



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

## **PROGRAMA DE POSGRADO RIESGOS LABORALES**

### **TEMA**

**VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, EN LA DIRECCIÓN  
DISTRITAL 08D04 QUININDÉ-SALUD, AÑO 2020**

Tesis de grado previo a la obtención del título de  
Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales

### **AUTOR**

Ing. María Gabriela Torres Briceño

### **DIRECTORA**

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

ESMERALDAS- ECUADOR

Septiembre, 2021

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

**Tema:** Valoración de riesgos psicosociales en la Dirección Distrital 08D04 Quinindé-Salud, año 2020

**Autor:** Ing. María Gabriela Torres Briceño

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

f. \_\_\_\_\_

**ASESORA DE TESIS**

Mgt. María Bernabé Lillo

f. \_\_\_\_\_

**LECTORA 1**

Mgt. Ramón Angulo Cuellar

f. \_\_\_\_\_

**LECTOR 2**

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano

f. \_\_\_\_\_

**COORDINADOR PROGRAMA RIESGOS**

Mgt. David Puente Holguín

f. \_\_\_\_\_

**DIRECTOR DE POSGRADOS**

Mgt. Alex Guashpa Gómez

f. \_\_\_\_\_

**SECRETARIO GENERAL PUCESE**

**Esmeraldas, Ecuador, 2021**

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo, María Gabriela Torres Briceño portadora de la cédula de ciudadanía No. 0804005023 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

---

María Gabriela Torres Briceño  
C.I. 080400502-3

## **CERTIFICACIÓN**

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo, directora de Tesis, certifico haber revisado el trabajo propuesto por el maestrante, el mismo que cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles, previo el haber incorporado las sugerencias del Tribunal delegado por la Pontificia Universidad Católica sede Esmeraldas, al trabajo de grado.

---

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

**Directora de Tesis**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por darme la sabiduría para tomar las decisiones correctas, por promover las fuerzas para mantenerme perseverante y finalmente alcanzar mi objetivo.

A las personas que más amo y que son parte de mi vida, a mis padres Marcelo y Rita, hermana Johana, y en especial a mi amado hijo Mateo, que son mi motor de lucha constante para alcanzar mis metas.

**MARÍA GABRIELA TORRES BRICEÑO**

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradezco a Dios, porque a pesar de este año tan difícil que hemos vivido, me tiene con vida, salud y la fuerza para enfrentar cada batalla que se presente en mi camino con optimismo y fe.

Sobre todo, agradezco a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede de Esmeraldas, por abrirme el acceso irrestricto para formarme como una verdadera profesional.

A mis padres que han sido la base de mi formación, a mi hermana, hijo y amigos, cada uno de ustedes han aportado grandes cosas a mi vida, y me han ayudado de forma incondicional con consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles.

**MARÍA GABRIELA TORRES BRICEÑO**

# **VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA DIRECCIÓN DISTRITAL 08D04 QUININDÉ-SALUD, AÑO 2020**

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo valorar los riesgos psicosociales que inciden en el personal de la Dirección Distrital 08D04 Quinindé - Salud, en el año 2020, para ello se aplicó un método descriptivo, de corte transversal, con alcance cuantitativo; se utilizó como instrumento el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), los datos obtenidos se analizaron con la herramienta tabulación de datos del propio instrumento emitidos por esta institución a una población de 26 profesionales del área administrativa equivalente a un 76,47% del universo. Como resultado general no se identificó nivel de riesgo alto, un 4% de riesgo medio sí está presente y un 96% de riesgo bajo, lo cual no incide de manera sustancial a los trabajadores administrativos en su salud; sin embargo en el análisis por dimensiones y género ya se puntúa aunque en porcentaje bajo el riesgo alto en las dimensiones: Carga y ritmo de trabajo; Recuperación, soporte y apoyo; y dentro de la dimensión Otros puntos importantes: Acoso laboral, discriminatorio y sexual; así como la doble presencia; además se identifican estos riesgos con más presencia en las mujeres y solo en el acoso sexual se presenta con más nivel en los hombres. Por todo ello se recomienda prestar atención a estas dimensiones que, aunque no presentan un riesgo alto ya se están identificando en una menor proporción, con el fin de atender de manera inmediata las condiciones desfavorables que podrían incidir en los trabajadores del Distrito 08D04 Quinindé - Salud.

## **PALABRAS CLAVE**

Factor de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales, acoso laboral, gestión de riesgos laborales

# **ASSESSMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS, AT THE 08D04 QUININDÉ-SALUD ADDRESS, YEAR 2020.**

## **SUMMARY**

The objective of the research was to assess the psychosocial risks that affect the staff of the District Office 08D04 Quinindé - Health, in 2020, for this a descriptive, cross-sectional method was applied, with a quantitative scope; The psychosocial risk assessment questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador (2018) was used as an instrument, the data obtained was analyzed with the data tabulation tool of the instrument itself issued by this institution to a population of 26 professionals from the administrative area equivalent to 76.47% of the universe. As a general result, no high risk level was identified, 4% medium risk is present and 96% low risk, which does not substantially affect administrative workers in their health; However, in the analysis by dimensions and gender, the high risk is already scored, although in a low percentage, in the dimensions: Workload and rhythm; Recovery, support and support; and within the dimension Other important points: Workplace, discriminatory and sexual harassment; as well as the double presence; In addition, these risks are identified with a greater presence in women and only in sexual harassment is it presented with a higher level in men. Therefore, it is recommended to pay attention to these dimensions that, although they do not present a high risk, are already being identified in a smaller proportion, in order to immediately address the unfavorable conditions that could affect the workers of District 08D04 Quinindé – Health.

**Keywords:** Psychosocial risk factor, psychosocial risks, workplace harassment.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
CERTIFICACIÓN .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	ix
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	xi
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
Presentación del tema de investigación .....	1
Planteamiento del problema .....	2
Justificación .....	3
Objetivos.....	4
<b>1. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
1.1 Fundamentación teórica – conceptual .....	5
Riesgos laborales.....	5
Riesgos psicosociales .....	5
Factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo .....	6
Riesgo psicosocial en Ecuador .....	7
Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo .....	9
Promoción de la salud en el lugar del trabajo .....	10
Psicología de la salud ocupacional .....	10
1.2 Antecedentes .....	11

1.3 Fundamentación legal .....	13
<b>2. METODOLOGÍA .....</b>	<b>16</b>
2.1. Tipo de estudio .....	16
<b>2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables .....</b>	<b>16</b>
2.2. Población y muestra .....	19
2.3. Técnicas e instrumentos .....	20
2.4 Análisis de datos .....	21
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
<b>4. DISCUSIÓN .....</b>	<b>35</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>38</b>
5.1. CONCLUSIONES.....	38
5.2. RECOMENDACIONES .....	39
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>
ANEXO 1. Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales .....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Definición conceptual y operacionalización de variables .....	17
<b>Tabla 2.</b> Distribución de trabajadores .....	19
<b>Tabla 3</b> Dimensiones e ítems del instrumento .....	20
<b>Tabla 4.</b> Sistema de puntuación.....	21
<b>Tabla 5.</b> Interpretación de resultados.....	22
<b>Tabla 6</b> Resultado global de la evaluación de riesgo .....	23

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión .....	25
<b>Figura 2.</b> Carga y ritmo de trabajo .....	26
<b>Figura 3.</b> Desarrollo de competencias .....	27
<b>Figura 4.</b> Liderazgo .....	27
<b>Figura 5.</b> Margen de acción y control.....	28
<b>Figura 6.</b> Organización del trabajo .....	28
<b>Figura 7.</b> Recuperación .....	29
<b>Figura 8.</b> Soporte y apoyo .....	29
<b>Figura 9.</b> Otros puntos importantes .....	30
<b>Figura 10.</b> Acoso discriminatorio .....	30
<b>Figura 11.</b> Acoso laboral .....	31
<b>Figura 12.</b> Acoso sexual.....	31
<b>Figura 13.</b> Adicción al trabajo.....	32
<b>Figura 14.</b> Condiciones del trabajo.....	33
<b>Figura 15.</b> Doble presencia (laboral - familiar) .....	33
<b>Figura 16.</b> Estabilidad laboral y emocional .....	34
<b>Figura 17.</b> Salud auto percibida.....	34

# INTRODUCCIÓN

## Presentación del tema de investigación

Por muchos años el planeta ha hecho frente a cambios en las condiciones en la que se basa el desarrollo de la vida en sociedad, donde todo está globalizado y existe competitividad que se representa a través de las nuevas tecnologías teniendo como mayor y urgente requerimiento el adquirir como resultado final un trabajo de calidad en el menor período de tiempo establecido. Los constantes cambios en el trabajo, las condiciones laborales y las actividades empresariales, han inducido a “nuevos riesgos” que vulneran la salud física, mental y emocional de los trabajadores (Camacho y Mayorga, 2017, p. 160).

El estudio de los conceptos organizacionales, psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en estos últimos años. Los problemas de los riesgos psicosociales son la organización y los procesos de globalización actual, el trabajador está expuesto con mayor frecuencia e intensidad a los riesgos psicosociales. Por tanto, debe ser identificado y evaluado para evitar riesgos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo (Moreno, 2010, p.6).

Los riesgos laborales psicosociales son riesgos relativamente nuevos, desde hace mucho tiempo e incluso ahora, los riesgos físicos, de seguridad e higiene han sido siempre los principales riesgos y han despertado todas las preocupaciones sobre la salud laboral. Los accidentes y las enfermedades profesionales, sin duda desempeñan un papel importante en la salud laboral y en el seguimiento de la salud en el trabajo. Los riesgos laborales psicosociales no parecen importantes ante la organización, debido a su complejidad psíquica y no física que se puede observar de forma directa, pero si dejan claro que no son los únicos riesgos, sino que existen otros riesgos, a veces incluso sutiles, siempre ocultos, y que también pueden amenazar de forma grave y preocupante la salud del trabajador (Moreno-Jiménez, 2014, p. 5).

En la actualidad, según datos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) se estima que dos millones de personas mueren cada año por accidentes,

enfermedades o lesiones laborales. Además, hay accidentes laborales no fatales, que provocan al menos tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de nuevos casos por enfermedad laboral. Así mismo, se ha encontrado que el 8 % de la incidencia global de la depresión en la actualidad, están relacionadas con riesgos ocupacionales (OMS, 2010, p. 1).

Localmente la Dirección Distrital 08D04 Quinindé – Salud ejerce plenamente la gestión del Sistema Nacional de Salud, adaptando un modelo de referencia en Latinoamérica, que prioriza la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, y brinda una atención de calidad con calidez, asegurando la atención integral de la salud a la población y el acceso universal a una red de servicios.

## **Planteamiento del problema**

Según el reporte verificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) han fallecido un aproximado de 2,78 millones de personas a consecuencia de sus trabajos por haber tenido un accidente laboral y por enfermedades relacionadas a su trabajo, mientras que se han generado 374 millones de lesiones o enfermedades que no han llegado a causar pérdidas humanas, pero si afectaciones en la salud mental del trabajador. Mientras que anteriormente la OIT (2016) en un estudio realizado en centro América señaló que alrededor del 12 al 15% de los trabajadores centroamericanos han expresado sentir estrés o tensión en su lugar de trabajo.

Los riesgos psicosociales son condiciones laborales que tienden a dañar gravemente la salud de los trabajadores; el desconocimiento de los riesgos psicosociales dentro de un puesto de trabajo puede desestabilizar emocionalmente a una persona durante sus actividades diarias, debido a que no mantiene el adecuado autocontrol. Moreno (2011) argumenta que este tipo de riesgos psicosociales en el entorno laboral son situaciones que afectan habitualmente de manera significativa a la salud de las personas.

Los trabajadores de la Dirección Distrital 08D04 Quinindé – Salud se ven diariamente expuestos a diversos riesgos laborales, siendo el psicosocial uno de los más preocupantes en cuanto a carga de trabajo excesivo, los cambios organizativos e

inseguridad del trabajador, lo que pueden producir resultados negativos, causando enfermedades ocupacionales.

De esta manera surgió la necesidad de realizar un estudio de valoración de los riesgos psicosociales al personal del Distrito 08D04 Quinindé-Salud, investigación que permitió estar al tanto de la situación actual de los empleados, el grado de afectación al desempeño de los de trabajadores que van desde los mandos directivos hasta lo operativos, con el fin de que de ser necesario se tomen medidas de prevención para mejorar las condiciones laborales, poniendo a consideración las necesidades y riesgos a los que se encuentran expuesto los empleados.

Para el desarrollo del presente estudio, se planteó el siguiente problema: ¿Cómo inciden los riesgos psicosociales al personal administrativo, de la Dirección Distrital 08D04 Quinindé- Salud?

## **Justificación**

El presente estudio estuvo enfocado en valorar los riesgos psicosociales presentes en todos quienes laboran en el área administrativa de la Dirección Distrital 08D04 Quinindé-Salud, buscando analizar las condiciones de trabajo, valorando si las características de la organización de trabajo implican exposición nociva o no, identificar hacía qué aspectos de la organización deberán ir dirigidos las acciones de mejora, específicamente en acciones que pueden generar afectación en la salud del trabajador.

Punto en el que nace la necesidad de que se establezcan acciones a ser recomendadas para que se apliquen mejoras del área de trabajo sin que las actividades a desarrollar afecten negativamente a la salud física, mental y social del trabajador, así finalmente el investigador pueda mejorar el ambiente laboral y la competitividad.

Esta investigación fue novedosa en vista de que no se cuenta con un registro de valoración de riesgos laborales en la Dirección Distrital 08D04 Quinindé- Salud, por lo que la información proporcionada fue de gran utilidad para todo aquel que precise de información relacionada con la evaluación de riesgos psicosociales en el sector salud;

además, fue de apoyo para los trabajadores y directivos al conocer las condiciones en las que se desarrollan las funciones.

Con la presentación de esta investigación se logró conocer los riesgos psicosociales que inciden en el personal del Distrito 08D04 Quindé- Salud, permitiendo crear conciencia de la importancia de su salud y una cultura de seguridad que permitió conocer a profundidad los riesgos a los cuales se encuentran expuestos y cómo minimizarlos gestionando los riesgos que pongan en peligro la calidad de vida interfiriendo en el compromiso que el empleado tiene con su lugar de trabajo, así mismo este proyecto fue viable porque se cuenta con el apoyo incondicional de la empresa y sus trabajadores.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Valorar los riesgos psicosociales que inciden en el personal de la Dirección Distrital 08D04 Quindé-Salud, año 2020.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de riesgo psicosocial general de los trabajadores de la Dirección Distrital 08D04 Quindé-Salud.
- Establecer los niveles de riesgo psicosocial por dimensiones de los trabajadores de la Dirección Distrital 08D04 Quindé-Salud.
- Determinar los niveles de riesgo psicosocial por dimensiones de acuerdo con el género de los trabajadores.

# **1. MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Fundamentación teórica – conceptual**

Con la finalidad de que este trabajo investigativo tenga como base fundamentos teóricos y legales, se elaboró un marco teórico que sirvió de guía para que el lector se habitúe con la temática relacionada a esta investigación.

### **Riesgos laborales**

Con el pasar del tiempo los riesgos laborales han variado, no se tenía derecho alguno y desarrollaba su trabajo como base de sustento; en caso de enfermarse o ser afectado en su salud por el ejercicio de cumplir con sus tareas, él mismo era responsable, aunque el daño conllevara a la pérdida de su propia vida. El reconocimiento relacionado al derecho de tener una buena calidad de vida se produjo en la alta edad media y en el renacimiento, cuando empezaron las agremiaciones que se preocuparon por la salud del trabajador y fueron los artesanos quienes con el tiempo adquirieron experiencia (Moreno, 2011, p.6).

El riesgo en el trabajo supone las diferentes situaciones a las que las personas están expuestas en su lugar de trabajo, así, los riesgos son analizados dentro del medio y el ámbito laboral de tal manera que se puedan desarrollar actividades y mejore la relación laboral en una buena cultura organizacional (López, 2015, p.161).

Hay tres formas de hacer referencia a las condiciones psicosociales: esta son los factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y el último son los riesgos psicosociales.

### **Riesgos psicosociales**

La OIT conceptualiza a los riesgos psicosociales como las interacciones que existen entre el contenido, la gestión y cómo se organiza el trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas. En ese sentido, ha quedado en evidencia que son causantes

de la afectación de la salud de quienes trabajan mediante las percepciones y la experiencia (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, p.6).

Los aspectos laborales que pueden afectar de manera significativa la salud de los trabajadores en los diferentes aspectos de la salud, es decir, no solamente física, sino social y mental (Moreno, 2011, p.6). Se presentan de tipo cualitativo y descriptivos presentándose como parte de la estructura organizacional en la cual se evalúa el clima organizacional y el liderazgo, aunque hay otros aspectos que pueden indicar oportunamente que pueden presentarse problemas psicológicos relacionados a las condiciones de trabajo que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores (Muñoz, Orellano y Hernández, 2018, p. 537).

La gestión de los riesgos debe realizarse de manera igualitaria en las instituciones y empresas, en las empresas se pueden desarrollar políticas eficaces para prevenir y controlar los riesgos psicosociales afines con el trabajo; mediante las instituciones y los gobiernos, brindando el apoyo a las organizaciones, ofreciendo herramientas en favor a las empresas y su gestión integral a la salud de los trabajadores y sus familias. Los riesgos psicosociales, el estrés, la violencia y el hostigamiento (acoso psicológico, acoso o mobbing) en el trabajo, son problemas que día a día se presentan como principales desafíos en materia de salud y seguridad industrial (Gil- Monte, 2012).

Para identificar los riesgos psicosociales en el trabajador se debe antes indicar lo que son los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo.

### **Factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo**

Aunque parecen términos iguales dentro de la gestión de riesgo no lo son, a continuación, se identifican sus definiciones:

Los factores psicosociales son descriptivos ya que aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, al clima laboral, el liderazgo y el diseño del puesto; por lo tanto, su evaluación puede ser positiva o negativa (Moreno, 2011, p.7).

Los factores psicosociales de riesgo son predictivos, tienen que ver directamente con las condiciones organizacionales cuando tienen la probabilidad de afectar la salud y bienestar de los trabajadores de forma negativa y pueden presentarse como factores desencadenantes de estrés laboral (Moreno, 2011, p.7). Por lo tanto, este tipo de factores de riesgo afectan al trabajador sea de manera física o mental pudiendo causar daños que conllevan al proceso de trabajo como tal y a la organización.

Este tema puede referirse de las siguientes formas de los factores psicosociales laborales: factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y riesgos psicosociales (Moreno, 2011, p. 8); a pesar de ser vocablos semejantes, es fundamental recalcar que entre ellos hay bases históricas y conceptuales lo que indica que son diferentes. Para lo cual es pertinente marcar sus diferencias.

### **Riesgo psicosocial en Ecuador**

El Ministerio del Trabajo (2018), en base a la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, herramienta creada para identificar y evaluar los riesgos psicosociales en las organizaciones, clasifica los factores de riesgo psicosocial en ocho dimensiones, a continuación, las definiciones de cada uno de ellos:

- **Carga y ritmo de trabajo:** Conjunto de obligaciones mentales y físicas a los que se encuentran sometidas las personas en el trabajo, exigiendo tiempo y velocidad para cumplir una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
- **Liderazgo:** Poseer características y responsabilidades personales de orientar, coordinar, motivar, modificar el comportamiento del equipo e influir en las personas para lograr metas, compartir visión, colaboración, brindar información, dialogar, reconocer logros.
- **Organización del trabajo:** Considera las formas de comunicación, tecnología, designación de funciones, así como los requisitos cualitativos y cuantitativos del trabajo.
- **Recuperación:** Tiempo reservado para el descanso y la recuperación, incluido el esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así mismo se aplica al tiempo, libre, la vida familiar y otras actividades no profesionales.

- **Otros puntos importantes:** Existen otros puntos importantes que por su complejidad se agrupan en esta dimensión que complementan el estudio de los factores de riesgo psicosocial, los cuales se detallan con su definición a continuación:
  - **Acoso discriminatorio:** Identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
  - **Acoso laboral:** Es una manera de acoso psicológico que reside en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
  - **Acoso sexual:** Enfoques sexuales indeseables que afecten la integridad física, psicológica y moral de las trabajadoras y empleados.
  - **Adicción al trabajo:** Problemas para desconectarse del trabajo, y asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
  - **Condiciones del Trabajo:** Los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonomía, higiene, psicosocial) pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores en su actividad laboral.
  - **Doble presencia (laboral – familiar):** Exige conflicto entre el trabajo y vida personal / familiar.
  - **Estabilidad laboral y emocional:** Ansiedad por el trabajo, incertidumbre sobre el futuro laboral, falta de motivación o insatisfacción con el trabajo.
  - **Salud auto percibida:** Conciencia de la salud física y mental de una persona relacionada con el trabajo que realiza. (pp. 18-19)

De acuerdo con las características que presentan los riesgos psicosociales, Moreno-Jiménez (2014) los expresa de la siguiente manera:

1. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
2. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
3. Afectan a la salud mental de los trabajadores.
4. Tienen formas de cobertura legal. (pp. 8-9)

### **Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo**

Los riesgos psicosociales emergentes se refieren a cualquiera de los siguientes riesgos: a) provocados por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o b) en un entorno conocido, pero que se ve afectado por el progreso científico o la cognición social. Se considera que el riesgo aumenta cuando: aumenta el número de situaciones del peligro que crean, aumenta la probabilidad de exposición al riesgo; o se deteriora el impacto en la salud de los trabajadores.

Siempre existen riesgos psicosociales en el trabajo; lo que se ha transformado es el conocimiento social que existe sobre ellos, y lo que marca la diferencia “epidemiológica” (Gil-Monte, 2012, p. 239).

El Ministerio de Trabajo (2018), afirma que este prototipo de riesgos se originó en diferentes campos, que incluyen nuevas tecnologías, nuevos sistemas de producción, nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos; mientras que se conoce como riesgos emergentes al cambio organizacional, las fluctuaciones económicas rápidas, un nuevo sistema de trabajo social, nuevas oportunidades de empleo y técnicas de las relaciones laborales. (p. 17)

Lo antes expuesto, claramente señala que se debe desarrollar un trabajo más emocional, muchos trabajos tiene como exigencia el desarrollar las funciones donde se debe manejar las emociones, escondiendo los sentimientos negativos y forzar el poner a

flote los sentimientos positivos; como resultado el trabajador obtiene un desgaste de sus propias emociones, de disonancia emocional por lo que el trabajador debe expresar emociones que en ese momento no siente.

## **Promoción de la salud en el lugar del trabajo**

Se cree que, a través de algunas investigaciones, el lugar de trabajo puede convertirse en un lugar privilegiado para prevenir enfermedades mentales y promover una mejor salud mental. La promoción de la salud en el lugar de trabajo es un esfuerzo conjunto de empleadores, trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral del trabajador.

De acuerdo con Gil-Monte (2012), pueden ser consideradas las siguientes acciones:

- Mejorar la organización del trabajo facilitando el horario laboral; además, para flexibilizar el trabajo, se puede realizar teletrabajo; y el aprendizaje indeleble mediante la rotación y la variación de los puestos de trabajo.
- Mejorar las condiciones de trabajo mejorando el apoyo entre compañeros, brindando a los empleados la oportunidad en el trabajo, y proporcionando alimentos de calidad en el lugar de trabajo (ejemplo, comedores, máquinas expendedoras de alimentos, entre otros).
- Animar a los empleados a participar en actividades saludables y actividades deportivas.
- Implementar el desarrollo personal brindando capacitaciones sobre competencias sociales, manejo del estrés, y programas para evitar tabaquismo o alcoholismo (p.240),

## **Psicología de la salud ocupacional**

La psicología de la salud ocupacional (POS) se enfoca en los riesgos psicosociales en el trabajo, y de la calidad de vida laboral; su objetivo es que las personas puedan utilizar sus talentos, conocimientos, habilidades, con el fin de alcanzar un alto rendimiento, satisfacción laboral y bienestar en el trabajo (Gil-Monte, 2012, p. 241).

Dado que la mayor parte del tiempo de vigilia de las personas se pasa en el entorno laboral o en el hogar, la salud psicosocial en el lugar del trabajo tiene como objetivo promover la salud pública. Por lo tanto, la promoción de la salud ocupacional y la prevención de enfermedades profesionales y accidentes relacionados con riesgos psicosociales deben ser asuntos de salud pública del gobierno, permitiendo que las empresas e instituciones realicen contribuciones positivas para mejorar la salud mental, el bienestar y la calidad de vida laboral, teniendo en cuenta sus necesidades, promover la participación en la organización, y el diseño saludable de los lugares de trabajo, mejorando la calidad de vida de los trabajadores (Gil-Monte, 2012, p. 241).

## **1.2 Antecedentes**

Este estudio investigó los riesgos psicosociales en las últimas décadas con el objetivo de dar respuesta a las necesidades organizacionales que han existido desde entonces y examinar la situación actual dentro del entorno psicosocial.

Guamán, Bejarano y Gaibor (2017) realizaron un estudio de la similitud que existe entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral del personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. El estudio fue de tipo descriptivo, analítico, de campo, además, no experimental; los datos los obtuvo luego de haber aplicado los cuestionarios de CoPsoQ-istas21 y la Escala general de satisfacción laboral; acto seguido tabularon los datos con el uso del programa digital SPSS, concluyendo que las categorías Apoyo social, Calidad de liderazgo y Estima, se encuentran en un nivel perjudicial, también muestran debilidades en las áreas de liderazgo y trabajo en equipo, factor que conduce a malas prácticas de higiene psicosocial.

Bernal (2019) realizó un diagnóstico laboral psicosocial el personal judicial del Ecuador, con el método de estudio no experimental, retrospectivo e inferencial, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo; obteniendo lo siguiente: riesgo bajo (71%), riesgo medio (28%) y riesgo alto (1%); las dimensiones con riesgo psicosocial alto fueron: Liderazgo (10%), Condiciones de Trabajo (27%) y Acoso Laboral (19,5%). Se encuentra asociación entre condiciones de trabajo y trabajadores con edades 35-43 años, teniendo mayor veces probabilidad de

presentar riesgo medio-alto en comparación al grupo 18-24 años; de igual forma, en la dimensión liderazgo se encuentra significancia estadística con fiscales y personal de apoyo, presentando menos veces posibilidad de riesgo medio-alto, en relación al personal administrativo; con respecto a la dimensión acoso laboral, esta presentó relación significativa con los técnicos/tecnólogos y los trabajadores con cuarto nivel de instrucción, teniendo dicho personal más veces la posibilidad de presentar riesgo medio-alto, en comparación con el personal cuyo grado de instrucción es bachiller; el equipo multidisciplinario y el personal de apoyo, presenta relación significativa, pero menos veces la posibilidad de riesgo medio-alto de acoso laboral, al compararlos con el personal administrativo.

En la Universidad Internacional SEK, Noboa (2019) evaluó los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. aplicando el instrumento del Ministerio de Trabajo del Ecuador en el que evaluó las funciones administrativas, como resultado se obtuvo un 70% de riesgo bajo, un 30% de riesgo medio y 0% como riesgo alto. Permitiendo identificar los factores de riesgo psicosociales más frecuentes en los trabajadores, de los cuales estuvo presente recuperación y doble presencia (Laboral – familiar).

Yujato (2019) evaluó los riesgos psicosociales a los docentes de la Unidad Educativa Leopoldo Mercado del cantón Rumiñahui en Ecuador, se demostró que en ninguna de las dimensiones el riesgo bajo presenta un valor altamente significativo, de las cuales estuvieron presente como riesgo medio, el liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, acoso sexual, adicción al trabajo, trabajo excesivo. En el riesgo alto: recuperación con el 58,49%; acoso laboral con el 67,92%; condiciones de trabajo 49,06%; doble presencia (laboral – familiar) 67,92; salud auto percibida con el 66,04%. Dado que la gran parte de la muestra está conformada por mujeres, es necesario señalar el rol de la mujer en este estudio; por tanto, es necesario determinar la desigualdad entre hombres y mujeres en relación vertical entre autoridades y docentes y la relación horizontal entre docentes; de esta manera la vulnerabilidad de la mujeres se expone a la sociedad y con mayor relevancia en ámbito laboral, si bien existen leyes que fomentan la igualdad de género en el trabajo, estas leyes no se aplican realmente.

Guerrero (2017) evaluó los riesgos psicosociales relacionados con la carga laboral en el área administrativa del Distrito de Salud 02D03, Chimbo-San Miguel en Ecuador, en este estudio el investigador aplicó cuatro técnicas aprobados por el INSHT, estos fueron el LEST, R.N.U.R, INSHT, y la ESCALA DE COOPER-HARPER, realizando esta acción como verificación de no a ver similitud en los resultados; al aplicar la prueba de ANOVA; no se encontraron discrepancia entre los datos obtenidos a través las metodologías de evaluación; por lo que se puede concluir que al aplicarlas se produjeron valores similares del nivel de riesgo psicosocial, como resultado cociente de 2. Los riesgos psicosociales dentro del área administrativa del Distrito de Salud 02D03 se encuentran en niveles aceptables y el ambiente laboral pueden ser mejoradas en caso de haber un sustento técnico y económico.

### **1.3 Fundamentación legal**

Para sustentar desde la perspectiva legal esta investigación se consideró la legislación vigente del Ecuador determinando la Pirámide de Kelsen relacionada a la Normativa de Seguridad y Salud Ocupacional para su presentación. Estas leyes son: La Constitución de la República del Ecuador, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, Normativa de la erradicación de la discriminación en el trabajo, Reglamento de Seguridad y salud en el trabajo, las cuales se soportan en los artículos que hacen referencia a este estudio.

#### **Constitución de la Republica del Ecuador, 2008**

Art. 33.- Señala que se da garantía a quienes laboran, el derecho de realizar sus actividades de manera saludable, basado en la respectiva norma legal que se encuentra vigente.

Art. 331.- “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

#### **Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Capítulo III – Artículo 11 Literal b)

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;”

**Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo Decreto Ejecutivo (DE) 2393.**

Art. 11.- Obligaciones del empleador, literales del 1 al 15.

Las empresas públicas y privadas deben cumplir con disposiciones de este reglamento y normas vigentes referente a prevención de riesgos, que pueden afectar a la salud y bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Art. 13.- Obligaciones del trabajador, literales del 1 al 8.

Los trabajadores deben cumplir con participación de las actividades relacionadas a control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorro.

**Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b) Gestión Técnica:**

- Identificación de Factores de Riesgo
- Evaluación de los Factores de Riesgo
- Control de Factores de Riesgo
- Seguimiento de Medidas de Control

**Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral**, establece en el:

Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. Este artículo indica que todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que tengan más de 10 trabajadores, tiene la obligación de aplicar el programa para prevenir riesgos psicosociales, de acuerdo a los parámetros y formatos indicados por la Autoridad Laboral,

el cual deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa tendrá que ser aplicado y notificado anualmente al Ministerio Rector del Trabajo, a través del sistema que amerite (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral, 2017).

Art. 10.- DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA- De acuerdo con este artículo toda empresa e instituciones sean o no públicas que no dé cumplimiento a lo señalado en el artículo 9, será sancionada con montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o detenerlas actividades de acuerdo a lo que indican los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y acorde a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral, 2017).

Cada uno de los artículos descritos se identifican como parte de la normativa legal que sustenta la investigación realizada al Distrito de Salud D08 de Quinindé, en donde no se presenta una normativa interna del Distrito como tal sobre la prevención de riesgo que podría ser la guía para tener una periodicidad de evaluación y monitoreo.

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo de estudio**

El estudio correspondió a una investigación de campo a través de la encuesta, obtenida directamente del personal administrativo de la Dirección Distrital 08D04 Quinindé- Salud. De acuerdo con el tipo de investigación se utilizó el método descriptivo acorde al objetivo de estudio y tuvo como propósito valorar los riesgos psicosociales.

Adicionalmente fue de corte transversal puesto que los datos se recolectaron en un solo momento sin que se les diera seguimiento a las variables, mientras que por la forma de presentar los resultados la investigación fue cuantitativa ya que se los expresó mediante valores numéricos, obtenidos del procesamiento estadístico de los datos.

### **2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables**

La variable “factores de riesgo psicosocial” del presente estudio se detallan en la Tabla 1 que además presenta su definición conceptual y operacional. También se identifican las dimensiones (8) junto con los indicadores para medirla.

**Tabla 1.**

*Definición conceptual y operacionalización de variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Riesgos Psicosociales	Son causadas por deficiencias en el diseño, organización y un entorno laboral deficiente, y pueden tener consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, como estrés laboral, agotamiento o depresión (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, 2020).	Revisión de la literatura	Carga y Ritmo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación a solicitudes de requerimientos</li> <li>• Decisión sobre el ritmo de trabajo</li> <li>• Niveles de estrés</li> <li>• Tiempo para realizar actividades.</li> <li>• Nivel de conocimientos, habilidades y destrezas</li> </ul>
		Revisión o elaboración del marco legal	Desarrollo de Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquisición de nuevos conocimientos</li> <li>• Plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento</li> <li>• Evaluación objetiva y periódica</li> <li>• Reconocimiento y créditos</li> </ul>
		Revisión de estudios previos dentro de la literatura	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento</li> <li>• Evaluación objetiva y periódica</li> <li>• Reconocimiento y créditos</li> </ul>
		Selección de la metodología que se va a utilizar	Margen de acción y control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación objetiva y periódica</li> <li>• Reconocimiento y créditos</li> <li>• Iniciativas y propuestas al cambio</li> <li>• Establecimiento de metas</li> <li>• Apoyo y preocupación</li> <li>• Lineamientos y retroalimentación</li> <li>• Decisiones acertadas en equipo de trabajo</li> <li>• Espacios de discusión y opiniones</li> <li>• Colaboración entre compañeros</li> <li>• Opinión del colaborador</li> <li>• Aportación de ideas</li> </ul>
		Verificación	Organización del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación adecuada</li> <li>• Información de gestión y logros</li> <li>• Respeto y consideración</li> <li>• Reuniones de trabajo</li> <li>• Metas y objetivos claros</li> <li>• Disponibilidad de apoyo de tareas</li> <li>• Tiempo de cansancio</li> <li>• Pausas activas para recuperación de energía</li> <li>• Tiempos de reflexión laboral</li> </ul>
			Recuperación	
			Soporte y apoyo	
			Otros puntos importantes	

de la población real a la que se va a aplicar los instrumentos

Aplicar los instrumentos (Encuestas)

Análisis de los resultados,

Discusión

Conclusiones

- Horarios ajustados a exigencias laborales
- Descanso diario
- Organización de tareas y colaboración
- Sentimiento de compañerismo y bienestar
- Apoyo a trabajadores en condiciones especiales
- Ayuda técnica y administrativa
- Atención de médico, psicólogo, trabajadora social, consejero
- Trato con equidad y sin discriminación
- Directrices y metas alcanzables
- Ambiente laboral
- Oportunidades igualitarias de género
- Aceptación y valoración por parte del trabajador
- Espacios y ambientes físicos del área de trabajo
- Trabajo libre de amenazas y humillaciones
- Estabilidad laboral
- Conductas sexuales que afecten integridad física/psicológica
- Efectos negativos en la salud física y mental
- Relajación en horas no laborales
- Influencia de problemas familiares o personales
- Instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas de trabajo
- Trabajo libre de acoso sexual
- Solución de problemas familiares y personales
- Trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos
- Equilibrio Se tiene un equilibrio y separa bien el trabajo de su vida personal.
- Sentimiento de orgullo
- Valoración de trabajo y motivación
- Libertad de culpa
- Espacio de uso exclusivo a personas privilegiadas
- Salud mental y estado físico

## 2.2. Población y muestra

Para este estudio se consideró al total del personal administrativo del Distrito 08D04 Quinindé- Salud, el cual corresponde a 34 trabajadores, en vista que la población era pequeña no se aplicó fórmula para obtener una muestra y se trabajó con toda la población.

En la tabla 2 se detalla la distribución de los trabajadores por departamentos y funciones.

**Tabla 2.**  
*Distribución de trabajadores*

Departamentos	Funciones	Número de trabajadores por puesto
Dirección Distrital	Director	1
	Asistente de Dirección Distrital	1
Administrativo Financiero	Analista Distrital Administrativo Financiero	1
	Analista Distrital de Contabilidad y Nómina	2
	Analista de Presupuesto	1
	Analista de Compras Públicas Distrital	1
	Guardalmacén Distrital de Activos Fijos	1
	Analista Distrital de Presupuesto y Administración de Caja	1
	Guardalmacén Distrital	1
	Analista Distrital de Ventanilla Única de Atención a la Ciudadanía	1
	Analista Distrital de Servicios Institucionales, Mantenimiento y Transportes	1
Talento Humano	Analista Distrital de Talento Humano	2
	Servidor Público de Apoyo	1
Planificación	Analista Distrital de Planificación	1
	Analista Distrital de Estadística y Análisis de la Información de Salud	1
Tics	Analista Distrital de Tecnologías de la Información y Comunicación	1
	Analista Distrital de Soporte Técnico 1	1
Vigilancia Epidemiológica	Especialista Distrital de Vigilancia Epidemiológica 1	1
	Especialista Distrital de Vigilancia 1	2
	Especialista Distrital de Estrategias de Prevención y Control 1	1
	Analista Distrital Gestión de riesgos	1
	Inspector Sanitario	1
	Apoyo – Odontólogo	1
Provisión y calidad de los servicios	Especialista Distrital de Calidad de Servicios de Salud 1	1
	Analista de Calidad de los Servicios	1

	Química / Bioquímica Farmacéutico 1	1
	Experto Distrital de Provisión de Servicios de Salud – 08d04, Encargado	1
	Especialista Distrital de Medicamentos y Dispositivos Médicos	1
Promoción e Igualdad	Experto Distrital de Promoción de Salud e Igualdad	1
	Analista de Nutrición 2	1
	Apoyo – Odontóloga	1
<b>Total de trabajadores</b>		<b>34</b>

Cabe mencionar que debido a la emergencia sanitaria del Covid-19, algunos colaboradores estaban aislados y otros se encontraban de vacaciones. Finalmente se pudo acceder a 26 trabajadores de la Dirección Distrital 08D04 Quinindé-Salud, equivalente a un 76,47% de la población.

### 2.3. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de los datos se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial (ver ANEXO 1), elaborado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, el cual consta de 58 preguntas distribuidas en ocho dimensiones, como se detalla en la Tabla 3.

**Tabla 3**  
*Dimensiones e ítems del instrumento*

<b>Dimensión</b>	<b># ítems</b>	<b># ítem en la dimensión</b>
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9, 10, 11, 12, 13, 14
Margen de acción y control	4	15, 16, 17, 18
Organización del trabajo	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (lab/familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

**Fuente:** Ministerio de Trabajo (2018)

Este cuestionario fue aplicado de forma anónima y se garantizó la confidencialidad de éste, como se aprecia en la Tabla 4, contiene preguntas formuladas en un vocabulario natural y conciso; las elecciones de respuesta se formularon en una escala Likert que inicia desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

**Tabla 4.**  
*Sistema de puntuación*

<b>Opción de respuesta</b>	<b>Puntuación</b>
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

**Fuente:** Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Para la validación de este instrumento se contó con la participación de varias instituciones públicas y privadas. Este instrumento se aplicó a una muestra de 385 empresas, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, en total 4346 empleados. Para el análisis de los resultados que se obtuvieron se utilizó el método coeficiente Alfa de Cronbach y Coeficiente r de Pearson, fue analizado por expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK.

## **2.4 Análisis de datos**

Para el análisis e interpretación de los datos, las respuestas de las encuestas se ingresaron en el instrumento de tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, que tiene las siguientes hojas de cálculo: base de datos, tabulación, resultados, gráficos y definición de las dimensiones.

La interpretación de los resultados, en la Tabla 5 se detallan las características de cada nivel de riesgo:

**Tabla 5.**

*Interpretación de resultados*

<b>INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>RIESGO BAJO:</b> 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.
<b>RIESGO MEDIO</b> 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.
<b>RIESGO ALTO:</b> 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.

*Fuente: Herramienta de tabulación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo*

*del Ecuador -2019*

### 3. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se obtuvieron una vez que se aplicaron las encuestas. Los datos sociodemográficos de la población se identificaron, de acuerdo con su género: el 58% mujeres y el 42% son hombres. Con respecto al rango de edad, se evidenció que la mayoría de los trabajadores se encuentra en los grupos de 25 a 34 años el 57% y de 35 a 43 años el 31%, el grupo entre 16 a 24, 44 a 52 años e igual o mayor a 53 años, fueron del 4%.

Sobre el tiempo de antigüedad de los trabajadores se identificó que el 2% de trabajadores labora más de 3 a 10 años, el 23% de 0 a 2 años, el 11% de 11 a 20 años y el otro 4% de trabajadores lleva igual o superior a 21 años en el puesto de trabajo.

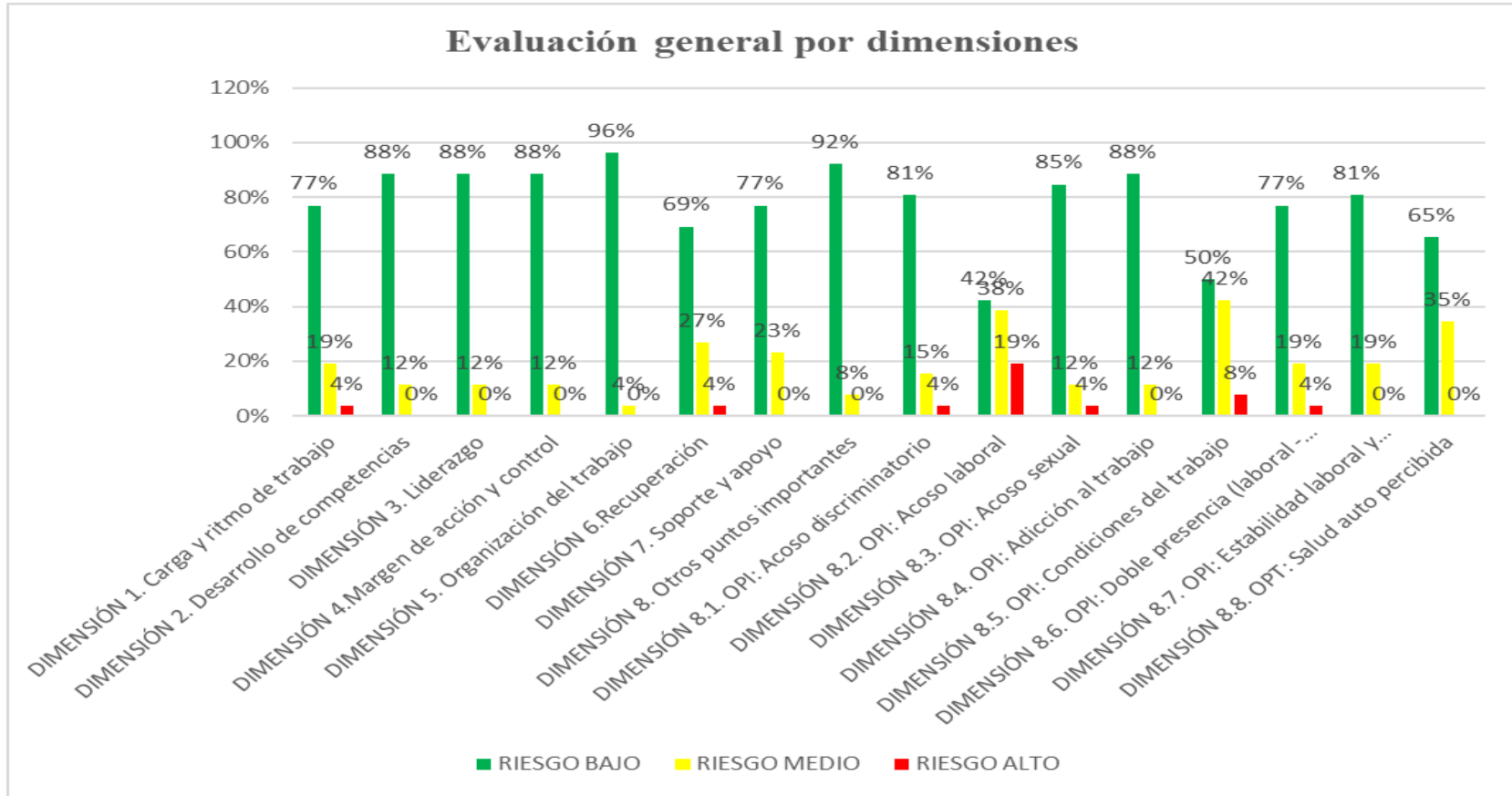
A continuación, se presentan los resultados generales a partir del análisis de datos correspondientes a las distintas dimensiones, tal como se muestra en la Tabla 6. Dentro de las dimensiones evaluadas al personal administrativo de la Dirección Distrital 08D04 Quinindé- Salud, se identificó un riesgo bajo (96%), seguido del riesgo medio (4%) y no se presentó riesgo alto, lo que significa que el riesgo bajo prevalece en la mayoría de las dimensiones, el riesgo tiene el menor impacto potencial en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Tabla 6**  
*Resultado global de la evaluación de riesgo*

<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
	96%	4%	0%

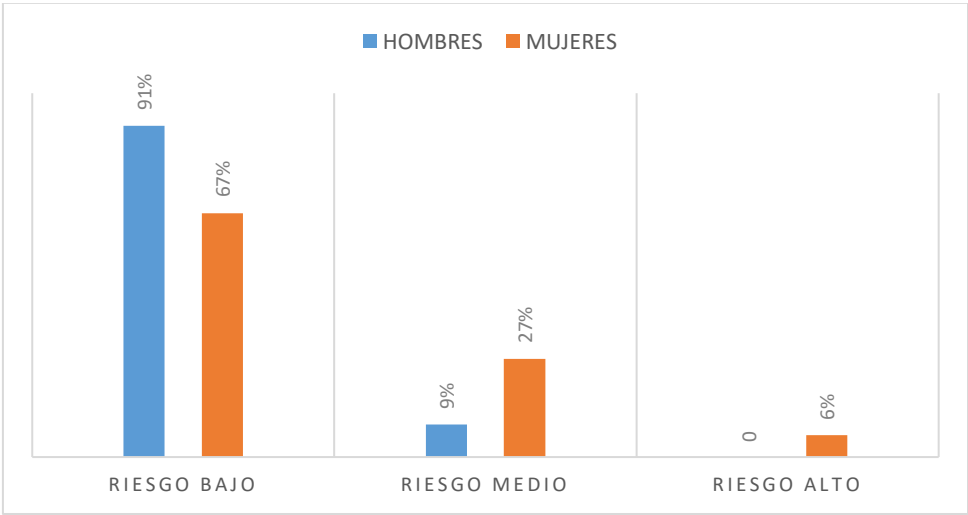
De acuerdo con la evaluación realizada por dimensiones, se identificó que todas las dimensiones sobrepasan el umbral del 70% de riesgo bajo, a diferencia de las dimensiones carga y ritmo de trabajo, recuperación, soporte y apoyo; y dentro de la dimensión otros puntos importantes resaltan acoso laboral, condiciones de trabajo y salud auto percibida que ya presentan riesgo medio e inclusive un 4% de riesgo alto. Hay que destacar que pese a que tienen un alto nivel de riesgo bajo en otros puntos importantes, se empieza a

notar un pequeño nivel de riesgo alto en las dimensiones acoso sexual, acoso discriminatorio y doble presencia, de los cuales habría que poner atención.



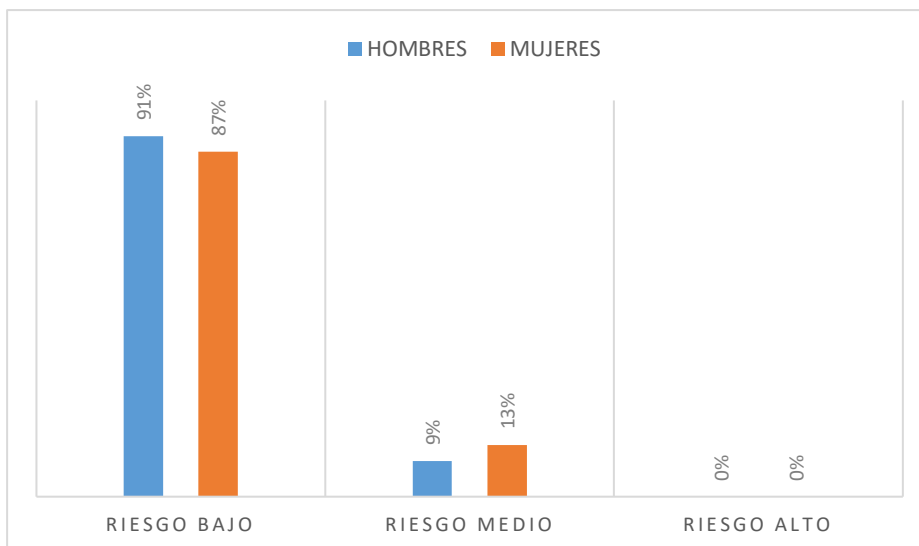
**Figura 1.**  
Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión

Para un análisis más detallado de las dimensiones se consideró la información por género del trabajador, para comparar la conducta de la mujer y del hombre, permitiendo determinar los niveles de riesgos psicosociales expresados en la Figura 2. En la dimensión carga y ritmo de trabajo se puede observar que cada funcionario con sus actividades asignadas en los procesos no se siente sometido, ni con exceso de trabajo, teniendo como resultado un nivel de riesgo bajo, sin embargo; los hombres se encuentran por encima de lo aceptable y a requerimientos mentales que deben trabajar a un ritmo más acelerado que las mujeres.



**Figura 2.**  
*Carga y ritmo de trabajo*

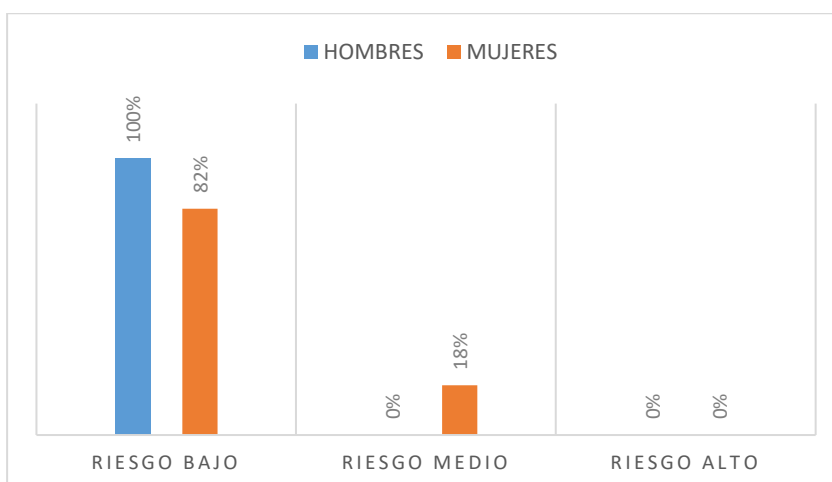
En referencia al desarrollo de competencias, se puede observar que tanto hombres como mujeres se encuentran en un riesgo bajo y se sienten capaces de llevar a cabo sus tareas tienen los conocimientos necesarios para ejercer sus actividades; pero se requiere de actualizaciones y capacitaciones constantes para un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral, que se expresa en la Figura 3.



**Figura 3.**

*Desarrollo de competencias*

En la dimensión Liderazgo se evidencia que el hombre tiene la mayor representatividad frente a sus grupos de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades en equipo, retroalimentar y motivar; a diferencia de las mujeres que consideran que debe mejorar la coordinación y modificar la conducta de los compañeros con el propósito del crecimiento personal y de la institución. Esto se aprecia en la Figura 4.

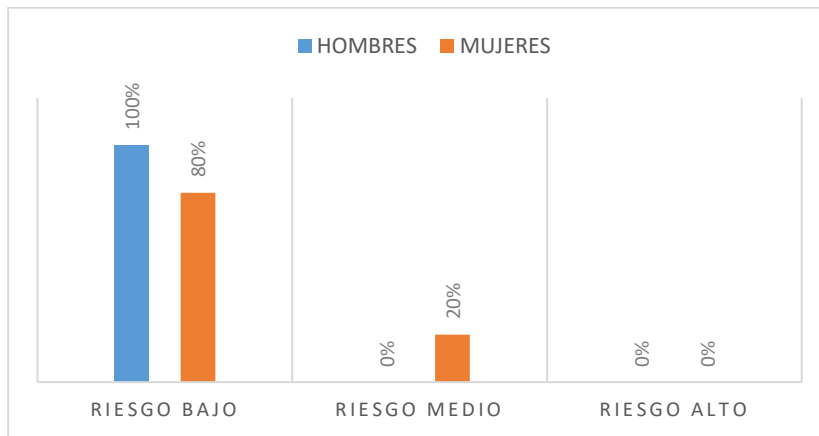


**Figura 4.**

*Liderazgo*

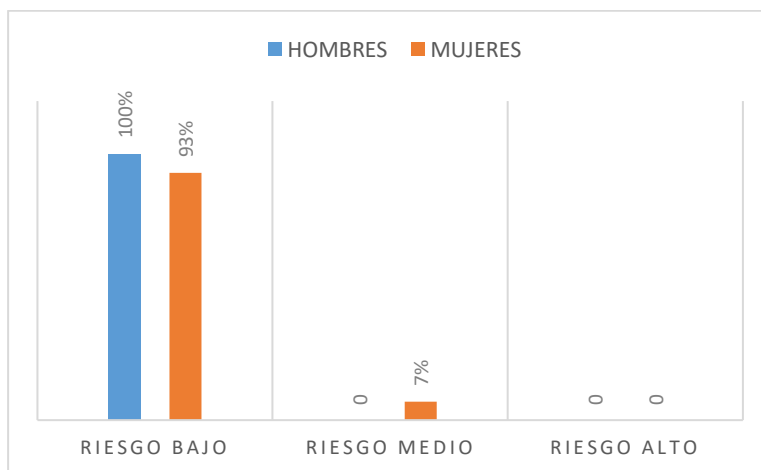
Respecto a la dimensión margen de acción y control, se evidenció que los hombres se encuentran en un riesgo bajo, se aprecia que pueden aportar ideas para mejorar sus actividades laborales, mientras con aporte mínimo de las mujeres, éstas no creen que sus

puntos de vistas o ideas son irrelevantes en el entorno laboral, esto podría tener efectos nocivos y afectar la productividad en sus actividades. Esto se detalla en la Figura 5.



**Figura 5.**  
*Margen de acción y control*

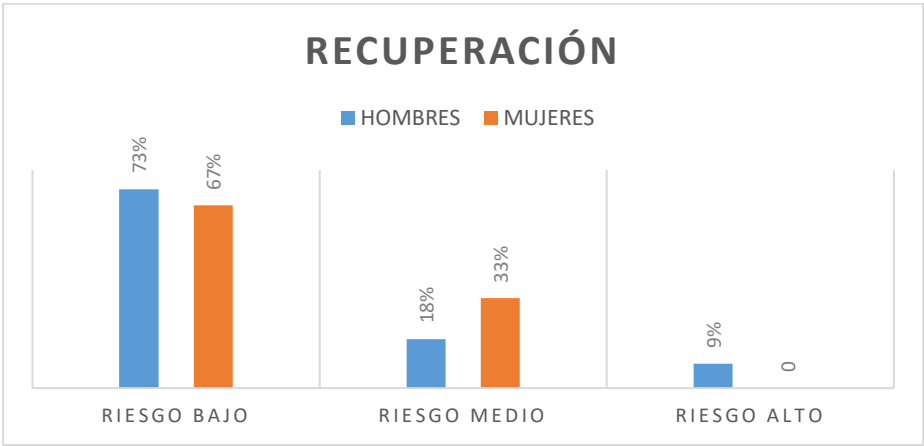
En la Figura 6 se observa la dimensión organización del trabajo; en donde tanto hombres y mujeres se ubican en un nivel de riesgo bajo, lo que deriva en que las metas y objetivos son claros y alcanzables por lo que se ve reflejado en los resultados una buena organización de trabajo, y el 7% de mujeres creen que se debe mejorar la comunicación en torno a las actividades planteadas.



**Figura 6.**  
*Organización del trabajo*

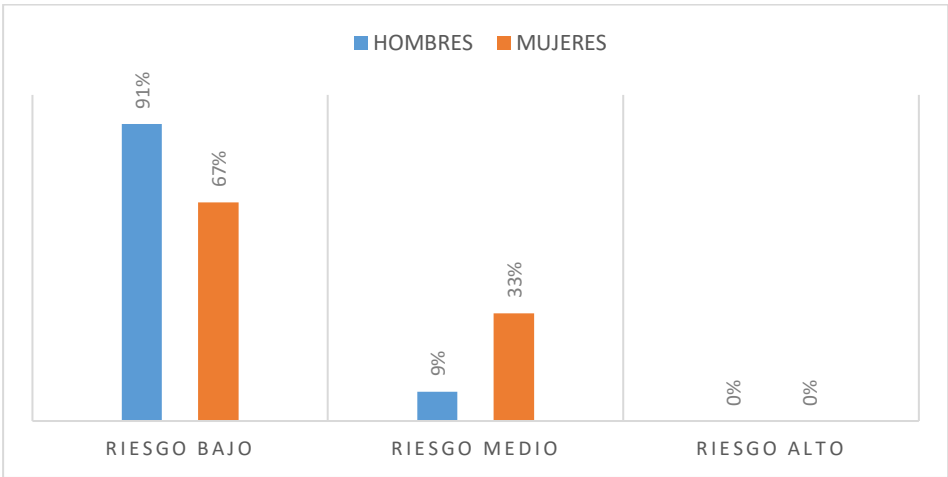
En la dimensión recuperación se observó un nivel de riesgo medio, lo que indica que no conservan energía suficiente para cumplir con otras actividades después de salir del

trabajo, también se sienten cansados y no tienen pausas para recobrar energía durante el lapso de sus actividades, los resultados se muestran en la Figura 7.



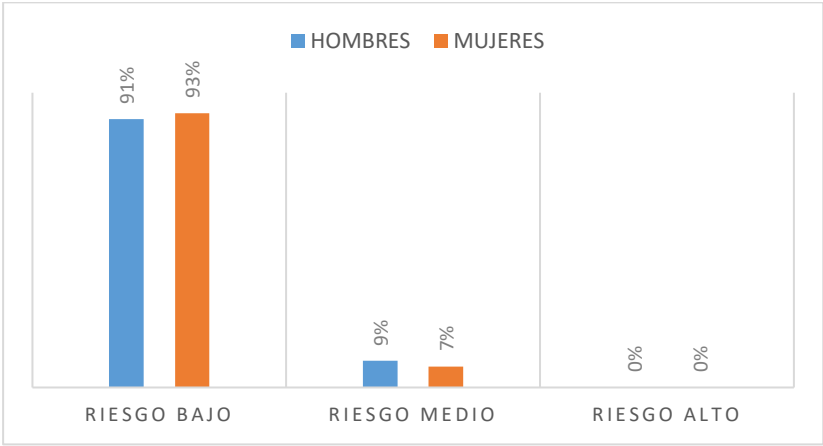
**Figura 7.**  
*Recuperación*

En la dimensión soporte y apoyo se evidenció que existe una carencia de apoyo profesional, personal y médico en el personal de trabajo por parte de los miembros de la empresa. Sin embargo; esta dimensión posee un nivel de riesgo bajo tanto para hombres como para mujeres, pero a nivel de riesgo medio se presenta más en las mujeres; si bien es cierto no genera efectos nocivos a corto plazo, se deben tomar medidas para minimizarlo. Esto se aprecia en la Figura 8.



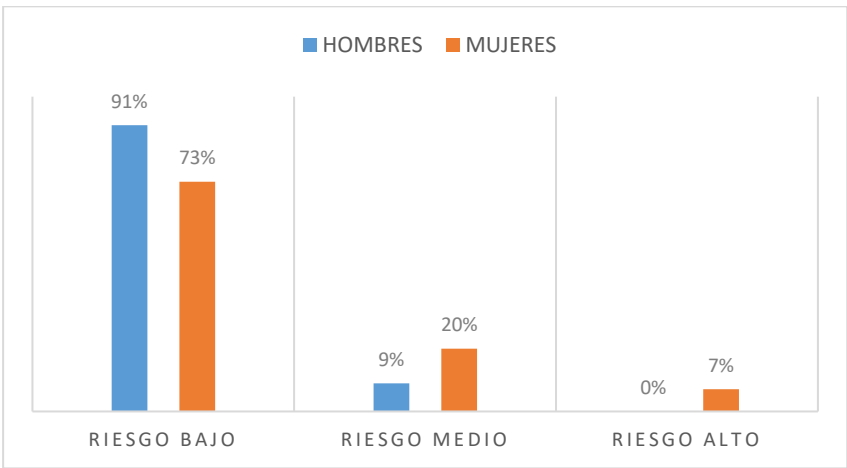
**Figura 8.**  
*Soporte y apoyo*

En la dimensión otros puntos importantes tanto hombres como mujeres evidencian un nivel de riesgo bajo, el resto de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo medio en donde se considera que se debe mejorar las condiciones de salud laboral, como se detalla en la Figura 9.



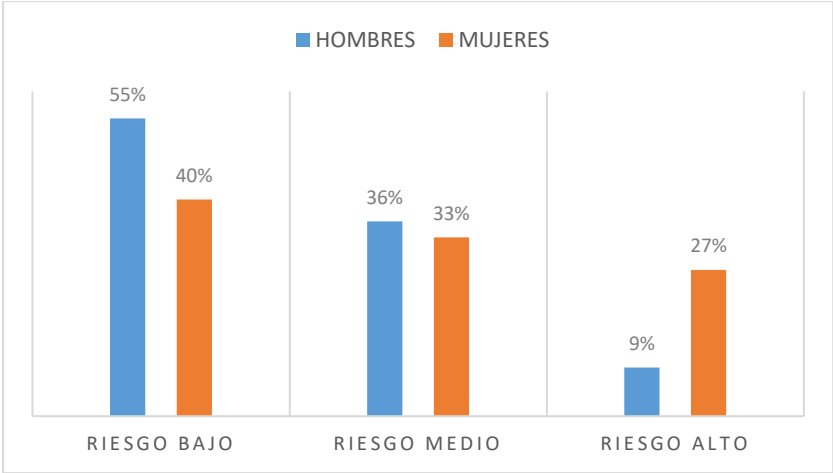
**Figura 9.**  
*Otros puntos importantes*

En la dimensión acoso discriminatorio se evidenció que las mujeres tienen más riesgo, aunque a un nivel medio (20%) y alto (7%) de este tipo de acoso por parte de los compañeros y superiores, limitando su óptimo desenvolvimiento laboral, lo que podría repercutir en los resultados de la empresa o institución, como se observa en la Figura 10.



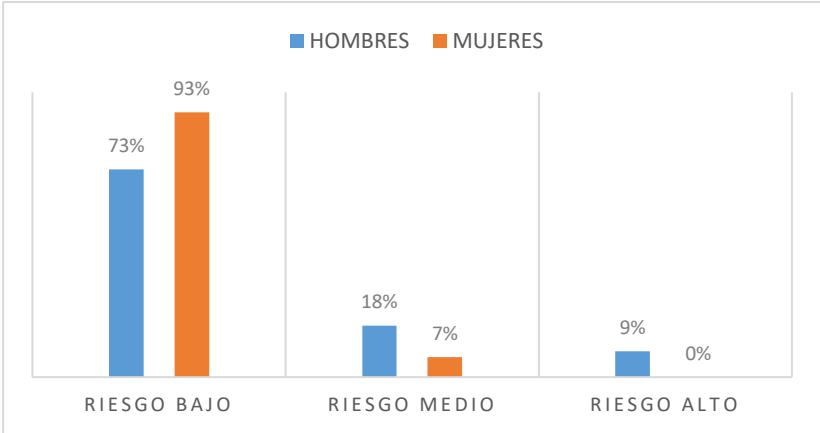
**Figura 10.**  
*Acoso discriminatorio*

En la dimensión acoso laboral se evidenció que las mujeres y los hombres se sienten acosados, sin embargo; las mujeres presentan un riesgo medio (33%) y alto (27%), al ser por cultura, víctimas directas de este tipo de acciones que limitan su desenvolvimiento laboral. En la Figura 11 se detallan los niveles.



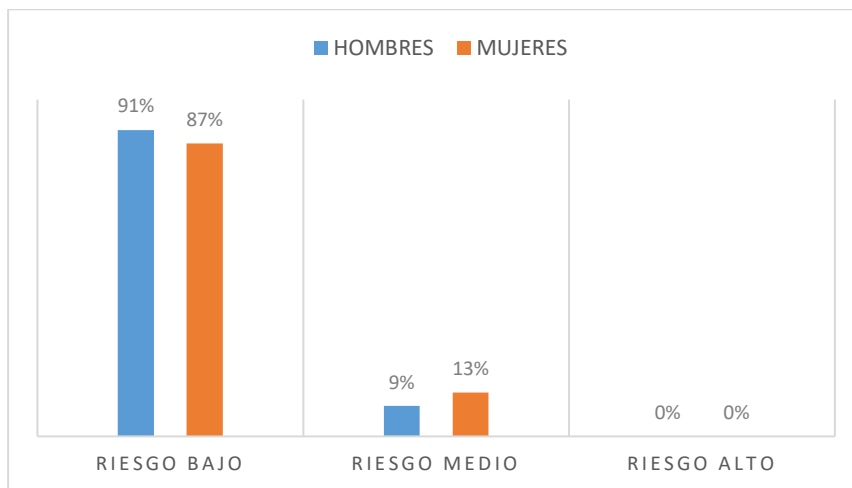
**Figura 11.**  
*Acoso laboral*

Así también se evidenció en la Figura 12 que el hombre tiene mayor incidencia de acoso sexual no deseado con un nivel medio (18%) y alto (9%) que afectan de forma directa la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores.



**Figura 12.**  
*Acoso sexual*

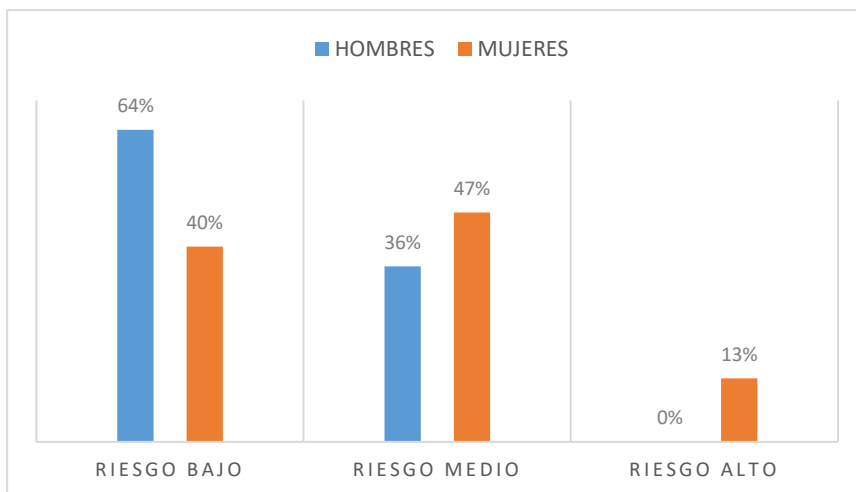
Dentro de la dimensión adicción al trabajo, como se observa en la Figura 13, existe un nivel de riesgo bajo tanto en hombres como en mujeres, seguido por un riesgo medio correspondiente a tres trabajadores que hacen referencia a la dificultad a desconectarse del trabajo, sintiendo la necesidad para cumplir con más tareas a la vez, ocasionando así un riesgo psicosocial.



**Figura 13.**

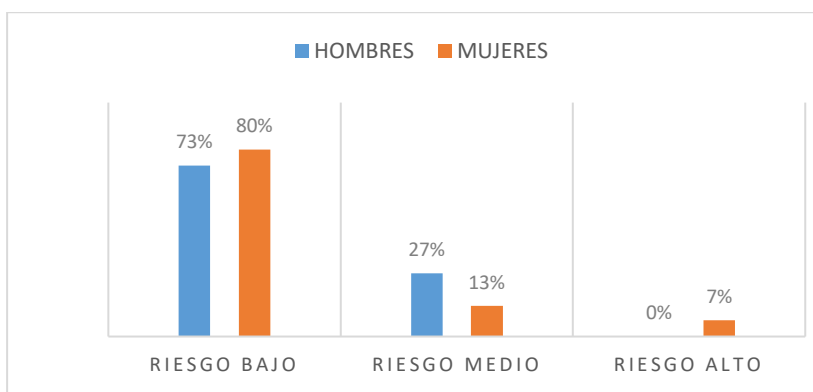
*Adicción al trabajo*

Sobre la dimensión condiciones del trabajo, en la Figura 14 se evidenció que las mujeres tienen mayor incidencia en este tipo de riesgo, a nivel medio se presentó 47%) y alto (13%), ellas consideran que se encuentran expuestas a los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que pueden afectar de forma negativa a la salud, mientras que a nivel de riesgo medio los hombres presentan el 36%, pese a que se encuentran en las mismas condiciones, no tienen una inconformidad en su entorno laboral.



**Figura 14.**  
*Condiciones del trabajo*

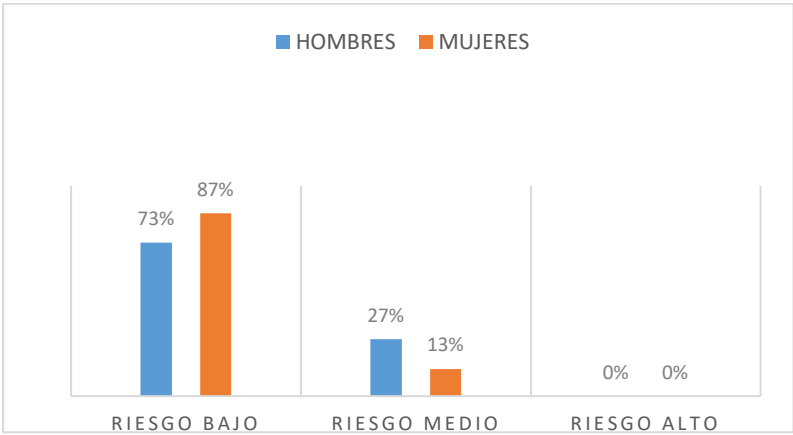
En la dimensión doble presencia (laboral – familiar) se evidenció tanto en hombres como en mujeres que tienen vulnerabilidad baja y media, esto incide directamente en la probabilidad a corto plazo de la aparición de problemas en el trabajo y su vida personal, generando estrés; los resultados se muestran en la Figura 15.



**Figura 15.**  
*Doble presencia (laboral - familiar)*

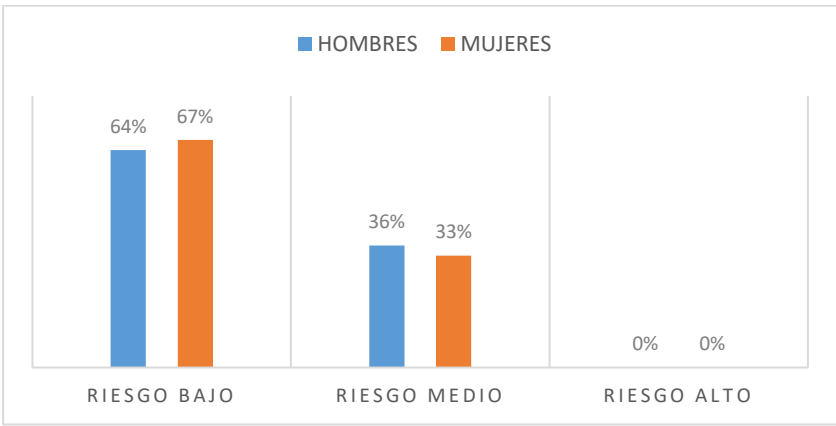
En cuanto a la dimensión estabilidad laboral y emocional se observó que tanto hombres como mujeres se encuentran en un nivel de riesgo medio, los trabajadores consideran inestable su trabajo, ya que la mayoría de los servidores públicos se hallan con modalidad de contratos ocasionales, por lo que sienten precarización laboral, falta de motivación o descontento. El resto de los trabajadores tienen un nivel de riesgo bajo,

sintiéndose seguros por su antigüedad y nombramiento, por lo que no causa incertidumbre laboral o afección en ellos; los resultados obtenidos se presentan en la Figura 16.



**Figura 16.**  
*Estabilidad laboral y emocional*

En la dimensión salud auto percibida se observó que los hombres y las mujeres se encuentran en un nivel de riesgo medio, estableciéndose que ellos consideran en riesgo su salud por causa del trabajo que realizan. Esto se muestra en la Figura 17.



**Figura 17.**  
*Salud auto percibida*

## 4. DISCUSIÓN

Después de aplicar el cuestionario de riesgos psicosociales al personal administrativo del Distrito 08D04 Quinindé-Salud, se pudo evidenciar que los riesgos psicosociales que inciden de manera predominante se encuentran en un nivel bajo en la mayoría de sus dimensiones evaluadas, el nivel de riesgo medio es bajo de forma general pero se identifican dimensiones con puntuaciones fuera de lo normal: Carga y ritmo de trabajo, recuperación, Soporte y apoyo; y otros puntos importantes (Acoso laboral, condiciones de trabajo y salud auto percibida); y como nivel de riesgos altos detectados aunque en un nivel mínimo en los puntos importantes (Acoso laboral y Condiciones de trabajo).

Luego de este análisis general de los niveles de riesgo en las distintas dimensiones evaluadas, se presentan, a continuación, las comparaciones con los estudios revisados en el apartado del primer capítulo como antecedentes, identificando además los resultados por género como se identificó en los resultados.

La dimensión liderazgo tiene nivel de riesgo bajo, los trabajadores afirman sentirse cómodos con sus relaciones laborales entre colegas y jefes, en cambio el 18% de mujeres se encuentran en un riesgo medio, siendo comparadas con los estudios Bernal (2019) y Guamán, Bejarano y Gaibor (2017), estos difieren puesto que consideran que en la institución no cuentan con un buen líder que dirija la organización y el trabajo en equipo, resultando riesgos altos.

En referencia a la dimensión margen de acción y control se evidenció un riesgo bajo, el 20% de las mujeres se encuentran expuestas a un riesgo medio similar al estudio de Yujato (2019) debido que no son tomadas en cuenta en las reuniones técnicas para mejorar el sistema de trabajo, la mayor parte son establecidas por los responsables de procesos.

En relación con la dimensión soporte y apoyo en donde se obtuvo un nivel de riesgo bajo, aunque no cuentan con el apoyo suficiente por medicina ocupacional; el personal del Distrito 08D04 Quinindé- Salud no se siente perjudicado por la falta de seguimiento en situaciones enfermedad o porque no se le facilita ayuda oportuna, lo que no coincide

con el estudio de Guamán, Bejarano y Gaibor (2017), quienes señalan que el nivel es desfavorable para todo su personal.

Sobre la dimensión doble presencia (laboral-familiar) se obtuvo como resultado un nivel de riesgo bajo y una pequeña tendencia al riesgo medio, lo que coincide con el estudio de Guamán, Bejarano y Gaibor (2017), sin embargo; tanto las mujeres como los hombres con un 19% de riesgo medio demuestran que no tienen una buena coordinación con sus tareas que ejecutan en el trabajo y realizan en su hogar, sintiendo una fatiga mental lo que ocasiona problemas en su vida personal, lo que se asemeja a los resultados de la investigación de Noboa (2019) en la cual plantean medidas de prevención.

En referencia a la dimensión recuperación en este estudio se obtuvo un riesgo medio, no coincide con los resultados de la investigación de Yujato (2019) y Noboa (2019) quienes señalan haber obtenido un riesgo alto. Sin embargo, cabe señalar que en este estudio el personal presentó incomodidad, no tienen suficiente energía para realizar otras actividades después de su jornada laboral, por lo que al analizar sus resultados de los estudios antes mencionados plantean medidas de prevención para los trabajadores.

En las dimensiones acoso laboral y condición del trabajo se obtuvo un riesgo medio y riesgo alto en pequeños porcentajes, lo que representa las dimensiones más reveladoras por el personal del Distrito de Salud 08D04, similar al estudio Bernal (2019) y Yujato (2019), lo que da como referencia que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores.

De acuerdo con la dimensión adicción al trabajo se puede relacionar la investigación de Yujato (2019), ambos estudios obtuvieron un riesgo medio en esta dimensión, por lo que consideran que es difícil desconectarse de sus actividades laborales después de terminar su jornada.

Por otro lado, en la investigación realizada por Guerrero (2017) se verificó lo siguiente, ambas instituciones son de la Dirección Distrital de Salud, en esta investigación se evaluó al personal administrativo los riesgos psicosociales relacionados con la carga laboral; en cambio en el Distrito 08D04 Quinindé-Salud estuvo dirigido directamente a los riesgos psicosociales, sin embargo, se puede comparar que en ambas instituciones los

riesgos psicosociales se encuentran controlados, debido a que su nivel de riesgo es bajo y no genera a corto plazo efectos nocivos sobre la seguridad y salud.

Realizando una comparación con la investigación de Yujato (2019), se evidenció que las mujeres se encuentran vulnerables en el trabajo, están expuestas a diferentes tipos de violencia, sea de manera simbólica o psicológica; lo cual es preocupante en vista que se expone la situación de la institución este presentado riesgo psicosociales, generando un ambiente laboral conflictivo.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. CONCLUSIONES

De acuerdo con el estudio realizado sobre riesgos psicosociales al personal administrativo de la Dirección Distrital de Salud 08D04 Quinindé-Salud se llegó a las siguientes conclusiones:

- En la dimensión carga y ritmo de trabajo, y desarrollo de competencias se pudo diferenciar que el personal cumple con los requerimientos mentales y físicos a las tareas asignadas, en función del tiempo necesario para dar respuesta a la información solicitada; consideran que sus conocimientos y actitudes les permite desenvolverse de mejor manera en su trabajo.
- Mediante los resultados obtenidos se estableció que el grado de riesgo sobre el liderazgo y margen de acción y control, se encuentran en un nivel de riesgo bajo; pero al comparar a hombres y mujeres, se evidencia que la mujer siente la necesidad de incentivar al equipo a nuevas estrategias en las cuales les permita participar en la toma de decisiones en la relación con su rol de trabajo.
- El nivel de riesgos de la organización de trabajo se encuentra en un nivel bajo, en donde el personal considera que existe una adecuada comunicación y organización de actividades entre compañeros; mientras que, en la recuperación, el personal, éste se siente agotado por el cumplimiento de sus actividades, considerando que no recuperan energías luego de hacer un esfuerzo físico/o mental relacionado al trabajo, con lo cual se siente exhausto al terminar su jornada laboral.
- Dentro de las dimensiones correspondientes a soporte y apoyo y otros puntos importantes, se evidenció que el 25% de los trabajadores consideran que existe una carencia de apoyo profesional, personal y médico; cabe indicar que tanto hombres como mujeres, en otros puntos importantes, muestran inconformidad en algunas dimensiones que se evidenciaron en los resultados antes presentados.

- Sobre los otros puntos importantes se presenta una tendencia al riesgo medio y alto, aunque en menores porcentajes, ya se evidencia que el acoso laboral está presente y puede identificarse por las exigencias de salud presentes en los actuales momentos por tiempo de pandemia COVID-19.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

A partir de los resultados y las conclusiones se plantean algunas recomendaciones en las dimensiones que ya presentan niveles de riesgo alto, con el fin que la Dirección Distrital aplique y pueda mejorar la salud del trabajador, como lo indica la normativa revisada.

- En cuanto a la dimensión carga y ritmo de trabajo se recomienda a los trabajadores por medidas de control sobre el propio trabajo tengan suficiente libertad y capacidad de decisión para sus tareas, así como análisis para evaluar la carga mental y poder equiparar las actividades asignadas.
- Referente a la dimensión Recuperación se recomienda realizar programas de pausas activas para realizar intermitencias del trabajo asignado; así también revisión y planificación del tiempo de vacaciones o permisos para recargar energías o pasar con sus familiares y cercanos.
- Sobre soporte y apoyo las autoridades deben generar talleres para potenciar el trabajo en equipo, así como otras capacitaciones y atenciones en cuanto a la parte médica con los departamentos de Seguridad y Salud Ocupacional, Promoción de la Salud e Igualdad y Psicología.
- En cuanto a Otros puntos importantes: acoso laboral se sugiere promover talleres sobre equidad de género y ética profesional, que permita al trabajador recordar los valores y reglas de un clima laboral; por otro lado, crear un protocolo de actuación para posibles agresiones, acosos entre compañeros y la alta dirección.
- Otros puntos importantes: condiciones de trabajo se recomienda que se realice un estudio sobre las condiciones de seguridad, ergonomía, higiene, psicosocial

debido a que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores en su actividad laboral.

## REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. (2020). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Bernal, R. (2019). *Diagnóstico laboral psicosocial en personal judicial de Ecuador*. (tesis de maestría) Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador. Recuperado de [https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3541/1/Diagnostico\\_Situacional\\_Riesgos\\_Psicosocial.pdf](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3541/1/Diagnostico_Situacional_Riesgos_Psicosocial.pdf)
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). *Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social*. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 40, 159-172. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador 2008. (11 de julio de 2011). Registro Oficial 449. Quito, Ecuador.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de la Salud Pública*, 83: 169-173. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272009000200003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003)
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 5.
- Guamán, M., Bejarano, B., Gaibor, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*. 12(2), 711-729.

Guerrero, R. (2017). *Evaluación de los riesgos psicosociales relacionados con la carga laboral en el área administrativa, del distrito de salud 02d03, chimbo-san miguel, para la implementación de medidas preventivas* (tesis de maestría) Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4244/1/UNACH-EC-IPG-SISO-2017-0046.pdf>

[https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_477047/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión General. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2006). Obtenido de ISTAS: Recuperado de <http://istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>

López, S. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. Escuintla: Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades.

Ministerio de Trabajo. (Octubre de 2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Dirección de Seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos*. Quito.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 4-19.

Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio – económico. *ORP journal*, (1), 4-18. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454011>

Muñoz, D., Orellano, N., y Hernández, H. (2018). *Riesgo Psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*. *Psicogente* 21(40), 532-544. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>

- Noboa, A. (2019). *Identificación y evaluación de riesgos psicosociales basado en el cuestionario evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo aplicado en la Corporación Goldenming C.A.* Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3249/1/Andrea%20Noboa%20Tesis.pdf>
- Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral. (16 de junio de 2017). Acuerdo Ministerial 082-2017. *Registro Oficial*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El estrés laboral: un enfoque latinoamericano*. Recuperado de [https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_477047/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo* (Noticia). Recuperado de [https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS\\_679556/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- Yujato, J. (2019). *Evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Leopoldo Mercado del Cantón Rumiñahui*. (tesis de maestría) Universidad Internacional del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4174/1/T-UIDE-0009.pdf>

# ANEXOS

## ANEXO 1. Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



**Instrucciones para completar el cuestionario:**

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esférico para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

#### DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:	Operativa:		
		Ninguno	Técnico / Tecnológico		
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Educación básica	Tercer nivel		
		Educación media	Cuarto nivel		
		Bachillerato	Otro		
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años	11-20 años		
		3-10 años	Igual o superior a 21		
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años	44-52 años		
		25-34 años	Igual o superior a 53		
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena	Afro-ecuatoriano:		
		Mestizo:	Blanco:		
		Morichulo:	Otro:		
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:	Femenino:		
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión		Puntos			

<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

TIEMPO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
MR	Items				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logra sus objetivos				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes incentivos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
MR	Items				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/o otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límite en el cumplimiento de mis actividades o cuando existe cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
MR	Items				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significativas para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
MR	Items				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajuste a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
MR	Items				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o reemplazados con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
36	En mi trabajo trato por igual a todos, independientemente la edad que tengan				
37	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
38	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
39	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
40	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
41	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
42	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
43	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
44	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
45	Considero que el trabajo que realizo no me cause efectos negativos a mi salud física y mental				
46	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
47	Cierro que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
48	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
49	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
50	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
51	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumnias sobre mi persona.				
52	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
53	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
54	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
55	Mi trabajo y los deportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
56	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
57	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causan malestar y perjudican mi ambiente laboral				
58	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
59	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>			<b>Puntos</b>
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
<b>RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)</b>		<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
		<b>0</b>	<b>13 a 24</b>	<b>17 a 22</b>	<b>23 a 30</b>

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 18	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 18	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	8 a 11
Mantenimiento y control	0	13 a 18	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	8 a 11
Recuperación	0	18 a 20	10 a 15	5 a 9
Seguridad y apoyo	0	18 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	13 a 24	8 a 12	4 a 7

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esta dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en tercios, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

**Interpretación de Resultados:**

**Bajo:** 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 más enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

**Medio:** 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 aplicaran 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.

**Alto:** 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.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios.