



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa de Posgrados en Riesgos Laborales

Estrés laboral en el personal administrativo de la Dirección Distrital
de Salud 08d01 Esmeraldas-Rioverde

Línea de investigación

Gestión del Conocimiento e Innovación Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de Magíster en
Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales

Autora

Marcia Luna Castro

Asesora

Mgt. Mercedes Viviana Sánchez Barros

Esmeraldas, septiembre 2023

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE, previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN GESTIÓN DE RIESGOS**

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DE SALUD 08D01 ESMERALDAS-RIOVERDE

Autora: Marcia Luna Castro

Mgt. Mercedes Viviana Sánchez Barros

f _____

DIRECTORA DE TESIS

PhD Pablo Pico-Valencia

f _____

LECTOR 1

Mtr. Coronel Tenorio Ana Karina

f _____

LECTOR 2

Mgt. Orlin Álava Chila

f _____

COORDINADOR DEL PROGRAMA

Mgt. Alex David Guashpa Gómez

f _____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, septiembre 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Quien suscribe, Marcia Luna Castro, portador de la cédula de ciudadanía No. 080265340-2, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de MAGÍSTER EN GESTIÓN DE RIESGOS son absolutamente originales, auténticos y personales.

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

Marcia Luna Castro

C.I.080265340-2

CERTIFICACIÓN

Yo, **Mercedes Viviana Sánchez Barros**, con cédula de identidad 0801399353, docente y asesora de la maestrante **Marcia Luna Castro**, de la Maestría en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales, certifico que, la maestrante ha finalizado satisfactoriamente el Trabajo Final de Máster con los cambios sugeridos por sus lectores, por lo tanto, se encuentra apta para ser calificada y posterior solicitar fecha para defensa.

Dra. Viviana Sánchez Barros Msc.

DIRECTORA DE TESIS

Estrés laboral en el personal Administrativo de la Dirección Distrital de Salud 08d01 Esmeraldas-Rioverde

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el propósito de evaluar las condiciones laborales del personal administrativo del Distrito de Salud 08D01 que pueden causar estrés, con la finalidad de elaborar un plan de acción frente a los resultados obtenidos de la evaluación psicosocial como de los niveles de estrés. En la investigación se utilizó una metodología exploratoria, explicativa, como técnica se aplicó la encuesta a 55 funcionarios administrativos de la institución pública, la cual comprende los departamentos de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), Planificación, Vigilancia de la salud, Promoción de la salud, Administrativo financiero y Provisión de la salud. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales Ministerio de Trabajo del Ecuador y el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Como resultado en los factores de riesgo psicosocial se obtuvo que el 60% del personal del departamento de Promoción de la salud presentan un nivel de riesgo alto en la dimensión recuperación, y el 80% de trabajadores nivel de riesgo medio en la dimensión liderazgo, siendo estos porcentajes los más representativos en los factores de riesgos psicosociales obtenidos. Los departamentos de TIC, administrativo financiero, vigilancia de la salud y provisión presentan un riesgo medio en el factor de carga y ritmo de trabajo (67%, 60%, 67% y 40% respectivamente). En relación a los resultados en otras dimensiones importantes, se evidenció un 50% de riesgo alto en la dimensión condiciones de trabajo en el área de planificación y TIC; estos resultados sugieren una evaluación más profunda que deberá realizarse a futuro dentro de la empresa. En referencia al nivel de estrés laboral se evidenció que el 20% del personal que labora en el departamento de promoción de la salud experimentan niveles de estrés y de igual forma el 11% del personal de vigilancia de salud. Finalmente, como conclusión se propone un plan de acción considerando los estresores laborales que están causando afectaciones, como es el clima organizacional, estructura y territorio organizacional, falta de cohesión y respaldo de grupo. Como actividades a desarrollarse se planteó crear e implementar un programa de pausas activas de 10 minutos donde se pueda realizar alguna actividad física o ejercicios de relajación, así como establecer actividades que permitan la integración del equipo de trabajo para fomentar el apoyo social como factor moderador del estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, factores de riesgos psicosociales, síntomas psíquicos, personal administrativo.

Work stress in the Administrative staff of the District Health Directorate 08d01
Esmeraldas-Rioverde

ABSTRACT

The present study was carried out with the purpose of evaluating the working conditions of the administrative personnel of the Health District 08D01 that can cause stress, with the purpose of developing an action plan against the results obtained from the psychosocial evaluation as well as the stress levels. . In the investigation an exploratory, explanatory methodology was used, as a technique the survey was applied to 55 administrative officials of the public institution, which includes the departments of Information and Communication Technology (ICT), Planning, Health Surveillance, Promotion Health, Financial Administrative and Health Provision. The instruments used were the questionnaire for the evaluation of psychosocial risks in work spaces, Ministry of Labor of Ecuador, and the OIT-WHO Occupational Stress Questionnaire. As a result, in the psychosocial risk factors, it was obtained that 60% of the personnel of the Health Promotion department present a high level of risk in the recovery dimension, and 80% of workers have a medium level of risk in the leadership dimension, being These percentages are the most representative in the psychosocial risk factors obtained. The ICT, financial administration, health surveillance and supply departments present a medium risk in the load factor and pace of work (67%, 60%, 67% and 40% respectively). In relation to the results in other important dimensions, a 50% high risk was evidenced in the working conditions dimension in the area of planning and ICT; These results suggest a deeper evaluation that should be carried out in the future within the company. In reference to the level of work stress, it was evidenced that 20% of the personnel who work in the health promotion department experience levels of stress and likewise 11% of the health surveillance personnel. Finally, as a conclusion, an action plan is proposed considering the work stressors that are causing affectations, such as the organizational climate, organizational structure and territory, lack of cohesion and group support. As activities to be developed, it was proposed to create and implement a program of 10-minute active breaks where some physical activity or relaxation exercises can be carried out, as well as to establish activities that allow the integration of the work team to promote social support as a moderating factor of the work stress.

Keywords: Work stress, psychosocial risk factors, psychosocial risks, psychic symptoms, administrative staff.

ÍNDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	iii
CERTIFICACIÓN	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	ix
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	8
1.1 Fundamentación teórico-conceptual.....	8
1.2 Antecedentes.....	20
1.3 Fundamentación legal.....	22
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	28
2.1. Tipo de estudio	28
2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	28
2.3. Población y muestra.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos.....	29
2.6. Análisis de datos.....	33
CAPÍTULO 3. RESULTADOS.....	34
3.1. Datos generales.....	34
3.2. Resultados Cuestionario evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador.....	35
3.3 Resultados Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS	42
CAPITULO 4. DISCUSIÓN.....	54

CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de los factores psicosociales y riesgos psicosociales.....	10
Tabla 2. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales.....	11
Tabla 3. Métodos de evaluación del estrés laboral.....	18
Tabla 4. Población.....	29
Tabla 5. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	31
Tabla 6. Interpretación de resultados	32
Tabla 7. Niveles de estrés.....	33
Tabla 8. Resultados factores de riesgos psicosociales área administrativa de TIC.....	36
Tabla 9. Resultados de factores de riesgos psicosociales área administrativa - Planificación.	37
Tabla 10. Resultados de factores de riesgos psicosociales área promoción de la salud.....	38
Tabla 11. Resultados de factores de riesgos psicosociales área administrativa - financiera....	39
Tabla 12. Resultados de factores de riesgos psicosociales área vigilancia de la salud.....	40
Tabla 13. Resultados de factores de riesgos psicosociales área provisión de la salud.....	41
Tabla 14. Cuadro comparativo Factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés según género. Áreas administrativas del Distrito de Salud 08D01	51
Tabla 15. Plan de acción estrés laboral Distrito de Salud 08D01	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Áreas de trabajo evaluadas.....	34
Figura 2. Género del personal administrativo	35
Figura 3. Estresores laborales área tecnologías de la información y comunicación (Tics).....	42
Figura 4. Nivel de estrés en el personal del área de TICs	43
Figura 5. Estresores laborales área de planificación	43
Figura 6. Nivel de estrés área de planificación	44
Figura 7. Estresores laborales área de promoción.....	45
Figura 8. Nivel de estrés área de promoción de la salud.....	45
Figura 9. Estresores laborales personal administrativo área financiera	46
Figura 10. Nivel de estrés en el personal administrativo área financiera.....	47
Figura 11. Estresores laborales área vigilancia de la salud	47

Figura 12. Nivel de estrés en el personal de vigilancia de la salud.....	48
Figura 13. Estresores laborales área de provisión	49
Figura 14. Nivel de estrés en el personal del área de provisión	49

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

La problemática del estrés laboral afecta a muchas empresas, debido a que la gran mayoría de trabajadores viven con niveles altos de estrés a causa de las actividades diarias que realizan y sobre todo a la carga laboral que se impone sobre ellos (Larico, Machaca y Condori, 2021). En el estudio de Mejía (2019), sus resultados evidenciaron que “los países con mayor nivel de estrés laboral, corresponde a Venezuela con 63%, seguido de Ecuador con un 54%, y Panamá con un 49%” (p. 12). Este estudio se basó en la medición de los niveles de estrés de los trabajadores de algunos países de Latinoamérica.

De los porcentajes antes especificados de trabajadores con estrés laboral se resalta que “las mujeres presentan mayor afectación de estrés laboral” (Mejía, 2019, p. 14). Esto ocurre por el hecho de tener obligaciones tanto en el hogar como en su lugar de trabajo, sin embargo, el estrés en los hombres se encuentra asociado con problemas de liderazgo y reconocimiento laboral.

Para autores como Moreno y Báez (2010), el estudio del estrés laboral no es un tema nuevo, y “en los últimos años ha tomado mayor importancia a causa de la globalización industrial y a las nuevas modalidades de trabajo” (p. 24), situación que para Barba (2020) “ha hecho necesario su identificación, evaluación y control con el propósito de mitigar los riesgos asociados a la salud y fomentar las condiciones seguras en el trabajo” (p. 10).

Existen tres ejes fundamentales que producen estrés laboral, el primero se relaciona directamente con la empresa y la comunicación que existe entre los jefes y empleados para dar cumplimiento a sus funciones. El segundo tiene que ver con el manejo del personal y las estrategias que se emplean para generar satisfacción laboral, buen clima laboral y motivación en el trabajo. Finalmente, el tercer eje según Preciado (2021), “se encuentra ligado a la comunicación interna a la hora de detectar problemas de estrés laboral en los trabajadores y buscar la manera de que estos disminuyan” (p. 22).

En los estudios descritos anteriormente se evidencia que, en el ámbito tanto nacional como internacional, “el estrés laboral es considerado un tema de interés dentro de las organizaciones” (OMS, 2016). Por lo tanto, conociendo las causas y sus efectos, se puede prevenir en los empleados enfermedades a futuro, las cuales podrían causar ausentismos, rotación del personal y afectación al rendimiento laboral. Esta situación de acuerdo con Bolaños (2017), “no solo afecta a los trabajadores sino también a la institución a causa de la baja producción tanto en la calidad como en la cantidad de los productos” (p. 63).

En efecto, el estrés laboral se considera en la actualidad en todo el mundo como “la enfermedad del siglo XXI, a través de varias investigaciones se ha comprobado que el estrés en el trabajo es causante de algunos tipos de afecciones físicas y psicológicas” (Soto, 2018, p. 3). Entre las afectaciones psicológicas se encuentra según Correa (2018), “la depresión, ansiedad, baja autoestima, irritabilidad, entre otras; mientras que las afectaciones físicas se destaca la migraña dolores de espalda, enfermedades cardiovasculares, etc.” (p. 14).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2017), en la encuesta sobre condiciones de trabajo y salud realizada en 2017 en América Central:

Evidenció que el 10% de los trabajadores reportaron haberse sentido constantemente estrés o tensión, experimentando tristeza, depresión, y pérdida del sueño a causa de la carga de trabajo. Además, en la encuesta realizada en Argentina se determinó que el 26,7% de los trabajadores reportaron estrés con afectaciones cognitivas debido a la excesiva carga laboral (p. 19).

Finalmente, una encuesta realizada en Chile por la OMS (2017), “determinó que el 27,9% de los trabajadores y el 13,8 de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus trabajadores” (p. 18). En referencia a los resultados antes detallados, la OMS señala que los principales estresores laborales son “la forma en que se organiza el trabajo, el diseño y las condiciones del empleo, al igual que las condiciones externas que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral” (OMS, 2017, p. 21).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), “debido al creciente número de trabajadores que sufren estrés en el trabajo, se han generado altos costos a causa de esta enfermedad” (p. 14). Al respecto, Patlán (2019), indica que:

Se evidencia en los empleados desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos y hasta desempleo lo que puede desencadenar problemas mentales; para las empresas el estrés representa una baja productividad, altas tasas de rotación laboral y mayores costos en la selección del personal. Para los países esto se constituyen en gastos de atención médica y seguridad social, accesos a servicios de salud mental, pago de seguros y disminución de la renta nacional (p. 2).

Diversos estudios (Araujo, 2015; Choquejahuá, 2017; y Correa, 2018), reportan al estrés laboral como “una problemática que va en aumento en la mayoría de los países del mundo”, de acuerdo con el estudio de Correa (2018), “las estadísticas el estrés en el trabajo se ubica como la segunda causa de problemas en la salud de la población laboral” (p. 23). Por tal motivo, la evaluación y medición del estrés en el área de trabajo es importante; y lo confirma Araujo (2015), quien asegura que es imperante “conocer las características de las ocupaciones, de los trabajos y de las organizaciones que cuentan con ambientes laborales con alto nivel de estrés, y que requieren del diagnóstico de esta problemática, además del diseño oportuno de estrategias de intervención” (p. 44).

Planteamiento del problema

El avance o crecimiento empresarial, no se mide en función de la innovación tecnológica; sino que también se consideran aspectos como: “el bienestar y calidad del recurso humano y puntualizan acciones en la gestión del personal como parte fundamental e indispensable de la organización” (Bolaño, 2017, p. 19).

Para Navarro (2018), “una de las razones por la cual los esfuerzos de las empresas se dirigen hacia el recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos psicosociales y su impacto en la salud de los trabajadores” (p. 9). En este sentido, Cruz (2020), define a los riesgos psicosociales como “el conjunto de experiencias y percepciones que tiene el trabajador y que generan un impacto negativo en las condiciones del trabajo y en el ambiente donde se lleva a cabo la actividad laboral” (p. 21). Estos factores de riesgo psicosociales, según Preciado (2021), “afectan la salud de los trabajadores y una de estas

alteraciones conocida como riesgo psicosocial, es el estrés laboral, causada por el deterioro de las condiciones de trabajo” (p. 31).

En efecto, la problemática del estrés laboral es una realidad innegable y conocida a nivel mundial. El estudio realizado por González, Ortegón y Niño (2020), indica algunas mejoras “en las condiciones de trabajo que generan estrés, con base en la implementación de estrategias de prevención de riesgos psicosociales que tienen una relación directamente proporcional como factores desencadenantes en la aparición o aumento de los niveles de estrés” (p. 11). El no intervenir en estos factores provoca ausentismo laboral, disminución de la calidad de trabajo, ansiedad, depresión entre otras afectaciones tanto físicas como psicológicas.

De igual manera, Tomalá (2021) indica que el descuido y despreocupación por los pensamientos, sentimientos, actitudes personales de los trabajadores, desencadena una serie de situaciones como insatisfacción, ausentismo, enfermedades profesionales, renunciaciones, entre otros (p. 18). Pero no solo existen repercusiones en el ámbito laboral, sino que también se presentan afectaciones en el ámbito personal y familiar como es el caso de las deserciones académicas, separaciones y sus parejas y en casos más graves suicidios, los cuales ocurren debido a situaciones o eventos traumáticos que pueden tener como fuente de origen el estrés (Araujo, 2015, p. 7).

El personal administrativo que labora en el área de la salud no se encuentra exento de estas afectaciones, también experimentan niveles de estrés como un riesgo psicosocial materializado, lo que implicaría un tratamiento preventivo que sea aplicable también a riesgos como los físicos, mecánicos, químicos o ergonómicos (Correa, 2018, p. 45).

En referencia a lo expuesto, el Distrito de Salud 08D01 de Esmeraldas es una institución pública que proporciona atención médica a los ciudadanos; por las funciones inherentes a brindar servicios para la salud, y según el resultado de las evaluaciones realizadas dentro de la institución, los trabajadores están constantemente expuestos a un sinnúmero de factores de riesgos psicosociales, los cuales pueden presentarse como sobre carga laboral, excesivo trabajo bajo presión, falta de reconocimiento a la labor realizada, tareas exhaustivas y peligrosas, cambios y reestructuraciones organizacionales abruptas y sin la debida planificación, entre otros. Todos estos factores son los que influyen en el personal causando

estrés; por esta razón, esto se evidencia en la disminución del desempeño, situación que impide la consecución de las metas establecidas y que los trabajadores realicen su trabajo con normalidad.

Con base en lo referido, se consideró importante analizar las condiciones laborales que afectan al personal administrativo del Distrito de Salud 08D01 que pueden causar estrés, para luego desarrollar un plan de acción frente a los resultados obtenidos tanto de una evaluación psicosocial como de niveles de estrés. Como pregunta de investigación se estableció la siguiente: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la Dirección Distrital de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde?

Justificación del problema

La presente investigación ha permitido determinar los factores de riesgo psicosociales que pueden generar estrés laboral en el personal administrativo del distrito de Salud 08D01 y a su vez posibilitará establecer acciones que contribuyan a reducir los factores de riesgo y por ende disminuir los niveles de estrés en los funcionarios.

Lo novedoso de la investigación es que servirá de base para iniciar un plan de intervención ante la problemática de la afectación del estrés laboral en el personal administrativo del Distrito de Salud 08D01, implementando para ello estrategias de prevención de riesgos psicosociales con un enfoque especial en la reducción del estrés laboral en los funcionarios.

Los resultados del estudio beneficiarán de manera directa al personal administrativo del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas, al identificar si experimentan niveles de estrés laboral fomentando estudios posteriores que permitan implementar la planificación de acciones que den una gestión adecuada de la salud ocupacional dentro del distrito y de esta manera ayudar a la reducción de estrés laboral y por consecuencia, favorecer de manera indirecta a los usuarios y ciudadanía en general.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la Dirección Distrital de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde, a través del uso de instrumentos de medición para posteriormente elaborar un plan de acción como medida de intervención y mejora.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgos psicosociales en las actividades administrativas de la Dirección Distrital de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde.
- Determinar los estresores laborales en el personal administrativo de la Dirección Distrital de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde.
- Establecer el nivel de estrés laboral que experimenta el personal administrativo de la Dirección Distrital de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde, por área y género.
- Proponer un plan de acción con base en los resultados de estrés laboral identificados en el personal administrativo de la Dirección Distrital de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórico-conceptual

Para analizar el estrés laboral en el personal administrativo de la Dirección Distrital de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde, es importante conocer la definición de factores psicosociales, factores de riesgos psicosociales y riesgos psicosociales como punto de partida del problema de investigación.

Factores Psicosociales

Al respecto, se resalta según Moreno (2019), que:

Los factores psicosociales son descriptivos y hacen alusión a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, estos factores como tal pueden afectar en forma positivo o negativa a los trabajadores (p. 36).

La Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo (2019), establece que los factores psicosociales cuando son positivos ayudan al bienestar de los trabajadores, por lo tanto, hay que procurar optimizarlos y cuando se detecte una exposición a factores psicosociales que afecten negativamente nos encontramos ante factores de riesgo psicosociales, para lo cual se debe adoptar medidas para evitarlos o reducirlo con la finalidad de evitar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos en los trabajadores.

A diferencia de lo antes indicado, los factores de riesgo psicosociales según la OMS (2021), “son las condiciones organizacionales que probablemente causen efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, sobre todo aquellos elementos probables de afectar a la salud negativamente y el bienestar del trabajador, cuando actúan como desencadenante de tensión y estrés laboral” (p. 3).

Con base en lo expuesto, la INSST (2015) define a los factores de riesgo psicosociales como “las condiciones de trabajo que, por una configuración o un diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud el bienestar del trabajador” (p. 15).

De igual manera el autor Tomalá (2021), añade que:

Los factores de riesgos psicosociales son un conjunto de interacciones que tienen lugar en el ámbito laboral de una empresa, y tiene que ver con el contenido del trabajo realizado, el entorno en que se encuentra, así como las características individuales y el entorno extra laboral en que se desarrolla una persona, estos elementos pueden provocar respuestas negativas ante su seguridad, salud, rendimiento y satisfacción del trabajador (p. 12).

Así mismo, el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2001), establece que:

Los factores de riesgos psicosociales en el puesto de trabajo, se relacionan con las condiciones ambientales, la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, así como también con las relaciones entre los empleados, el contenido del trabajo y con la realización de las tareas que pueden producir algún tipo de afectación física, psíquica o social a los empleados (p 17).

En otros términos, se puede considerar a los factores de riesgos psicosociales como hechos, acontecimientos o situaciones dentro de la empresa que causan afectaciones a la salud de los empleados y sus consecuencias suelen ser trascendentales para su óptimo desempeño.

Como ejemplo de factores de riesgo psicosociales, se pueden mencionar los siguientes: cargas excesivas de trabajo, horarios irregulares, problemas de comunicación entre los compañeros, trato inadecuado por parte de los jefes, tareas y funciones mal definidas, entre otros, provocando problemas de ansiedad, estrés laboral, depresión y fatiga física y mental (Lara y Orbe, 2011).

Clasificación de riesgos psicosociales

En cuanto a la clasificación de los factores de riesgos psicosociales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en conjunto con la Organización de la Salud (OMS) y el Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones Europeas, presentan la siguiente clasificación de los factores de riesgos psicosociales.

Tabla 1. Clasificación de los factores psicosociales y riesgos psicosociales

FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Contenido y características del trabajo	Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables por las que se siente rechazo.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
Tiempo de trabajo	Horarios muy largos o impredecibles, conexión continua al trabajo, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía o control sobre el trabajo, por ejemplo el ritmo de trabajo, los horarios, en entorno, etc.
Cultura organizacional	Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
Ambiente y equipo de trabajo	Puesta a disposición de equipos inadecuados o ausencia de mantenimiento, mala condiciones ambientales tales como falta de espacio, iluminación deficiente o ruido excesivo.
Relaciones personales en el trabajo	Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones con compañeros de trabajo, conflictos, conductas inapropiadas, relaciones adversas con usuarios o clientes.
Rol en la organización	Ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
Desarrollo profesional	Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de promoción profesional.
Interacción vida personal – trabajo	Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, problemas de conflicto y o sobrecarga del rol (laboral, personal o familiar).

Fuente: (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2018)

Instrumentos de evaluación psicosocial

De la misma forma que existen algunas clasificaciones de los factores de riesgos psicosociales, también existen algunos métodos de evaluación diseñados de acuerdo a las características y tipos de empresas, estos instrumentos según Graneros (2018), pueden emplearse para valorar y diagnosticar los factores de riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo y para eliminar o atenuar tales riesgos, a través del establecimiento de medidas preventivas y correctivas que sean oportunas. (p. 18). A continuación, en la Tabla 2, se mencionan los métodos más utilizados.

Tabla 2. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales

Método	Descripción	Dimensiones
CoPsoQ ISTAS 21	Metodología de intervención preventiva de riesgos de naturaleza psicosocial. Existen tres versiones del método, uno corto para empresas de menos de 25 trabajadores, otro para más de 25 trabajadores.	Este instrumentos conceptualiza las cuatro grandes dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas en el trabajo, control o influencia, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensación).
Cuestionario factores psicosociales (FPSICO) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo de España	Elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue diseñado para sugerir cambios en la organización y gestión en la empresa, que contribuyan a mejorar el clima psicosocial.	Responden a una distribución en nueve factores: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad y contenido del trabajo, supervisión – participación, definición de rol, interés por el trabajo, relaciones y apoyo social.
Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales, Ministerio del Trabajo Ecuador	El cuestionario dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores o servidores.	Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes.
Inermap	El instituto ergonómico MAPFRE, diseñó una metodología de evaluación de riesgos psicosociales con la finalidad de poder evaluar fácil y objetivamente los riesgos derivados de los factores psicosociales en los centros de trabajo.	Existen distintas versiones del método, en función del sector de actividades que se pretende evaluar: PSICOMAP: Para riesgos en industrias. EDUMAP: sector educativo SANIMAP: Sanitario OFIMAP: trabajos administrativos o de oficina TELEMAP: Tele operadores.
Cuestionario SUSESO ISTAS 21 Chile	Permite identificar y medir los factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud.	El cuestionario contiene 142 agrupada en 19 subdimensiones y 5 dimensiones, las cuales son exigencias psicológicas cuantitativas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

<p>Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. INSST España</p>	<p>Está diseñado principalmente para microempresas y pequeñas empresas de hasta 25 trabajadores y de forma especial a aquellas en las que el empresario asume personalmente las actividades preventivas.</p>	<p>Se centra en los 10 factores de riesgo más genéricos y permite establecer, finalmente, medidas concretas de modificación de las condiciones de trabajo. Todo ello respetando los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simplicidad en su aplicación. • Los factores de riesgo contemplados por las principales clasificaciones de factores de riesgo psicosocial. • Enfoque participativo.
--	--	--

Fuente: (Tomalá, 2021).

Según la Sociedad Peruana de Salud Ocupacional SOPESO (2016), “los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo, es decir, cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” (p.1). Además, se puede afirmar que “La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo y las relaciones familiares que se ven afectadas en su entorno” (Araujo, 2015, p. 7).

En este sentido, se podría decir que los hechos y situaciones que se denominan riesgos psicosociales laborales tienden a afectar a los trabajadores en su salud, enfocado a la disminución o desgaste físico, cansancio o desgaste mental, basado en un acoso laboral o a su vez violencia generada dentro del ambiente laboral.

Estrés Laboral

De acuerdo con la Campaña Europea (2015) “Trabajo saludable: gestionemos el estrés” perteneciente a la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, detalla que las condiciones de trabajo que pueden causar riesgos psicosociales son:

Carga y ritmo de trabajo excesivo o presión en los tiempos de entrega de los trabajos, demandas contradictorias, falta de claridad respecto a las funciones del trabajador, comunicación ineficaz, mala gestión de los cambios dentro de

la organización, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo, desavenencias en las relaciones interpersonales, acoso, agresión y violencia, dificultad a la hora de combinar compromisos laborales y personales (p. 13).

Como se ha indicado en párrafos anteriores, los sitios de trabajo pueden ser causantes de afectaciones sobre la salud física, psíquica y social de los empleados, como estrés laboral que a futuro puede originar problemas graves en la salud. Según la INSS (2020), los efectos negativos pueden repercutir tanto en la entidad como en la sociedad, estos efectos negativos a nivel del personal pueden ser:

Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión, dificultad de concentración dificultad para la toma de decisiones, dificultad para aprender nuevas cosas, adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia. A nivel de la organización los efectos pueden ser disminución del rendimiento, ausentismo, accidentes o lesiones; a nivel social se produce el aumento de costos de los servicios sanitarios, disminución de la eficiencia de los mismos (p. 4).

Uno de los efectos negativos relacionados con el entorno laboral es el estrés, el cual es un término muy utilizado en el medio contemporáneo, con anterioridad a este siendo definida por un sinnúmero de pensadores y autores. Aun así, independientemente de la corriente conceptual, que se a sujetado cada una de las definiciones conlleva a creer que la forma como una persona reaccione a un estímulo ya sea este interno o externo como un elemento expresivo para el impulso o no de un cuadro patológico (Teixeira et al, 2016).

El estrés laboral aumenta debido a la influencia de los riesgos psicosociales en el área de trabajo. Al respecto, el autor Borjas (2016), señala que:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1999 designó el concepto del término estrés relacionado con el trabajo como un desequilibrio entre las demandas ocupacionales y la capacidad de un individuo para llevar a cabo esas demandas, lo que un impacto físico y psicológico en las personas (p. 22).

Por otro lado, Osorio (2017), menciona que “el estrés ha atraído el interés de los investigadores en el campo de la salud ya que se considera una enfermedad del siglo XXI” (p. 6). Dicho fenómeno que está muy presente a nivel global en este siglo también es expuesto como importante ante la legislación ecuatoriana considerándose así una enfermedad laboral, provocada por sobre carga de trabajo cuantitativo, trabajo repetitivo y con efectos psicosociales, etc.

En efecto, el estrés laboral según Izquierdo (2020) “se ha vuelto uno de los problemas de salud que actualmente requiere mayor atención, debido a las consecuencias que esta enfermedad tiene” (p. 31).

De acuerdo con Bolaño (2017), cuando las obligaciones del contexto sobrepasan el límite de capacidad de los individuos para poder realizar dichas actividades, haciéndose presente en la persona de múltiples formas, la patología que comúnmente se presentan en este caso es la depresión, irritabilidad, y se encuentra ligados al agotamiento mental y/o físico (p. 23).

Al hablar de estrés laboral se evidencia el desencadenamiento y aumento de ausentismo, la disminución en productividad, constantes rotaciones, evidencia de enfermedades y accidentes laborales. Los investigadores Charria y Ortiz (2017), en los resultados de su estudio resaltan al estrés laboral entre un 50% y 60%, de igual manera se ve la relación del estrés en el personal con cansancio mental, horas extenuantes de trabajo y frustración ante la ejecución de sus actividades (p. 12).

Por otro lado, Bolaño (2017), expresa que “el estrés laboral va de la mano con la decadencia en el bienestar de los trabajadores y la reducción de la productividad de las compañías, influyendo a que los sujetos presenten inclusive en casos de mayor gravedad depresión laboral” (p. 5). Por ende, es necesario que constantemente se esté pendiente de los trabajadores para poder conocer e identificar estas situaciones para lograr combatir el estrés y brindar un manejo adecuado para estas situaciones.

Autores como González, Ortegón y Niño (2020), indican que las condiciones inadecuadas labores, el ambiente del trabajo, el abuso de trabajo comprometen el rendimiento de los individuos en las empresas, además de las jornadas laborales largas, escasez de capacidades para el puesto, sistemas de evaluación de rendimiento injusto, de igual forma, las relaciones

con compañeros inadecuadas, donde se presenten violencia, intimidación y acoso, ausencia de supervisión en estos casos, la inexistencia de procedimientos determinantes para resolver las quejas y problemas presentes.

Otro punto trascendental a tener en cuenta es la sobrecarga de trabajo que se presenta en varias ocasiones, y esta puede influir de diferentes formas, las exigencias psicológicas que los empleados mismo se realizan al momento de las actividades que suelen ser complejas no facilita el realizarlo, minimizando así la calidad de vida, cuando dichas responsabilidades y diligencias que los trabajadores sienten que se les va de las manos causa inclusive un nivel de estrés muy alto (Alcayaga, 2016).

Actualmente, existen varios avances tecnológicos que son de mucha importancia para mejorar el procesos en las empresas y efectuar las actividades de manera fácil, no obstante, los trabajadores que tienen años realizando sus actividades de manera rústica, la implementación de las tecnologías afecta en su comodidad laboral, por cuanto estos trabajadores no cuentan con habilidades para el fácil manejo de los instrumentos tecnológicos, aumentando la presión al modernizar las actividades, provocando que los jefes tengan una mayor exigencia sobre ellos, influyendo en la adaptación, salud mental y satisfacción laboral de los trabajadores (Cruz, López, Cruz, & Llanillo, 2016).

Principales estresores

Como principales estresores Montes (2020) detalla los siguientes:

- Fuentes familiares: situaciones referentes a los padres o hijos, acontecimientos problemáticos con la pareja, deceso o patologías de un integrante de la familia.
- Fuentes ambientales: en este caso se refiere al excesivo ruido, tráfico continuo, inseguridad pública, desastres naturales, condiciones físicas desfavorables en el área laboral, entre otros.
- Fuentes personales: pensamientos negativos, la decepción a sí mismo por fallar en ciertas metas, ser el responsable de las acciones que los demás realicen.
- Fuentes fisiológicas: patologías, factores hormonales, forzar al organismo, inestabilidad química.

- Fuentes laborales: está relacionado con la falta de tiempo para culminar las actividades asignadas, presiones exageradas de responsabilidad, jefe con un gran nivel de exigencia e ineficaz diálogo, etc.

Consecuencias del estrés laboral

Otro factor a analizar dentro del estrés laboral son las consecuencias, al respecto el autor Sánchez(2018), indica que se puede dividir en tres grupos: consecuencias físicas, consecuencias psíquicas y consecuencias para la empresa, las cuales se muestra a continuación:

- **Consecuencias psíquicas:** Según Barba (2020), se presenta mediante “el deterioro cognitivo, dificultad para concentrarse, depresión o ansiedad, dificultad para tomar decisiones, trastorno del sueño, trastorno sexual, deterioro de las relaciones personales, aumento de conductas negativas para la salud y síndrome Burnout” (p. 14).
- **Consecuencias físicas:** Se encuentra problemas cardiovasculares: hipertensión, arritmias y enfermedades coronarias; alteraciones dermatológicas: manchas, alopecia y picazón; alteraciones corporales a nivel óseo y muscular: dolor de cabeza, contracturas a nivel muscular, entumecimiento o calambres, acrecimiento de padecer lesiones y aparición de tics nerviosos; alteraciones de tipo digestivo: úlceras pépticas, gastroenteritis y alteración a nivel intestinal con riesgo de padecer estreñimiento; cambios en el sistema inmune; y alteraciones del sistema endocrino.
- **Consecuencias del estrés laboral para la empresa:** Se evidencian según Barba (2020), “con el absentismo laboral, aumento del riesgo de sufrir accidentes de tipo laboral, disminución de la productividad dependiente de los empleados, aumento de trabajadores que adquieren la baja durante el año y desmotivación ante colaborar en un proyecto” (p. 16).

De acuerdo con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (2020), la evidencia científica confirma “que la salud mental de la población se ve afectada durante la pandemia de Covid19, todo debido al aumento de los síntomas de estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y miedo” (p. 12).

En este contexto, La OMS (2020), indica que “los empleadores tienen la responsabilidad de prevenir los riesgos laborales y garantizar la salud de los trabajadores, para lo cual deberán

desarrollar y aplicar protocolo de prevención de riesgos psicosociales frente al Covid19, que incluirán consecuencias sociales y salud mental” (p. 3).

De igual manera el Instituto de Seguridad y Salud en el trabajo de España (2020), añade que:

También deben desarrollarse medidas de control, mitigación del riesgo psicosocial generado por la pandemia y derivación de los trabajadores y/o servidores que requieran atención de salud mental; en el mencionado protocolo se considerará a los trabajadores y/o servidores que laboran de forma presencial en los centros de trabajo como los que se han acogido a la modalidad de teletrabajo (p. 10).

Métodos y técnicas para evaluar el estrés laboral

En cuanto al estrés laboral, el Instituto de Seguridad y Salud en el trabajo (2020), indica que es una condición que depende de las afectaciones psicosociales, para determinar si el trabajador está sufriendo de estrés debe emplear métodos y técnicas de evaluación que ayuden a identificar y medir los niveles de estrés en los empleados, colocando mayor atención en la identificación de los agentes estresores. En efecto, para contribuir a la identificación de estas afectaciones, se han desarrollado algunos métodos que analizan las diferentes condiciones laborales como factores de riesgo psicosociales, de esta forma se pueden identificar la magnitud de las fuentes de estrés, con el propósito de poder intervenir en ellos y lograr reducirlos o combatirlos (p. 13).

Al respecto, se evidencia que el estrés laboral tiene relación con las condiciones psicosociales que pueden existir en el lugar de trabajo, motivo por el cual, es conveniente la utilización de algunos métodos y técnicas de evaluación que permitan identificar y medir los niveles de estrés en los trabajadores, centrándose en identificar los agentes estresores. En este sentido, INSST (2020), indica que “se han desarrollado algunos métodos que analizan las distintas condiciones de trabajo como factores de riesgos psicosociales, de esta manera se logra identificar y valorar la magnitud de las fuentes de estrés, con la finalidad de poder intervenir sobre ellos” (p. 4).

A continuación, se describen los métodos para evaluar el estrés diseñados con sus respectivos autores (Ver tabla 3):

Tabla 3. Métodos de evaluación del estrés laboral

Métodos de evaluación del estrés laboral		
Métodos	Autores	Descripción
Escala de Fuentes de Estrés en profesores (EFEP)	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2001)	Detecta los posibles factores que conllevan al estrés en el personal docente. En este método se incluyen varias técnicas: cuestionario de formas de afrontamiento, test de salud total, catecolaminas y escala de fuentes de estrés. La escala consta de 56 ítems en donde se toman en cuenta las posibles fuentes de estrés. A más de ser una valoración objetiva, también pretende tener en cuenta la importancia subjetiva de las fuentes de estrés.
Índice de reactividad al estrés (IRE)	González de Rivera, (1981 – 1989)	El presente método según Preciado (2021), está relacionado con “el grupo de acciones que se deben considerar ante una respuesta cognitiva, emocional, vegetativa y conductual en situaciones potencialmente nocivas, peligrosas o desagradables” (p. 10). El índice consta de 32 ítems, con una breve descripción de lo que es el índice por medio de un conteo simple de las respuestas proporcionadas por los pacientes y como los ítems están elaborados en función de cada subescala, los resultados que se obtienen miden cada una de las variables (vegetativa, conductual, cognitiva y emocional).
Escala de apreciación del estrés (EAE)	José Luis Fernández – Seara y Manuela Mielgo Robles (1996)	La metodología se ha desarrollado considerando las personas de entre 18 - 85 años, tiene un tiempo estimado de aplicación de aproximadamente 20 y 30 minutos por cada escala. Preciado (2020), manifiesta que “dentro de este método se analizan cuatro escalas: escala general de estrés (EAE-G) dirigida para edades entre 18 y 60 años, consta de 53 elementos divididos en cuatro aspectos: salud, relaciones humanas, estilo de vida, asuntos laborales y económicos” (p 13). También considera a los adultos de 66-85 años, consta de 51 ítems reunidos en tres aspectos: salud, estado físico y psíquico, vida psicológica, vida social y económica; escala de estrés

		socio-laboral.
Occupational Stress Indicator (OSI)	OsipowSponake (1987)	Este cuestionario evalúa seis factores: Cantidad de trabajo y variedad de tareas a realizar, papel que desempeñan en varios entornos que involucra al trabajador, relación de los trabajadores con sus superiores, subordinados y demás compañeros de trabajo, crecimiento profesional dentro de la empresa, estructura y comunicación en la empresa, la relación entre la familia y el trabajo. Posee 61 ítems con una escala de seis niveles y ha sido estudiado con diferentes perspectivas de investigación.
Pressure Management Indicator	Cooper (1998)	El indicador de gestión de presión es un cuestionario que consta de 120 ítems que fue elaborado a partir del Indicador de Estrés Ocupacional (OSI), este cuestionario es confiable, completo y corto que el OSI, porque otorga una medida más integrada del estrés ocupacional.
Job Content Questionnaire (JCQ)	Karasek (1984)	Aplicable a cualquier puesto de trabajo, ha sido traducido a 23 idiomas y tiene varias versiones. El cuestionario incluye tres dimensiones: demandas psicológicas, control sobre el trabajo y apoyo en el trabajo, con una versión larga que contiene 49 ítems y una más corta con 27 ítems elaborada en 1985 cuya finalidad era aplicar el cuestionario de manera rápida y eficaz.
Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS	OIT-OMS (1989)	El Cuestionario de Estrés Laboral pretende medir estresores laborales. Para ello se ha organizado el bloque de preguntas en categorías como: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Además indican cuales son las áreas en que los sujetos perciben mayor incomodidad en el ámbito laboral (OMS, 2020).

Fuente: (Preciado, 2021)

1.2 Antecedentes

En referencia a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y estrés laboral en los empleados se destaca el estudio realizado por Graneros (2018), titulado “Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima 2017” (p. 2), el estudio de Graneros (2018), planteó como objetivo identificar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería; de igual forma la metodología empleada fue de tipo correlacional, estudio realizado con 289 empleados de ambos sexos, para ello, se utilizaron los instrumentos como el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo FPSICO INSST y el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (p. 6-22). Como resultado de la investigación de Graneros (2018), se obtuvo que “existe una correlación baja de 0.274 entre la dimensión psicosocial condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral, lo cual refleja la importancia de contar con un adecuado ambiente físico laboral que brinde comodidad, seguridad y propicie desempeño laboral” (p. 44). Se concluye la investigación indicando que no existe una exposición a la variable estrés laboral por parte de los trabajadores encuestados, es decir, que los resultados evidencian un nivel de estrés bajo.

Por otro lado, el estudio realizado por Espinoza (2020), sobre “factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo” (p. 5). Emplea una metodología de tipo básica que partió de la recolección de información sobre las variables de estudio con el fin de corroborar las hipótesis planteadas, de igual manera la investigación es de carácter correlacional – no experimental, porque permitió determinar el grado de relación o asociación existente entre las variables, en cuanto al aspecto no experimental hace referencia a que las variables no son manipuladas (Espinoza, 2020, p. 33). En cuanto a los instrumentos empleados en la investigación de Espinoza (2020), se encuentra: El cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, y el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el ambiente laboral CoPsoQ-istas21; como resultados se evidenció que los trabajadores presentan una puntuación desfavorable en cuanto al factor exigencias psicológicas (56,9%), lo que revela que la mayoría tiene una excesiva carga de trabajo, y además el tiempo que disponen para cumplir sus funciones es insuficiente, situación que conlleva a trabajar de manera rápida; así mismo el factor inseguridad sobre el futuro presente un porcentaje del (31,1%) en nivel desfavorable, lo que significa que la mayoría de los colaboradores les preocupa medianamente los cambios y su situación dentro de la empresa (p. , 38-40).

En dicha investigación, (Espinoza, 2020, p. 62), se comprobó que: el 27,6% de las personas evaluadas presentan una puntuación desfavorable con respecto a los factores psicosociales, este porcentaje indica que los trabajadores están siendo expuestos a una mayor cantidad de factores de riesgos, los cuales afectan su estado emocional en el entorno (p. 54).

En referencia a la evaluación del estrés laboral en el trabajo de Espinoza (2020), se destaca que: Solo 1 funcionario sufre de estrés en nivel alto, esto puede deberse a su exposición excesiva a factores de riesgo y a su poca capacidad para afrontarlos, de igual forma 20 de los evaluados presentan un nivel de estrés intermedio, finalmente 37 colaboradores tienen un nivel bajo de estrés; finalmente, como conclusión se expuso que los colaboradores expuesto a factores de riesgo psicosocial presentan mayores niveles de estrés laboral, esta situación desencadena limitaciones en la productividad y a su vez genera problemas físicos y psicológicos en los trabajadores que se ven afectados (p. 58, 59).

Por otra parte, el estudio realizado por Barba (2020), titulado “estrés laboral y la relación con el clima organizacional de los colaboradores de la corporación IMPACTEX” (p. 2). Para el desarrollo del presente estudio se aplicó una metodología basada en la revisión bibliográfica que incluye el análisis de libros, revistas, informes y otros estudios de características similares que permitieron la construcción del marco teórico. De igual manera la investigación de Barba (2020), se caracterizó por estar bajo el paradigma crítico propositivo con una evaluación cuali-cuantitativa; como instrumentos se empleó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador, al igual que la herramienta de evaluación ECO (Estudio del Clima Organizacional) (p. 23-26).

Como resultado en el trabajo realizado por Barba (2020), se obtuvo que: la dimensión con mayor afectación es Carga y ritmo de trabajo con un 60%, seguido de la recuperación con un 38%; de igual manera en las sub dimensiones otros puntos importantes se encuentra el acoso laboral con un 22%, el acoso sexual con un 16% y las condiciones de trabajo con un 2%, mientras que las dimensiones restantes no presentan porcentajes de riesgo alto por lo cual no fueron tomadas en cuenta para su análisis; Como conclusión se estableció que en cuanto a la evaluación de estrés laboral las dimensiones más influyentes son la carga y ritmo de trabajo, recuperación, acoso laboral y el acoso sexual, por tal razón se procedió a efectuar un manual de prevención para el manejo de estrés laboral dirigido a los colaboradores de la institución (p. 62, 67).

Otro estudio que se identificó fue el realizado por Onofre (2021), titulado “influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas” (p. 4). Se utilizó una metodología de investigación con un enfoque cuantitativo, no experimental; de corte transversal y correlacional (Onofre, 2021, p. 30). La técnica que se empleó fue la entrevista al personal directivo de la unidad de estudio, al igual que la encuesta mediante la aplicación del instrumento de estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados de Barba (2020), demostraron que: la dirección de talento humano del hospital presenta un bajo nivel de estrés 47%, no obstante, se resalta que el 53% restante pondera el estrés en un nivel medio y relativamente alto; de igual manera, los resultados obtenidos denotan que es importante desarrollar un plan de acción en el área para reducir el estrés y mitigar los daños que se derivan de esta condición psicosocial (p. 76).

1.3 Fundamentación legal

Dentro del campo laboral existen normas y leyes tanto del ámbito nacional como del internacional que permiten a las organizaciones, empresas e instituciones conseguir una orientación para mejorar de manera continua su producción teniendo en cuenta la legislación vigente. Estas normas se citan a continuación:

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Existen algunos artículos que abordan el tema de la salud como el artículo 32 de la Constitución del Ecuador (2008), en donde se indica que:

El Estado es el ente encargado de garantizar la salud a todos los ciudadanos del país, vinculando para este efecto el ejercicio de otros derechos como el acceso al agua, alimentación, educación, actividad física, trabajo, seguridad social, entornos saludables entre otros que sustentan el derecho al Buen Vivir (p. 135).

En efecto, se destaca la importancia de que los trabajadores tienen el derecho de ejecutar sus labores sin tener la posibilidad de sufrir una enfermedad causada por su trabajo. De igual forma, el artículo 326 literal 5, expresa que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus

labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución del Ecuador, 2008, p. 354).

Finalmente, el artículo 360 añade que “el sistema garantizará, a través de las instituciones que lo conforman, la promoción de la salud, prevención y atención integral, familiar y comunitaria, con base en la atención primaria de salud” (Constitución del Ecuador, 2008, p. 382).

Es de suma importancia tener en cuenta estos artículos, ya que brindan un ambiente adecuado en las empresas, recalcando que es indispensable que los empleados se desenvuelvan en un ambiente adecuado para no interferir en su bienestar.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 957)

En el capítulo 1 del Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), se establece lo inherente a “aspectos a tener en cuenta para desarrollar un adecuado sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo” (p. 6).

El literal b del artículo 1, del Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), menciona la gestión técnica, “la cual comprende; identificación, evaluación y control de los factores de riesgo, así como del seguimiento de las medidas de control adoptadas” (p. 13).

Así mismo, el artículo 5 del Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, (2008) presenta:

Las funciones que deberá cumplir el departamento de salud en el trabajo, las cuales contempla el desarrollo de un programa de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la política empresarial de seguridad; de igual manera se fundamenta en proponer métodos para la detección, evaluación y control de los factores de riesgo que puedan afectar la salud de los empleados, (p. 17).

De igual manera, el mismo reglamento hace énfasis en la importancia de tomar en cuenta los factores ambientales y las prácticas laborales que puedan desencadenar afectaciones a la salud, incluyendo espacios como: comedores, áreas de descanso, alojamiento, baños entre otras.

Otro aspecto que considera el Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008),

Es el asesoramiento en materia de salud en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva; lo cual implica vigilar la salud de los trabajadores en relación a las actividades que realiza, fomentar la adaptación al puesto de trabajo, equipos y herramientas, teniendo en cuenta los principios ergonómicos y de bioseguridad (p. 20).

Finalmente, el literal k del artículo 5 del Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), indica que:

Es importante la colaboración en la difusión, formación y educación tanto de trabajadores como empleadores en materia de salud y seguridad en el trabajo y de ergonomía; de igual forma, se detalla la importancia de contar con un área de primeros auxilios y atención de emergencias; en el caso de presentarse algún accidente de trabajo o enfermedad profesional debe existir un registro y estadística de los mismos (p. 21).

Todas las funciones que se detallan en el artículo 5 “deberán ser ejecutadas en conjunto con los demás servicios de la empresa, en consonancia con la legislación y prácticas de cada país miembro” (Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008, p. 25).

Ley Orgánica de la Salud (2015)

En el artículo 4 de la Ley Orgánica de la Salud (2015), se determina que:

La autoridad sanitaria nacional es el Ministerio de Salud Pública, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud; así como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de esta Ley; y, las normas que dicte para su plena vigencia serán obligatorias (p. 10).

De igual manera el artículo 6 de la misma normativa (Ley Orgánica de la Salud, 2015), expresa que:

La responsabilidad del Ministerio de Salud Pública es regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo (p. 16).

Es decir, toda empresa debe garantizar la salud, el bienestar y un ambiente adecuado, lo cual como se pudo observar anteriormente un ambiente inadecuado influye en el trabajador negativamente, causando la posibilidad de que se origine estrés en el individuo, siendo esta una enfermedad de salud, y aquella tiene muchas consecuencias en la persona afectando a su bienestar y calidad de vida, además de interferir en su trabajo.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución CD 513

En el Capítulo IX del Reglamento del Seguro General del Trabajo (2017), se define las acciones preventivas sobre los riesgos a ser consideradas por las organizaciones:

- a) En primer lugar, se insta a controlar el riesgo desde su origen.
- b) Efectuar una planificación para prevenir los riesgos, empleando técnicas como la organización, las condiciones, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el lugar de trabajo.
- c) Determinar las situaciones de peligro, a través de la medición, evaluación y control de los riesgos que pueden presentarse en ambientes laborales;
- d) Integrar mecanismos de control, que enfatizan la protección tanto colectiva como individual de los trabajadores.
- e) Brindar a los trabajadores capacitación, información y formación, en temas de cómo llevar a cabo las actividades laborales de forma segura.
- f) Delegar las tareas a realizar considerando la función de los trabajadores dentro de la organización.
- g) Detectar a tiempo enfermedades que pueden ser provocadas por el desarrollo de las actividades laborales; y,
- h) Finalmente, monitorear de manera constante la salud de los empleados, considerando los factores de riesgo identificados (p. 33).

Así mismo el artículo 55, del Reglamento del Seguro General del Trabajo (2017), indica los mecanismos de la prevención de riesgos del trabajo considerando las siguientes acciones técnicas como: “la detección de peligros, medición y evaluación de factores de riesgo, control y vigilancia de la salud laboral, evaluaciones periódicas” (p. 62).

Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (Acuerdo Ministerial MDT- 082-2017).

El presente Acuerdo Ministerial 82 (2017), tiene como propósito establece regulaciones en los procesos de regulaciones en las actividades relacionadas con el proceso de selección del personal a fin de que se lleven a cabo en igualdad de condiciones, además, que garanticen la no discriminación en el ámbito laboral, empleando para ello mecanismos de prevención de riesgos psicosociales (p. 18).

En el artículo 9 de la misma normativa (Acuerdo Ministerial 82, 2017), se define:

La implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales en todas las empresas o instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (p. 21).

El programa antes mencionado, debe ser implementado cada año y sus resultados se deben hacer conocer al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para tal efecto.

De igual manera el artículo 10, que contempla el Acuerdo Ministerial 82 (2017), establece que:

Las empresas e instituciones tanto públicas como privadas que incumplan con los artículos anteriores del presente acuerdo, se sujetaran a sanciones, las cuales van desde el establecimiento de sanciones económicas y cierre de negocios, de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo; en el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales (p. 26).

Protocolo de atención de Acoso, discriminación y toda forma de violencia contra la mujer en los entornos laborales. Acuerdo Ministerial 244.

El objetivo principal del Acuerdo Ministerial 244 (2021), consiste en expedir un protocolo de “atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo” (p. 8). En relación a los factores psicosociales, señala en el artículo 10 literal h) que el empleador tiene la responsabilidad de ejecutar el programa de prevención de riesgos psicosociales y el protocolo del presente acuerdo, ambos emitidos por el Ministerio del Trabajo, con la finalidad de poder descargar su responsabilidad ante cualquier hecho de agresión hacia las mujeres dentro de empresa.

Además, el Acuerdo Ministerial 244 (2021), también indica que:

La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgo, deberá organizar talleres de sensibilización y socialización sobre programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, al igual que la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de Trabajo (p. 19).

De igual manera, ambos programas deberán elaborar informes anuales en donde se registre los resultados de la implementación de las medidas de prevención de los riesgos psicosociales aplicados.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de estudio

En el desarrollo de la presente investigación se analizó la problemática relacionada con el estrés laboral en los funcionarios del área administrativa del Distrito de Salud 08D01 de la ciudad de Esmeraldas, para ello fue necesario la aplicación de un diseño metodológico que permitió abordar de manera cuantitativa su enfoque.

La investigación tiene la característica de ser exploratoria por cuanto es un tema no abordado en estudios anteriores en el campo de la salud; esto permitió efectuar una investigación más precisa del problema en estudio, posibilitó una estrecha interrelación de la investigadora con el personal administrativo del Distrito de Salud 08D01. También es de carácter explicativa, puesto que, con esta modalidad de investigación se determinó las causas y consecuencias en el estrés laboral generado por el trabajo que realizan los funcionarios.

Otro tipo de investigación fue la bibliográfica, que permitió revisar los contenidos científicos de fuentes como libros, páginas de internet, artículos, informes, revistas, etc., lo que permitió obtener las bases para desarrollar el fundamento teórico de la presente investigación.

2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables

Para la investigación de estrés laboral en el personal del Distrito de Salud 08D01 de la ciudad de Esmeraldas se consideraron las siguientes variables:

Factores de riesgos psicosociales: los cuales se definen como las condiciones ambientales, la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, así como también las relaciones entre los empleados, el contenido del trabajo y con la realización de las tareas que pueden producir algún tipo de afectación física, psíquica o social a los empleados (INSST, 2001).

Estrés laboral: Según Borja (2016), “es el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo” (p. 18).

Dichas variables, así como sus indicadores se describen en detalle en el Anexo 3.

2.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por el personal administrativo del Distrito de Salud 08D01 de la ciudad de Esmeraldas que lo integran 55 empleados. Por tratarse de una población reducida se consideró la totalidad de la misma para la aplicación de los instrumentos de investigación que permitieron la recolección de la información necesaria para su posterior análisis (Tabla 5).

Tabla 4. Población

AÉREAS ADMINISTRATIVAS	TRABAJADORES
Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)	2
Planificación	5
Promoción de la salud	5
Administrativo financiero	25
Vigilancia de la salud	9
Provisión	9
TOTAL	55

Elaboración: Distributivo Distrito de Salud 08D01

Criterio de inclusión

- Personal administrativo actualmente laborando en el Distrito de Salud 08D01 de Rioverde
- Personal con experiencia y que tenga algún tiempo trabajando en el área administrativa.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo con enfermedades crónicas
- Doctores que trabajan en el Distrito de Salud 08D01
- Pacientes del distrito de Salud 08D01

2.4. Técnicas e instrumentos

Como técnica de investigación se utilizó la encuesta, a través de la aplicación del cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales, del Ministerio de Trabajo (2018), el instrumento permitió obtener información cuantitativa que una vez evaluada contribuyó a la toma de acciones y a formar un proceso estandarizado de recolección de datos para futuras aplicaciones.

Es importante resaltar que el cuestionario del Ministerio de Trabajo (2018), evalúa factores de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores, y son los siguientes: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y finalmente otros puntos importantes el cual incluye (acoso laboral, acoso sexual, acoso discriminatorio, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia “laboral – familiar”, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida). Consta de 58 preguntas que en su conglomerado está diseñado para recolectar información específica de los riesgos antes mencionados.

A continuación, se detalla los factores psicosociales que evalúa el cuestionario como son: la dimensión de carga y ritmo de trabajo, que se define como el conjunto de exigencias tanto mentales como físicas a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, un ejemplo de estas condiciones son el exceso de trabajo o insuficiente tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable (Ministerio de Trabajo, 2018).

Otra dimensión psicosocial que evalúa el cuestionario, corresponde al desarrollo de competencias, el cual se define como las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral; el liderazgo es otra dimensión y son las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras; la dimensión margen de acción y control se define como la medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol dentro de la empresa; de igual manera, la organización del trabajo es otra dimensión, la cual contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo (Ministerio de Trabajo, 2018).

El cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales, también aborda la recuperación como dimensión, la cual se relaciona con tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales; dimensión de Soporte y apoyo, se denomina de esta manera a toda las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos

superiores y compañeras/os de trabajo, su propósito es facilitar la solución de conflictos o problemas referentes a temas laborales y extra laborales; otra dimensión es el acoso discriminatorio, la misma que hace alusión al trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la 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.

Las preguntas del cuestionario emplean terminologías sencillas y concisas, las opciones de respuesta fueron efectuadas tomando en cuenta la escala de Likert, que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, asignándole a cada opción una puntuación de 1 a 4 tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 5. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

Los resultados del cuestionario permiten evaluar los factores de psicosociales a los que se encuentra expuestos los trabajadores, en donde se evidencia de manera específica las condiciones de trabajo que causan efectos negativos en la salud, determinado como paso final el nivel de riesgo general, para lo cual se realiza una sumatoria de los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones antes indicadas, el resultado total conseguido se interpreta de acuerdo a los niveles de riesgos, detallados en la tabla 7.

Tabla 6. Interpretación de resultados

NIVEL DE RIESGO
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.
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 aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo. - el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018).

Complementando el proceso de investigación, para evaluar el estrés laboral en los funcionarios del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas- Rioverde se utilizó el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, el cual consta de 25 ítems que abordan factores relacionados con la estructura y clima organizacional, que se refiere al ambiente generado por las prácticas de los trabajadores de una empresa y que se evidencia a través de las actitudes que tienen para relacionar entre sí; otro factor es la tecnología, la cual se define como disponibilidad de recursos innovadores y avances científicos utilizados dentro de la empresa como instrumentos para que los trabajadores lleven a cabo sus actividades laborales; el factor influencia del líder, que se caracteriza por ser la habilidad de persuadir a los demás para pensar o actuar de la manera que se desea; el factor territorio, se define como el espacio o el escenario donde se llevan a cabo las actividades laborales; así mismo la cohesión es otro factor analizado, y tiene que ver con todos los procesos que se llevan a cabo para lograr mantener al grupo de trabajo unido; finalmente se encuentra el factor respaldo del grupo de trabajo, el cual se considera como el apoyo mutuo entre los trabajadores para alcanzar las metas u objetivos particulares establecidos dentro de la empresa (Negrete, 2022, p.22-30).

La validación del mismo se realizó en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores productivos y se determinó que su utilidad radica en la capacidad de predecir las fuentes de riesgo psicosocial. En cada interrogante se solicita 7 opciones de respuesta desarrolladas con una escala numérica tipo Likert del 1 al 7 que va desde nunca a siempre (OIT, 2016).

La interpretación de los niveles de estrés, se determina a partir de la sumatoria de los valores obtenidos en cada estresor laboral (sumando los 7 valores), de tal manera que el valor total nos indica el nivel de estrés experimentado por cada trabajador, la valoración que proponen los autores para puntuar y evaluar los resultados de los niveles generales de estrés es:

Tabla 7. Niveles de estrés

Niveles de estrés	Puntuaciones
Bajo nivel de estrés	<90,2
Nivel intermedio de estrés	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 152,3
Alto nivel de estrés	>153,3

2.6. Análisis de datos

Los datos recopilados se estructuró una base de datos, y luego los resultados se presentan en gráficos de frecuencia y porcentajes para de esta manera poder realizar un análisis de datos.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Una vez tabulados los resultados del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del MDT y el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS aplicados a 55 trabajadores administrativos de las áreas: Tecnología de la Información, Planificación, Promoción de la Salud, Financiero, Vigilancia de la Salud y Provisión del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas-Rioverde, se presentan los siguientes resultados.

3.1. Datos generales

Áreas de trabajo evaluadas:

En la figura 1, se observan las áreas trabajo que conforma la parte administrativa del Distrito de Salud 08D01 en donde se evidencia que el mayor porcentaje de trabajadores se encuentra en el departamento financiero (46%), seguido de las áreas de vigilancia y provisión de la salud, con el 16% cada uno.

Figura 1. Áreas de trabajo evaluadas



Fuente: Distrito de Salud 08D01 personal administrativo

Género:

En la figura 2, se observa que de los 55 trabajadores administrativos evaluados del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas - Rioverde, el 82% corresponde al género femenino y el 18% al género masculino.

Figura 2. Género del personal administrativo



Fuente: Distrito de Salud 08D01 personal administrativo

3.2. Resultados Cuestionario evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador

En la Tabla 8, se presentan los resultados del personal administrativo del área de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde, se observa que el 50% de los trabajadores se encasillan en nivel de riesgo medio (color amarillo) en las dimensiones psicosociales: carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control, recuperación y finalmente, en soporte y apoyo, según la metodología estos resultados generan un impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, pudiendo comprometer en el mediano plazo efectos nocivos para la salud de los trabajadores, por lo tanto, requieren intervención y control. En cuanto a las dimensiones de otros puntos importantes se resaltan que la dimensión condiciones de trabajo presentan un 50% en nivel de riesgo alto, seguido del

acoso laboral con un 10%, estos resultados sugieren una evaluación más profunda que deberá realizarse a futuro dentro de la empresa.

Tabla 8. Resultados factores de riesgos psicosociales área administrativa de TIC.

RESULTADO EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES ÁREA ADMINISTRATIVA- TIC DISTRITO DE SALUD 08D01 ESMERALDAS- RIOVERDE			
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	NIVEL DE RIESGO		
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
1. Carga y ritmo de trabajo	50%	50%	0%
2. Desarrollo de competencias	100%	0%	0%
3. Liderazgo	100%	0%	0%
4. Margen de acción y control	50%	50%	0%
5. Organización del trabajo	100%	0%	0%
6. Recuperación	50%	50%	0%
7. Soporte y apoyo	50%	50%	0%
8. Otros puntos importantes			
8.1. Acoso discriminatorio	100%	0%	0%
8.2. Acoso laboral	50%	50%	10%
8.3. Acoso sexual	100%	0%	0%
8.4. Adicción al trabajo	50%	50%	0%
8.5. Condiciones del trabajo	50%	50%	50%
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	0%	100%	0%
8.7. Estabilidad laboral y emocional	100%	0%	0%
8.8. Salud auto percibida	50%	50%	0%

Elaboración Propia

En la Tabla 9, se presentan los resultados del personal administrativo del área de planificación del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde, se observa que el 67% de los trabajadores se encasillan en nivel de riesgo medio (color amarillo) en las dimensiones psicosociales: carga y ritmo de trabajo, mientras que en un 33% se encuentran las dimensiones de desarrollo de competencias, liderazgo, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, según la metodología estos resultados generan un impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, pudiendo comprometer en el mediano plazo efectos nocivos para la salud de los trabajadores, por lo tanto requieren intervención y control. En las dimensiones de otros puntos

importantes con un riesgo alto del 50% se identificó la dimensión de condición de trabajo y con un 10% el acoso laboral.

Tabla 9. Resultados de factores de riesgos psicosociales área administrativa - Planificación

RESULTADO EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES ÁREA ADMINISTRATIVA- PLANIFICACIÓN DISTRITO DE SALUD 08D01 ESMERALDAS- RIOVERDE			
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	NIVEL DE RIESGO		
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
1. Carga y ritmo de trabajo	33%	67%	0%
2. Desarrollo de competencias	67%	33%	0%
3. Liderazgo	67%	33%	0%
4. Margen de acción y control	100%	0%	0%
5. Organización del trabajo	67%	33%	0%
6. Recuperación	67%	33%	0%
7. Soporte y apoyo	67%	33%	0%
8. Otras Dimensiones importantes			
8.1. Acoso discriminatorio	67%	33%	0%
8.2. Acoso laboral	33%	67%	10%
8.3. Acoso sexual	67%	33%	0%
8.4. Adicción al trabajo	33%	67%	0%
8.5. Condiciones del trabajo	33%	67%	50%
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	33%	67%	0%
8.7. Estabilidad laboral y emocional	67%	33%	0%
8.8. Salud auto percibida	50%	50%	0%

Elaboración Propia

En la Tabla 10, se presentan los resultados del personal administrativo del área de promoción de la salud del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde, se observa que el 60% de los trabajadores se encasillan en nivel de riesgo alto (color rojo) en la dimensión psicosocial de recuperación, según la metodología estos resultados generan un impacto potencial alto sobre la seguridad y salud, pudiendo generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de forma inmediata. De igual manera, se identificó en la misma área un 80% en riesgo medio la dimensión de liderazgo, seguido por el 60% en las dimensiones carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, soporte y apoyo,

respectivamente; lo que significa que los trabajadores presenten un impacto potencial sobre la salud que puede comprometer su bienestar a mediano plazo. En cuanto a las dimensiones de otros puntos importantes se identificó con un nivel alto las dimensiones de acoso sexual, condición de trabajo y doble presencia con un 20% cada una.

Tabla 10. Resultados de factores de riesgos psicosociales área promoción de la salud.

RESULTADO EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES ÁREA ADMINISTRATIVA- PROMOCION SALUD DISTRITO DE SALUD 08D01 ESMERALDAS- RIOVERDE			
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	NIVEL DE RIESGO		
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
1. Carga y ritmo de trabajo	40%	60%	0%
2. Desarrollo de competencias	40%	60%	0%
3. Liderazgo	20%	80%	0%
4. Margen de acción y control	40%	60%	0%
5. Organización del trabajo	80%	20%	0%
6. Recuperación	20%	20%	60%
7. Soporte y apoyo	40%	60%	0%
8. Otras Dimensiones			
8.1. Acoso discriminatorio	60%	40%	0%
8.2. Acoso laboral	20%	80%	0%
8.3. Acoso sexual	100%	0%	20%
8.4. Adicción al trabajo	80%	20%	0%
8.5. Condiciones del trabajo	80%	20%	20%
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	60%	20%	20%
8.7. Estabilidad laboral y emocional	40%	60%	0%
8.8. Salud auto percibida	20%	60%	20%

Elaboración Propia

En la tabla 11, se presentan los resultados del personal administrativo del área financiera del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde, donde se evidencia con un porcentaje de riesgo alto (color rojo) las dimensiones de liderazgo con el 16%, Margen de acción y control 12%, organización del trabajo 8% al igual que desarrollo de competencias con el 8%, finalmente las dimensiones de recuperación, soporte y apoyo con un 4%. De igual forma, se observa con un riesgo medio (color amarillo) las dimensiones de carga y ritmo de trabajo con

un 60%, recuperación 48%, Margen de acción y control 44% y soporte y apoyo con un 28%, en este caso sino se aplican las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y de acuerdo a las necesidades específicas, el impacto puede generarse con mayor probabilidad de frecuencia. En cuanto a las dimensiones otros puntos importantes, debe prestarse mayor atención a los factores de: salud auto percibida 40%, adicción al trabajo 36% y acoso discriminatorio 32% en riesgo medio (color amarillo); mientras que los factores acoso laboral, condición de trabajo y doble presencia presentan el 12% en riesgo alto, lo que significa un impacto potencial sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Tabla 11. Resultados de factores de riesgos psicosociales área administrativa - financiera.

RESULTADO EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES ÁREA ADMINISTRATIVA- FINANCIERO DISTRITO DE SALUD 08D01 ESMERALDAS- RIOVERDE			
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	NIVEL DE RIESGO		
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
1. Carga y ritmo de trabajo	40%	60%	0%
2. Desarrollo de competencias	68%	24%	8%
3. Liderazgo	76%	8%	16%
4. Margen de acción y control	44%	44%	12%
5. Organización del trabajo	72%	20%	8%
6. Recuperación	48%	48%	4%
7. Soporte y apoyo	68%	28%	4%
8. Otras Dimensiones			
8.1. Acoso discriminatorio	68%	32%	0%
8.2. Acoso laboral	60%	28%	12%
8.3. Acoso sexual	76%	20%	4%
8.4. Adicción al trabajo	64%	36%	0%
8.5. Condiciones del trabajo	56%	32%	12%
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	60%	28%	12%
8.7. Estabilidad laboral y emocional	76%	24%	0%
8.8. Salud auto percibida	48%	40%	12%

Elaboración Propia

En la tabla 12, se presentan los resultados del personal administrativo del área de vigilancia de la salud del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde, donde se observa que con un riesgo medio (color amarillo), las dimensiones de recuperación con el 78%, carga y ritmo de trabajo con el 67%, desarrollo de competencias y soporte y apoyo con el 33%; situación que sugiere un impacto potencial moderado sobre la salud y seguridad de los trabajadores en un mediano plazo si no se interviene. En las dimensiones de otros puntos importantes se resalta con mayor porcentaje las dimensiones de acoso laboral y salud auto percibida con un 56%, adicción y condición del trabajo con un 44%, en un riesgo medio (color amarillo).

Tabla 12. Resultados de factores de riesgos psicosociales área vigilancia de la salud

RESULTADO EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES ÁREA ADMINISTRATIVA- VIGILANCIA DE LA SALUD DISTRITO DE SALUD 08D01 ESMERALDAS- RIOVERDE			
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	NIVEL DE RIESGO		
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
1. Carga y ritmo de trabajo	33%	67%	0%
2. Desarrollo de competencias	67%	33%	0%
3. Liderazgo	100%	0%	0%
4. Margen de acción y control	89%	11%	0%
5. Organización del trabajo	89%	11%	0%
6. Recuperación	22%	78%	0%
7. Soporte y apoyo	67%	33%	0%
8. Otras Dimensiones			
8.1. Acoso discriminatorio	67%	33%	0%
8.2. Acoso laboral	44%	56%	0%
8.3. Acoso sexual	78%	22%	0%
8.4. Adicción al trabajo	56%	44%	0%
8.5. Condiciones del trabajo	56%	44%	0%
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	67%	33%	0%
8.7. Estabilidad laboral y emocional	78%	22%	0%
8.8. Salud auto percibida	44%	56%	0%

Elaboración Propia

En la tabla 13, se presentan los resultados del personal administrativo del área de provisión de la salud del Distrito de Salud 08D01 Esmeraldas – Rioverde, en donde se observa que la dimensión de recuperación presenta un porcentaje del 20% en riesgo alto; al igual que la dimensión de carga y ritmo de trabajo que tiene un 10% en el mismo nivel de riesgo. Estos resultados muestran que si no existe una intervención oportuna estos factores pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de los trabajadores, es decir se deben aplicar medidas de seguridad y prevención, considerando las necesidades específicas para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Tabla 13. Resultados de factores de riesgos psicosociales área provisión de la salud.

RESULTADO EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES ÁREA ADMINISTRATIVA- PROVISIÓN DE LA SALUD DISTRITO DE SALUD 08D01 ESMERALDAS- RIOVERDE			
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	NIVEL DE RIESGO		
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
1. Carga y ritmo de trabajo	50%	40%	10%
2. Desarrollo de competencias	70%	30%	0%
3. Liderazgo	90%	10%	0%
4. Margen de acción y control	80%	20%	0%
5. Organización del trabajo	100%	0%	0%
6. Recuperación	40%	40%	20%
7. Soporte y apoyo	60%	40%	0%
8. Otras Dimensiones			
8.1. Acoso discriminatorio	80%	20%	0%
8.2. Acoso laboral	80%	0%	20%
8.3. Acoso sexual	90%	0%	10%
8.4. Adicción al trabajo	80%	10%	10%
8.5. Condiciones del trabajo	70%	20%	10%
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	50%	40%	10%
8.7. Estabilidad laboral y emocional	80%	20%	0%
8.8. Salud auto percibida	30%	50%	20%

Elaboración Propia

3.3 Resultados Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS

Personal administrativo Área Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) Distrito de salud 08D01 Esmeraldas. Rioverde

Estresores laborales.

En la figura 3, se observa los estresores laborales más representativos para el personal del área de Tecnologías de la información y comunicación, con el 18% el factor estructura organizacional, 16% clima organizacional y 15% falta de cohesión. Los otros elementos se encuentran con porcentajes menores al 15%.

Figura 3. Estresores laborales área tecnologías de la información y comunicación (Tics).



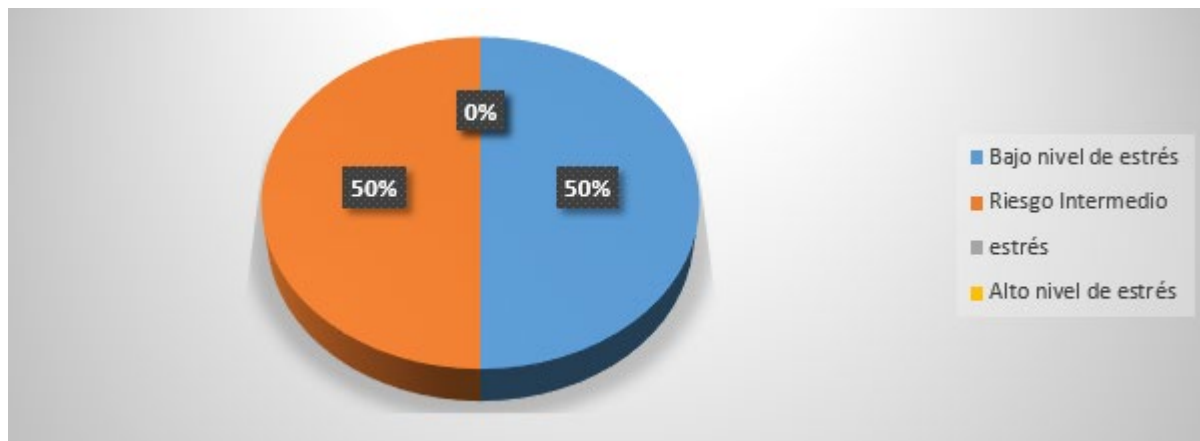
Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área Tics.

Elaboración Propia

Nivel de estrés área de tecnología de la información y comunicación (TIC)

En la figura 4, se detallan los niveles de estrés identificados en el área de TIC; en donde se evidencia que el 50% del personal experimenta bajo nivel de estrés, mientras que el otro 50% presentan un riesgo intermedio de sufrir estrés.

Figura 4. Nivel de estrés en el personal del área de TICs



Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área Tics.

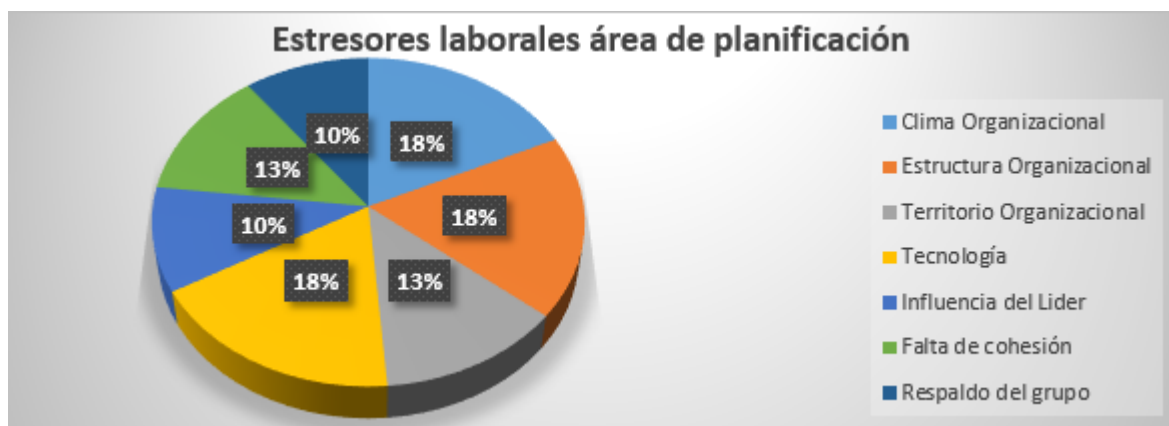
Elaboración Propia

Personal administrativo Área Planificación Distrito de salud 08D01 Esmeraldas Rioverde

Estresores laborales.

En la figura 5, se observan los estresores laborales más representativos identificados en el personal del área de planificación, se identificó con el porcentaje más alto 18% los factores de clima y estructura organizacional y tecnología; también son considerados como estresores con porcentaje bajos: territorio organizacional, falta de cohesión, influencia del líder y respaldo del grupo.

Figura 5. Estresores laborales área de planificación



Fuente: Cuestionario estrés laboral personal administrativo área de planificación

Nivel de estrés área de planificación.

En cuanto al nivel de estrés del área de planificación se evidencia que el 100% del personal experimenta bajo nivel de estrés, tal como se muestra en la figura 6.

Figura 6. Nivel de estrés área de planificación



Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área de planificación

Personal administrativo Área Promoción de la salud Distrito de salud 08D01 Esmeraldas Rioverde

Estresores laborales.

En la figura 7 se observan los estresores laborales más representativos identificados en el personal del área de promoción de la salud, con un 19% clima organizacional, seguido del 17% estructura organizacional e influencia del líder; el 13% corresponde a los factores tecnología, falta de cohesión, y respaldo de grupo; finalmente, el 8% corresponde al factor territorio organizacional.

Figura 7. Estresores laborales área de promoción



Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área de promoción de la salud

Nivel de estrés área de promoción de la salud.

En cuanto al nivel de estrés del área de promoción de la salud, se obtuvo como resultado según lo indicado en la figura 8, que el 40% del personal encuestado presenta un bajo nivel de estrés, con similar porcentaje 40% experimenta riesgo intermedio de sufrir estrés; finalmente el 20% presente estrés.

Figura 8. Nivel de estrés área de promoción de la salud



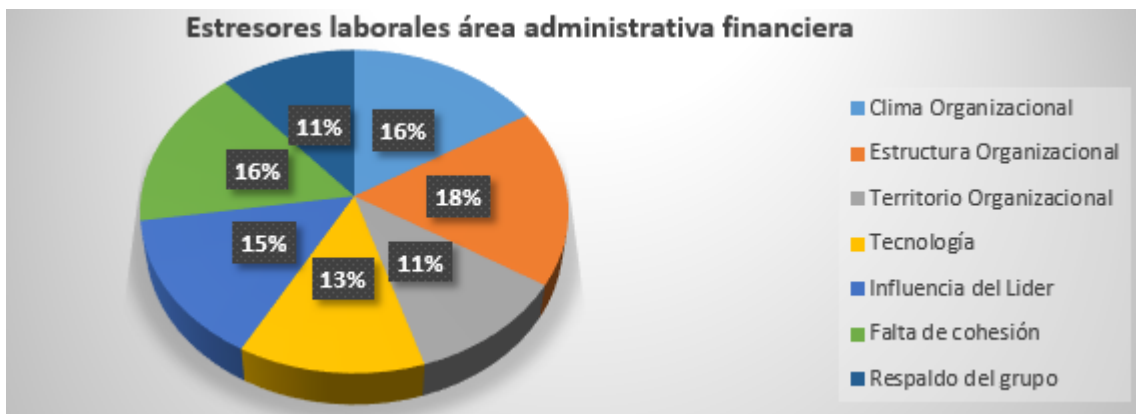
Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área de promoción de la salud

Personal administrativo Área Financiera Distrito de salud 08D01 Esmeraldas Rioverde

Estresores laborales.

Los estresores laborales identificados en el área administrativa financiera se encuentran registrados en la figura 9, se destaca con un 18% la estructura organizacional; seguido del 16% el clima organizacional y la falta de cohesión; con un 15% se registra la influencia del líder; mientras que el estresor tecnológico se registró con un 13%; finalmente se encuentra con un 11% territorio organizacional y el respaldo de grupo.

Figura 9. Estresores laborales personal administrativo área financiera



Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área financiera

Nivel de estrés área administrativa financiera.

En la figura 10, se detallan los niveles de estrés identificados en el área administrativa financiera; en donde se evidencia con un 80% un bajo nivel de estrés, a diferencia de un 20% que presenta un riesgo intermedio de sufrir estrés laboral

Figura 10. Nivel de estrés en el personal administrativo área financiera



Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área financiera

Personal administrativo Área Vigilancia de la salud Distrito de salud 08D01 Esmeraldas Rioverde

Estresores laborales.

En la figura 11 se observan los estresores laborales más representativos del área vigilancia de la salud, corresponde con 17% clima organizacional; 15% estructura organizacional, influencia del líder y falta de cohesión; 14% Tecnología, y finalmente 12% territorio organizacional y responsabilidad de grupo.

Figura 11. Estresores laborales área vigilancia de la salud



Fuente: Encuesta estrés laboral personal de vigilancia de Salud Distrito de Salud 08D01

Nivel de estrés vigilancia de la salud

La figura 12, se observa que el personal administrativo del área vigilancia de la salud presenta estrés en un 11%, y el 89% bajo nivel de estrés.

Figura 12. Nivel de estrés en el personal de vigilancia de la salud



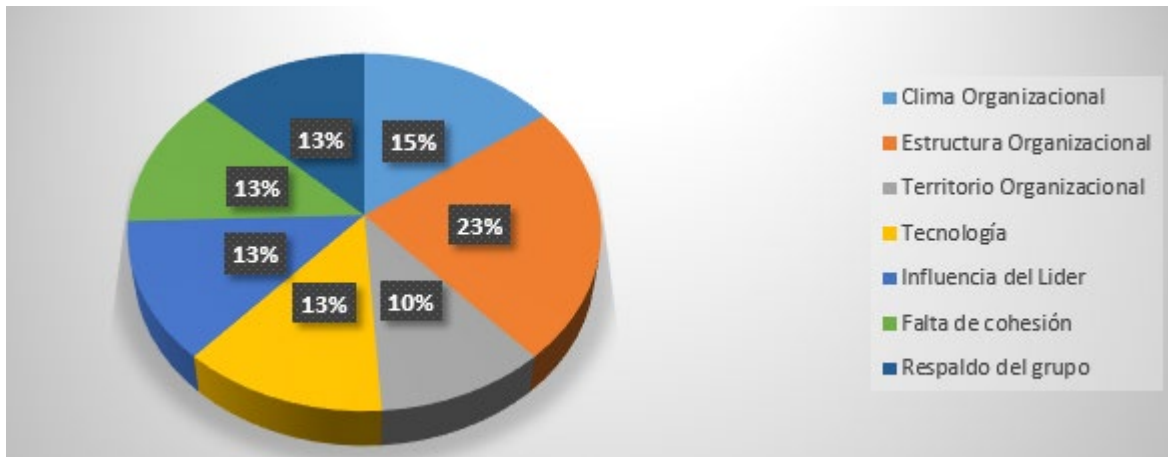
Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área vigilancia de la salud

Personal administrativo Área Provisión Distrito de salud 08D01 Esmeraldas Rioverde

Estresores laborales.

En la figura 13, se evidencian los estresores laborales identificados en el personal de provisión; se resalta que el 23% corresponde a la estructura organizacional, mientras que el 15% se relaciona con el clima organizacional; un 13% corresponde al factor tecnológico, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo; finalmente un 10% se relaciona con la falta de cohesión.

Figura 13. Estresores laborales área de provisión

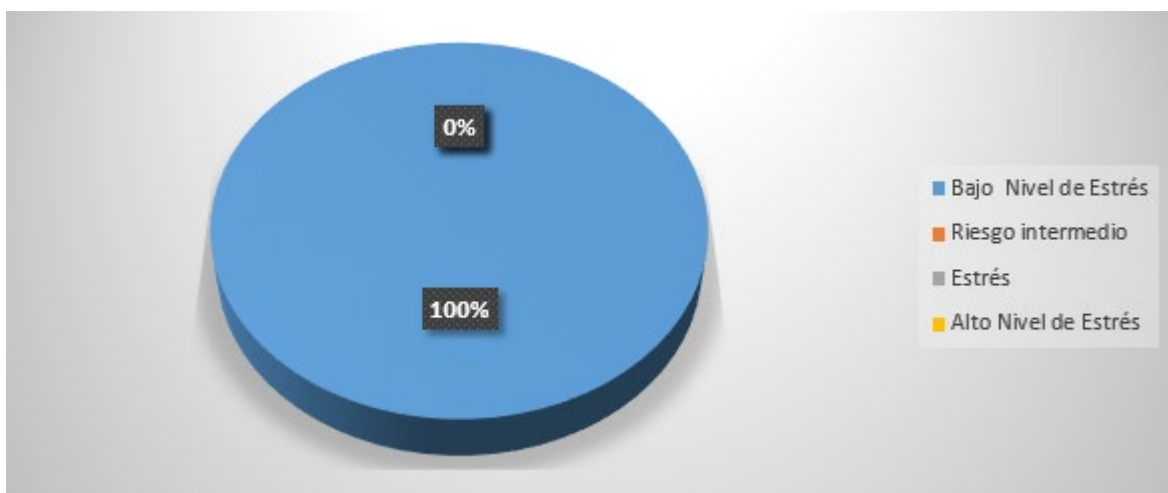


Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área de provisión

Nivel de estrés área de provisión de la salud

En la figura 14, se detallan los niveles de estrés identificados en el área de provisión en donde se evidencia con un 100% un bajo nivel de estrés en el personal encargado de esta área.

Figura 14. Nivel de estrés en el personal del área de provisión



Fuente: Encuesta estrés laboral personal administrativo área provisión

Cuadro comparativo del personal administrativo del Distrito de Salud 08D01

En la tabla 14 se evidencia que el género que presenta mayor cantidad de factores de riesgo psicosocial en el Distrito de Salud 08D01 corresponde al personal masculino, a pesar de ser una población de 10 trabajadores en relación con 45 de género femenino. Se identificó un nivel de riesgo (sumatoria riesgo medio y alto) en la dimensión psicosocial carga y ritmo de trabajo en el 70% del personal masculino a diferencia del 58% en el personal femenino. En el factor psicosocial recuperación tanto en el género masculino y femenino se encuentran en nivel de riesgo el 60% de trabajadores respectivamente. Otro factor de riesgo psicosocial identificado corresponde a soporte y apoyo con un 60% en el género masculino y 31% en el género femenino.

En cuanto a los niveles de estrés que experimentan los trabajadores, se evidencia un nivel intermedio de estrés en un 16% para el género femenino, afectando a 7 funcionarias; y un nivel estrés en el 10% del género masculino. El mayor porcentaje de trabajadores del género masculino (90%) y femenino (82%) experimentan bajos niveles de estrés.

Tabla 14. Cuadro comparativo Factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés según género. Áreas administrativas del Distrito de Salud 08D01

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUMATORIA NIVEL DE RIESGO MEDIO Y RIESGO ALTO					ESTRÉS DEL AREA ADMINISTRATIVA		
Dimensiones Psicosociales evaluadas	Masculino 10 trabajadores	Trabajadores expuestos	Femenino 45 trabajadores	Trabajadores Expuestos	Niveles de estrés	Masculino	Femenino
1. Carga y ritmo de trabajo	70%	7	58%	32	Bajo	90% (9 funcionarios)	82% (37 funcionarios)
2. Desarrollo de competencias	30%	3	33%	18			
3. Liderazgo	10%	1	25%	14			
4. Margen de acción y control	30%	3	42%	23			
5. Organización del trabajo	10%	1	17%	9	Intermedio	—	16% (7 funcionarios)
6. Recuperación	60%	6	60%	33			
7. Soporte y apoyo	60%	6	31%	17			
8. Otros puntos importantes					Estrés	10% (1 funcionario)	2% (1 funcionario)
8.1. Acoso discriminatorio	20%	2	31%	17			
8.2. Acoso laboral	40%	4	47%	26			
8.3. Acoso sexual	20%	2	17%	9			
8.4. Adicción al trabajo	40%	4	33%	18			
8.5 Condiciones del trabajo	50%	5	40%	22	Alto	—	—
8.6. Doble presencia	60%	6	42%	23			
8.7. Estabilidad laboral/ emocional	20%	2	27%	15			
8.8. Salud auto percibida	50%	5	62%	34			

Elaboración Propia

Plan de acción de Estrés Laboral Distrito de Salud 08D01 Ciudad de Esmeraldas

Con base en los resultados obtenidos de los niveles de estrés laboral que experimenta el personal administrativo de la Dirección Distrital de Salud 08D01 de Esmeraldas – Rioverde, se elaboró el siguiente plan de acción teniendo en cuenta los estresores laborales identificados y que requieren atención para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Tabla 15. Plan de acción estrés laboral Distrito de Salud 08D01

ESTRESORES LABORALES	OBJETIVO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO	RESPONSABLE
Clima organizacional	Promover políticas de mejoramiento del bienestar de los trabajadores	Crear e implementar un programa de pausas activas por el lapso de 10 minutos, tres veces al día, tiempo en el cual se realizarán ejercicios que permitan hacer un alto en las actividades diarias.	1 Mes	Director de Talento Humano
	Facilitar al empleado un equilibrio en la vida laboral y familiar	Otorgar a los trabajadores permiso para atender asuntos familiares o calamidades domésticas. Apoyar al personal con la tecnología adecuada para realizar con facilidad sus funciones y evitar retrasos y horas excesivas de trabajo dentro de la empresa.	Mensualmente	Director de Talento Humano
	Fomentar la adaptación a la cultura organizacional	Implementar la estrategia “desayunos o almuerzos corporativos” en donde se fomenten espacios de coworking que faciliten a los trabajadores exponer de manera creativa las ideas de mejora para la gestión empresarial.	Quincenalmente	Director de Talento Humano

Estructura organizacional	Mejorar las habilidades organizacionales	Rotar en funciones a los empleados a fin de evitar la monotonía de actividades y no convertir al funcionario en indispensable.	Semanalmente	Director de Talento Humano
	Desarrollar acciones que permitan un manejo eficiente de los recursos institucionales	Sistematizar el proceso de la Dirección de talento humano, evitando oficinas llenas de archivos y carpetas físicas.	1 Mes	Secretaria o personal de archivo
	Promover la mejora continua del personal	Desarrollar un plan de capacitación que incluya temas básicos de ofimática, relaciones humanas, trabajo en equipo, solución de conflictos, normativa actual	Mensuales	Dirección de talento humano Analista de capacitación
Territorio organizacional	Fortalecer el bienestar físico del trabajador	Ejecutar un estudio ergonómico de la Unidad de Talento Humano a fin de a futuro implementar acciones correctivas.	1 mes	Analista de bienestar de personal
Falta de cohesión	Fomentar la práctica de buenas relaciones y comunicación fluida	Asignar proyectos o retos para resolver en grupo y destacar sus logros.	Mensualmente	Analista de planificación
Respaldo de grupo	Emplear técnicas que ayuden a desarrollar un equipo cohesionado, motiva y enfocado en logros individuales	Identificar y aprovechar el potencial de los agentes de cambio que constituyan líderes innatos a fin de motivar a los demás compañeros de trabajo.	Diariamente	Director de Talento Humano

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO 4. DISCUSIÓN

Partiendo de los resultados obtenidos en la presente investigación se discuten con los datos de algunas investigaciones realizadas previamente o antecedentes científicos que se relacionan con el tema del estrés laboral, destacándose la importancia de este estudio.

Dentro de los resultados obtenidos en la evaluación de los riesgos psicosociales en el Distrito de Salud 08D01, se determinó que el departamento de promoción de la salud el cual presenta un nivel de riesgo medio del 80% en la dimensión de liderazgo y 60% de riesgo alto en la dimensión recuperación, siendo este porcentaje el mayor dentro de los resultados obtenidos. De igual manera, los departamentos de las TICs, administrativo financiero, vigilancia de la salud y provisión presentan un riesgo medio del 67%, 60%, 67% y 40% respectivamente, en el factor de carga y ritmo de trabajo. Finalmente, los resultados conseguidos en las dimensiones de otros puntos importantes sugieren una evaluación más específica en cuanto al acoso laboral, adicción al trabajo, doble presencia, condiciones de trabajo y salud auto percibida.

Al respecto, los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial detallados en el párrafo anterior se pueden contrastar con el estudio realizado por Barba (2020), en el cual se evidencia una similitud en cuanto a la afirmación que la mayor afectación se obtuvo en la dimensión de carga y ritmo de trabajo con un 60%, además, en las sub dimensiones otros puntos importantes se encuentra con mayor porcentaje el acoso laboral, el acoso sexual y las condiciones de trabajo.

Los presentes datos indican que las principales afectaciones que se presentan en el área de trabajo de las áreas administrativas se relacionan con los requerimientos mentales y físicos a los cuales se ven expuestas las personas en sus puestos de trabajo, este a su vez se manifiesta como el exceso de trabajo, insuficiente tiempo y velocidad para llevar a cabo una determinada tarea.

En efecto, lo expuesto hacer referencia que el personal tiene mucha demanda de trabajo, lo que ocasiona jornadas laborales más rápidas y sin pausa, asignando poco tiempo para el descanso. Todas estas situaciones son condiciones que ocasionan fatiga, agobio debido a que

se evidencia el aumento de las capacidades cognitivas como la memoria, atención y concentración.

Los factores de riesgos psicosociales identificados en otros puntos importantes con mayor porcentaje en los niveles medio y alto son el acoso laboral, adicción al trabajo, doble presencia, condiciones de trabajo y salud auto percibida, Al respecto, el estudio realizado por Muela (2021), presenta las dimensiones de condición de trabajo y acoso laboral en el área administrativa de la Federación Deportiva provincial de Esmeraldas.

La similitud de los resultados radica en que ambas pertenecen al grupo de empresas públicas, otra coincidencia son los resultados obtenidos en cuanto a la dimensión de acoso laboral, lo cual sugiere garantizar el cumplimiento de la normativa gubernamental emitida mediante Acuerdo Ministerial 082 (2017), la cual indica que las instituciones tanto públicas como privadas que posean más de 10 trabajadores deben implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales.

En cuanto a los niveles de estrés se determinó en el área administrativa del Distrito de Salud 08D01 de la provincia de Esmeraldas que el 20% de personal que labora en el departamento de promoción de la salud presenta estrés, mientras que el 40% presenta un riesgo intermedio. De igual manera el departamento de vigilancia de salud presenta factores de estrés en un 11%. En cuanto a los estresores laborales que afecta al personal del área administrativa se resalta la estructura organizacional que se caracteriza por tener un porcentaje mayor que los demás factores en cada uno de los departamentos evaluados.

Al comparar estos con los del estudio de Espinoza (2020), se evidencia que de igual forma el 20% de los evaluados presentan un nivel de estrés intermedio y esto se debe a la influencia de los factores de riesgo psicosociales que generan limitaciones en la productividad de los empleados y además causan problemas físicos y psicológicos. Así mismo, el estudio de Onofre (2021), demostró que el estrés laboral de los funcionarios de un hospital es del 53% en un nivel medio relativamente alto, lo cual conlleva a desarrollar un plan de acción para reducir el estrés y mitigar los daños derivados de esta condición psicosocial que cada vez afecta a más trabajadores tanto de las áreas administrativas y operativas dentro de las empresas.

En efecto, desde el punto de vista estadístico se pudo determinar que el Distrito de Salud 08D01 presenta bajos niveles de estrés en el personal administrativo, en comparación con otros estudios, no obstante, eso no significa que no se deba tomar medidas que ayuden a disminuir estos niveles, para mejorar el bienestar físico y mental de los trabajadores siendo los factores a tomar en cuenta el clima organizacional, estructura organizacional y respaldo de grupo que representan los factores que más inciden en la presencia de estrés. Sin embargo, es importante considerar los demás factores que se evidencian que afectan en menor proporción, pero no son menos importantes.

CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Como resultado de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo y el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS en el personal administrativo del Distrito de Salud 08D01 de la ciudad de Esmeraldas, se establecen las siguientes conclusiones:

- Los factores de riesgos psicosociales identificados en las áreas administrativas del Distrito de Salud 08D01 de la ciudad de Esmeraldas, corresponde a la dimensión carga y ritmo de trabajo, se evidenció con un porcentaje significativo de riesgo medio en las áreas de TIC (50%), planificación (67%), administrativo financiero (60%), vigilancia de la salud (67%) y provisión (40%). También se determinó que el departamento de promoción de la salud presenta un nivel de riesgo medio del 80% en la dimensión de liderazgo y 60% de riesgo alto en la dimensión recuperación, siendo este porcentaje el mayor en comparación con las demás dimensiones de los otros departamentos. Estos valores indican que el factor de riesgo que más afectación genera en los trabajadores es el de carga y ritmo de trabajo, el cual se relaciona con el exceso de tareas, insuficiente tiempo y velocidad para llevar a cabo una determinada actividad; en efecto, lo expuesto hacer referencia que el personal tiene mucha demanda de trabajo, lo que ocasiona jornadas laborales más rápidas y sin pausa, asignando poco tiempo para el descanso, todas estas situaciones son condiciones que ocasionan fatiga, agobio debido a que se evidencia el aumento de las capacidades cognitivas como la memoria, atención y concentración.
- En cuanto a los estresores laborales que afectan al personal administrativo del Distrito de Salud 08D01 de la ciudad de Esmeraldas, se identificaron los siguientes: los departamentos de TIC, promoción de la salud y el administrativo financiero presentan un nivel intermedio de estrés del 13%, 40% y 20% respectivamente; mientras que vigilancia de la salud obtuvo un 11% de estrés. En cuanto a los estresores laborales que mayormente afectan al personal del área administrativa se resalta la estructura organizacional que se caracteriza por las asignaciones de las funciones y responsabilidades que debe cumplir cada miembro dentro de la institución.

- A pesar de que los niveles de estrés son bajos, la mayoría ha presentado un nivel intermedio de estrés, también se evidencia **que**, en cuanto al género de los trabajadores, las mujeres tienen una afectación de riesgo intermedio del 16% el cual corresponde a 7 funcionarias; mientras que el estrés se identificó en ambos géneros, siendo el 10% (1 trabajador) en el género masculino, al igual que en el femenino 2% (1 trabajadora). Aunque estos niveles de estrés no son altos pueden causar a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo-esqueléticas y mentales, esto ocurre como consecuencia de una deficiente organización del trabajo.

- Finalmente, como conclusión con base a los resultados obtenidos se propone un plan de acción para los estresores laborales que están causando afectaciones en el personal administrativo del Distrito de Salud 08D01 de la ciudad de Esmeraldas, en donde se enfatiza en las dimensiones de clima organizacional, estructura y territorio organizacional, falta de cohesión y respaldo de grupo. Como actividades a desarrollarse se planteó crear e implementar un programa de pausas activas de 10 minutos donde se pueda realizar alguna actividad física o ejercicios de relajación, también se propuso otorgar un día de permiso adicional a las vacaciones el cual puede ser por motivo de cumpleaños, logros obtenidos o cualquier otro acontecimiento importante.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda al Distrito de Salud 08D01 de la provincia de Esmeraldas, aplicar las actividades correctivas establecidas en la planificación, la cual ha sido diseñada teniendo en cuenta los factores de riesgos psicosociales con porcentaje medio y alto identificados en la evaluación aplicada al personal administrativo.
- Realizar evaluaciones más específicas considerando las dimensiones de otros puntos importantes como son el acoso laboral, adicción al trabajo, doble presencia, condiciones de trabajo y salud auto percibida cuyos porcentajes fueron los más altos en nivel medio, a fin de lograr fortalecer las competencias laborales de los trabajadores y evitar futuras afectaciones y complicaciones en los mismos. De igual manera debe considerarse los niveles de estrés y los estresores laborales más influyentes como es la estructura organizacional.
- Finalmente, se recomienda al Distrito de Salud 08D01, aplicar una supervisión adecuada en cuanto a las competencias laborales de los trabajadores y en la aplicación de medidas correctivas diseñadas para intervenir en las afectaciones psicosociales identificadas en el personal, así como los estresores laborales más influyentes, con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios y garantizar su el adecuado desempeño de sus funciones y actividades.

BIBLIOGRAFÍA

- Borja et al. (05 de Octubre de 2017). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 509-518.
- ACHS. (2019). *Riesgos Psicosociales*. Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>
- Alcayaga, A. (2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*.
- Asamblea de Nacional de la República del Ecuador. (2017). *Proyecto de Ley Orgánica de Seguridad y Salud*. Quito: Asamblea de Nacional de la República del Ecuador.
- Bolaño, G. J. (2017). *Estrés Laboral En Conductores De Transporte Público De Santa Marta*. Universidad Cooperativa De Colombia. Facultad De Psicología Santa Marta.
- Borjas, E. S. (2016). *ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS PEDIÁTRICOS HOSPITAL ESCUELA UNIVERSITARIO, TEGUCIGALPA, HONDURAS. ENERO - MARZO 2016*. MANAGUA: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA.
- Cabrera , A. C., & Minda, M. V. (2020). *FACTORES ESTRESANTES EN ESTUDIANTES DEL INTERNADO ROTATIVO DE ENFERMERÍA, ESTUDIO COMPARATIVO EN LOS HOSPITALES PÚBLICOS DE IBARRA Y ESMERALDAS*. Ibarra: UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.
- Charria-Ortiz, S.-P. &. (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. Cali, Colombia : Pontificia Universidad Javeriana.
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008). *Art. 32 - Título II*. Montecristi, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008). *Art. 326 (5) - Título VI. Capítulo VI*. Montecristi, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008). *Art. 360 - Título II*. Montecristi, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador.
- Correa, N. (2018). *Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Santa Julia*. Piura.

- Cruz, E. V. (2020). *Riesgo psicosocial y estrés laboral en una institución del Ecuador*. Quito: UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK.
- Cruz, M., López, E., Cruz, R., & Llanillo, M. E. (2016). *El estrés laboral en México*. Universidad Tecnológica de Tecámac.
- García, J. L. (2016). *ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA. CUENCA 2015*. UNIVERSIDAD DE CUENCA, FACULTAD DE CIENCIAS QUIMICAS. Cuenca: UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- González, E. A., Ortigón, M. J., & Niño, L. I. (2020). *UNA MIRADA SISTEMÁTICA AL ESTRÉS LABORAL, REVISIÓN Y CATEGORIZACIÓN DE ARTÍCULOS ENTRE LOS AÑOS 2010 AL 2020*. Barrancabermeja: Universidad Cooperativa de Colombia.
- González, E., Ortigón, M. J., & Niño, L. (2020). *UNA MIRADA SISTEMÁTICA AL ESTRÉS LABORAL, REVISIÓN Y CATEGORIZACIÓN DE ARTÍCULOS ENTRE LOS AÑOS 2010 AL 2020*. Barrancabermeja: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2005). *Decisión 584. Art. 2 - Capítulo I*.
- Intriago, E. J. (2018). *Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?* Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Izquierdo, F. (2020). *ESTRÉS LABORAL: NO DEJES QUE ENTRE EN TU VIDA*. Fundación Española del Corazón.
- León, J. M., & Avargues, M. L. (2017). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *Revista Mapfre Medicina*, 18(4), 323 - 332.
- Ley Orgánica de Salud. (2015). *Art. 2 - Título preliminar. Capítulo I*. Congreso Nacional.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025*. Quito: Ministerio de Salud Pública, Dirección Nacional de Ambiente y Salud, Subsecretaría Nacional de Promoción de la Salud e Igualdad.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Ministerio de Trabajo del Ecuador, Dirección de Seguridad, Salud en el trabajo y Gestión integral de riesgos.
- Montes, E. V. (2020). *ESTRÉS LABORAL Y EL VÍNCULO ENFERMERA – PACIENTE EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO 2019 - 2020*. Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.

- Orejuela, J. F. (2021). *Informe de Salud Ocupacional*. Esmeraldas : DIRECCION DISTRICTAL 08D01ESMERALDAS RIOVERDE SALUD - TALENTO HUMANO.
- Organización Internacional del Trabajo, O. (2016). *ESTRÉS LABORAL*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Ortiz, G. J. (2018). *EL ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD Y LA RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DR. EDUARDO MONTENEGRO DE CHILLANES, PROVINCIA DE BOLÍVAR*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Osorio, J. E. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *REVISTA DIVERSITA*, 81-90. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- PRAXIS. (2020). El estrés laboral en el personal de la Cruz Roja Ecuatoriana. *Praxis*, 2-20.
- Puerto, J. C. (2016). *REPERCUSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE LA REPERCUSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE LA*. España: Universidad de Alicante.
- Sánchez, M. (8 de Junio de 2018). *Consecuencias negativas del estrés laboral*. Obtenido de <https://nuevatribuna.publico.es/articulo/economia-social/quince-consecuencias-negativas-estres-laboral/20160608165521129105.html>
- Soto, G. M. (2018). *Evaluar el Nivel de Estrés Laboral de los Empleados de la Empresa Multicable Del Ecuador*. Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.
- Teixeira et al. (2016). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria*. Murcia: Edificio Escuela de Enfermería, Murcia, Región de Murcia. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012
- Zambrano, J., Villacres, E., & Zambrano, M. (2020). *IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL CANTÓN CHONE*. CALCETA: ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ.

ANEXOS

Anexo 1: Formato de Cuestionario de Evaluación psicosocial del Ministerio de Trabajo.

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 esfero 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:
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		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		Áfro - ecuatoriano:
		Mestizo/a:		Blanco/a:
		Montubio/a:		Otro:
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

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

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

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

LIDERAZGO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta 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 lineamientos 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					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista 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					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, 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 significantes 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					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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 ajusta 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					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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 trabajadores 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, trabajadora 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)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	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				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	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 causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Anexo 2: Cuestionario para evaluar el Estrés Laboral de la OIT- OMS

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar *la evaluación del estrés laboral*. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO** y se utilizará exclusivamente para los fines educativos. Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie.

Para cada pregunta, Marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.*
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.*
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.*
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.*
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.*
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.*
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.*

Nº	Pregunta	Nunca (1)	Raras veces (2)	Ocasionalmente (3)	Algunas veces (4)	Frecuente (5)	Generalmente (6)	Siempre (7)
1	El personal de la institución no comprende la misión y metas de la organización?							

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

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 esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, 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 irán 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 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.
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

2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado?							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo?							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado?							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante el rector?							
6	Mi supervisor no me respeta?							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales?							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización?							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida?							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo?							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal de la institución?							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo?							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo?							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado?							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hace el Rector?							
20	La organización carece de dirección y objetivo?							
21	Mi equipo me presiona demasiado?							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo?							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario?							
24	La cadena de mando no se respeta?							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?							

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Factores de riesgos psicosociales	Son las condiciones ambientales, la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, así como también las relaciones entre los empleados, el contenido del trabajo y con la realización de las tareas que pueden producir algún tipo de afectación física, psíquica o social a los empleados (INSST, 2001).	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales (Ministerio del Trabajo - Ecuador) 2018 Conformado por 59 preguntas	Carga y ritmo de trabajo	Tiempo adecuado para efectuar las actividades
			Desarrollo de competencias	Desempeño laboral
			Liderazgo	Apoyo, soporte y dirección de los superiores Comunicación de decisiones
			Margen de acción y control	Espacios de discusión Trabajo colaborativo Aporte de ideas por parte de trabajadores
			Organización del trabajo	Formas de comunicación Gestión de logros empresariales Limitaciones personales Disponibilidad de tareas y actividades
			Recuperación	Cansancio físico y mental Descanso en el trabajo Horario y jornada laboral ajustados a las exigencias laborales
			Soporte y apoyo	Colaboración de equipo Información sobre las actividades Información técnica y administrativa atención médica especializada
			Otros puntos importantes: Acoso laboral	Trato equitativo

			<p>Acoso sexual</p> <p>Adicción al trabajo</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Doble presencia</p> <p>Estabilidad Laboral y emocional</p> <p>Salud auto percibida</p>	<p>Conducta sexual de los trabajadores</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Vigilancia del cumplimiento de tareas dentro de la jornada laboral</p> <p>Problemas familiares</p> <p>Respeto de la jornada laboral</p> <p>Remuneración justa</p> <p>Seguridad de permanencia en el puesto</p> <p>Efectos negativos en la salud de los trabajadores</p>
Estrés laboral	Es el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo (Borja, 2016).	Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS Cuestionario conformado por 25 ítems.	Clima Organizacional	<p>Misión y metas de la organización</p> <p>Comprensión de la estrategia de la organización</p> <p>Políticas generales de la gerencia</p> <p>La organización carece de dirección y objetivo</p>
			Estructura Organizacional	<p>Tensión por presentar informes a la autoridad</p> <p>Control sobre el trabajo.</p> <p>Estructura formal en la empresa</p> <p>Cadena de mando</p>
			Territorio Organizacional	<p>Competencias laborales</p> <p>Espacio de trabajo</p> <p>Compañeros de trabajo</p>
			Tecnología	<p>Equipo disponible para trabajo</p> <p>Capacitaciones para el conocimiento técnico.</p> <p>Tecnología para hacer un trabajo</p>
			Influencia del Líder	<p>Apoyo del jefe inmediato</p> <p>Trato del jefe inmediato</p> <p>Desarrollo Profesional</p>

			Falta de Cohesión	Integración grupal Trabajo con equipos
			Respaldo del grupo.	Respaldo del equipo de trabajo. Ayuda técnica del equipo de trabajo

Elaboración: propia