

Mariela Soledad Coque-Prócel; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón; Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

<https://doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3391>

Factores de riesgo psicosociales en trabajadores del Patronato Provincial de Cotopaxi, Ecuador

Psychosocial risk factors in workers of the Patronato Provincial de Cotopaxi, Ecuador

Mariela Soledad Coque-Prócel

pg.marielascp87@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-7477-7910>

Darwin Raúl Noroña-Salcedo

pg.docentedns@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-0630-0456>

Vladimir Vega-Falcón

ua.vladimirvega@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0140-4018>

Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

pg.docenteedna@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-8424-7996>

Recepción: 15 de abril 2023

Revisado: 23 de junio 2023

Aprobación: 01 de agosto 2023

Publicado: 15 de agosto 2023

Mariela Soledad Coque-Prócel; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón; Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

RESUMEN

Objetivo: identificar los factores de riesgo psicosociales en trabajadores del patronato provincial de Cotopaxi - Ecuador. **Método:** Descriptiva observacional. **Resultados:** Los factores psicosociales de riesgo menos perjudiciales son: el soporte institucional y el apoyo entre compañeros, dado que existe un grado de exposición del 38,71%, lo cual genera un ambiente laboral razonable, en el que se aprecia un trabajo en equipo y asistencia técnica y administrativa en casos donde los empleados los requieren. **Conclusión:** Se identificaron cinco dimensiones de mayor riesgo, puesto que los trabajadores presentan una exposición lesiva y son: liderazgo, desarrollo profesional, organización, recuperación y, otros puntos importantes.

Descriptores: Riesgos profesionales; factores de riesgo; calidad de la atención sanitaria. (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: to identify psychosocial risk factors in workers of the patronato provincial de Cotopaxi - Ecuador. **Method:** Descriptive observational study. **Results:** The least harmful psychosocial risk factors are: institutional support and peer support, given that there is a degree of exposure of 38.71%, which generates a reasonable work environment, in which teamwork and technical and administrative assistance are appreciated in cases where employees require them. **Conclusion:** Five dimensions of higher risk were identified, since workers present a harmful exposure and they are: leadership, professional development, organization, recovery and other important points.

Descriptors: Occupational risks; risk factors; quality of health care. (Source: DeCS).

Mariela Soledad Coque-Prócel; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón; Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral de los trabajadores constituye una variable dependiente de los factores psicosociales, puesto que, la gestión adecuada de estos factores promueve un ambiente laboral saludable y fomenta las buenas relaciones en la empresa, en consideración el factor de riesgo psicosocial afectó de forma directa al talento humano en su desempeño laboral, principalmente, en su salud física y psicológica. ¹ Por lo tanto, la gestión inadecuada de los aspectos psicosociales en una empresa puede generar una exposición perjudicial de los trabajadores frente a factores de riesgo que, limitan el desempeño laboral y a su vez incide en la salud física y emocional de los trabajadores.
²

La exposición prolongada de los trabajadores a factores de riesgo como: inadecuado clima laboral, malas relaciones de trabajo, inestabilidad emocional y laboral, falta de desarrollo profesional y sobrecarga, influyen negativamente en la salud mental de los trabajadores. Por lo tanto, se debe priorizar la solución de estos factores de riesgo y evitar agravar la situación con la mezcla de otros factores como el estrés, los agentes psicosociales de riesgo como el estrés, empeoran también el desempeño de los trabajadores. ^{3 4 5 6} Mediante el estudio realizado a un grupo de trabajadores estatales de Bogotá, concluye que, la presencia de factores de riesgo psicosocial acompañado de niveles de estrés, convierte a los trabajadores en una población vulnerable que debe ser intervenida rápidamente. ⁷

Se tiene por objetivo identificar los factores de riesgo psicosociales en trabajadores del patronato provincial de Cotopaxi - Ecuador.

MÉTODO

Descriptiva observacional

La población fue de 31 trabajadores del Patronato Provincial de Cotopaxi – Ecuador.

Mariela Soledad Coque-Prócel; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón; Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

Se utilizaron criterios de selección donde se incluyó a todos los trabajadores operativos y administrativos; quienes tenían contratos bajo relación de dependencia, con una permanencia al menos 6 meses en funciones.

Se excluyeron a aquellos trabajadores que estaban en periodo de vacaciones, procesos de desvinculación, reposo médico o permiso por embarazo y lactancia, así también, se excluyeron los cuestionarios remitidos de manera incompleta.

Se aplicó encuesta y el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.⁸

Se aplicó estadística descriptiva.

RESULTADOS

De los 31 trabajadores encuestados, se evidencia que el 74% se autoidentifican étnicamente como mestizos, mientras que solo 26% se consideran indígenas. Además, se consta que el PPC, posee mayormente una población femenina de trabajadores, pues existen 20 mujeres (65%) y 11 hombres (35%). En cuanto a la edad, el 90.9% de los participantes son jóvenes que oscilan en un rango de edad entre 25 – 45 años; mismos que en su mayoría poseen una instrucción de tercer nivel, pero el 74% de ellos tiene una antigüedad de máximo 2 años.

Se verifica que los trabajadores del PPC están expuestos a varios factores de riesgo psicosocial. Para un análisis didáctico se ha ordenado de forma descendente los factores de riesgo, desde el de mayor a menor exposición. En tal virtud, el componente psicosocial de mayor impacto es el liderazgo con una exposición del 87.1%.

Al respecto los encuestados responden que, la institución carece de liderazgo, pues los jefes usualmente no escuchan propuestas de cambio organizacional, tampoco ponen en consideración decisiones importantes que afectan a todo el equipo de trabajo, esto dificulta el cumplimiento de las actividades asignadas, debido a la falta de directrices relativas al tiempo, modo y finalidad de la realización de tareas en el puesto de trabajo.

Mariela Soledad Coque-Prócel; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón; Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

Esto acompañado de la falta de desarrollo de competencias con un 87,1% hacen que, los trabajadores consideren que no están preparados para desempeñar el cargo para el cual fueron contratados, puesto que no se fomenta la capacitación, desarrollo de habilidades y destrezas, lo que limita el desarrollo de una carrera profesional en la institución.

En cuanto al factor de otros puntos importantes, se observa un riesgo del 77.42%, de los cuales destacan tres factores de riesgo que son: inestabilidad laboral, abuso de autoridad y estrés. Este problema se relaciona con la desorganización institucional que, según los resultados del cuestionario, el 64.52% de los trabajadores se encuentran expuesto a un riesgo medio-alto, pues se observa que no existe una planificación de actividades que permita cumplir a cabalidad los objetivos institucionales.

Finalmente, el último de los factores de riesgo presente en el PPC es la recuperación, puesto que el 62% de empleados no tienen un descanso laboral óptimo, lo que ha generado el desgaste emocional para la realización de sus actividades en el puesto de trabajo, además se evidencia que no existen los parámetros adecuados de recuperación de energía, así como actividades de ocio que, permitan analizar el desempeño laboral autónomo de los empleados.

Los factores psicosociales de riesgo menos perjudiciales son: el soporte institucional y el apoyo entre compañeros, dado que existe un grado de exposición del 38,71%, lo cual genera un ambiente laboral razonable, en el que se aprecia un trabajo en equipo y asistencia técnica y administrativa en casos donde los empleados los requieren.

La carga y ritmo de trabajo es sostenible, pues el riesgo es bajo con un 35.48%, debido a que las actividades laborales se ejecutan en debido tiempo y forma según el puesto y jornada de trabajo. El componente de margen de acción y control es el de menor riesgo; por tanto, se evidencia una apertura institucional en cuanto a los espacios de diálogo, aporte de ideas y actividades espontaneas dentro del Patronato.

Mariela Soledad Coque-Prócel; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón; Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

DISCUSIÓN

Se observan otros factores de riesgo relativos a la inestabilidad laboral y falta de desarrollo de la carrera; los cuales impiden el desarrollo empresarial y personal de los trabajadores.⁹ Otro factor, es el apoyo social entre los socios, pues precautela el concepto de "asociado" que, conlleva a los trabajadores a tener la certeza de contar con apoyo en el trabajo. La ayuda social a nivel de oficina es indispensable para comprender la responsabilidad y esfuerzo mutuo.¹⁰

No obstante, la falta de fomento de colaboración y trabajo en equipo, son factores que dificultan la relaciones con los socios en el trabajo para realizar los procesos de toma de decisiones y efectivizar el desempeño en el entorno laboral.^{11 12} Por lo que, pese a la prevalencia de un 54,80% de soporte institucional y apoyo entre compañeros, es necesaria la implementación de mecanismos que induzcan al ascenso de este porcentaje, para alcanzar el desempeño máximo de actividades en equipo dentro del Patronato.

Lo más adecuado es la prevención de factores de riesgo y, cuando ya se ha producido un grado de exposición es necesaria la aplicación de planes estratégicos para la mitigación o erradicación de dichos componentes psicosociales, pues es la forma adecuada de solventar el problema. Cabe señalar que, los trabajadores evitan esta exposición pese a buenas retribuciones económicas.¹³

Las buenas condiciones laborales son aquellas que aseguran y promueven la realización del trabajador mediante remuneraciones, estabilidad profesional y aperturas de autoconocimiento, evitando así el riesgo psicosocial en diferentes áreas laborales. Es decir, resulta indispensable la gestión adecuada de las condiciones psicosociales y la aplicación oportuna de un proceso aplicativo de reconocimientos de riesgos, para alcanzar la idealización laboral en la empresa, donde simultáneamente se brinde oportunidades y se mejore la calidad de vida de los trabajadores.^{14 15}

Mariela Soledad Coque-Prócel; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón; Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

CONCLUSIONES

Se identificaron cinco dimensiones de mayor riesgo, puesto que los trabajadores presentan una exposición lesiva y son: liderazgo, desarrollo profesional, organización, recuperación y, otros puntos importantes.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no tienen conflicto de interés en la publicación de este artículo.

FINANCIAMIENTO

Autofinanciado.

AGRADECIMIENTO

A todos los agentes sociales involucrados en el proceso investigativo.

REFERENCIAS

1. Páez-Landeta RP, Santamaría-Albuja HM, Albán-Medina MJ, Albán-Pérez GG, Landeta-Bejarano LG. Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad [Psychosocial risk factor and work performance of the administrative staff of the Museo de la Ciudad]. *akadem* 2021;(7):8-27.
2. Ramírez-Ocaña XA, Zumárraga-Espinosa M, Segovia-Marín JV, Lima-Acosta EE, Pillajo-Salcedo GM. Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana [Psychosocial risks: Sociodemographic and sociolabor analysis in a private Ecuadorian university]. *Rev. iberoam. psicol.* 2020;13(2):57-68.
3. Morales Ramos AE, Noroña Salcedo DR, Falcón VV. Factores psicosociales y burnout durante la Covid - 19 en trabajadores de la Cooperativa San Francisco LTDA [Psychosocial factors and burnout during Covid - 19 in workers of Cooperativa San Francisco LTDA]. *Revista Metanoia.* 2023;9(1):73-84.

Mariela Soledad Coque-Prócel; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón; Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

4. Huang LY, Hu HY, Wang ZT, et al. Association of Occupational Factors and Dementia or Cognitive Impairment: A Systematic Review and Meta-Analysis. *J Alzheimers Dis.* 2020;78(1):217-227. doi:10.3233/JAD-200605
5. Goldberg MS, Labrèche F. Occupational risk factors for female breast cancer: a review. *Occup Environ Med.* 1996;53(3):145-156. doi:10.1136/oem.53.3.145
6. Schofield KE, Ryan AD, Stroinski C. Risk factors for occupational injuries in schools among educators and support staff. *J Safety Res.* 2022;80:67-77. doi:10.1016/j.jsr.2021.11.008
7. Arenas Ortiz F, Andrade Jaramillo V. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia [Psychosocial risk factors and work engagement in a health sector organization in the city of Cali, Colombia]. *Acta. Colomb. Psicol.* 2013;16(1):43-56.
8. Moreno Alestedt LT, Vaca Morales SM, Martínez Changuan DI, Suasnavas Bermúdez PR, Cárdenas Moncayo IM, Gómez García AR. Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas [Design and validation of a questionnaire for the diagnosis of psychosocial risks in ecuatorian companies]. *Cienc Trab.* 2018;20(63):160-168.
9. Pando-Moreno M, Gascón-Santos S, Varillas-Vilches W, Aranda-Beltrán C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos [Exposure to occupational psychosocial factors and stress symptomatology in Peruvian workers]. *CU.* 2019;12(29):1-23.
10. Gil-Monte Pedro R. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional [Psychosocial risks at work and occupational health]. *Rev. Perú. med. exp. salud pública.* 2012;29(2):237-241.
11. Taibi Y, Metzler YA, Bellingrath S, Müller A. A systematic overview on the risk effects of psychosocial work characteristics on musculoskeletal disorders, absenteeism, and workplace accidents. *Appl Ergon.* 2021;95:103434. doi:10.1016/j.apergo.2021.103434
12. Burr H, Formazin M, Pohrt A. Methodological and conceptual issues regarding occupational psychosocial coronary heart disease epidemiology. *Scand J Work Environ Health.* 2016;42(3):251-255. doi:10.5271/sjweh.3557

Mariela Soledad Coque-Prócel; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Vladimir Vega-Falcón; Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda

13. Camacho Ramírez A, Mayorga DR. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social [Psychosocial occupational risks. Organizational, Legal and Social Perspective]. *Prolegómenos*. 2017;20(40):159-72.
14. Ribet C, Zins M, Gueguen A, et al. Occupational mobility and risk factors in working men: selection, causality or both? Results from the GAZEL study. *J Epidemiol Community Health*. 2003;57(11):901-906. doi:10.1136/jech.57.11.901
15. Guerrina RT, Burns CM, Conlon H. Contingent workers. *AAOHN J*. 2011;59(3):107-109. doi:10.3928/08910162-20110223-04