, recurrente y prolongada a otra u otras personas en el lugar de trabajo mediante violencia psicológica extrema. El objetivo principal es destruir las redes de comunicación de las víctimas, dañar su reputación, interrumpir su desempeño laboral y finalmente lograr que abandonen su empleo, en consecuencia, las personas que sufren acoso laboral o hostigamiento suelen experimentar síntomas como alta ansiedad, estrés postraumático, depresión, problemas de piel, pérdida excesiva de cabello y la muerte, entre otras (Atencio et al., 2020).

A pesar que, el acoso laboral puede ocasionar diversas consecuencias en la víctima debido a las condiciones laborales abrumadoras, también pueden presentarse síntomas físicos como dificultad para respirar, palpitaciones, fatiga, ataques de pánico, inseguridad, desconfianza, apatía, pérdida de memoria y vigilancia excesiva, y a nivel psicológico pueden manifestarse síntomas de depresión y ansiedad, en este sentido, la salud social de la víctima se ve afectada debido a la insatisfacción y la falta de motivación, agravada por la pérdida del empleo y la disminución de su capacidad para buscar y encontrar un nuevo trabajo (Patlán, 2019).

Mientras que, Ahumada et al. (2021), destacan que la exposición al acoso laboral o bullying laboral, está relacionada con una mayor incidencia de síntomas depresivos, consumo de psicotrópicos y angustia psicológica. En estas circunstancias, la víctima pierde la capacidad de

tomar decisiones e incluso proponer soluciones, pues se siente atrapada por el miedo generado por su situación. Además, experimenta una disminución en su capacidad de concentración, una reducción en su nivel de creatividad y se enfrenta constantemente al desafío de superarse a sí misma como un individuo reprimido, incapaz de avanzar o negociar su situación (Rosander & Blomberg, 2019). Asimismo, Argudo et al. (2021), indican que el acoso laboral no solo aqueja negativamente la autoestima de la persona afectada, sino que gradualmente impacta cada vez más en su vida, llegando a anular sus relaciones interpersonales y su rendimiento en el trabajo.

En el mismo contexto, existe dos tipos de acoso laboral o mobbing. a) Mobbing horizontal. Se distingue por la situación en la que tanto el acosador como la víctima ocupan posiciones jerárquicas similares, es decir, generalmente ocurre entre colegas de trabajo y las consecuencias psicológicas para la víctima pueden ser extremadamente perjudiciales. b) Mobbing vertical. El acosador ocupa un puesto jerárquico superior o inferior al de la víctima, lo que da lugar a dos tipos de acoso laboral vertical: ascendente (se refiere a la situación en la que un empleado de mayor rango jerárquico es objeto de ataques por parte de uno o varios de sus subordinados) y descendente (se presenta cuando un empleado de menor rango jerárquico experimenta acoso psicológico por parte de uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la estructura de la empresa) (Ávila Urdaneta, 2020).

Sin embargo, Atencio et al. (2020), aluden que, a pesar de que existen leyes en Ecuador que prohíben y sancionan el acoso laboral, no se establecen claramente acciones para los actores involucrados en la relación laboral, que permitan promover, difundir y prevenir este comportamiento que atenta contra la dignidad de las personas. Además, gran parte de la responsabilidad recae en las propias víctimas, quienes se ven abrumadas por las situaciones y encuentran dificultades para divulgar estos casos ante sus empleadores y denunciarlos a las autoridades correspondientes y esto se complica aún más debido a que las víctimas suelen estar deprimidas, tener baja autoestima y enfrentar presiones psicológicas que disminuyen su capacidad para afrontar estos problemas.

Por último, la exposición a eventos traumáticos en el ámbito laboral puede ocasionar dificultades cognitivas, problemas psicológicos y aumentar el riesgo de trastornos psiquiátricos, lo que se traduce en absentismo, enfermedades y accidentes laborales, ahora bien, cuando una persona se encuentra bajo este factor de riesgo, le resulta complicado mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal, e incluso puede influir en el consumo de tabaco, alcohol y drogas; entre los problemas de salud laboral se incluyen trastornos del sueño, problemas gastrointestinales, malestar en el sistema musculoesquelético (como dolor en el cuello, hombros, espalda y extremidades superiores), alteraciones psicológicas y

dolores de cabeza, cansancio, depresión, ansiedad, entre otros, estos problemas son perjudiciales para la salud y vida del empleado (Buitrago et al., 2021).

Igualmente, Luna et al. (2019), corroboran que, las condiciones laborales y su relación con los factores de riesgo psicosocial pueden tener un impacto negativo y ocasionar problemas de salud laboral (física, mental y emocional) en los trabajadores, conllevando a una percepción de fatiga, síntomas subjetivos y trastornos de salud, son consecuencias de la sobrecarga de tareas, el volumen de información requerida para realizar el trabajo y su nivel de complejidad. De igual manera, Rojas et al. (2019), señalan que, diversos factores como el estado físico, que incluye tanto el estado del cuerpo como el estado psicológico y social, pueden ser afectados por hábitos de vida poco saludables y estos hábitos suelen estar relacionados con problemas en el trabajo, lo que aumenta el riesgo de agotamiento físico, mental y emocional y disminuye la satisfacción laboral de la persona, las condiciones de salud de una persona son un factor crucial en su satisfacción laboral, por ello, la mayoría de los empleos están involucrados en riesgos o demandas físicas y psicológicas, como cumplir con horarios, desempeñar correctamente un cargo, trabajar horas extras y mantener relaciones con compañeros, cumplir con los deberes y tener un buen rendimiento en general, estos factores pueden afectar el bienestar de la persona, manifestándose en trastornos alimentarios, agotamiento físico, dificultades para dormir, aislamiento social, entre otros síntomas.

Para terminar, el trabajo impulsa el progreso económico y social de un país, pero también interviene en la salud y el bienestar de los empleados, lo que implica que puede ser una fuente de consecuencias positivas o negativas, es así que, el trabajo remunerado, que constituye la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas, juega un papel fundamental en su identidad social; durante el desarrollo de sus tareas, los trabajadores se enfrentan a condiciones que pueden afectar su salud ya sea de manera positiva o negativa, estas condiciones abarcan aspectos relacionados con la organización del trabajo, el entorno y el ambiente laboral (Sabastizagal et al., 2020). En este sentido, la salud laboral se ocupa del bienestar general de un empleado, incluidos los efectos de su trabajo en su bienestar físico, mental y social, por ello, debe ser eficaz tanto en la prevención de enfermedades y accidentes como en la promoción de la salud de los trabajadores para contribuir al desarrollo de un mercado laboral de calidad (Benavides et al., 2018).

MATERIALES Y MÉTODOS

Para llevar a cabo el presente estudio se aplicó un método cuantitativo, pues se trabajó con datos porcentuales, así mismo es analítico y descriptivo debido a se preocupa por las relaciones causa y efecto y empleó descriptores para determinar los factores de riesgos psicosociales (estrés

laboral, acoso laboral y problemas de salud laboral) en la población de estudio. La presente investigación expuesta fue no experimental, la recolección de datos se efectuó en un tiempo determinado, de la misma forma se realizó una observación del objeto de estudio sin intervenir en su desarrollo, por tal motivo, no existe una manipulación de las variables. Para una muestra de 62 trabajadores pertenecientes al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Yantzaza (GADMY) de la provincia de Zamora Chinchipe, 2023.

Para la selección de esta muestra se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple del total de la población que labora en la institución. Es así, que se determinó la muestra del total de 200 trabajadores entre hombres y mujeres mayores de 18 años. Para este fin, se elaboró un cuestionario de acuerdo a las variables conformado por 14 preguntas subdivididas en: datos generales, estrés laboral; acoso laboral y problemas de salud laboral en los trabajadores del GADMY. Dicho cuestionario fue de representación semiestructurado y en línea, disponible para los trabajadores de la institución. En cuanto al análisis, los estudios seleccionados fueron examinados y sintetizados para identificar los principales hallazgos y conclusiones relacionados con el tema de estudio, y es aquí donde predomina el uso de los métodos y técnicas de recolección de datos encaminados a determinar con precisión este fenómeno. Para el procesamiento de la información recopilada, se empleó el programa Excel para organización y creación de base de datos, a más del programa estadístico SPSS para procesamiento de datos, diseño de tablas y gráficos que fueron utilizados para la presentación de resultados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la investigación desarrollada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe se evidencia los siguientes resultados.

Tabla 1. Información general de los trabajadores del GADMY, 2023.

Preguntas		Porcentajes
Género	Mujer	61%
	Hombre	39%
		100%
Edad	Menos de 22 años	10%
	Entre 23 a 35 años	51%
	Entre 36 a 45 años	23%
	Entre 46 a 65 años	16%
		100%

Área de trabajo	Turismo	7%
	Administración Terminal Terrestre	16%
	SSO	5%
	UGIRS	12%
	Registro de la Propiedad	8%
	Comisaría Municipal	8%
	Área Social	28%
	Administración General	16%
	100%	

Nota. Elaboración propia con datos obtenidos a través de la aplicación de encuestas.

En la Tabla 1, se indica que en la institución hay más mujeres que hombres, dado que, el 61% corresponde al género mujer. además, el 51% de los encuestados corresponde a la edad de entre 23 a 35 años, mientras que, un 10% mantienen la edad de menos de 22 años. El área más representativa es el Área Social (28%) seguidamente de los departamentos de Administración General y Administración Terminal Terrestre (16%) y el departamento no tan representativo es el Turismo.

Tabla 2. Estrés laboral en los trabajadores del GADMY, 2023.

Preguntas		Porcentajes
¿Cómo influye el estrés sobre ti?	Mente	30%
	Cuerpo	57%
	Comportamiento	13%
		100%
La carga laboral le produce niveles de estrés, conflictos emocionales y psicológicos.	Si	31%
	No	14%
	A veces	55%
		100%
En su lugar de trabajo percibe un buen ambiente laboral.	Si	57%
	No	5%
	A veces	38%
		100%

Según los resultados de la Tabla 2, el 57% de la muestra manifiesta que el estrés les genera malestar en el cuerpo y en la mente. Asimismo, la mayor parte de los trabajadores indicaron que a veces carga laboral representa un conflicto emocional en el trabajador con un 55% esto les presenta un aumentando en la hormona cortisol (hormona del estrés). Sin embargo, un 57% de los encuestados agregaron que poseen un buen ambiente laboral entre sus compañeros y supervisores.

Tabla 3. Acoso laboral en los trabajadores del GADMY, 2023.

Preguntas		Porcentajes
En su lugar de trabajo usted ha sido víctima de rumores o chismes.	Si	19%
	No	40%
	A veces	41%
		100%
La relación con sus compañeros es:	Buena	53%
	Regular	45%
	Competitiva	2%
		100%
Se te niega el contacto, ignorando tu presencia, no respondiendo a tus comentarios ni preguntas o dirigiéndose a terceras personas con comentarios que en realidad son para ti.	Si	8%
	No	58%
	A veces	34%
		100%
Recibe apoyo de su jefe inmediato y está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas con su equipo de trabajo.	Siempre	54%
	A veces	41%
	Nunca	5%
		100%

De acuerdo, a los resultados de la variable “acoso laboral” los trabajadores muestran una discrepancia, aduciendo que a veces han sido víctimas de rumores y chismes por parte de los trabajadores (41%) (Tabla 3). Por otra parte, describen que existe una buena relación entre compañeros (53%) pero con un porcentaje casi similar que la relación es regular y recalcan que siempre reciben apoyo de sus jefes inmediatos (54 %) pero de igual forma una diferencia mínima porcentual muestran que a veces reciben este apoyo.

Tabla 4. Condiciones de salud laboral de los trabajadores del GADMY, 2023.

Preguntas		Porcentajes
Indique que problema de salud ha presentado durante el tiempo de trabajo que lleva dentro de la institución.	Problemas de sueño	14%
	Dolor de cabeza, espalda y cuello	68%
	Presión arterial alta.	3%
	Depresión/Ansiedad	15%
		100%
Conoce los protocolos a seguir en caso de sufrir alguna emergencia o accidente laboral que perjudique su estado de salud.	Si	73%
	No	27%
		100%

Después de su jornada laboral tiene suficiente energía para realizar otras actividades.	Si	45%
	No	13%
	A veces	42%
		100%
Te permiten realizar un breve descanso durante su jornada laboral.	Si	55%
	No	18%
	A veces	27%
		100%

De acuerdo, a la información recolectada en los trabajadores del GADMY, en la Tabla 4 un 68% indican que si han presentado durante su tiempo de trabajo malestares en su estado de salud principalmente “dolor de cabeza, espalda y cuello”; manifestando que, si tienen conocimientos de los protocolos a seguir, en caso de sufrir alguna emergencia o accidente laboral (73%).

Los resultados recalcaron la necesidad de prestar cuidado a las acciones e intervenciones al momento de promover un buen ambiente de trabajo y al reducir la percepción negativa de los factores psicosociales. En analogía con el objetivo planteado en esta investigación, se comprobó que los motivos de esta problemática muestran resultados psicológicos, físicos y sociales negativos que afectan a los trabajadores en su jornada laboral. Por tanto, la máxima autoridad a cargo debe responsabilizarse de todos los eventos que puedan ocasionar peligro a los colaboradores, con el fin de mitigar un mal desempeño de los trabajadores y una ineficacia de servicios hacia la ciudadanía.

Es así que, García et al. (2020), llegan a similar conclusión, su estudio se basó en investigar a los anestesiólogos que trabajan en hospitales del municipio Arroyo Naranjo (Cuba) y sus resultados mostraron que, están expuestos a factores de riesgo psicosocial, simuladamente derivados de la organización del trabajo, que pueden tener consecuencias negativas para su salud y causarles molestias físicas o psíquicas evitables. Así mismo, Uribe (2020), realiza su estudio para 305 trabajadores mexicanos del sector público, 150 fueron del sexo femenino (49.2%), 155 del sexo masculino (50.8%) y los participantes contaban con edades entre 25 y 73 años, sus derivaciones de su estudio recalca que, las largas horas de trabajo, la interrupción de las relaciones laborales y familiares en conjunto crean agotamiento emocional e insatisfacción con los logros, con efectos inmediatos de dolor, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales, desgaste emocional, ansiedad, relaciones en el trabajo deficientes, jornada de trabajo extenso y ansiedad, todo esto afecta el reconocimiento del bajo desempeño, el liderazgo negativo y las malas relaciones laborales.

No obstante, Seijas (2020), en sus resultados de su estudio destaca que, la velocidad de trabajo, la incertidumbre sobre las condiciones de trabajo, la doble presencialidad y el conflicto de roles son los principales factores de

riesgo psicosocial que podían poner en peligro la salud de los empleados universitarios, su indagación estuvo dirigida para trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Por otro lado, autores como Patlán (2019); y Ahumada et al. (2021), consideran dentro de sus investigaciones el acoso laboral como otra variable adicional de los factores de riesgos psicosociales, y rescatan que el acoso laboral ha aumentado en las últimas décadas debido a su creciente alcance e impacto negativo en la salud de los trabajadores, existiendo diferentes enfoques para su estudio y que hasta la fecha, la evidencia en América Latina es escasa y se centra en muestras específicas, sin embargo sus resultados mostraron similitud, pues, indican una fuerte asociación entre variables de salud mental y acoso laboral, es decir, el acoso laboral provoca insatisfacción laboral por el hostigamiento sexual, la violencia verbal, el abuso de poder, los castigos, la discriminación y el clima laboral hostil, descaderando problemas en la salud física y mental del trabajador y generando deficiencia en las actividades laborales.

Por último, autores como Martínez (2020); y Buitrago et al. (2021), manifiestan que el estrés laboral es una enfermedad peligrosa que perturba el estado psicológico de la persona porque provoca obstrucciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, conductuales y reacciones ante situaciones en las que las exigencias del trabajo superan los recursos personales y laborales. Se considera un problema social y económico asociado a factores de riesgo psicosocial y desencadenantes.

CONCLUSIONES

Como resultado se concluye, si existe la presencia de factores de riesgos psicosociales como: estrés laboral, acoso laboral y problema de salud en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón de Yantzaza (GADMY), de la provincia de Zamora Chinchipe. Y el factor de riesgo psicosocial que mayor ha impactado en los trabajadores del GADMY es el estrés laboral. Por lo que, los riesgos psicosociales provocan deficiencias en las aptitudes y actitudes de los colaboradores, es así que, los departamentos correspondientes deben poner mayor énfasis en la creación de actividades o estrategias para preservar la salud ocupacional física y mental de los trabajadores, con el apoyo de la máxima autoridad al otorgar el presupuesto correspondiente al departamento que compete para la creación de nuevas estrategias y así contrarrestar todos los factores de riesgos psicosociales identificados en la indagación.

La obligación legal del empleador es proteger al trabajador contra los factores de riesgos psicosociales que surjan en los lugares de trabajo. Por tal razón, el monitoreo de las condiciones de trabajo debe ser propuesto, implementado y evaluado continuamente, con la finalidad de reducir el nivel de riesgo, por ende, es necesario la ejecución de un plan de gestión integral de seguridad y salud

en el trabajo, basándose en estudios y conocimientos. En consecuencia, un empleado que cuenta con condiciones laborales, de seguridad y salud adecuadas refuerza su identificación con los principios de su organización, así como su motivación y productividad. Por el contrario, si el trabajador se encuentra en condiciones precarias, esto afectará no solo los aspectos mencionados, sino también su salud, lo cual conlleva un alto costo social.

Es compromiso de todos hacer seguridad y salud en el trabajo a través de condiciones óptimas de trabajo y cumpliendo con los estándares y buenas prácticas impartidas por los diversos medios, por lo que, un buen liderazgo dentro de la institución, es un factor que permite la orientación y direccionamiento de los esfuerzos del personal hacia los objetivos departamentales y organizacionales, es así que, un buen líder debe poseer características que favorezcan la integración del grupo, la potencialización de las habilidades individuales de cada uno de los colaboradores y estableciendo normativas o reglas que permitan un buen entorno laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *CSP: Cadernos de Saúde Pública*, 37.
- Argudo-García, A., Armas-Ortega, Y., Guillén-Alvarado, K., & Vergara-Romero, A. (2021). Una Revisión del Acoso Laboral y Estrategias de Prevención en las Organizaciones. (Ponencia). IX Congreso Internacional "Tecnología, Universidad y Sociedad". Samborondón, Ecuador.
- Atencio González, R. E., Pupo Kairuz, A. R., & Coronel Piloso, J. E. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Uniandes Episteme. Revista De Ciencia, Tecnología E Innovación*, 7, 1110–1122.
- Ávila Urdaneta, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128.
- Benavides, F. G., Delclós, J., & Serra, C. (2019). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32, 377-380.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
- Díaz Dávila, F., Guevara Villegas, S. E., & Vidaurre García, W. E. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV Hacer*, 8(1), 31–40.
- García Somoza, J., Marrero Santos, M., Pastor Arango, M., & Amores Agulla, T. (2020). Riesgos psicosociales laborales en anestesiólogos del municipio Arroyo Naranjo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2)
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Lara, J., Gómez, A., & Peñafiel, Á. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio del Trabajo de Ecuador.
- Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36.
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-whoilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Osorio Vasco, J. (2021). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia. *Cadernos de Saúde Pública*, 37.
- Patlán-Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *RECAL Revista de estudios en Contaduría, Administración e informática*, 8(21), 20-47.
- Pinos Mora, L. P. (2018). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 26-26.
- Quiroz-Rubiano, M. M. (2022). Nuevas formas y retos laborales: teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. *Catálogo Editorial*, 1(247), 1–262.
- Rojas-Lázaro, M. Y., Velandia-Ortiz, Y. E., Angarita-Soto, J. J., Rivera-Porras, D., & Carrillo-Sierra, S. M. (2019). Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapeutica* 38.

- Rosander, M., & Blomberg, S. (2019). Levels of workplace bullying and escalation– a new conceptual model based on cut-off scores, frequency and self-labelled victimization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 769-783.
- Rubio-Ávila, S. M., & Gómez-Sánchez, R. V. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 5427-5427.
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37, 32-41.
- Seijas-Solano, D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102-108.
- Sierra Hernáiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 8-27.
- Uribe Bustos, N. (2018). Análisis de instrumentos de prevención en riesgo psicosocial laboral en Chile y Perú. Universidad Nacional Andrés Bello.
- Uribe, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125).
- Wilsoft. (2019). Orígenes e historia del riesgo psicosocial. <https://wilsoft-la.com/origenes-e-historia-del-riesgo-psicosocial/>