



Recepción: 26/ 04/ 2017

Aceptación: 29/ 05/ 2017

Publicación: 01/ 09/ 2017



Estudio de la educación

Artículo de investigación

## **Estudio de factores psicosociales que inciden en el clima laboral en fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta**

*Study of psychosocial factors that affect the working environment in the  
foundation of older adults in the city of Manta*

*Estudo de fatores psicossociais que afetam o ambiente de trabalho na fundação  
de idosos na cidade de Manta*

Jazmin E. Moreira-Valencia<sup>1</sup>

[jazeste@hotmail.com](mailto:jazeste@hotmail.com)

**Correspondencia:** [jazeste@hotmail.com](mailto:jazeste@hotmail.com)

<sup>1</sup> Magister en Dirección del Talento Humano, Licenciada en Trabajo Social, Psicóloga Mención Psicología Clínica, Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva del clima laboral de 81 trabajadores, pertenecientes a la fundación de adultos mayores de la Ciudad de Manta, a partir de la aplicación del método de diagnóstico psicosocial Fpsico desarrollado por el INSHT de España que cuenta con tres versiones, la cual se aplicó la versión 3.0. El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, con tipo de cuantitativo, de campo y explorativa. El cuestionario FPSICO versión 3.0 tiene 9 factores de riesgos y fue utilizado para la recolección de la información que consistió en evaluar que factor de riesgo tiene una mayor ponderación en el diagnóstico psicosocial en los colaboradores de la fundación, a partir de los cuestionarios de aplicación individual. El análisis fue realizado con dos variables de los datos obtenidos con relación a los factores psicosociales y clima laboral en la institución. Dentro de los resultados encontrados se resalta la afectación de los empleados, propiciada por la influencia de sus condiciones laborales actuales. Por último, como parte del proceso de comprobación, se sugieren estrategias de mejoramiento dirigidas a minimizar los factores de riesgos psicosociales.

**Palabras clave:** clima laboral; riesgos psicosociales; medición de los factores de riesgos psicosociales.

## Abstract

The objective of this research was to identify the psychosocial risks from the perspective of the work environment of 81 workers, belonging to the foundation of older adults of the City of Manta, from the application of the psychosocial diagnostic method Fpsico developed by the INSHT of Spain that has three versions, which version 3.0 was applied. The study was developed under a non-experimental design, with a quantitative, field and exploratory type. The FPSICO version 3.0 questionnaire has 9 risk factors and was used to collect the information that consisted in evaluating which risk factor has a greater weight in the psychosocial diagnosis in the foundation's collaborators, based on the individual application questionnaires. The analysis was carried out with two variables of the data obtained in relation to the psychosocial factors and work environment in the institution. Among the results found, the affectation of the employees is highlighted, caused by the influence of their current working conditions. Finally, as part of the

verification process, improvement strategies aimed at minimizing psychosocial risk factors are suggested.

**Keywords:** work climate; psychosocial risks; measurement of psychosocial risk factors.

### ***Resumo***

Esta pesquisa teve como objetivo identificar os riscos psicossociais do ponto de vista do ambiente de trabalho de 81 trabalhadores pertencentes ao estabelecimento de adultos sobre a cidade de Manta, a partir da aplicação do método de diagnóstico psicossocial Fpsico desenvolvido pelo INSHT na Espanha que tem três versões, qual versão 3.0 foi aplicada. O estudo foi desenvolvido sob um delineamento experimental, de caráter quantitativo, de campo e exploratório. O questionário FPSICO versão 3.0 possui 9 fatores de risco e foi utilizado para coletar as informações que consistiram em avaliar qual fator de risco tem maior peso no diagnóstico psicossocial dos colaboradores da fundação, com base nos questionários individuais de aplicação. A análise foi realizada com duas variáveis dos dados obtidos em relação aos fatores psicossociais e ambiente de trabalho na instituição. Entre os resultados encontrados, destaca-se a afetação dos empregados, causada pela influência de suas atuais condições de trabalho. Finalmente, como parte do processo de verificação, são sugeridas estratégias de melhoria destinadas a minimizar os fatores de risco psicossociais.

**Palavras chave:** clima de trabalho; riscos psicossociais; mensuração de fatores de risco psicossociais.

### ***Introducción***

La Organización Mundial del trabajo señala que “los colaboradores están expuestos a sufrir daños en su salud por motivo de condiciones inadecuadas en el área de trabajo, las mismas que junto a ellas se encuentran factores laborales externos de los que están expuestos de manera cotidiana”. (OIT, 2014, pág. 12).

En nuestro territorio y sobre todo en América Latina, el trabajo es donde el colaborador pasa la mayor parte de su tiempo.

En nuestro País, los factores psicosociales y el clima laboral deben ser gestionados con base en una evaluación de riesgos que permita desarrollar programas de control efectivos en las organizaciones.

En la constitución en el art, 326, numeral 5, menciona: “que se debe garantizar a todo trabajador buena salud, higiene, seguridad, y bienestar en la organización.”

Mediante el artículo 155 que se expide en la ley de Seguridad Social, menciona que la política general de riesgos del trabajo es salvaguardar al empleado, sujetándolo a programas que prevengan accidentes, creando mecanismos de indemnización de perjuicios debido al trabajo, de enfermedades tanto psicológica, física y de reinserción.

Los factores de riesgos psicosociales describen los aspectos que corresponden al entorno laboral, la exposición de los trabajadores a una serie de riesgos u obstáculos que se presentan por una falta de equilibrio en las exigencias que imponen las organizaciones y las competencias del trabajador. (Ramírez, 2013, pág. 4). De este modo se estima que los riesgos psicosociales podrían incidir en el clima laboral de la empresa, por tal razón se podría determinar si efectivamente los colaboradores de la institución están expuestos a riesgos psicosociales.

Por lo tanto, se considera que la identificación de síntomas clínicos es de alta importancia, esto para determinar si los colaboradores necesitan tratamientos o terapias como medidas de protección en la empresa.

### ***Origen, definición y factores psicosociales de la seguridad y salud***

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “la salud en las organizaciones debe tener como objetivo el mantenimiento y promoción óptimo tanto mentalmente, socialmente y físicamente de los trabajadores en todas las ocupaciones, la debida prevención en los lugares de trabajo, protección en su salud, la ubicación del entorno laboral con las debidas adaptaciones a sus capacidades psicológicas y fisiológicas; la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.” (Trabajo, 1950, pág. 56). Para los sistemas de gestión de salud y seguridad laboral “lo que afecta al bienestar de los empleados son las condiciones en las que se desenvuelve el individuo lo que perjudica su salud (OHSAS 18001, 2007, pág. 43).

La SySO, es un vínculo de disciplinas, métodos y técnicas con el fin de identificar, evaluar y tener en control los riesgos causados en el trabajo con el objetivo de impedir y evitar daños, lesiones y pérdidas humanas (Garza, 2012, pág. 12).

(Mocada, 2007, pág. 56) define: “Los factores psicosociales de riesgo se caracterizan por las condiciones laborales en la organización que afectan significativamente a la salud de los colaboradores y se da a través de componentes físicos y psíquicos llamados estrés.

Se puede mencionar que los factores de riesgos psicosociales, en conjunto con la seguridad en el trabajo, la ergonomía y la higiene, son áreas de prevención ya que tiene relación con la carga organizacional. Los riesgos se definen como la combinación de las posibilidades y consecuencias de algún daño o lesión debido a los materiales de la organización (Nereida, 2014, pág. 3).

“En el ámbito organizacional laboral el objetivo es crear condiciones en los que se puedan evitar riesgos, de forma que la calidad de vida del colaborador se desenvuelva en un clima óptimo” (Max, 2007, pág. 67).

Con respecto a la prevención de riesgos en el trabajo, existen factores en la organización clasificados en: riesgos físicos, riesgos mecánicos, riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales (Jiménez, 2011, pág. 18).

### ***Riesgos Psicosociales***

(Calispa, 2012, pág. 2) refiere que los colaboradores que están expuestos a riesgos perturba el clima organizativo, la salud y el desarrollo social del empleado.

Las investigaciones en la psiquiatría mediante la clasificación de enfermedades destacan que existen consecuencias no favorables en el ámbito laboral, causando desmotivación y desgaste en los colaboradores (Melba, 2013, pág. 13).

### ***Tipos de los riesgos psicosociales***

(Barreto, 2013, pág. 123) menciona que “algunos tipos de estos son la violencia, el acoso, el burnout, que atenta la integridad del colaborador, la moral, su ser y dignidad”.

(Saen, 2007, pág. 132) refiere que “el distrés agudo es un riesgo alto de afectación, acarreado efectos en las actividades del colaborador”.

El estrés o burnout altera la globalidad del colaborador, afectando al individuo y por ende a la organización, al grupo de trabajo, viéndose afectado el ambiente, y causando dificultades adaptativas (Palma, 2013, pág. 5).

(Cortés, 2013, pág. 54) refiere que “se originan por el cargo, cuando no se resuelven los problemas que son de alto peligro, incidiendo que las condiciones óptimas disminuyan, perjudicando así también a los objetivos de la organización”.

## ***Estresores***

(Etxebarria C. 2006, pág. 34) menciona “que el estresor es la situación que incide a la respuesta de estrés en el profesional”.

Los estresores se dividen en dos tipos:

- Psicosociales: este incide en generar estrés o lo que la persona considere. Ejemplo: no todas las personas les pueden generar una situación estresante; a otras personas en cambio es lo contrario.
- Biogénicos: Son situaciones que produce cambios por la capacidad para producir capacidades diversas respuestas de estrés. Ejemplo: cuando el trabajo es de noche y se requiere por diversos motivos trabajar con la luz tenue, eso afecta que se pueda alterar el ambiente laboral.

## **Estresores de trabajo**

“El estrés varía de un individuo a otro, porque depende de las características de cada tarea y de los gustos de cada colaborador” (Faller, 2012, pág. 54).

Las actividades y funciones deben adecuarse a la capacidad y expectativas de cada profesional para que haya un buen desempeño y un óptimo clima laboral.

Alguno de los estresores:

- La mentalidad y carga laboral: es el grado que tiene la mente para desarrollar las tareas, además del tiempo y si la actividad requiere de un alto grado de energía.
- La tarea y el control: ocurre cuando las actividades no son controladas y no se adecuan a nuestros conocimientos.

Según (Sarmiento, 2007, pág. 27) los más importantes estresores que ocurren en las organizaciones son:

- Ambigüedad: son las diversas diferencias que ocurre en las empresas, lo que esperan las organizaciones y lo que espera el profesional, existen diversos conflictos por el hecho de que no hay claro las actividades y objetivos, lo que provoca estrés entre compañeros de trabajo que exista crítica y se sienta observado, cuando no hay buena comunicación, genera estrés laboral.
- Relaciones interpersonales: sobre todo en momentos de lunch o descanso, suele ocurrir.
- Jornada laboral excesiva: cuando existe en el ambiente laboral una carga laboral excesiva produce desgaste mental y físico que se ve impedido muchas veces a paralizarse y crear estrés.
- Desequilibrio emocional: Las malas relaciones en la organización provocan estrés; muchos compañeros suelen causar incomodidades cuando tienen problemas emocionales, existe muy poca comunicación, no existe apoyo en la organización, provocan estrés.

### Figura 1. Causas de riesgo psicosocial

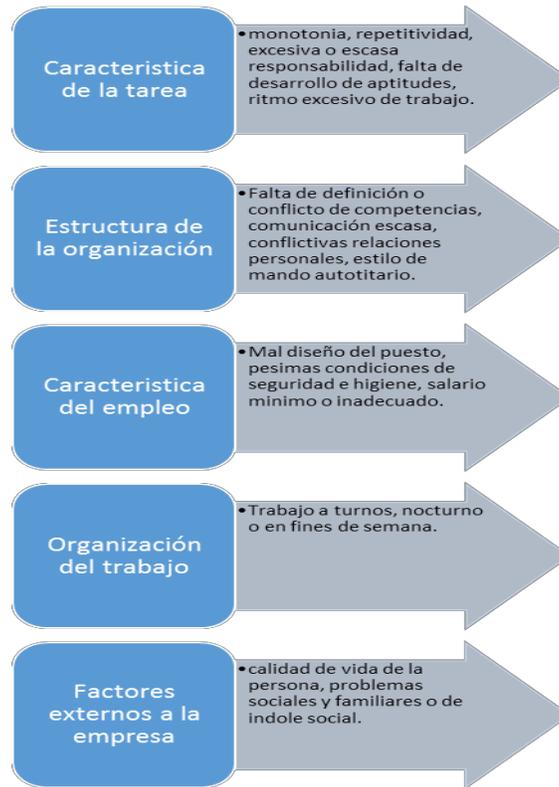


Figura 1. Causas del riesgo psicosocial presente en las características de la tarea, en la estructura de la organización, características del empleo, organización del trabajo y factores externos. Adaptado por Arias, J. (2012), 7, p 21. Argentina: Fima, reproducida con autorización.

## Figura 2. Consecuencias psico-sociales de los riesgos



Figura 2. Consecuencias psicosociales de los riesgos: problemas cardiovasculares, trastornos esqueléticos, absentismo laboral, depresión, conductas sociales, trastornos gastrointestinales. Adaptado por Arias, J. (2012), 7, p 23. Argentina: Fima, reproducida con autorización.

### ***Clima Laboral: de donde proviene***

“Al entorno en donde se desarrolla las labores cotidianas del trabajador se le denomina clima laboral. Este influye en la productividad y satisfacción, y es coherente con el comportamiento, relación, interacción, forma de trabajar, etc. (Correa, 2011, pág. 54).

El clima laboral es el entorno en donde los colaboradores realizan sus tareas dentro de la organización, el cual el ambiente sea saludable para que el individuo se sienta motivado (Paz, 2013, pág. 11).

### ***Elementos del clima laboral***

El clima laboral está ligada a las particularidades del medio ambiente y estas características son vistas y analizadas por los colaboradores directa e indirectamente y aún más si el lugar en que se desenvuelve tiene repercusiones negativas en este incide en el comportamiento de los empleados (Pazmiño, 2011, pág. 3).

(Juanco, 2012, pág. 54) menciona que los elementos que constituyen un clima laboral óptimo son: oportunidades, aptitud de liderazgo, confianza, presiones razonables de trabajo, comunicación horizontal y vertical, responsabilidad, compensaciones, participación de los colaboradores.

Es necesario que el colaborador se sienta en calidez y confianza en la organización, que las políticas de trabajo sean conforme al bienestar de los empleados, y que la comunicación sea óptima para el desarrollo de ellos y de la empresa, que ambos puedan desarrollar metas y lleguen a los objetivos (Paez, 2012, pág. 3).

(Oband, 2011, pág. 23) profundiza al mencionar que “existen factores adherentes que cambian el clima laboral como: promoción, la capacitación, la seguridad, el área médica, horarios, etc.”.

Existen otros factores que se interconectan a la vez, por lo que no se puede decir que existe un solo clima laboral.

“La organización puede tener un clima superior dentro de esta instancia, por lo que a su vez otra empresa puede tener un ambiente de trabajo que sea muy deficiente” (Meldonado, 2012, pág. 65).

El entorno en donde se desenvuelven los trabajadores diferencia a las instituciones de educación superior de éxito de las instituciones no exitosas.

El individuo es el segmento vital del mundo del trabajo, por lo que se debe mejorar siempre en beneficio del colaborador, ya que de nada vale sofisticados instrumentos de gestión cuando no se cuida la salud del mismo (Cevallos, 2013, pág. 7).

(Malo, 2010, pág. 54), claramente explica a quien le corresponde la introducción por primera vez en psicología organizacional/industrial, finalmente concluyó que el clima era el “carácter” de una organización y realizó un listado de cinco pasos para estudiarlo:

- A todas las personas en la organización cuyas actitudes son importantes hay que identificarlas.
- Se debe establecer cuáles son los objetivos, técnicas y falencias de las personas.
- Prestar atención a las carreras de sus principales directores e indagar la historia de la empresa.
- Entregar toda la imagen con la finalidad de proponer factores similares, en vez de sumar todos los componentes para obtener un promedio es indispensable.

Otra definición de clima laboral puede determinarse como el conjunto de parámetros, que describen a una entidad y que las diferencian de otras instituciones relativamente perdurables a lo largo de los años y aportan en la conducta de los trabajadores de una empresa (Montehermoso, 2012, pág. 2).

(Rivera, 2013, pág. 43), aporta notablemente con una nueva definición, en donde refiere que “hacia un llamado de atención sobre las complejas vinculaciones institucionales de las organizaciones con la sociedad y eran un subsistema”.

La calidad del ambiente interno lo forman los colaboradores aportando con sus atributos a la organización.

“Con el fin de destacar que se trata de las interpretaciones cognoscitivas agregadas de la mano de obra organizacional, se debe utilizar el término clima psicológico que emerge de la experiencia de la institución y hacer un análisis crítico de lo que conllevan los acontecimientos y demás procesos” (Menéndez, 2012, pág. 65).

Clima: su raíz griega la define como “inclinación” o “pendiente”, radica también del latín “ambiente” que es el conjunto de situaciones que destacan un acto, o efecto de un individuo.

Laboral: se refiere al aspecto económico, jurídico y social del trabajo.

Entonces un “excelente clima laboral” es dirigida hacia los objetivos institucionales, un “clima negativo” perjudica el ambiente de trabajo provocando sucesos de conflicto y de bajo rendimiento. Para medir el clima laboral lo importante es tener escalas de evaluación para su análisis.

(Montilla, 2013, pág. 65) sugiere evaluación en aspectos como:

Independencia: está determinada por el grado de autonomía del individuo en la ejecución de sus labores cotidianas. Por ejemplo: una tarea administrativa en la que el trabajo es recurrente y limitado como el ingreso de facturas, la persona que la maneja podría gestionar su tiempo de realización tomando en cuenta a las necesidades de la empresa: esto es independencia personal ya que permite que el trabajador ponga a máximo toda capacidad de independencia.

Condiciones físicas: se refiere a las características medioambientales en las que se desarrollan las labores del colaborador: contaminantes físicos, diseño de puestos de trabajo, herramientas, equipos para el desarrollo del trabajo, etc. Por ejemplo: un lugar en la cual cuenta con luz natural, y con filtros de protección en las pantallas de la computadora, sin papeles y sin ruidos, facilitará el bienestar de los colaboradores que están horas laborando.

Estas determinan el grado de productividad que puede alcanzar el individuo.

Liderazgo: es la capacidad que tiene un individuo para interrelacionarse con sus colaboradores, ya que, si el liderazgo es maleable ante las diversas situaciones laborales, y ofrece confianza a

cada empleado, éste genera un clima de positivo que es afín con la visión y misión de la institución logrando el éxito.

Relaciones: este factor es cualitativo y cuantitativo, ya que evalúa las relaciones con los demás. Los aspectos más importantes a evaluar son la confianza, la solidaridad o compañerismo, madurez emocional, respeto, y comunicación.

Remuneraciones: los bajos salarios y los sistemas de remuneración ambiguos no contribuyen a un clima laboral positivo, porque no existe un plan o mejoramiento continuo, no hay resultados no incentivos, lo que el colaborador toma medidas de resistencia y su capacidad de potencialidad.

Implicación: cuando un colaborador se implica en la institución quiere decir que está satisfecho con su empresa para alcanzar sus metas, tanto individuales como organizacionales.

No puede coexistir un gran nivel de implicación sin un liderazgo eficiente dentro de una institución.

Organización: se refiere a si existen o no métodos operativos y establecidos de organización del trabajo, estos deben establecer procesos productivos, promover los equipos por proyectos y gestiones de modelos implantados para una dinámica perfecta.

Reconocimiento: se debe analizar qué sistema de reconocimiento del trabajo tiene la empresa y asegurarse de que sea óptimo. La utilización de reconocimiento es incentivar al colaborador y obtener resultados esperados en la empresa, mejorando la productividad y la autoestima de los empleados.

### ***Instrumentos de medición***

Se investigó algunos métodos de medición de riesgos psicosociales tales como Ista 21, Navarra, INSL, Psicomap y Fpsico.

PSICOMAP, este instrumento está diseñado para evaluar trastornos del sueño derivado del trabajo a turnos. Con las siguientes variables que son: distribución y diseño, comunicación, control y liderazgo, carga mental, turnicidad, satisfacción social.

ISTAS 21 cuenta con tres versiones: larga, media y corta, depende del número de colaboradores; ya que la media está diseñada para evaluar riesgos en mediana y grandes empresas; la corta para empresas pequeñas y con una valoración por puesto de trabajo.

El test de Navarra valora las variables de: cooperación, formación, investigación información, tiempo, unión de grupo, y mobbing.

INSL es una evaluación que consta de 27 ítems, que incluyen cuatro variables: contribución, formación, tiempo y gestión, trabajo en grupo.

Fpsico, es una evaluación que, según el (Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, 2015, pág. 5), es un instrumento para identificar y evaluar los factores psicosociales. Su misión es contribuir con información para poder identificar cuáles son los riesgos en diversas situaciones, permitiendo, por tanto, el diagnóstico psicosocial o de áreas parciales de una institución, mediante los cuestionarios de aplicación individual.

Se eligió este método de evaluación Fpsico ya que está diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), porque la fundación requiere de la evaluación de estos nuevos factores que son: Autonomía, tiempo de trabajo, carga de trabajo, demandas psicológicas, contenido/variedad del trabajo, suspensión/participación, interés por el individuo /compensación, apoyo social y relaciones.

Los colaboradores de la Fundación están expuestos a factores mencionados y por lo tanto en la aparición de nuevos elementos de riesgo.

Por lo tanto, el desarrollo del presente estudio se aplicó el Cuestionario de Fpsico.

**Tabla 1. Tabla Modelo Fpsico**

<b>Método Fpsico</b>	<b>Autores</b>
Instrumento de evaluación de los riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
<b>Dimensión que evalúa</b>	<b>Referencias y enlaces</b>
- Tiempo de trabajo	Accesible a través de <a href="http://www.insht.es">www.insht.es</a>
- Autonomía	WWW...Ferrer, R., Aguilera, G., Perm. Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del INSHT.
- Carga de trabajo	
- Demandas psicológicas	
- Variedad/contenido del trabajo	
Participación/supervisión	
- Interés por el trabajador /compensación	

- Desempeño de rol
- Relaciones y apoyo social

Nota: se destaca el método, dimensiones de evaluación y referencias, del portal <http://www.insht.es>.

### Factores de Evaluación del Método F-PSICO

El cuestionario del Método F-PSICO es anónimo, consta de 44 preguntas que son de respuesta cerrada previamente codificadas.

### Distribución de ítems por factores del FPSICO

Los factores psicosociales que considera el Método F-PSICO son:

**Tabla 2. Tabla factores fpsico**

Factores revisados del fpsico	ÍTEMS
Tiempo de trabajo (4 ítems)	1, 2, 5 y 6
Autonomía (12 ítems)	3, 7, 8, 9, 10 <sup>a</sup> -h
Carga de trabajo (11 ítems)	4, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32,33 y 34
Demandas psicológicas (12 ítems)	35 <sup>a</sup> , 35b, 35d, 35e, 35f, 35h, 36 <sup>a</sup> -d, 37 y 38
Variedad/contenido del trabajo (7 ítems)	39, 40, 41, 42 <sup>a</sup> -d
Participación/supervisión (11 ítems)	11 <sup>a</sup> -g, 12 <sup>a</sup> -d
Interés por el trabajador/compensación (8 ítems)	13 <sup>a</sup> -d, 44, 45, 46 y 47

---

Desempeño de rol (11 ítems) 14<sup>a</sup>. f, 15<sup>a</sup>. e

---

Relaciones y apoyo social (10 ítems) 16<sup>a</sup>. d, 17, 18<sup>a</sup>. d y 20

---

Nota: se destaca los valores del método Fpsico, del portal <http://www.insht.es>.

Los resultados se muestran de dos formas:

Perfil valorativo: las puntuaciones del colectivo de los factores psicosociales los cuales integra el método está comprendido entre 0 y 10. De 0 a 4 es una situación satisfactoria, entre 4 y 7 se trata de una situación intermedia que no precisa de una intervención inmediata, y de 7 a 10 es una situación nociva en la que la intervención se debe llevar a cabo lo antes posible. En cada factor se indica el porcentaje de empleados que se encuentran en cada nivel de riesgo.

Perfil descriptivo: indica el porcentaje de contestación para cada opción de respuesta de cada pregunta.

Los niveles que se analizarán, serán los de riesgo muy elevado, en el cuadro de perfil valorativo el porcentaje que está de color rojo, ya que como se mencionó, es la primera vez que se realiza una evaluación de los riesgos psicosociales.

### ***Identificación de variables y grupo de análisis***

A continuación, se definen los grupos de análisis para la presente investigación: edad, sexo, tiempo de servicio, horario de trabajo, condición laboral, escolaridad, estado civil.

**Tabla 3. Edad promedio del personal**

<b>Parámetros</b>	<b>No. Personas</b>
<b>20 - 30 años</b>	20
<b>31 - 40 años</b>	10
<b>41 - 50 años</b>	44
<b>51 - 60 años</b>	5
<b>61 o más</b>	2
<b>Total</b>	81

Nota: Se destaca un parámetro superior de 44 colaboradores, que tienen una edad promedio de 41-50 años, Fundación Funteman, 2016.

**Tabla 4. Género personal**

<b>Género</b>	<b>No. Personas</b>
<b>Masculino</b>	47
<b>Femenino</b>	34
<b>Total</b>	81

Nota: Se destaca un parámetro superior de 47 colaboradores de sexo Masculino, Fundación Funteman, 2016.

**Tabla 5. Tiempo de servicio**

<b>Tiempo de servicio del personal</b>	
<b>0 - 5 años</b>	29
<b>6 - 10 años</b>	10
<b>11 - 15 años</b>	5
<b>16 - 20 años</b>	9
<b>21 - 25 años</b>	7
<b>26 - 30 años</b>	15
<b>31 o más</b>	6
<b>Total</b>	81

Nota: Se destaca un parámetro superior de 29 colaboradores que trabajan desde 0 a 5 años, Fundación Funteman, 2016.

**Tabla 6. Condición Laboral**

<b>Condición laboral</b>	<b>No. Personas</b>
<b>Nombramiento código de trabajo</b>	79
<b>Contrato ocasional</b>	2
<b>Total</b>	81

Nota: Se destaca un parámetro superior de 79 colaboradores que tienen nombramiento (código de trabajo), Fundación Funteman, 2016.

**Tabla 7. Escolaridad**

<b>Escolaridad</b>	<b>No. Personas</b>
<b>Primaria</b>	35
<b>Secundaria</b>	36
<b>Tercer Nivel/Cuarto Nivel</b>	10
<b>Total</b>	81

Nota: Se destaca un parámetro superior de 36 colaboradores que han concluido la secundaria, Fundación Funteman, 2016.

**Tabla 8. Estado civil**

<b>Estado civil</b>	<b>No. Personas</b>
<b>Casados</b>	21
<b>Solteros</b>	15
<b>Unión de hecho</b>	45
<b>Total</b>	81

Nota: Se destaca un parámetro superior de 45 colaboradores que tiene unión de hecho, Fundación Funteman, 2016.

**Tabla 9.** Promedio de personal que realiza más de diez horas extras mensuales

<b>Puestos</b>	<b>Promedios Horas extras mensual</b>	<b>No. Servidores</b>
<b>Terapistas físicos</b>	11,92	7
<b>Terapistas ocupacionales</b>	15,19	6
<b>Conserje</b>	35,29	3
<b>Asistentes de limpieza</b>	18,56	5
<b>Enfermeras auxiliares</b>	13,18	12
<b>Lic. En enfermería</b>	15,46	8
<b>Lavanderas</b>	10,15	4
<b>Guardias</b>	35,29	4
<b>Total</b>	155,04	49

Nota: Se destaca un parámetro superior de 35,29 de horas extras del personal de guardianía, Fundación Funteman, 2016.

Se determinó a la totalidad de la población, a 81 colaboradores para que realicen el Método F-PSICO, distribuido en las siguientes áreas: administrativos, área médica y salud, mantenimiento, limpieza, cocina y educadoras (terapistas).

### ***Nomenclatura del perfil valorativo***

Para los siguientes resultados del perfil valorativo, se utilizó la siguiente nomenclatura para definir a los factores de riesgos psicosocial:

**Tabla 10. Perfil valorativo, nomenclatura**

TT:	Tiempo de Trabajo
AU:	Autonomía
CT:	Carga de Trabajo
DP:	Demandas Psicológicas
VC:	Variedad en el Contenido del Trabajo
PS:	Participación y Supervisión
ITC:	Interés por el Trabajador/Compensación
DR:	Desempeño en el Rol
RAS:	Relaciones y Apoyo Social

Nota: se destaca la nomenclatura método Fpsico, del portal <http://www.insht.es>.

### ***Metodología***

La investigación realizada es del tipo cualitativo-descriptivo, y el diseño es no experimental, el análisis utilizado es de observación directa en las actividades realizadas en el entorno laboral; utilizando el análisis cualitativo.

Se inició con la descripción del área de trabajo, seguido de la identificación de los riesgos y por último la evaluación, las que se tomarán como medidas de control oportunos para cada designación.

Para la presente investigación se realizó con todos los colaboradores de la Fundación Funteman, 81 trabajadores distribuidos en 4 áreas, administrativos, mantenimiento y limpieza, área médica y salud y educadoras.

La muestra se tomó fragmentando el total de la población, luego en la aplicación de la fórmula con el nivel de confianza que es de 98%, el valor de la proporción es del 5%, el nivel de precisión del 2%, la proporción esperada de pérdidas es del 15%.

La muestra de 81 empleados, la totalidad de la población.

Esta investigación se enmarcó bajo el tipo de estudio:

Cuantitativo: es cuantitativo porque propone un análisis del sector, al evaluar la incidencia de la seguridad laboral en el clima laboral de la institución objeto de estudio, se analizó y comprobó la información y la congruencia de los datos, la correlación de las variables, su objetivación y generalización de las mismas.

Se aplicó un instrumento estructurado que permitiera recopilar información efectiva en lo que concierne a la caracterización de los factores psicosociales.

Investigación de campo: pues se presenta por medio de la manipulación de una de las variables (externa) que no está comprobada, para describir los factores de riesgos más elevados y que puede producir una insatisfacción en el ambiente laboral.

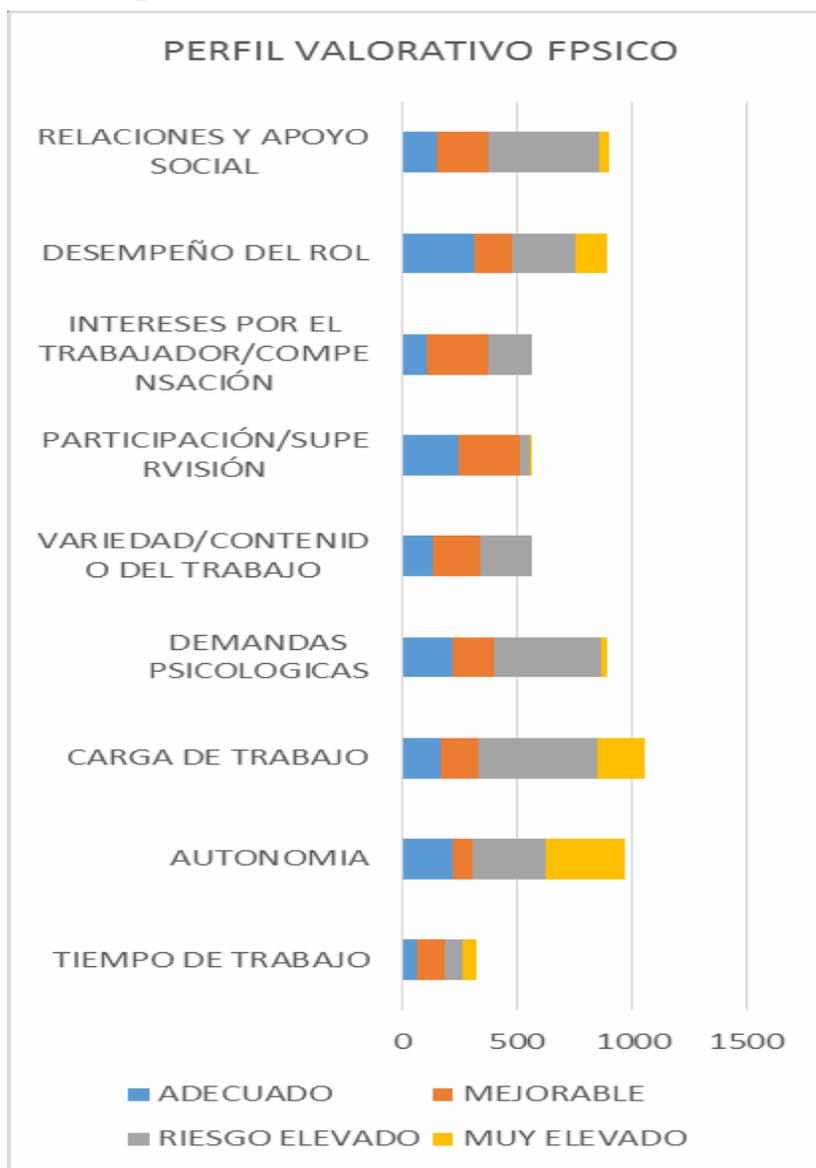
Investigación explorativa: la investigación se trabajó en la interpretación de los orígenes del clima laboral y los factores psicosociales, de forma metódica en una base de datos que permitiera un estudio de índole descriptivo que permitiera la interpretación de la misma.

### ***Análisis de resultados***

El objetivo general del presente estudio planteó evaluar los factores psicosociales que inciden en el clima organizacional de fundación Funteman, ubicada en la ciudad de Manta, lo cual se aplicó la encuesta Fpsico al total de los empleados.

Los resultados de la aplicación del test, son medidos por los perfiles valorativos como lo indica el siguiente cuadro.

**Tabla 11. Resultados perfiles valorativos**



Nota: se destaca el perfil valorativo, con un resultado muy elevado siendo el de autonomía, Fundación Funteman, 2016.

El gráfico indica de una forma global todos los resultados obtenidos en la fundación, demostrando que el factor de autonomía se encuentra en un rango muy elevado; la carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido de trabajo, relaciones y apoyo social se encuentran con riesgo elevado; tiempo de trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, poseen un riesgo mejorable y desempeño del rol en un rango adecuado, por lo que necesita ser atendida dentro del plan de intervención.

## ***Conclusiones***

Al concluir esta investigación sobre el tema de “Factores psicosociales que inciden en el clima laboral” en la Fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta se ha puntualizado las siguientes conclusiones:

La hipótesis que se planteó para la presente investigación fue: “Los factores psicosociales si inciden en el clima laboral.”

Concluido el estudio se determinó que los factores de riesgo psicosocial si afectan en el clima laboral en la Fundación, ya que dentro de los factores de mayor puntuación están autonomía y carga de trabajo; dentro de autonomía influyó las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. Por consiguiente, la carga de trabajo define la dimensión considerada como el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su labor, donde se destacan las presiones de tiempo, esfuerzo de atención, calidad y dificultad de la tarea. Estos factores provocan desequilibrio emocional en la Institución y producen en los colaboradores un estado de insatisfacción, tensión, e inconformismo emocional, por lo que no se puede crear cambios sin antes que haya una mejora estos elementos que influyen en el clima laboral, por lo que la hipótesis queda afirmada.

El objetivo general que se planteó en la investigación se ha cumplido, puesto que se evaluó los factores psicosociales que afectan a la fundación.

Se determinó que factores de riesgo psicosocial afectan en la Institución, demostrando que el factor de autonomía se encuentra en un rango muy elevado; la carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido de trabajo, relaciones y apoyo social se encuentran con riesgo elevado; tiempo de trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, poseen un riesgo mejorable y desempeño del rol en un rango adecuado.

Existen planes de intervención psicosocial después de una evaluación con Fpsico, con lo que partirán algunas actividades preventivas a futuro para la prevención de estos factores de riesgo psicosocial, en los factores cuyos resultados fueron de “riesgo muy elevado y elevado”.

No existe mayor conocimiento de los Factores Psicosociales en la Organización, siendo este el primer estudio que se realiza en sus 26 años de vida Institucional, por lo tanto, se realizó esta valoración tomando a la población total de 81 colaboradores.

Consiguientemente, esta investigación al ser académica fue provechosa ejecutarla ya que reflejó que existen riesgos psicosociales, si existiría el involucramiento de las autoridades y se realizaría a toda la institución, los resultados que lancen serían más beneficiosos para el crecimiento del personal de la fundación.

Hay que destacar que esta investigación, ha sido de gran utilidad para conocer los riesgos psicosociales que afectan en el clima laboral, considerando que es un primer análisis sobre este tema, resultó de gran afectación.

### ***Bibliografía***

Barreto, C. (2013). El trabajo y sus riesgos. (pp. 12). Bogotá: Mar

Calispa, S. (2012). Siniestralidad laboral. (pp. 23). Barcelona: Albacete

Cevallos, K. (2013). Organizaciones. Clases de colaboradores y su institución, (pp. 7). Caracas. Steman.

Correa, J. (2011). Seguridad y clima laboral. (pp. 45). Madrid: Tebar

Cortés, M. (2013). Seguridad laboral (pp.56). Caracas: Mundo

Cortez, M. (2011). Técnicas de prevención de riesgos laborales. (pp. 21-22). España: Tebar

Demera, C. (2010). Hostigamiento psicológico en el trabajo: El mobbing. Salud y Trabajo. (pp. 23). Caracas: Mundo

Espinoza, M. (2012). Dirección estratégica de recursos humanos. (pp. 18). Buenos Aires: Granic

Esteves, C. (2011). El accidente de trabajo y la enfermedad profesional. (pp. 2). España: Paralelo

Etxebarria, C. (2006). Manual para la Formación en Prevención de Riesgos Laborales. (pp. 15). Barcelona: Ecoiuris

**Faller, M. (2012). Exposición Laboral. (pp. 10-11). Madrid: Sur**

Frank, M. (2002). Investigación. (pp. 67-68). Paris: Jhun

Garza, G. (2012). Salud y vida. El hombre y el trabajo, 12

George, A. (2001). Investigación y muestra. (pp. 67). Colombia: Colom.

Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. (Lunes de marzo de 2015). Obtenido de

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

- Jiménez, N. (2011). Riesgos en las empresas. Revista año, 18
- Juanco, M. (2012). Clima laboral y seguridad. (pp. 46). La Habana: M&M
- Malo, E. (2010). Conceptos del Análisis de clima organizacional. (pp. 56). México: Chantal
- Mark. (1999). Desarrollo y niveles de investigación. (pp. 50). Francia: G&F
- Max, J. (2007). Tipologías y riesgos en el trabajo. (pp. 45). España: Yhen
- Melba, J. (2013). Riesgos en las organizaciones. Suelos y otros, 13
- Meldonado, A. (2012). Derecho de la prevención de riesgos laborales. (pp. 98-99). Valencia: Tirant
- Menéndez, E. (2012). Tratado de Psicología del trabajo. (pp. 28). México: Síntesis
- Mocada, E. (2007). Factores de riesgos psicosociales I. (pp. 76). Madrid: Mar abierto
- Montehermoso, C. (2012). Clima laboral. Recursos humanos y los trabajadores, 3
- Montilla, R. (2013). Mundo laboral. (pp. 39-40). Madrid: R&R
- Nereida, C. (2014). Seguridad y salud en el trabajo 3. Insign, 5
- Oband, L. (2011). El arte del Cuidado. (pp.98). México: Creo
- (2007). OHSAS 18001
- OIT. (2014). Organización internacional del trabajo
- Paez, A. (2012). Talento humano en las organizaciones. Clima y su entorno, 3
- Palma, E. (2013). Consecuencias del burnout. El mundo del trabajo, 5
- Paz, B. (2013). Tipologías de riesgos en el trabajo. El mundo laboral, 11
- Pazmiño, C. (2011). Clima laboral. Recursos humanos, 3
- Ramírez, C. (2013). Salud y vida. Senda, 4
- Rivera, P. (2013). Desarrollo y niveles de investigación del clima laboral. (pp. 45). Francia: G&F
- Saen, C. (2007). Evaluación de riesgos laborales. (pp. 123). Argentina: Patagon
- Sarmiento, F. (2007). Sistema de la Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo del IESS. Quito: Diseños y sistemas
- Trabajo, O. M. (1950). OIT y OMS. M&M