

Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en una Institución Pública de Ambato

Psychosocial Risks and Organizational Climate in a Public Institution Of Ambato
Riscos Psicossociais E Clima Organizacional Em Uma Instituição Pública De
Ambato



Byron Esteban **Jiménez Borja**
Carina Estefania **Miranda Flores**
Dayamy **Lima Rojas**

2024

Revista Iberoamericana de

Psicología

ISSN-L: 2027-1786 | e-ISSN: 2500-6517

Publicación Cuatrimestral



Planeta Formación y Universidades

Persona casual pensando con el concepto de signos trazados: [rizstudio](#)

Rip
173

Volumen 17 #3 sep -dic
17 Años

ID: [10.33881/2027-1786.rip.17305](https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.17305)

Title: Psychosocial Risks and Organizational Climate in a Public Institution Of Ambato

Título: Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en una Institución Pública de Ambato

Título: Riscos Psicossociais E Clima Organizacional Em Uma Instituição Pública De Ambato

Alt Title / Título alternativo:

[en]: Psychosocial Risks and Organizational Climate in a Public Institution Of Ambato

[es]: Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en una Institución Pública de Ambato

[pt]: Riscos Psicossociais E Clima Organizacional Em Uma Instituição Pública De Ambato

Author (s) / Autor (es):

Jiménez Borja, Miranda Flores & Lima Rojas

Keywords / Palabras Clave:

[en]: Organizational Climate, Working Conditions, Leadership, Motivation, Psychosocial Risks

[es]: Clima Organizacional, Condiciones de Trabajo, Liderazgo, Motivación, Riesgos Psicosociales

[pt]: Clima organizacional, Condições de trabalho, Liderança, Motivação, Riscos Psicossociais

Submitted: 2023-10-14

Accepted: 2024-04-04

Resumen

La salud y el bienestar de los empleados de la institución pública denominada Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Municipio de Ambato se ve amenazada por los riesgos psicosociales, en su salud e integridad, junto con un clima laboral inestable que dificulta su bienestar y comunicación. El propósito de este estudio es analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional en una institución pública de Ambato. El enfoque de la investigación es cuantitativo, utilizando un diseño transversal no experimental con alcances descriptivo y correlacional. Los datos se recogieron utilizando el instrumento LIFT T50 para evaluar los riesgos psicosociales y un Cuestionario de Clima Organizacional. La población estuvo formada por 1000 profesionales de diversos departamentos de la institución pública de Ambato. Los resultados mostraron que las medias de todas las dimensiones de riesgos psicosociales se situaban en el rango de Riesgo Medio. Las dimensiones con mayores porcentajes en el rango de Riesgo Medio fueron: Carga y ritmo de trabajo (61%), Liderazgo (48%), Organización del trabajo (67%), Recuperación (69%) y Otros factores importantes (51%). En cuanto al clima organizacional, las medias indicaron mayores problemas en las dimensiones de Comunicación (2,91), Compensación (2,53) y Liderazgo (2,86), todas ellas dentro del rango de Rara vez. Se descubrió una prevalencia de 15 correlaciones moderadas y una correlación fuerte entre: Desarrollo de competencias con liderazgo (0,801). Margen de acción con motivación (0,778). Soporte y apoyo con motivación (0,831). Condiciones de trabajo (0,764), y Otros con motivación (0,873).

Abstract

The health and well-being of the employees of the public institution called Decentralized Autonomous Government (GAD) of the Municipality of Ambato is threatened by psychosocial risks, in their health and integrity, together with an unstable work environment that hinders their well-being and communication. The purpose of this study is to analyze the relationship between psychosocial risks and organizational climate in a public institution in Ambato. The research approach is quantitative, using a non-experimental cross-sectional design with descriptive and correlational scopes. Data were collected using the LIFT T50 instrument to evaluate psychosocial risks and an Organizational Climate Questionnaire. The population consisted of 1000 professionals from different departments of the public institution of Ambato. The results showed that the means of all the dimensions of psychosocial risks were in the Medium Risk range. The dimensions with the highest percentages in the Medium Risk range were: Workload and pace of work (61%), Leadership (48%), Work organization (67%), Recovery (69%) and Other important factors (51%). Regarding organizational climate, the means indicated greater problems in the dimensions of Communication (2.91), Compensation (2.53) and Leadership (2.86), all within the Rarely range.

Resumo

A saúde e o bem-estar dos funcionários da instituição pública denominada Governo Autónomo Descentralizado (GAD) do Município de Ambato estão ameaçados por riscos psicossociais, na sua saúde e integridade, juntamente com um ambiente de trabalho instável que dificulta o seu bem-estar e comunicação difícil. O objetivo deste estudo é analisar a relação entre os riscos psicossociais e o clima organizacional em uma instituição pública de Ambato. A abordagem da pesquisa é quantitativa, utilizando um desenho transversal não experimental com escopo descritivo e correlacional. Os dados foram coletados por meio do instrumento LIFT T50 para avaliação de riscos psicossociais e de um Questionário de Clima Organizacional. A população era composta por 1000 profissionais de diversos departamentos da instituição pública de Ambato. Os resultados mostraram que as médias de todas as dimensões do risco psicossocial situaram-se na faixa de Médio Risco. As dimensões com maiores percentuais na faixa Médio Risco foram: Carga e ritmo de trabalho (61%), Liderança (48%), Organização do trabalho (67%), Recuperação (69%) e Outros fatores importantes (51%). Em relação ao clima organizacional, as médias indicaram maiores problemas nas dimensões Comunicação (2,91), Remuneração (2,53) e Liderança (2,86), todas dentro da faixa Raramente.

Byron Esteban **Jiménez Borja**, [MA] Psi

ORCID: [0000-0001-6978-0402](https://orcid.org/0000-0001-6978-0402)

Source | Filiacion:

Jiménez Borja, B. E., Miranda Flores, C. E. & Lima Rojas, D. (2024). Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en una Institución Pública de Ambato. Revista Iberoamericana de Psicología, 17 (3), 45-53. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/2754>

Pontificia Universidad Católica Del Ecuador
Sede Ambato

BIO:

Psicólogo Organizacional. Maestrando de Psicología mención Desarrollo humano y Comportamiento organizacional

City | Ciudad:

Ambato [ec]

e-mail:

bejimenezb@pucesa.edu.ec

Carina Estefania **Miranda Flores**, [MA] Psi

ORCID: [0000-0002-7415-3523](https://orcid.org/0000-0002-7415-3523)

Source | Filiacion:

Pontificia Universidad Católica Del Ecuador
Sede Ambato

BIO:

Psicóloga Industrial, Maestranda de Psicología mención Desarrollo humano y Comportamiento organizacional

City | Ciudad:

Ambato [ec]

e-mail:

cemirandaf@pucesa.edu.ec

Dayamy **Lima Rojas**, MA Psi

ORCID: [0000-0002-6554-1284](https://orcid.org/0000-0002-6554-1284)

Source | Filiacion:

Pontificia Universidad Católica Del Ecuador
Sede Ambato

BIO:

Lic. en Psicología, Máster en Dirección y Máster en Psicoterapia: Terapias de Tercera Generación. Docente Investigadora

City | Ciudad:

Ambato [ec]

e-mail:

dlima@pucesa.edu.ec

Citar como:

Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en una Institución Pública de Ambato

Psychosocial Risks and Organizational Climate in a Public Institution Of Ambato
Riscos Psicossociais E Clima Organizacional Em Uma Instituição Pública De Ambato

Byron Esteban **Jiménez Borja**
Carina Estefania **Miranda Flores**
Dayamy **Lima Rojas**

Introducción

El impacto de la pandemia de COVID-19 ha provocado un preocupante aumento de los riesgos psicosociales entre los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) de Ecuador. Una primera exploración del campo de estudio, aunque de forma poco sistemática, recabó información sobre la incertidumbre laboral y el temor al desempleo, particularmente dentro de las instituciones públicas que han experimentado cambios en la dirección que podrían derivar en despidos. Esta situación también afecta al ambiente de trabajo dentro del Municipio de Ambato, agravada por el hecho de que muchas personas trabajan sin una comprensión clara de los objetivos debido al cambio de autoridades.

Como el trabajo es una actividad diaria y exigente, el personal administrativo está directamente expuesto a estos riesgos psicosociales, siendo el estrés el indicador más común. Cuya consecuencia es una mayor necesidad de equilibrio entre el trabajo y la vida (**Eurofound et al. 2017**) que además de afectar al clima organizacional, perjudica la salud tanto psicológica como fisiológica (**Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023**).

Riesgos Psicosociales

Según la OIT (2023) los riesgos psicosociales son “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, las funciones y la ejecución de la labor, que es susceptible de afectar la salud física, psíquica, el bienestar integral y social del personal operativo de cualquier institución” (p.57). Para el desarrollo de las actividades profesionales los riesgos psicosociales son factores clave para percibir la estabilidad laboral. A lo largo de la historia se han considerado como principales riesgos psicosociales la mano de obra forzada, la formulación de leyes en contra de los derechos de los trabajadores, el maltrato, el acoso, el burnout, entre otros (Juárez et al., 2020). Estos factores de riesgo psicosociales se definen por las condiciones implícitas que presenta la organización con sus colaboradores. Por lo tanto, son todos aquellos factores derivados de cómo se gestiona el desarrollo de las instituciones (García y Valle, 2020).

Sin lugar a dudas el estrés da lugar a cambios en la vida del individuo, lo que en sí mismo genera incertidumbre y, en consecuencia, mayor estrés. Estas circunstancias obligan al portador de este problema a buscar nuevas habilidades para afrontar esta situación, dando lugar a un desgaste emocional adicional, además de provocar una mayor susceptibilidad a complicaciones en el estado de salud física (Velázquez et al., 2008).

Los riesgos psicosociales y sus factores no solo presentan consecuencias individuales en los colaboradores, sino que también es notorio que influyen en el clima organizacional deteriorando en gran medida la comunicación, la empatía, las relaciones interpersonales, la eficiencia, la eficacia y causando en el trabajador estrés, ansiedad y deterioro físico (Gil-Monte, 2014). El no gestionar estos factores de manera oportuna y adecuada, incurre en una experiencia negativa hacia el trabajo, la motivación e incluso la deserción laboral.

Clima Organizacional

Según Uribe (2015) el clima organizacional es un conjunto de factores que detallan la razón de ser de la empresa, así como la diferencia de una organización con otra. Este comportamiento es variable e influye en la manera de actuar de los trabajadores. Con este enfoque, el clima organizacional marca un punto de percepción variada en cada trabajador, una visión de la organización y lo que piensa de ella sobre la autonomía, la comunicación, el compañerismo, el liderazgo, la cordialidad, el apoyo, la apertura, el ambiente de trabajo, entre otras, que definen la calidad de trabajo que pueden ofrecer (Vieco y Abello, 2014).

En una investigación realizada al personal de la salud del Municipio de Kranuan en Tailandia, Apipalakul y Kummoon (2017) afirman que la falta de una gestión oportuna en el manejo de conflictos tiene un efecto negativo en el clima organizacional y, por ende, en la empresa. De forma que estos factores repercuten en el rendimiento profesional, la calidad de trabajo y ocasionan que la desmotivación incremente cada año con la constante de no tener una intervención apropiada, dejando una gestión hacia el público y las relaciones entre empleados sin interés de crecimiento mutuo y, en especial, hacia la proyección de prestigio de la institución con sus clientes (Pinos, 2017).

El ambiente de trabajo puede afectar tanto al individuo como a la empresa, ya que influye en el establecimiento de relaciones interpersonales, el rendimiento, la productividad y esto puede provocar enfermedades profesionales que podrían generar absentismo en el tra-

bajo. El absentismo por enfermedad genera problemas considerables de planificación, de logística y de personal, por consiguiente, induce a una pérdida de producción y puede crear un mal ambiente de trabajo (Castañeda et al., 2017).

Las dificultades en la comunicación y en las relaciones interpersonales son aspectos que causan agotamiento y pérdida de la motivación por el trabajo debido a las situaciones tensas y los conflictos que se generan. Es habitual encontrar estas situaciones en cargos donde hay un contacto directo con los clientes o usuarios. Los conflictos interpersonales en el trabajo pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés al convivir de manera prolongada en un ambiente negativo (Fernández y Piñol, 2000, citado en Hernández - Santiago, 2020).

En el estudio de Díaz y Carrasco (2018) donde se analizó la relación entre los riesgos psicosociales, el clima laboral y la felicidad organizacional, se demostró que la felicidad en el trabajo depende de una buena gestión de los riesgos psicosociales como también las compensaciones, la doble presencia y las exigencias psicológicas. Mantener estos aspectos en armonía permiten a cualquier organización tener un equipo de trabajo motivado, eficiente y eficaz para cada exigencia del ámbito laboral, profesional y personal.

Método

Diseño de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo de diseño no experimental de corte transeccional y alcance correlacional. Lo cuantitativo se debe a que se miden las dos variables de estudio, es decir, riesgos psicosociales y clima laboral, a través de dos instrumentos estandarizados. Como plantean Hernández - Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque aplica cuando se quiere “estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis” (p.6). Estos mismos autores explican que el diseño no experimental se refiere a que no se manipula deliberadamente la variable y el corte transversal hace alusión a que la investigación constituye una fotografía del único momento en el cual se recolectan datos. En el alcance correlacional, por su parte, se “miden las variables y su relación en términos estadísticos” (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018, p.109).

Participantes

La población estaba formada por 1000 miembros del personal administrativo, con edades comprendidas entre los 25 y los 58 años, tanto hombres como mujeres. Cabe destacar que todos los participantes llevaban al menos 6 meses en sus respectivos puestos, lo que eliminó la necesidad de realizar un muestreo. La Tabla 1 revela una mayoría de participantes masculinos (60%), con un rango de edad más común de 35 a 45 años (37%), y una parte significativa de trabajadores que llevaban entre 3 y 10 años en la institución (34%).

Tabla 1.
Datos Sociodemográficos

Género	F	%
Masculino	597	60%
Femenino	403	40%

Rangos de edades	F	%
25 – 34	331	33%
35 – 45	367	37%
46 – 58	302	30%
Tiempo en la institución	F	%
6 meses – 2 años	287	29%
3 – 10 A años	343	34%
11 – 20 años	234	23%
21 años o más	136	14%

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos

Para evaluar los riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario LIFTH 50, elaborado por el Ministerio de Trabajo (2017) de Ecuador y disponible en su sitio web oficial. Consta de 83 preguntas agrupadas en 8 dimensiones: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, y Acoso discriminatorio.

Tabla 2.
Dimensiones de Riesgos Psicosociales

Dimensiones	Definiciones
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
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.)
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.
Otros puntos importantes	Incluye el acoso discriminatorio, el acoso laboral, el acoso sexual, la adicción al trabajo, condiciones de trabajo, la doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida.

Fuente: Manual del LIFT (Ministerio del Trabajo, 2017)

El cuestionario evalúa factores de riesgo psicosocial que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. Las preguntas del cuestionario se formularon en opciones de respuesta con una escala Likert que va desde completamente de acuerdo = (4), parcialmente de acuerdo = (3), poco de acuerdo = (2) y en desacuerdo = (1). A cada opción de respuesta se le asignó una puntuación, siendo la más alta 4 y las más baja 1. Los resultados se interpretan por dimensiones en Riesgo Bajo (color verde), Medio (color amarillo) y Alto (color rojo), para lo que cuenta con una gráfica donde se representa cada uno de los colores (Ministerio del Trabajo, 2017). Para hacer el análisis por dimensiones se deben tener en cuenta los rangos siguientes:

Tabla 3.
Valoración de los niveles de riesgo por dimensiones

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

Fuente: Manual del LIFT (Ministerio del Trabajo, 2017)

Para determinar el nivel de riesgo global, se realiza una simple suma de la puntuación total de cada dimensión, y el resultado se compara con los valores indicados en la tabla 3.

Tabla 4.
Nivel de riesgo general

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Fuente: Manual del LIFT (Ministerio del Trabajo, 2017, p.10)

Según los datos del Manual del Ministerio de Trabajo (2017), este instrumento tiene un Alfa de Cronbach de 0,967, lo que indica una fiabilidad muy alta. Los Alfas de Cronbach de las dimensiones oscilan entre 0,675 y 0,928. En esta investigación, el Alfa de Cronbach fue de 0,84, que es un buen resultado de fiabilidad.

El instrumento de diagnóstico para el clima organizacional fue elaborado por Pazmay y Ortiz (2018). Consta de 27 preguntas distribuidas en 5 factores: Motivación, Comunicación, Compensaciones, Liderazgo y Condiciones de trabajo. El cuestionario evalúa el clima organizacional mediante una escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta (4: siempre, 3: casi siempre, 2: rara vez, 1: nunca). Este instrumento fue validado en la población ecuatoriana por (Pazmay & Lima, 2020) que obtuvieron un Alfa de Cronbach de 0.85 y un índice KMO de 0.92. Estos mismos autores realizaron la prueba de esfericidad de Barlett en la que se obtuvo una significancia de 0.00 como indicador de la correlación entre las dimensiones del instrumento. Los resultados obtenidos con los trabajadores del GAD de Ambato muestran un Alfa de Cronbach de 0.81 equivalente a una buena confiabilidad.

Tabla 5. Dimensiones de Clima Organizacional.

Dimensiones	Definiciones
Motivación	La capacidad de mantener implicados a los compañeros para obtener un óptimo rendimiento y productividad, para conseguir de esta manera, los objetivos enmarcados por la organización de forma clave y precisa.
Comunicación	Es el proceso empresarial mediante el cual transmite información de un emisor a un receptor o receptores. Que involucra el intercambio de opiniones, sentimientos, a través del habla, la escritura entre otras formas y señales.
Compensación	Todo aquel beneficio que recibe el personal de la empresa y que complementa sus beneficios base, que mejora la satisfacción de forma justa hacia el trabajo que realiza, junto a otros aspectos además del económico.

Liderazgo	Unión de habilidades innatas para coordinar, apoyar, motivar, y generar actitudes de equipo, que influyen en los compañeros para el logro de metas, compartiendo una visión guiada, de participación, ampliando el espacio de comunicación asertiva, reconociendo logros y otras características.
Condiciones de trabajo	Cualquier situación del ámbito laboral que engloba al empleado en salud, bienestar, integridad en el área de trabajo. En consonancia de factores ergonómicos, ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo.

Fuente: Elaboración propia basada en Pazmay y Lima (2020)

Estrategia para el análisis de la información:

Para el analizar la información calculamos las medias de las dimensiones de ambos instrumentos, así como los mínimos, los máximos y la desviación estándar. Además, realizamos un análisis de medias para cada pregunta. En el caso de los riesgos psicosociales, también realizamos un análisis categórico basado en el nivel de riesgo (Bajo, Medio y Alto).

Consideraciones éticas asociadas al desarrollo del estudio:

Los participantes en el estudio dieron su consentimiento al ser informados de los objetivos del estudio y de la explicación de confidencialidad. Se dejó claro que la información recopilada sólo se utilizaría con fines académicos y que no se publicaría ni expondría ningún dato personal de los participantes. También se hizo hincapié en que la participación era voluntaria y no tenía consecuencias. A lo largo del proceso de recogida de información, los investigadores hicieron un seguimiento personal, resolviendo cualquier duda o pregunta. Se facilitó información de contacto a los participantes para cualquier consulta adicional durante el estudio.

Resultados

Riesgos psicosociales

A continuación, se presentan los resultados por cada uno de los instrumentos, empezando con los riesgos psicosociales evaluados con el LIFT. En la Tabla 6 puede observarse que las medias de todas las dimensiones corresponden al rango de Riesgo Medio.

Tabla 6. Medias de las dimensiones de riesgos psicosociales

Dimensiones del cuestionario	Media	Mín	Max	DE	Asimetría	Curtosis
Carga y ritmo de trabajo	11.45	4	16	4.55	-0.2813	-0.0365
Desarrollo de competencias	12.81	5	16	3.19	-0.7422	0.1315
Liderazgo	15.39	6	24	8.61	-0.1361	-0.4376

Margen de acción y control	12.39	4	16	3.61	-0.522	-0.8793
Organización del trabajo	15.49	6	24	8.51	-0.1445	0.2698
Recuperación	13.43	5	20	6.57	0.0354	-0.2275
Soporte y apoyo	15.95	5	20	4.05	-0.7524	-0.3549
Otros puntos importantes	70.61	31	92	21.39	-0.6994	0.7897

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 de análisis categórico LIFT, muestra la frecuencia y porcentaje de participantes en cada nivel de riesgo. De las ocho dimensiones, cinco tienen los mayores porcentajes de participantes situados en el rango de Riesgo Medio. Estas dimensiones son: Carga y ritmo de trabajo (61%), Liderazgo (48%), Organización del trabajo (67%), Recuperación (69%) y Otros puntos importantes (51%). Mientras que en tres dimensiones predominan los porcentajes de riesgo Bajo: Desarrollo de competencias (58%), Margen de acción y control (54%) y Soporte y apoyo (60%). Aunque ninguna dimensión tiene sus porcentajes en Riesgo Alto, es interesante observar que dentro de esta categoría, Liderazgo tiene el porcentaje más alto con (17%).

Tabla 7.
Análisis categórico de las dimensiones de riesgos psicosociales

Dimensiones del cuestionario	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto	
	F	%	F	%	f	%
Carga y ritmo de trabajo	341	34%	607	61%	52	5%
Desarrollo de competencias	584	58%	385	39%	31	3%
Liderazgo	350	35%	484	48%	166	17%
Margen de acción y control	536	54%	387	39%	77	8%
Organización del trabajo	256	26%	668	67%	76	8%
Recuperación	237	24%	689	69%	74	7%
Soporte y apoyo	604	60%	348	35%	48	5%
Otros puntos importantes	463	46%	505	51%	32	3%

Fuente: Elaboración propia.

Clima laboral

En la Tabla 8 se revela que las medias de tres dimensiones corresponden al rango de rara vez, lo que significa que la población raramente percibe una comunicación, una remuneración y un liderazgo adecuado. Mostrando ser la mayor dificultad del clima laboral en la población de estudio. Por otro lado, las medias de las dimensiones de motivación y condiciones de trabajo se sitúan en el rango de casi siempre, con lo que indica que, aunque existen dificultades en estos aspectos, no son tan pronunciadas como en las tres anteriores. Cabe destacar que ninguna de las medias se sitúa en el intervalo de siempre, que es el más favorable.

Tabla 8.
Medias de las preguntas del Cuestionario de Clima.

Dimensiones del cuestionario	Media	Mín	Max	DE	Asimetría	Curtosis
Motivación	3.35	1	4	0.65	-1.2929	1.8115
Comunicación	2.91	1	4	1.09	-0.4215	-0.2253
Compensación	2.53	1	4	1.47	-0.043	-0.9127
Liderazgo	2.86	1	4	1.14	-0.3515	-0.3729
Condiciones de trabajo	3.00	1	4	1.00	-0.5514	0.1325

Fuente: Elaboración propia.

Análisis correlacional

El análisis de normalidad de los datos evidenció que los casos observados ($n = 1000$) presentaban una distribución no paramétrica (SW ($p < .05$)) por lo que se decidió realizar el análisis mediante la rho de Spearman. El análisis de correlación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y las del clima organizacional puede verse en la Tabla 9. Como se puede observar, todas las dimensiones de riesgos psicosociales están significativamente relacionadas con las dimensiones del clima laboral. El nivel de correlación y el sentido varían con algunos casos que muestran una relación negativa.

De manera detallada se puede mencionar que se correlacionan todas las dimensiones de clima con la dimensión de riesgos denominada carga laboral de manera negativa. También lo hacen en las dimensiones: desarrollo de competencias con compensación de clima; margen de acción de riesgos con liderazgo de clima y por último, soporte y apoyo de riesgo con condiciones de trabajo, de clima.

Los grados de correlación se analizan tomando el criterio referido en Martínez et al. (2009) en que 0 - 0.25 es escasa o nula; 0.26-0.50 débil; 0.51- 0.75 entre moderada y fuerte y 0.76- 1.00 entre fuerte y perfecta. En la Tabla 9 se puede observar la cantidad de 15 correlaciones significativas con predominio en nivel moderado. Por otro lado, se encuentra escasa o nula correlación entre la dimensión de clima, denominada Comunicación, con todas las dimensiones de riesgo, excepto con carga laboral donde tiene una relación moderada (0.52). Mientras que, se correlacionan significativamente de manera alta: desarrollo de competencias con liderazgo (0.801); margen de acción con motivación (0.778); soporte y apoyo con motivación (0.831) y con condiciones de trabajo (0.764) y Otros con motivación (0.873).

Tabla 9.

Matriz de Correlaciones entre el Clima laboral, sus dimensiones y el riesgo con sus dimensiones.

Clima/Riesgos	Rho de Spearman Sig.	Carga laboral	Desarrollo de competencias	Liderazgo	Margen de acción	Organización de trabajo	Recuperación	Soporte y apoyo	Otros
Motivación	Rho de Spearman	0.318***	0.637***	0.711***	0.778***	0.599***	0.652***	0.831***	0.873***
	Sig.	-0.002	0.016	0.011	0.014	0.001	0.01	0.015	0.01
Comunicación	Rho de Spearman	0.52***	0.214***	0.009**	0.136***	0.008*	0.236***	0.224***	0.215***
	Sig.	-0.03	0.015	0.006	0.032	0.026	0.055	0.054	0.05
Compensación	Rho de Spearman	0.455***	0.747***	0.43***	0.579***	0.322***	0.363***	0.585***	0.442***
	Sig.	-0.037	-0.012	0.003	0.026	0.009	0.022	0.01	0.012
Liderazgo	Rho de Spearman	0.475***	0.801***	0.711***	0.558***	0.429***	0.396***	0.509***	0.518***
	Sig.	-0.008	0.001	0.015	-0.008	0.006	0.025	0.008	0.032
Condiciones de Trabajo	Rho de Spearman	0.39***	0.58***	0.605***	0.604***	0.434***	0.471***	0.764***	0.549***
	Sig.	-0.028	0.011	0.015	-0.021	0.011	0.048	-0.001	0.062

Nota *p<.05, **p<.01, ***p<0.001

Discusión y conclusiones:

La correlación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral del GAD de Ambato fue significativa en todas las dimensiones, siendo las de mayor impacto, en riesgos psicosociales: liderazgo, margen de acción, soporte, apoyo y otros; mientras que en clima fueron: liderazgo y motivación. Este resultado es similar al obtenido por García et al. (2019) en una empresa de transporte de Colombia donde también hubo correlación entre clima y varias dimensiones de riesgo psicosocial, incluido el liderazgo.

Los riesgos psicosociales de los colaboradores del GAD de Ambato fueron predominantemente de nivel medio en las dimensiones Carga y Ritmo de trabajo, Liderazgo, Organización del trabajo, Recuperación y Otros puntos importantes, mientras que en el resto predominó el nivel bajo. El rango alto estuvo presente en porcentajes bajos de la población, siendo el Liderazgo el de mayor peso. Este resultado difiere de lo encontrado por Espinoza (2021) donde, las dimensiones arrojadas como niveles de riesgo alto fueron el acoso laboral, las condiciones de trabajo y la salud auto percibida. Por otra parte, Moreira (2017) encontró elevados valores de riesgos psicosociales en una fundación de adultos mayores en la ciudad de Manta, Ecuador, específicamente en las dimensiones autonomía; carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido de trabajo, relaciones y apoyo social.

En el GAD de Ambato se hace necesario profundizar en las consecuencias que los riesgos psicosociales puedan estar ocasionando en sus trabajadores pues existe evidencia científica sobre cómo estos se relacionan con problemáticas de salud física debido al desgaste emocional. Esta idea se corrobora en un estudio realizado por Castro (2018) en Centros de Salud de Chile donde se encontró que las exigencias psicológicas y la poca influencia en las decisiones relativas al puesto de trabajo, constituyen los riesgos de mayor incidencia en las licencias frecuentes por enfermedades.

En cuanto a clima laboral del GAD de Ambato, los mayores problemas están en la comunicación, la compensación y el liderazgo, coincidiendo este último con lo encontrado en la variable de riesgos psicosociales. De manera similar, Pazmay y Lima (2020) al analizar el clima laboral en empresas carroceras de la ciudad de Ambato encontraron resultados menos favorables en la dimensión comunicación y en se-

gundo lugar en las compensaciones, sin embargo, con el liderazgo no se evidenciaron dificultades. García y Valle (2020) en un estudio sobre clima en una empresa atunera de Ecuador, obtuvieron como dimensiones más afectadas las de liderazgo, los objetivos y las recompensas.

En el GAD de Ambato se hace necesario profundizar en el liderazgo ya que, tanto en riesgos psicosociales como en clima, aparece como una dimensión con dificultades. Diversos estudios han analizado la relación entre el liderazgo y el clima, como el de Castillo et al. (2019) donde se evidencia que el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con un buen clima laboral saludable, mientras que el estilo autoritario causa un clima laboral desfavorable.

Encontrar dificultades en la dimensión de Comunicación del Clima laboral del GAD de Ambato, se infiere que este puede ser un factor que incide en los riesgos encontrados ya que la calidad de los vínculos puede constituir un factor protector ante situaciones laborales de estrés. En una revisión sistemática realizada por Salvador (2019) se plantea que existe relación entre la buena Comunicación en el ámbito laboral y los bajos Riesgos Psicosociales. Otro estudio similar de González et al. (2021) que revisó 15 estudios de clima laboral en Latinoamérica, concluyó que los estilos de dirección y la comunicación son los factores que más influencia tienen en esta variable y que en general en las instituciones de Latinoamérica se aprecia una insatisfacción general en este aspecto.

Es evidente la necesidad de mejorar, tanto el clima laboral como los riesgos psicosociales, en el GAD de Ambato por la repercusión que estos aspectos pueden tener en otras variables. En la investigación realizada por Díaz y Carrasco (2018) se halló compatibilidad entre la felicidad que genera un buen clima laboral y los riesgos psicosociales que son resultantes de no dar un buen manejo al personal. El clima laboral afecta directamente a la satisfacción y el desempeño en docentes, según Huaita y Luza (2018).

Los resultados de la presente investigación en general son similares a estudios actuales de varias instituciones o empresas en Latinoamérica y el país, pues como plantea Moreta et al. (2021) “la preservación de la salud en los lugares de trabajo ecuatorianos, no ha alcanzado su desarrollo pleno” (p.853), afirmación que aplica tanto para la salud física como mental. Resulta alarmante que dentro de las hipótesis comprobadas en varios estudios se denota que las condiciones de trabajo brindadas al colaborador no son consideradas dentro del desarrollo empresarial, tanto en las instituciones públicas como privadas.

La limitación principal del estudio es que la recolección de datos se realizó predominantemente de manera virtual debido a la poca disponibilidad de tiempo de los trabajadores durante su jornada laboral. Como proyección futura se recomienda la aplicación de técnicas cualitativas enfocadas en las explicaciones a los resultados numéricos así como una propuesta de intervención que permita solventar los problemas detectados en cuanto a riesgos psicosociales y clima organizacional en la institución.

Referencias:

- Apipalakul, Ch. y Kummoon, D. (2017). The Effects of Organizational Climate to Conflict Management amongst Organizational Health Personnel. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 1216-1222. <https://doi.org/doi:10.1016/j.sbspro.2017.02.192>
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L. y Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Castillo Saavedra, F.E., Medina Reyes, M.A., Bernardo Trujillo, J.V., Reyes Alfaro, C.E. y Ayala Jara, C.I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1 - 13. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Castro Méndez, N.P. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, (63), 155 - 159. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
- Díaz Pincheira, F. y Carrasco Garcés, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1 - 14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Espinoza, J. M. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad. *Rev. Hallazgos* 21, 6(3), 4-7. <https://doi.org/https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538>
- Eurofound, Wilczynska, A., Cabrita, J., Parent-Thirion, A. (2017). 6th European working conditions survey: 2017 update. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/422172>
- García - Mendez, S., Galvis - Rojas, Y.P. y Ortiz - Olago, J.A. (2019). Relación entre el clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral en una empresa de transporte de Bucaramanga. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(1), 67 -75. DOI: 10.33304/revinv.v15n1-2019003
- García, C. y Valle, L. (2020). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en Ecuador. *Compendium, Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 22 - 33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520686>
- Gil-Monte. (2014). Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Editorial: Pirámide. DOI: 10.13140/2.1.2183.9040
- Hernández - Santiago, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1), 114 - 119. https://static1.squarespace.com/static/50c39c53e4b097533b3492dd/t/5fe390e7178b9009b0b6116e/1608749289921/9_Hern%C3%A1ndez-Santiago+%282020%29+Ambiente+Laboral+Implicaciones+para+la+Salud+Mental.pdf
- Hernández - Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial: Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huaita, D.M. y Luza, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Juárez-García, A., Flores-Jiménez, C.A. y Pelcastre-Villafuerte, B.E. (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: una exploración mixta preliminar. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 402-413. <https://www.redalyc.org/journal/3438/343868237007/movil/>
- Martínez, O., Leonel, C., Abreu, P., & Maria, C. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN. *Revista habana ciencias médicas La Habana*, 8(2). <https://doi.org/https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531/1326>
- Ministerio del Trabajo (2017). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Moreira, J. E. (2017). Estudio de factores psicosociales que inciden en el clima laboral en fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta. *Polo del Conocimiento*, 2(9), 167 - 191. <https://doi.org/10.23857/pc.v2i9.538>
- Moreta - Trujillo, A.O., Bermúdez-Mendoza, A.L. y Velasco-Villavicencio, C.J. (2021). El clima organizacional de la prevención de riesgos laborales en la gestión pública. Retos y perspectivas. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 845 - 854. DOI: 10.23857/pc.v6i7.2891
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Undécima edición Brecha mundial en términos de ocupación: los países de ingreso bajo quedarán más rezagados si no se actúa en favor de los empleos y la protección social. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/briefingnote/wcms_883344.pdf
- Pazmay, G., y Lima, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *PODIUM*(37), 15-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.2>
- Pazmay, G. y Ortiz, Á. (2018). Clima Organizacional en las Industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26), 39 - 50. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i26.2606>
- Pinos, L.P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 79 - 104. <https://doi.org/https://doi.org/10.24133/rcsd.v2n1.2017.07>
- Saborío, L. e Hidalgo, L.F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1 - 6. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Salvador Moreno, J.E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 158 - 172. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Uribe Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional : trabajo, salud y factores psicosociales. México, DF: Editorial El Manual Moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Velázquez, J., Saldívar- González, AH y García- Maldonado, G. (2008). Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. *Archivos en Medicina Familiar*, 10 (2) 65-72. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2008/amf082i.pdf>
- Vieco, G.F. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 31(2), 354-385. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>