



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD DE
POSGRADO**

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL
EN COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS DE CUENCA – ENERO – JUNIO 2023**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en

Higiene y Salud Ocupacional

Autora: Dra. Fanny Lucía Guamán Guamán

Director de tesis: Dr. Diego Armando Flores Pilco

IBARRA – ECUADOR

2023

Dedicatoria

A mi familia, que son el eje central en mi vida.

Me han brindado el apoyo incondicional, el ejemplo de perseverancia y no desmayo para conseguir la meta propuesta en este reto que emprendí, que supieron estar ahí, en las malas noches, en los momentos que desmayaba y que pensaba ya no más, gracias por animarme y ayudarme a conseguir una meta más en mi vida.

Agradecimientos

A la Universidad por darnos la oportunidad de crecer, de aprender, de hacer de la Maestría un instrumento más que nos ayudará en nuestro caminar, en nuestro trabajo.

A cada uno de los profesores por sus enseñanzas, por ese dar sin egoísmo para hacer de nosotros profesionales que trabajen con armas en mejor de la gente trabajadora.

A mis tutores por guiarme en el último escalón, en pro de conseguir la culminación con éxito de la maestría.

Y, una vez más un agradecimiento infinito a mi familia por brindarme el apoyo incondicional y todo el amor en este proceso que no ha sido fácil ni para mí, ni para ellos. Gracias por tolerarme, gracias por ayudarme.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO		
CÉDULA DE IDENTIDAD	0102177391	
APELLIDOS Y NOMBRES	GUAMÁN GUAMÁN FANNY LUCIA	
DIRECCIÓN	ANGEL MARÍA IGLESAS Y 27 DE FEBRERO, CUENCA-ECUADOR	
EMAIL	Fanny_guamang@hotmail.com	
TELÉFONO FIJO	(07) 2818238	TELÉFONO MÓVIL: 0999760986

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS DE CUENCA – ENERO – JUNIO 2023
AUTOR (ES):	FANNY LUCIA GUAMÁN GUAMÁN
FECHA: DD/MM/AAAA	12/10/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRIA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
TITULO POR EL QUE OPTA	MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
TUTOR	Dr. DIEGO ARMANDO FLORES PILCO



Facultad de
Posgrado

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 11 días del mes de diciembre de 2023

EL AUTOR:

Nombre: Fanny Lucía Guamán Guamán.

CERTIFICACION DIRECTOR

Ibarra, 07 diciembre del 2023

Por medio de la presente, yo Diego Armando Flores Pilco, Certifico que la Dra. Fanny Lucía Guamán Guamán con C.I. 0102177391, desarrollo el trabajo de grado “Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con el Estrés Laboral en Comercializadora de Vehículos de Cuenca-enero-junio-2023”, previo a la obtención del título de Magister en Higiene y Salud Ocupacional, realizando su tesis con responsabilidad y profesionalidad.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

DIEGO
ARMANDO
FLORES PILCO



Firmado digitalmente
por DIEGO ARMANDO
FLORES PILCO
Fecha: 2023.12.09
07:46:48 -05'00'

Dr. Diego Flores

Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos	2
1 EL PROBLEMA.....	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Antecedentes	12
1.3 Objetivos	14
1.3.1 General.....	14
1.3.2 Específicos	14
1.4 Justificación.....	14
2 MARCO REFERENCIAL	15
2.1 Marco teórico	15
2.1.1 Factores de Riesgo Psicosocial	15
2.1.2 Repercusiones de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores.....	16
2.1.3 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial	16
2.1.4 Estrés laboral.....	17
2.1.5 Repercusiones del estrés laboral en la salud de los trabajadores	18
2.1.6 Evaluación del estrés en el entorno laboral.....	18
2.2 Marco legal.....	19
3 MARCO METODOLÓGICO	21
3.1 Descripción del grupo de estudio	21
3.2 Enfoque y tipo de investigación	22
3.3 Procedimiento de investigación	22
3.4 Consideraciones Bioéticas.....	26
4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
4.1 Resultados	26
4.2 Discusión.....	39
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
5.1 Conclusiones	41
5.2 Recomendaciones.....	42
6 REFERENCIAS	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Puntuaciones y Nivel de Riesgo Psicosocial según 8 dimensiones	24
Tabla 2: Puntuaciones y Nivel de Estrés Laboral según 7 dimensiones.....	25
Tabla 3: Resultado α de C	26
Tabla 4: Información sociodemográfica de los trabajadores de comercializadora de vehículos.....	27
Tabla 5: Riesgo Psicosocial.....	31
Tabla 6: Estrés Laboral	33
Tabla 7: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	34
Tabla 8: Correlación de Ocho Dimensiones de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral	35

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evaluación de Riesgo Psicosocial por dimensión y género.....	28
Figura 2: Evaluación de Riesgo Psicosocial otros puntos importantes y género	30
Figura 3: Evaluación de Estrés Laboral por dimensión y género	32
Figura 4: Correlación entre Carga y Ritmo de Trabajo y Estrés Laboral.....	36
Figura 5: Correlación entre Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral	38



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
LABORAL EN COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS DE CUENCA – ENERO –
JUNIO 2023**

Autor: Fanny Lucía Guamán Guamán

Tutor: Dr. Diego Armando Flores Pilco

Año: 2023

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo ver si existe correlación entre del Riesgo Psicosocial y el Estrés Laboral en los trabajadores de una comercializadora de vehículos, siendo un total de 132 empleados entre hombres y mujeres, en Ecuador recién en el año 2018 se inicia como política de estado el estudio del Riesgo Psicosocial, no existiendo estadísticas que indiquen la realidad de nuestros trabajadores, por ello se hace necesario investigar cual es la situación en la que vive la población de estudio, para poder identificar a tiempo y poder tomar los correctivos necesario para mejor el ambiente de trabajo y por ende las condiciones de los empleados que influyen directamente en la realidad laboral, se pretende relacionar los factores de Riesgo Psicosocial con el Estrés laboral y de esta forma buscar minimizar las enfermedades que puedan derivarse como producto del Estrés Laboral, cómo método se utilizó encuestas; y sus instrumentos el cuestionario para Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo Ecuador 2018, y para el estrés laboral el cuestionario de la OIT-OMS, luego de realizar el análisis estadístico con el programa SPSS versión 25 se obtuvo la correlación significativa mediante Rho Spearman en el nivel 0,01 bilateral entre las ocho dimensiones de Riesgo Psicosocial con el Estrés Laboral y su fuerza de asociación es moderada; se debe indicar que los Factores de Riesgos Psicosociales al que están sometidos los trabajadores en su mayoría se encuentran en Riesgo bajo, en el estudio se evidencia que liderazgo, desarrollo de competencias tiene riesgo medio siendo estos los más representativos. En cuanto al Estrés Laboral la dimensión influencia de líder es lo más relevante.

Podemos indicar que la empresa comercializadora de vehículos Cuenca, tiene un bajo nivel de exposición a Factores de Riesgo Psicosocial, pero se debe trabajar en aquellas dimensiones que si se evidencia que están causando problemas en la salud de los trabajadores.

Palabras clave: Relación, Riesgo Psicosocial, Estrés laboral.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

ABSTRACT

"The objective of this study is to determine if there is a correlation between Psychosocial Risk and Work-Related Stress among the employees of a vehicle dealership, comprising a total of 132 employees, both men and women. In Ecuador, it was only in the year 2018 that the study of Psychosocial Risk was initiated as a state policy, and there were no statistics indicating the reality of our workers. Therefore, it is necessary to investigate the situation in which the study population lives in order to identify issues in a timely manner and take the necessary corrective measures to improve the work environment and, consequently, the conditions of the employees that directly affect the work environment. The aim is to relate Psychosocial Risk factors to work-related stress and, in doing so, minimize the illnesses that may result from Work-Related Stress.

The method employed in this study involved surveys, using the questionnaire for Psychosocial Risk from the Ministry of Labor of Ecuador 2018 as well as the Work-Related Stress questionnaire from the ILO-WHO. Following the statistical analysis with SPSS version 25, a significant correlation was obtained through two-tailed Spearman's Rho at the 0.01 level between the eight dimensions of Psychosocial Risk and Work-Related Stress, with a moderate strength of association. It should be noted that the majority of workers are exposed to low levels of Psychosocial Risk Factors, but the study reveals that leadership and competency development carry a moderate risk, making them the most significant factors. Concerning Work-Related Stress, the dimension of leader influence is the most relevant.

In conclusion, we can state that the vehicle dealership company in Cuenca has a low level of exposure to Psychosocial Risk Factors. However, there is a need to work on those dimensions that are causing health problems for the workers."

Keywords: Relationship, Psychosocial Risk, Occupational Stress.

1 EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El estrés laboral es una preocupación creciente en el entorno empresarial en todo el mundo. A medida que las empresas buscan aumentar la productividad y la competitividad, los empleados a menudo se enfrentan a una mayor presión y demandas, lo que puede dar lugar a un aumento significativo en los niveles de estrés. Esta problemática del estrés laboral no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tiene un impacto negativo en la eficiencia y rentabilidad de las empresas. Una de las principales causas del estrés laboral es la carga de trabajo excesiva. La globalización y la tecnología han creado un entorno empresarial altamente competitivo, lo que a menudo se traduce en la necesidad de hacer más con menos. Los empleados se ven obligados a cumplir con plazos ajustados y a asumir una gran cantidad de responsabilidades, lo que puede llevar a una sensación constante de presión y agobio.

La falta de control sobre el trabajo y la falta de participación en la toma de decisiones también contribuyen al estrés laboral. Los empleados que sienten que no tienen voz en la forma en que se llevan a cabo sus tareas o que no tienen la oportunidad de influir en la dirección de la empresa a menudo experimentan un mayor nivel de estrés. La cultura empresarial también desempeña un papel importante en la problemática del estrés laboral. En muchas organizaciones, se fomenta una cultura de largas horas de trabajo y se valora la disponibilidad constante. Esto puede hacer que los empleados sientan que deben estar siempre conectados y disponibles, lo que puede afectar su salud y bienestar.

El estrés laboral no solo tiene un impacto negativo en la salud física y mental de los empleados, sino que también puede dar lugar a una disminución de la productividad y el compromiso. Los empleados estresados son propensos a cometer errores, a faltar al trabajo debido a problemas de salud y a experimentar un agotamiento, lo que puede resultar en una disminución de la calidad del trabajo y un aumento en los costos de atención médica.

La aplicación del marco legal entorno a la salud y bienestar del trabajador ha permitido la evaluación de factores que representen un riesgo psicosocial en el ámbito laboral; sin embargo, esta medición no tiene como objetivo establecer la relación entre este riesgo y las características sociodemográficas del personal ni su influencia respecto al estrés al que esta población se encuentra sometida. Abordar esta cuestión no solo es una responsabilidad moral,

sino que también es una estrategia empresarial inteligente, ya que un entorno de trabajo menos estresante conduce a empleados más comprometidos y productivos.

Para abordar este tema se ha planteado las siguientes preguntas: ¿cuáles son los Factores de Riesgo Psicosocial que están relacionados con el Estrés Laboral en trabajadores de comercializadora de vehículos Cuenca?, Con esto se busca identificar cual es la problemática real a la cual están sometidos los trabajadores; además, se plantea ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores de comercializadora de vehículos de Cuenca?, con lo que se evidenciará cual es el grupo vulnerable, en qué edad se encuentran las personas que están con factores de Riesgo Psicosocial, la influencia de los años de permanencia en la empresa y su relación el Riesgo Psicosocial y el Estrés Laboral, y para complementar los resultados se realizan las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el nivel de Riesgo Psicosocial al que están expuestos los trabajadores de comercializadora de vehículos Cuenca?, ¿Cuál es el nivel de estrés Laboral al que están expuestos los trabajadores de comercializadora de vehículos Cuenca?.

1.2 Antecedentes

En la actualidad, han cobrado importancia los factores psicosociales como tema de interés laboral, puesto que su afectación a la población trabajadora ha alcanzado un estimado de cuarenta millones de trabajadores en el continente europeo, impacto que aún no se ha determinado en Latinoamérica (Jaramillo, 2018). Además, con esta problemática también se ha evidenciado la creciente y alta carga de enfermedades relacionadas al estrés (Van der Molen et al., 2020). De tal manera que, en concordancia con el modelo de Demanda – Control – Apoyo, en el cual se denotan una combinación de factores de riesgo psicosocial con el trabajo, como el bajo apoyo social y la baja latitud de decisión, como causa de estrés ocupacional (Van den Berge et al., 2021). De igual manera, el índice de enfermedades ocasionadas por el trabajo ha incrementado exponencialmente en el transcurso de la última década debido a cambios en las exigencias y tareas del campo laboral. La evolución de los puestos de trabajo, los diseños y el proceso laboral, trajeron cambios que originaron riesgos psicosociales. El concepto de riesgo psicosocial se acuñó en el siglo XX, reconociendo aquellos factores sociales que influyen de manera positiva y negativa en la salud física y mental de los trabajadores constituyéndose como un problema de salud pública. Se reconoce la relación de accidentes y enfermedades ocasionadas por el trabajo con los riesgos psicosociales en la interacción del trabajador con el tipo de trabajo, el medio ambiente y la autorrealización, debido a que estas apreciaciones tienen

un factor influyente en el rendimiento, satisfacción con el trabajo y la salud de los individuos (Venegas & Leyva, 2020). Los factores de riesgo psicosocial se encuentran condicionados por una disfunción o deterioro de aspectos entre los cuales se engloban la tarea, organización, características del empleo y tiempo. Las consecuencias en la salud de los factores psicosociales se pueden manifestar en lesiones orgánicas, trastornos bioquímicos o enzimáticos, desequilibrio mental o trastornos neuronales, permanentes o temporales. Los riesgos psicosociales son factores determinantes en el padecimiento de enfermedades profesionales, por lo cual se los considera como condiciones latentes que repercuten en el desarrollo del ambiente de trabajo, influyendo en el contenido del puesto, entorno y realización de las tareas lo que afecta al buen vivir del trabajador (Becerra-Ostos et al., 2018). Los riesgos psicosociales varían de acuerdo con el tipo de trabajo y cargo que el individuo tiene en un ambiente laboral. El estrés ocasionado por el trabajo se vincula principalmente con la presión laboral por un incremento en la productividad, la falta de entrenamiento para el puesto de trabajo y los conflictos no resueltos (Seijas-Solano, 2019). Debido a los cambios en la dinámica económica de los últimos años, los sectores productivos han representado uno de los sectores con mayor índice de estrés laboral que ha repercutido directamente sobre la salud mental y física de los trabajadores siendo los trabajadores del área administrativa los que mayor estrés laboral han reflejado durante este periodo (Becerra-Ostos et al., 2018).

Asimismo, estudios prospectivos realizados en Europa y Asia, informaron que factores psicosociales de altas demandas laborales, bajo apoyo entre compañeros y supervisor, bajo control de trabajo, alto desequilibrio entre esfuerzo/recompensa y la inseguridad laboral pueden ser predictores de la presentación de estrés laboral (Van der Molen et al., 2020). Datos recientes de organizaciones Internacionales como la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), han informado que un estimado de un 15% de la población trabajadora presenta trastornos en su salud mental a causa de su actividad laboral, riesgo que se pronostica se magnifique durante los próximos años (OMS & OIT, 2022). Como respuesta la creciente problemática, se ha obtenido una pauta de trabajo sobre el derecho laboral de acuerdo con la realidad y necesidades de la sociedad actual. Acción que se ve reflejada en Ecuador, por medio de los convenios con la OIT que han permitido la creación de decretos, normativas y leyes como el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y el Código de Trabajo, mismos que se han encargado de velar por el trabajador y la búsqueda de mejora en las condiciones psicosociales, ambientales y físicas que constituyen su entorno (Anchundia, 2021).

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Identificar los Factores de Riesgo Psicosociales y su relación con el Estrés Laboral en trabajadores de comercializadora de vehículos de Cuenca enero-junio 2023.

1.3.2 Específicos

Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores de comercializadora de vehículos de Cuenca.

Evaluar el Riesgo Psicosocial con el cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo Ecuador 2018.

Evaluar el Estrés Laboral con el cuestionario de la OIT-OMS.

Relacionar los factores de Riesgo Psicosocial con el Estrés Laboral.

1.4 Justificación

Los trabajadores de comercializadora de vehículos de Cuenca en ocasiones han manifestado durante su trabajo el estrés al que se encuentran sometidos debido al desarrollo de sus actividades laborales, queriendo conocer que es lo que está sucediendo dentro de la empresa se considera el hecho de hacer un estudio en donde se evidencia cual es el malestar no solo físico sino también psicológico que puede estar presente en los trabajadores y que estén produciendo disminución en la calidad de vida, en la actividad laboral, que conlleva a que no cumplan sus funciones, ni tareas asignadas, lo que va a repercutir no solo en el desempeño laboral personal sino también en el trabajo grupal, creando conflictos mayores, y es la razón por la que frecuentemente anotan que no se sienten a gusto en el trabajo, que es más pesado, que no hay una convivencia buena, que el ambiente de trabajo se ha vuelto tenso, se ha notado que los trabajadores que ven el trabajo de una forma negativa se están enfermando con más frecuencia, presentan cuadros de cefaleas sin causa, problemas gástricos, dificultad para dormir, no descanso adecuado, alteraciones en la personalidad, mal carácter; todos esto se vuelve un círculo vicioso, a medida que aumentan las dificultades en el trabajo, también se incrementa la sintomatología, tiene en realidad el ambiente laboral, los Riesgos Psicosociales y el Estrés una influencia en el comportamiento de las personas, le está llevando a somatizar las enfermedades el riesgo al que están sometidos que les está causando ya estrés, no debemos

olvidar que el estrés no solo es por el trabajo, este lo encontramos en todo lado, en el hogar, con los amigos, en lo económico, entre otros, por ello se considera fundamental y dando cumplimiento con el marco legal de la república del Ecuador anualmente aplicar el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales, mismo que evalúa carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, entre otros puntos importantes. Sin embargo, este cuestionario no contempla al estrés como una consecuencia de la presencia de factores de riesgo psicosocial, aunque se encuentre presente en la población estudiada. Por este motivo, el presente trabajo busca correlacionar a los factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral y determinar qué parte de la población laboral se encuentra más afectada con el fin de prevenir, manejar y reducir el impacto de estos factores en la salud de los trabajadores; al conocer los niveles de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral la empresa debe tomar medidas, estrategias, planificar según las necesidades, de esta forma va a mejorar el ambiente laboral y a su vez el bienestar y la condición de los trabajadores, por ende se beneficia directamente la empresa, mejora la producción, mejoran las ventas. La política de implementación del programa que se vaya a establecer, no va a ser fácil, tiene que ser constante, permanente y multifactorial, debe haber un seguimiento y control para observar si se cumple lo propuesto.

Se espera que el presente trabajo sirva como referencia y ayude a futuras investigaciones que estén relacionadas con estas 2 variables a identificar de una manera oportuna los problemas que puedan darse. Adicional indico que en nuestro país desde hace poco tiempo se está evaluando el riesgo Psicosocial como política de estado, se espera que esta investigación ayude en las estadísticas a conocer la realidad de las empresas y no solo eso, sino que se empiece también a estudiar las consecuencias que se derivan del riesgo Psicosocial como es el Estrés laboral.

2 MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

2.1.1 Factores de Riesgo Psicosocial

De acuerdo con la OIT se define a los factores de riesgo psicosocial como “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Concepto que hace referencia a las características del ambiente laboral

desfavorables que afecten el bienestar mental, físico o social que pueden ocurrir al trabajador en consecuencia del desarrollo de sus actividades laborales debido a condiciones presentes en la organización que influyen en el entorno laboral y capacidad de realización de tareas (Jaramillo, 2018).

En base a este enfoque, los factores de riesgo psicosocial pueden afectar tanto a la salud física como mental de los trabajadores, induciendo en los mismos una respuesta que altera y desequilibra sus capacidades y recursos para responder al flujo del trabajo y el manejo de su actividad (Mokarami et al., 2020). Estos factores involucran componentes presentes en la organización como carga laboral, ritmo del trabajo, falta de control en el trabajo, horarios fluctuantes e imprevisibles, déficit en la comunicación entre el personal, sobrecarga del rol a desempeñar, falta de reconocimiento, acoso, entre otros (Moreno, 2011).

2.1.2 Repercusiones de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores

El tener presente en el entorno laboral factores de riesgo psicosocial influye de manera negativa sobre la salud de los trabajadores en diversos niveles y ámbitos, estas repercusiones pueden ocurrir de manera física, social y psicológica. La globalidad y la gravedad en que estas repercusiones se presenten en el personal determinan la influencia y la respuesta del trabajador ante estos estímulos negativos (Andersen et al., 2022). Es decir, aquellos estados de alto riesgo psicosocial presentan efectos principalmente dominantes sobre el trabajador, mientras que los estados leves o moderados tienen influencia sobre la capacidad mediadora del personal que puede ser decisiva respecto a la influencia final en el bienestar de las personas. Por este motivo, se ha socializado la influencia de estos riesgos sobre la población con sus efectos considerables que se enumeran desde tabaquismo, trastornos musculoesqueléticos, traumas importantes, hasta el suicidio (Niedhammer et al., 2021). Se ha identificado al acoso y la violencia laboral como uno de los más mencionados factores en cuanto a repercusiones de gravedad. No obstante, a pesar de ser el factor de riesgo psicosocial que ha incrementado en tasa de presentación y que sus efectos sobre la salud de las personas han sido bastante estudiados, no es el único con la capacidad de alterar el equilibrio físico, psicológico y social del personal (Moreno, 2011).

2.1.3 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial

La evaluación del riesgo psicosocial tiene como objetivo el identificar aquellos factores de riesgo psicosocial que se presenten en el entorno laboral y cuál es la magnitud y alcance de

esta exposición sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. De esta manera, instaurar medidas correctivas y preventivas estableciendo criterios de prioridad y planificación (Lek et al., 2020).

Para identificar los factores psicosociales presentes en la organización, se debe realizar una recolección de información mediante instrumentos que permitan determinar la materialización de estos riesgos en los trabajadores en cuanto a su seguridad y salud (Anchundia, 2021). Debido a que los factores de riesgo surgen de las condiciones de trabajo y estas a su vez, son universales y pueden presentarse en cualquier puesto de trabajo existen cuestionarios destinados a toda la población de trabajadores. Sin embargo, existen puestos de trabajo que presentan riesgos psicosociales específicos los cuales no se contemplan en la metodología aplicada a los cuestionarios habituales por lo que, se deben identificar estos riesgos específicos a la población o actividad de trabajo de tal manera que el diagnóstico del riesgo psicosocial sea acertado y completo. Al evaluar los factores de riesgo psicosocial, se evalúa también la magnitud y alcance que hace referencia a la identificación del nivel de riesgo, la naturaleza de este y en qué grado esta exposición afecta la salud del trabajador. Asimismo, esta evaluación nos permite identificar el punto de partida y de esta manera establecer y priorizar las medidas correctivas y preventivas. Se determinan los factores de riesgo y su asociación con la gravedad y alcance por medio de técnicas de recolección de información que pueden ir desde la observación, entrevistas y encuestas de tal manera que estas herramientas permitan obtener información de tipo cuantitativo y/o cualitativo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022).

2.1.4 Estrés laboral

El estrés laboral es un fenómeno que se encuentra cada vez más presente en los entornos laborales afectando a la salud de los trabajadores y su desempeño dentro de las organizaciones, de acuerdo con la OIT se describe al estrés laboral como

La respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental, física y el bienestar de una persona (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

De tal manera que el estrés laboral puede presentarse como la respuesta emocional ante un estímulo negativo en el ambiente laboral, esta respuesta también puede tener consecuencias de tipo físicas que afectan la salud del trabajador (Reddin et al., 2022). Estudios del estrés laboral han propuesto procesos principales que son los causantes de estrés los cuales pueden ser factores o estímulos estresores de tipo físicos, biológicos, psicológicos o sociales que provocan afectación en la salud física y psicológica del personal (Moreno, 2011). Actualmente, se lo considera como uno de los principales problemas nivel laboral que repercuten en la salud de los individuos. Se clasifica dentro del ámbito laboral acepciones asociadas al estrés como son el estrés laboral, ocupacional y el organizacional. En cuanto al estrés laboral es el que ocurre por situaciones relacionadas con el trabajo y la presión laboral. Por otro lado, el estrés ocupacional se encuentra relacionado con el puesto que ocupa el trabajador respecto a la organización; es decir que la ocupación provoca en mayor o menor grado tensión. Finalmente, el estrés organizacional es un conjunto de consecuencias del estrés en el personal en cuanto al trabajo que genera deterioro de la salud física, psicológica, conductual y emocional que se ve reflejada en la organización (Patlán, 2019)

2.1.5 Repercusiones del estrés laboral en la salud de los trabajadores

El estrés laboral puede tener un gran impacto respecto al bienestar mental y físico del trabajador y este impacto se ve reflejado en el rendimiento laboral, provocando mayor incidencia de accidentes laborales. El nivel de estrés presente en los individuos se puede representar como ansiedad, depresión, fatiga, irritabilidad, frustración, apatía, tensión y alteraciones cognitivas que afectan sobre todo a la concentración. Estas afecciones se evidencian en la salud del personal aumentando la tensión física y exacerbando problemas de hipertensión y cardiopatías. Asimismo, el estímulo de estrés constante predispone al consumo de medicamentos, drogas y tabaco (Mejía et al., 2019). Un personal que se encuentra sometido a estrés es propenso a presentar con mayor frecuencia enfermedades, no tiene motivación y baja la productividad. Estudios reportan que la presencia de estrés laboral se da de manera creciente y se agrava por la falta de apoyo del equipo de trabajo, presiones y exigencias laborales (Patlán, 2019).

2.1.6 Evaluación del estrés en el entorno laboral

Para evaluar el estrés en el entorno laboral se debe comprender las perspectivas y enfoques relacionados con la medición del estrés, esto se realiza con el propósito de identificar y describir la presencia de estrés en el ámbito laboral. La medición busca cuantificar el nivel

de estrés en la organización por medio de la utilización de muestras y metodologías aplicadas en instrumentos de evaluación que puede ser entrevistas personales o grupales y cuestionarios principalmente. En ambos casos, se busca obtener resultados que encaminen a la implementación de intervenciones para prevenir, informar y abordar las consecuencias del estrés dentro del entorno laboral (Patlán, 2019).

2.2 Marco legal

Debido a la modernidad en el que el entorno laboral ha evolucionado en cuanto a complejidad y demandas, también ha crecido la necesidad de prestar atención a la salud mental y el bienestar de los trabajadores. La comprensión de los factores de riesgo psicosocial y su influencia sobre la salud mental y física en el personal ha cobrado importancia crítica en la gestión de recursos humanos y la promoción de ambientes de trabajo favorables por lo que se han implementado leyes, acuerdos y resoluciones que abordan el contexto normativo que rodea los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. Este marco legal busca la regularización para la gestión y prevención de los riesgos laborales que garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores (Jaramillo, 2018).

En el Ecuador, a partir de 1978, con el Acuerdo Ministerial 1404 se expide el Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas en donde se señala como primer artículo que el objetivo principal es el de “mantener la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social (...)” (Acuerdo Ministerial 1404, 1978). Iniciando la concientización sobre la importancia de que en el ámbito laboral se debe incorporar a la salud integral del personal para mantener un equilibrio en el bienestar individual y colectivo a través de servicios médicos añadiendo un rol al médico dentro de las empresas para el análisis y clasificación de los puestos de trabajo en base a valoraciones psicofisiológicas de los trabajadores.

Posteriormente, en 1986 se publica el Decreto Ejecutivo 2393 en donde se expide el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, incluyendo obligaciones a los empleadores en su artículo 11 literal 6 en donde señala que se deben

Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo (Decreto Ejecutivo 2392, 1986).

De igual manera, de acuerdo con el Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo, en su capítulo III, artículo 11k; capítulo IV, artículo 18 y capítulo V, artículo 26 se indica que en los lugares de trabajo se deben instaurar medidas con el fin de disminuir los riesgos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro.

Art. 11k. Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

Art. 18. Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 26. El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias (2004).

En donde los factores de riesgo psicosocial se enumeran en conjunto con otros riesgos a los que los trabajadores se encuentran expuestos, con un plan en dónde cobran importancia estos factores y su incidencia en el bienestar individual y organizacional. De igual manera, en el 2008 con el Acuerdo Ministerial 174, actualmente reformado, se expide el Reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas el cual describe la clasificación internacional de los factores de riesgo laboral, incorporando también los factores de riesgo psicosocial en donde los describe de la siguiente forma:

Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo

nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales (Acuerdo Ministerial 174, 2008).

Es aquí donde se incorpora a los riesgos psicosociales como parte de la organización y se los relaciona con el proceso y cumplimiento del trabajo. Asimismo, en el 2008 con la Constitución del Ecuador, mediante decreto legislativo en el registro oficial 449, artículo 326 literal 5 en cuanto al derecho de trabajo se declara que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud (incluyendo la psicológica), integridad, seguridad, higiene y bienestar” (2008).

En cuanto al marco legal más actual tenemos el Acuerdo Ministerial MDT-2020-001, el cual reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, que, a su vez, contiene el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores respecto al registro, aprobación, notificación y reporte de sus obligaciones en materia de seguridad y salud ocupacional. Dentro de este acuerdo ministerial se incluye en sus literales d y g la identificación y prevención de los riesgos psicosociales de la siguiente manera

Literal d) Identificación de peligros; medición, evaluación y control de riesgos laborales (incluyendo los riesgos psicosociales). Y en su literal g) Programas de prevención (psicosocial*), promoción y capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Acorde a las bases legales asentadas sobre la seguridad y salud de los trabajadores se continúan haciendo reformas que busquen adaptarse a las nuevas necesidades tanto de los empleadores como los trabajadores con la finalidad de asegurar el bienestar físico, psicológico y social dentro de las organizaciones otorgando pautas hacia la identificación, prevención e implementación de mejoras en el ámbito laboral.

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Descripción del grupo de estudio

En primer lugar, la investigación tiene como objetivo principal identificar y analizar los Factores de Riesgo Psicosocial y su correlación con el nivel de Estrés Laboral en una empresa dedicada a la comercialización de vehículos en la ciudad de Cuenca, ubicada en la provincia del Azuay, Ecuador. Esta investigación abarca el área administrativa y operativa, contabilizando un total de 132 colaboradores en su conjunto.

3.2 Enfoque y tipo de investigación

El enfoque adoptado en esta investigación es de naturaleza cuantitativa, alineándose con el paradigma científico positivista, cuyos precursores notables incluyen a Auguste Comte y Émile Durkheim. (Hernández et al., 2014). Los fenómenos son medibles u observables sin ser influenciados por la subjetividad del investigador, se trata de generalizar los resultados encontrados en un grupo de personas muestra a una población mayor universo, se tiene la posibilidad de comparación con estudios de características similares, la recolección de datos se basa en instrumentos estandarizados, con cuestionarios validados y confiables, en toda investigación cuantitativa, se procede a medir las variables específicas delineadas en las hipótesis planteadas, haciendo uso de métodos estadísticos para el análisis y la interpretación de los hallazgos.

El tipo de investigación descriptivo permite identificar, evaluar cada una de las características de los Factores de Riesgo Psicosociales, así como el nivel de Estrés Laboral, y además correlacionar, establecer la relación existente entre las variables Factores de Riesgo Psicosocial y la variable Estrés Laboral de los trabajadores de la comercializadora de vehículos de la ciudad de Cuenca, de la misma manera la relación o grado de asociación entre dos variables o fenómenos. Permite cierto grado de predicción.

El diseño es de tipo no experimental y de corte transversal ya que las encuestas se realizan por una sola ocasión y no realiza manipulación de las variables.

3.3 Procedimiento de investigación

Este estudio de investigación se caracteriza por su viabilidad y factibilidad, respaldado por la autorización y el consentimiento otorgado por la Gerencia, lo que permite llevar a cabo la aplicación de las encuestas al personal, busca evaluar tanto los Factores de Riesgo Psicosocial como el nivel de Estrés Laboral de manera práctica.

La población objeto de estudio incluye a los empleados pertenecientes a los departamentos administrativo y operativo de la empresa de comercialización de vehículos en la ciudad de Cuenca. Se obtuvo la colaboración de 127 trabajadores, de un grupo total de 132. La exclusión de estos cinco individuos se debe a que están gozando de período vacacional o con permiso médico durante la aplicación de la evaluación.

La muestra es no probabilística, el universo corresponde a todo el personal de colaboradores y se excluyeron a cinco trabajadores por motivos mencionados anteriormente. Para poder contestar las interrogantes planteadas en los objetivos específicos que son:

- Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores de comercializadora de vehículos de Cuenca.
- Evaluar el Riesgo Psicosocial con el cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo Ecuador 2018.
- Evaluar el Estrés Laboral con el cuestionario de la OIT-OMS (1989).
- Relacionar los Factores de Riesgo Psicosocial con el Estrés Laboral.

Se utiliza los siguientes instrumentos:

El instrumento de recolección de datos para dar respuesta a las características sociodemográficas, así como el Riesgo Psicosocial, se utiliza el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2018), que tiene 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

1. Carga y Ritmo de Trabajo (4 ítems);
2. Desarrollo de Competencias (4 ítems);
3. Liderazgo (6 ítems);
4. Margen de Acción y Control (4 ítems);
5. Organización del Trabajo (6 ítems);
6. Recuperación (5 ítems);
7. Soporte y Apoyo (5 ítems)
8. Otros puntos importantes:
 - 8.1. Acoso Discriminatorio (4 ítems);
 - 8.2. Acoso Laboral (2 ítems);
 - 8.3. Acoso Sexual (2 ítems);
 - 8.4. Adicción al Trabajo (5 ítems);
 - 8.5. Condiciones de Trabajo (2 ítems);
 - 8.6. Doble Presencia (2 ítems);
 - 8.7. Estabilidad Laboral y Emocional (5 ítems);
 - 8.8. Salud Auto - percibida (2 ítems).

Para cada ítem existe cuatro opciones de respuesta en una escala Likert que va desde:

- 4 = Completamente de acuerdo
- 3 = Parcialmente de acuerdo
- 2 = Poco de acuerdo
- 1 = En desacuerdo

La puntuación total de cada dimensión permite evaluar el nivel de Riesgo Psicosocial presente en la persona de acuerdo con la tabla.

Tabla 1:

Puntuaciones y Nivel de Riesgo Psicosocial según 8 dimensiones

Dimensiones	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
1 Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
2 Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
3 Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
4 Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
5 Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
6 Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
7 Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
8 Otros puntos importantes *	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Nivel de Riesgo Global	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Nota: Recuperado de (L. Moreno et al., 2018)

El cuestionario utilizado posee una alta fiabilidad en términos de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,967 y Alfa de Cronbach con valores desde 0,675 a 0,928 en sus diferentes dimensiones (L. Moreno et al., 2018).

Para evaluar el nivel de Estrés Laboral se utiliza el cuestionario validado de la OIT-OMS (1989) que tiene 25 ítems agrupados en siete dimensiones:

1. Clima organizacional (4 ítems)
2. Estructura organizacional (4 ítems)
3. Territorio organizacional (3 ítems)

4. Tecnología (3 ítems)
5. Influencia del líder (4 ítems)
6. Falta de cohesión (4 ítems)
7. Respaldo del grupo (3 ítems)

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, existe siete opciones de respuesta en una escala Likert que va desde:

- 1 = nunca
- 2 = raras veces
- 3 = ocasionalmente
- 4 = algunas veces
- 5 = frecuentemente
- 6 = generalmente
- 7 = siempre

La puntuación total de cada dimensión permite evaluar el nivel de estrés presente en la persona de acuerdo con la tabla.

Tabla 2:

Puntuaciones y Nivel de Estrés Laboral según 7 dimensiones

Dimensiones	Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés
1 Clima organizacional	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28
2 Estructura organizacional	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28
3 Territorio organizacional	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21
4 Tecnología	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21
5 Influencia del líder	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28
6 Falta de cohesión	4 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 28
7 Respaldo del grupo	3 a 11	12 a 14	15 a 18	19 a 21
Nivel de Estrés Global	< 90,2	90,3 a 117,2	117,3 a 153,2	>153,3

Nota: Recuperado de (OMS & OIT, 2022).

El cuestionado OIT – OMS (1989), realizó el análisis de confiabilidad por consistencia interna a través del Coeficiente Alfa de Cronbach y obtuvo un valor de 0.966 es decir alta fiabilidad.

3.4 Consideraciones Bioéticas

Al realizar este estudio en el personal de una empresa privada de la ciudad de Cuenca, se solicita el consentimiento para acceder a la información de los cuestionarios aplicados en los trabajadores de dicha empresa. El consentimiento para el manejo de la información es aprobado por el Gerente administrativo de la misma.

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Los cuestionarios aplicados para la investigación poseen una alta fiabilidad en términos de consistencia interna, tanto para cuestionario de Riesgo Psicosocial del (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2018) (58 ítems). Así mismo el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS (1989), 25 ítems, estos valores fueron obtenidos mediante el uso del programa estadístico SPSS versión 25.

Tabla 3:

Resultado α de Cronbach

Instrumento	α de Cronbach instrumento	α de Cronbach investigación	Número de elementos	Nivel de fiabilidad
Cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo Ecuador 2018	0.967	0.970	58	Alto
Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS 1989	0.966	0.956	25	Alto

Nota: Fuente: Base de datos; Elaboración propia

Después de realizada las encuestas y tabulados los datos, la descripción de la información sociodemográfica de los trabajadores de comercializadora de vehículos de la ciudad de Cuenca se encuentra en la siguiente tabla.

Tabla 4:

Información sociodemográfica de los trabajadores de comercializadora de vehículos

	Genero		% Mujeres		% Hombres	
	Femenino n=48		38%	Masculino n=79		62%
Edad						
25-34 años	9		7%	19		15%
35-43 años	18		14%	26		20%
44-52 años	13		10%	19		15%
Igual o superior a 53 años	8		6%	15		12%
Área de trabajo						
Administrativa	41		32%	44		35%
Operativa	7		6%	35		27%
Nivel de Instrucción						
Educación básica	0		0%	3		2%
Educación media	1		1%	1		1%
Bachillerato	14		11%	29		23%
Técnico o tecnológico	0		0%	4		3%
Tercer nivel	16		13%	25		20%
Cuarto nivel	17		13%	17		13%
Años en la empresa						
0-2 años	10		8%	23		18%
3-10 años	14		11%	21		17%
11-20 años	14		11%	23		18%
Igual o superior a 21 años	10		8%	12		9%

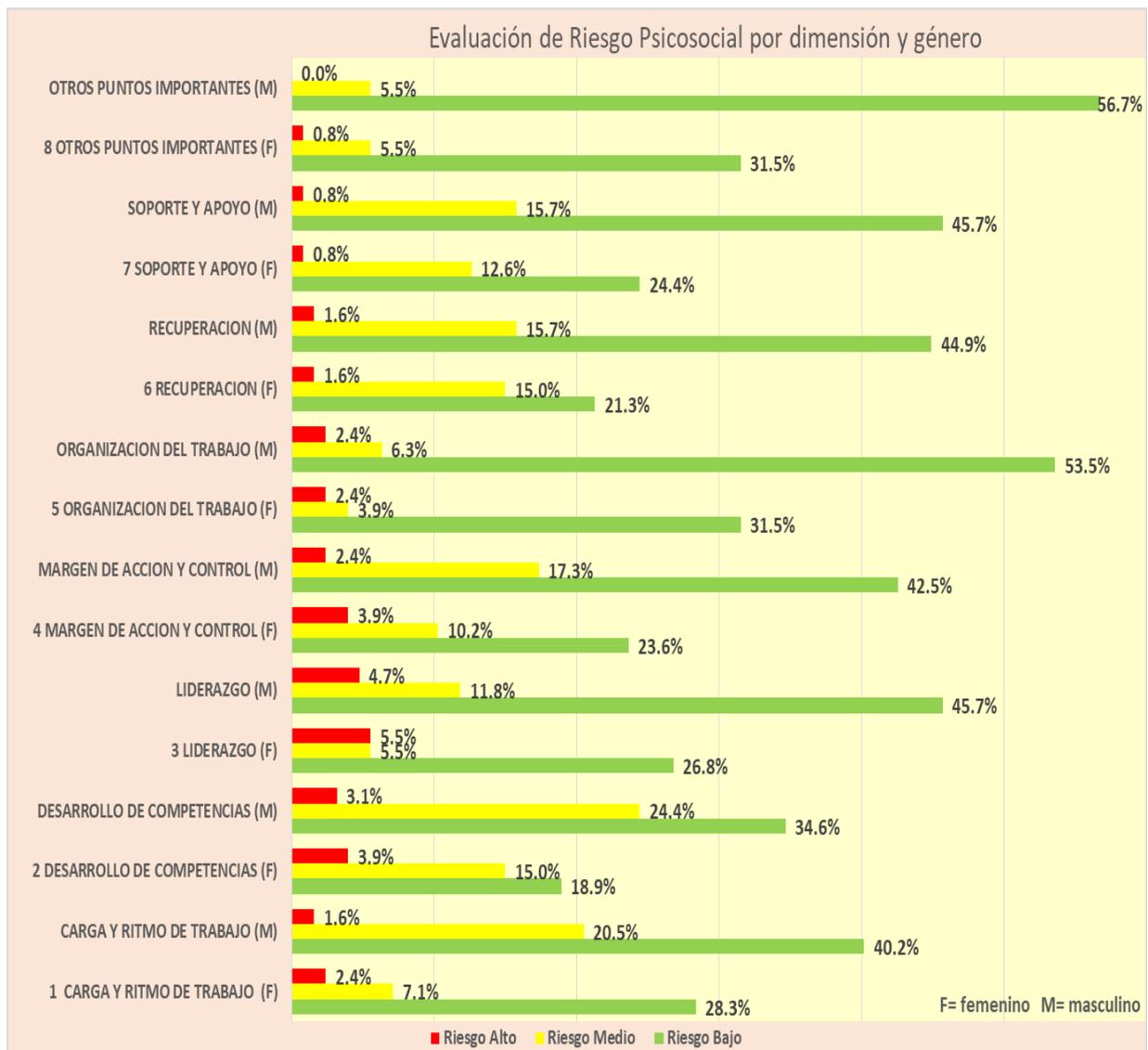
Nota: Fuente: Base de datos; Elaboración propia

Se observa que, el 62 % son varones y el 38 % son mujeres, el 34% de los empleados está en el rango de edad de 35 – 43 años, y 25 % entre 44 – 52, en el área administrativa laboran el 67 % y en la operativa el 33 %, el 59% de los empleados tiene títulos de tercer y cuarto nivel, los años de experiencia que prevalece está comprendida entre 11-20 años con un 29% del total.

Evaluar el Riesgo Psicosocial con el cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo Ecuador 2018, para la tabulación de datos y los resultados se utiliza tanto el programa Excel, así como SPSS versión 25 la información se encuentra en el siguiente gráfico.

Figura 1:

Evaluación de Riesgo Psicosocial por dimensión y género



Fuente: Elaboración propia

Al evaluar el gráfico de barras, se identifican los valores porcentuales de cada dimensión en ambos sexos, en donde analizaremos principalmente el riesgo medio porque de acuerdo con el ministerio de trabajo, este implica un impacto potencial moderado en la seguridad y la salud de las personas, con la capacidad de afectar estas áreas en un período de tiempo a mediano plazo. Lo que podría resultar en consecuencias perjudiciales para la salud, lesiones físicas y posiblemente la aparición de enfermedades laborales. La omisión de la aplicación constante y adecuada de medidas de seguridad y prevención específicamente adaptadas a las necesidades identificadas aumenta la probabilidad y la frecuencia de tales impactos.

El riesgo, en este contexto, lleva consigo un potencial impacto significativo en la seguridad y salud de las personas, con niveles de peligro que son considerados inadmisibles y que podrían dar lugar a efectos perjudiciales para la salud y la integridad física de manera inmediata. Por lo tanto, es crucial aplicar de manera constante y acorde a las necesidades específicas identificadas las medidas de seguridad y prevención, con el objetivo de evitar un aumento en la probabilidad y frecuencia de estos impactos.

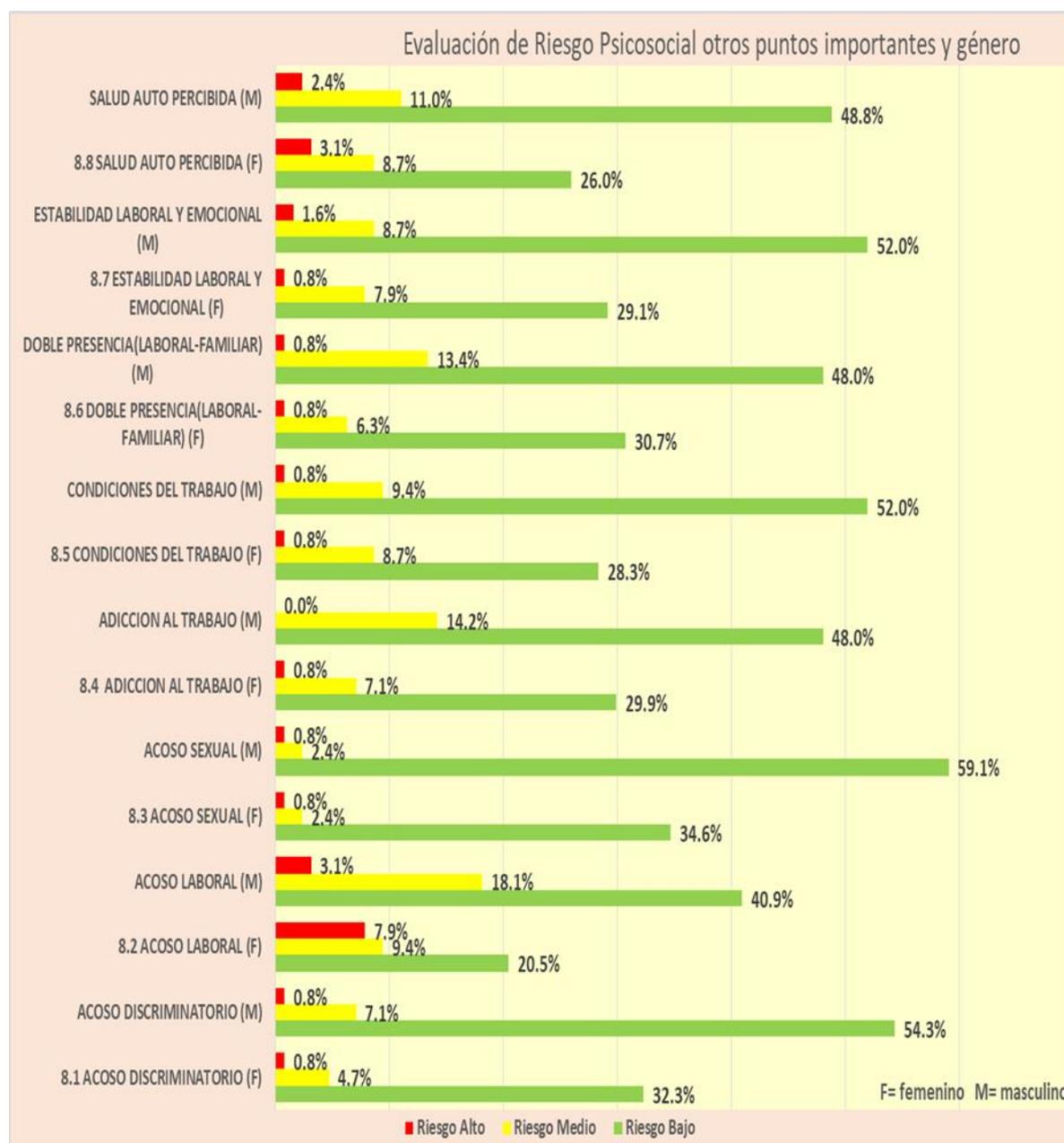
Observando la gráfica y realizando la comparación en la tabla inferior, el riesgo medio en el personal masculino es mayor al femenino en las 7 de las ocho dimensiones, solo en la última dimensión otros puntos importantes son igual por lo que se puede manifestar que el personal masculino es más propenso a comprometer su salud a un plazo mediano si no se toma los correctivos necesarios.

El riesgo medio más alto es el que corresponde a la dimensión desarrollo de competencias con un total de 39.4 % entre género femenino y masculino, seguido de recuperación con un 30.7% y soporte y apoyo 28.3% y porcentajes similares encontramos en carga y ritmo de trabajo y margen de acción y control con un porcentaje de 27,6%

El riesgo alto por su parte se presenta con mayor frecuencia en las mujeres en las ocho dimensiones, por lo tanto se debe de actuar de manera inmediata para evitar los efectos nocivos en la salud de los trabajadores, cabe observar que el riesgo alto es mayor en la dimensión liderazgo con un 10.2% entre personal femenino y masculino, seguido de desarrollo de competencias con un 7.1% y luego se encuentra margen de acción y control con un 6.3%, organización en el trabajo 4.7% , carga y ritmo de trabajo 3.9% y recuperación con un 3.1% los más preocupantes

Figura 2:

Evaluación de Riesgo Psicosocial otros puntos importantes y género



Fuente: Elaboración propia

Con esta gráfica y porcentajes que corresponde a otros puntos importantes de la evaluación de riesgo psicosocial, el riesgo medio más alto sumado el personal femenino y masculino se encuentra en la dimensión acoso laboral con el 27.5%, luego se encuentra adicción al trabajo con el 21.3 %, seguido de doble presencia y salud auto percibida con el 19.7%.

En cambio, el riesgo alto es en la dimensión acoso laboral con el 11% entre mujeres y hombres y salud auto percibida con el 5.5%.

El nivel de Riesgo Psicosocial en todas sus dimensiones del total de trabajadores de la comercializadora de vehículos de Cuenca se expresa en la siguiente tabla:

Tabla 5:

Riesgo Psicosocial				
	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Algo	Total
Frecuencia	102	23	2	127
Porcentaje	80.3	18.1	1.6	100.0

Dentro del Riesgo psicosocial medio se encuentran 23 trabajadores que representan un 18.1% y con riesgo alto 2 colaboradores que es el 1.6%.

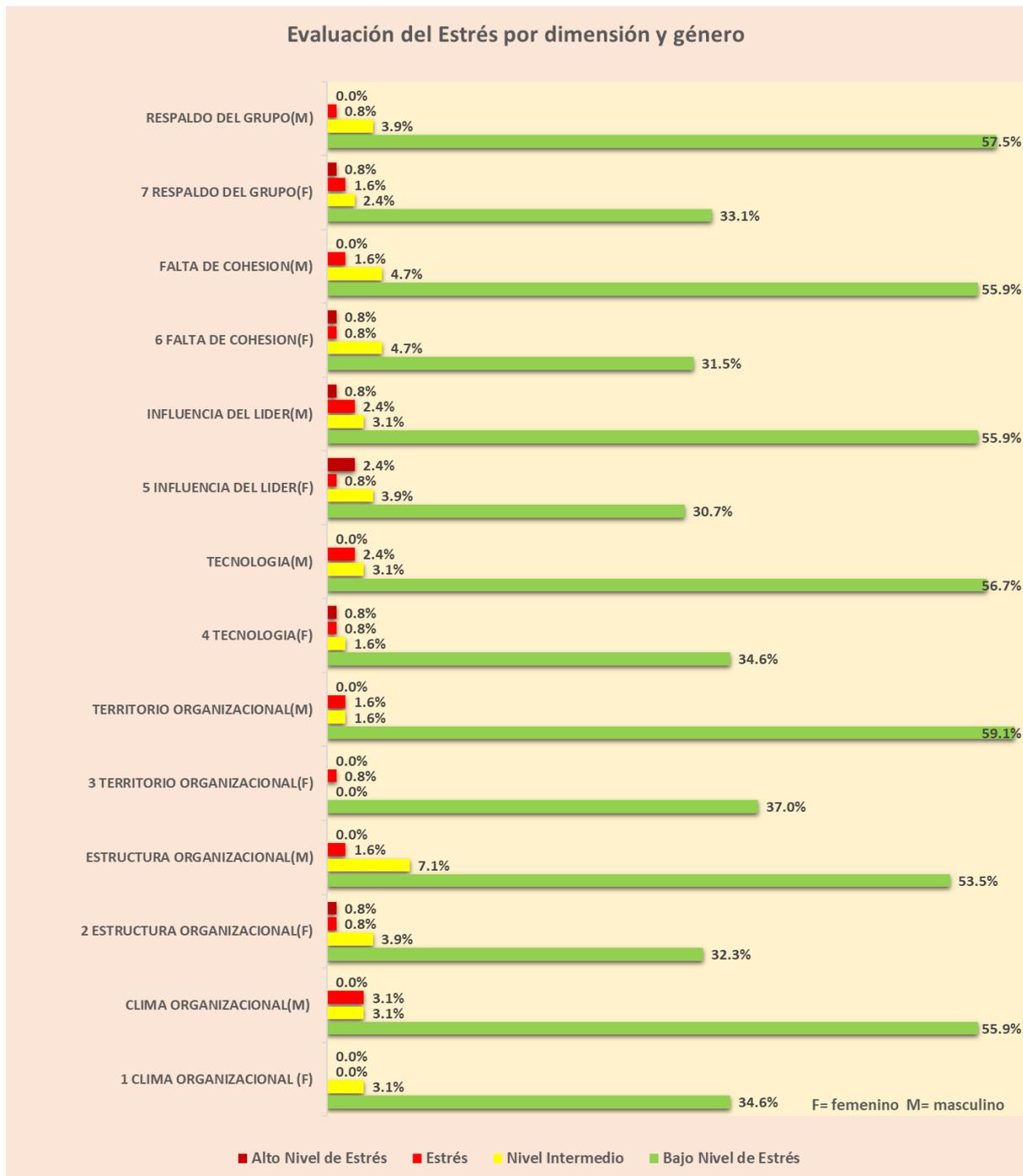
Para Evaluar el Estrés Laboral con el cuestionario de la OIT-OMS (1989) se realiza la tabulación de datos con Excel y SPSS versión 25, a continuación, se encuentran los resultados en la **Figura3**.

Una exposición prolongada al estrés en el trabajo se ha relacionado con un mayor riesgo de trastornos musculo esqueléticos, depresión y agotamiento en el trabajo, y puede contribuir a una variedad de enfermedades.

El estrés laboral puede acarrear repercusiones adversas tanto en la salud física como en la salud mental de los individuos. Entre las consecuencias más habituales del estrés laboral, destacan: un incremento en la prevalencia de trastornos metabólicos y cardiovasculares, así como la manifestación de dolores crónicos, debilitamiento del sistema inmunológico, posible aparición de síntomas de ansiedad o depresión; la disminución del desempeño y la productividad en el ámbito laboral, niveles reducidos de satisfacción laboral y motivación, menor dedicación y compromiso hacia el trabajo; y el aumento de la ausencia laboral y de las incapacidades, tanto físicas como psicológicas.

Figura 3:

Evaluación de Estrés Laboral por dimensión y género



Fuente: Elaboración propia

De la evaluación por dimensión del Estrés Laboral, el estrés intermedio más relevante sumando el porcentaje entre hombres y mujeres está en estructura organizacional con el 11%,

en falta de cohesión con un 9.4 %, luego influencia del líder con 7.0 % y tenemos clima organizacional y respaldo del grupo con un 6.2%.

El estrés está presente en las siete dimensiones considerando a ambos géneros con valores que van desde 2.4 % a 3.2 % que indican que existe un potencial problema de salud a corto plazo, el nivel alto de estrés está presente en influencia del líder con un 3.1% naturalmente sumando entre género femenino y masculino, valores de 0.8% se presentan en estructura organizacional, tecnología, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Dentro del nivel de estrés en todas sus dimensiones se visualiza en la siguiente tabla:

Tabla 6:

Estrés Laboral

	Bajo Nivel de Estrés	Nivel Intermedio	Estrés	Total
Frecuencia	115	10	2	127
Porcentaje	90.6	7.9	1.6	100.0

Nota: Fuente: Base de datos; Elaboración propia

Encontrando que el nivel intermedio de Estrés está presente en 10 trabajadores que representa el 7.9% de los trabajadores y estrés se encuentra en 2 personas siendo el 1.6%.

Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial con el Estrés Laboral

Al ser evaluado el Riesgo Psicosocial en una escala Likert, así como el Estrés Laboral, estamos en el caso de variables cualitativas ordinales polinómicas reciben tres o más valores.

Para encontrar el grado de asociación entre dos variables se utiliza el análisis estadístico correlacional. Spearman (rho) es un análisis estadístico que evalúa el grado de asociación de dos variables a partir de la transformación de sus puntuaciones en rangos (González et al., 2017).

La correlación (rho) es una prueba no paramétrica que se emplea cuando los niveles de medición de las variables de un estudio son cualitativos, o cuando se tienen puntuaciones con desviaciones estándar amplias. (González et al., 2017)

En este sentido, la interpretación de los resultados de acuerdo al valor que se obtenga en el estudio está dado en la siguiente tabla.

Tabla 7:

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Recuperado de (Martínez & Campos, 2015)

En la Tabla 7, se observa, la interpretación del coeficiente rho de Spearman con valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Los valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Y valores próximos a cero indican que no hay correlación.

Los valores que se obtienen del análisis estadístico en el programa SPSS versión 25 para las ocho dimensiones de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral Tabla 8 su interpretación es la siguiente:

Tabla 8:

Correlación de Ocho Dimensiones de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral		
	Estrés Laboral	
Carga y Ritmo de Trabajo	Spearman´s Rho	-,480**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127
	Estrés Laboral	
Desarrollo de Competencias	Spearman´s Rho	-,504**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127
	Estrés Laboral	
Liderazgo	Spearman´s Rho	-,568**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127
	Estrés Laboral	
Margen de Acción y Control	Spearman´s Rho	-,491**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127
	Estrés Laboral	
Organización del Trabajo	Spearman´s Rho	-,532**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127
	Estrés Laboral	
Recuperación	Spearman´s Rho	-,442**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127
	Estrés Laboral	
Soporte y Apoyo	Spearman´s Rho	-,426**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127
	Estrés Laboral	
Organización del Trabajo	Spearman´s Rho	-,532**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127
	Estrés Laboral	
Otros Puntos Importantes	Spearman´s Rho	-,677**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente: Base de datos; Elaboración propia

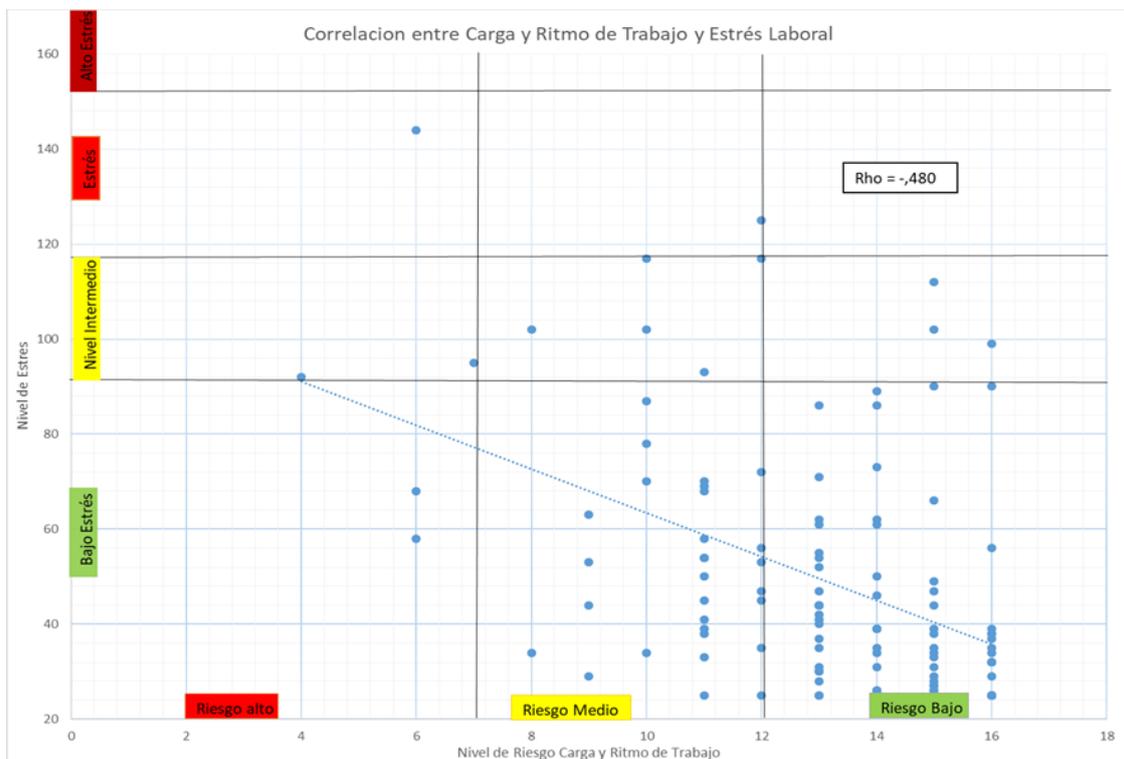
El p valor calculado es ,00 por lo que existe correlación entre las ocho dimensiones de Riesgo Psicosocial con el Estrés Laboral con una probabilidad de error del 1%.

El coeficiente rho de Spearman va desde -,426 que corresponde a Soporte y Apoyo correlacionado con el Estrés Laboral, hasta -,677 es de Otros puntos Importantes relacionados con el Estrés Laboral, según la **Tabla 7** la fuerza de asociación o magnitud es moderada.

El valor de correlación de Spearman negativo se manifiesta en la tendencia de la gráfica.

Figura 4:

Correlación entre Carga y Ritmo de Trabajo y Estrés Laboral



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se realiza el análisis estadístico en el programa SPSS versión 25 para el Riesgo Psicosocial y el Estrés Laboral Tabla 9 su interpretación es la siguiente:

Tabla 9:

Correlación entre Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral

	Estrés Laboral	
Riesgo Psicosocial	Spearman's Rho	-,636**
	Sig.(bilateral)	0.000
	N	127

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente: Base de datos; Elaboración propia

El p valor calculado es ,00 por lo tanto existe correlación entre Riesgo Psicosocial con el Estrés Laboral con una probabilidad de error del 1%.

El coeficiente rho de Spearman es de -,636 que corresponde según la **Tabla 7** a una asociación o magnitud moderada.

Manifestando que en la interpretación de estos valores negativos que se exhiben en la Figura 5, la correlación es que a medida que disminuye el nivel de Riesgo Psicosocial, disminuye el valor de Estrés Laboral.

Considerando que el riesgo alto va desde (58 a 116), riesgo medio de (117 a 174), y riesgo bajo de (175 a 232) escala invertida de acuerdo al estrés laboral, donde bajo nivel de estrés corresponde a valores inferiores a 90.3, nivel intermedio se encuentra entre 90.3 a 117.2, estrés esta entre los valores de 117.3 a 153.2 y alto estrés valores superiores a 153.3.

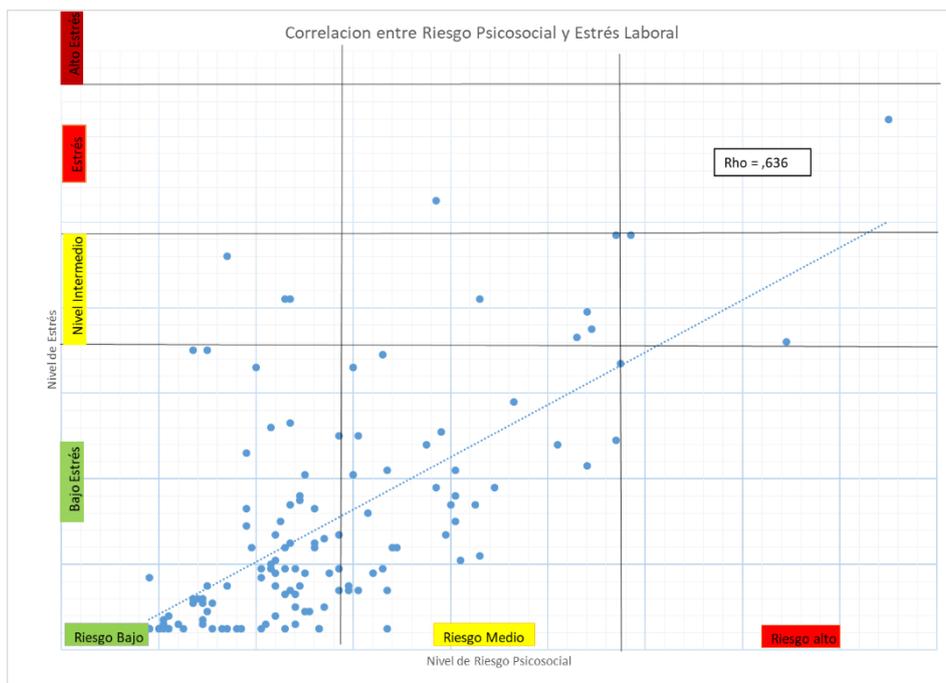
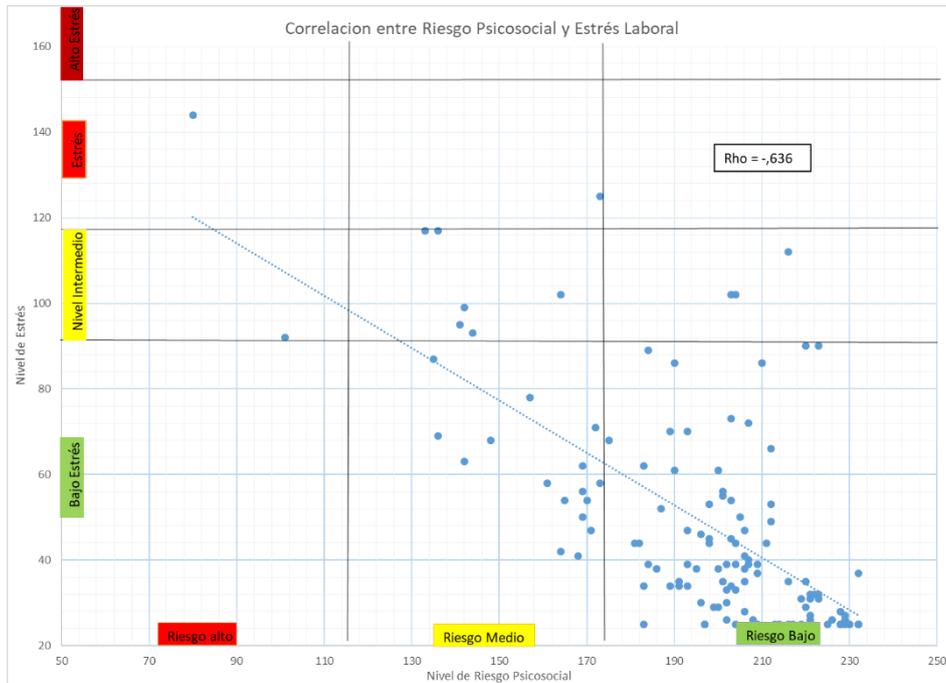
Si procedemos a graficar el nivel de riesgo desde bajo, luego medio y al final el riesgo alto se obtiene la Figura 6.

En este caso podemos manifestar y observar con mayor claridad que a medida que sube el nivel de Riesgo Psicosocial aumenta el nivel de Estrés Laboral.

Por la tendencia de la gráfica el valor de rho de Spearman es de ,636 corresponde según la **Tabla 7** a una asociación o magnitud positiva moderada.

Figura 5:

Correlación entre Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral



Fuente: Elaboración propia

4.2 Discusión

Los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral han sido tema de investigación en los últimos años debido a su influencia en la salud de los trabajadores y la búsqueda del entendimiento de estas repercusiones ha sido prioridad con la finalidad de tomar medidas preventivas y correctivas para promover ambientes laborales saludables. También se ha priorizado el estudio de los grupos más vulnerables dentro de las instituciones. Estudio realizado por Mejía evidenció que las mujeres son las que presentan mayor estrés laboral, sobre todo episodios constantes de estrés que se relaciona con la mayor carga de trabajo a causa de su práctica profesional como a las responsabilidades que desempeñan en su hogar ya que este último representa un rol adicional a cumplir en paralelo con las actividades laborales. Además, también resalta que, aunque existen opiniones entre otros autores respecto a la claridad sobre cuál género presenta mayor estrés, considera que si existe diferencias entre aquellos factores que provocan estrés entre hombres y mujeres (Mejía et al., 2019).

En 2018, las investigaciones ya señalaban notables diferencias en los factores de estrés entre hombres y mujeres. Según los informes, el género femenino prevalece; las mujeres tienen una mayor probabilidad de tener un bajo nivel de control en su trabajo, lo que implica que desempeñan empleos con una menor libertad de decisión y, por ende, una mayor carga psicológica. Además, tanto hombres como mujeres pueden experimentar estrés debido a factores externos al trabajo, como cambios hormonales y responsabilidades domésticas y familiares (Borja et al., 2018).

De acuerdo con una revisión sistemática y metaanálisis de estudios de cohortes prospectivos, se encontró evidencia del desequilibrio de esfuerzo – recompensa, baja justicia procesal y relacional, exigencias labores altas, poco apoyo del equipo de trabajo y supervisores, demandas emocionales y poca capacidad de decisión como factores que aumentan la incidencia de trastornos relacionados al estrés que pueden variar entre el 20% al 90%. Finalmente, no se encontró evidencia de calidad respecto a la asociación entre el estrés y la inseguridad laboral (Van der Molen et al., 2020).

En el presente estudio se puede evidenciar lo mencionado donde las mujeres son las que presentan un mayor porcentaje de riesgo medio y alto, con relación a los hombres, esto se evidencia principalmente cuando se analiza el acoso laboral donde las mujeres son las más afectadas, lo que se ve reflejado cuando se analiza las condiciones de trabajo, donde se obtiene

los mismos resultados. Este hallazgo está vinculado con la descripción realizada por. (Pacheco, 2021) Abordan el estrés en un sentido amplio al describirlo como: Un proceso de interacción entre la persona y su entorno comienza cuando las exigencias del entorno sobrepasan la capacidad del individuo para abordarlas, lo que lleva al sujeto a experimentar un estado de impotencia y fracaso, lo que tiene un efecto negativo en su bienestar.

Se puede evidenciar que el Riesgo Psicosocial se encuentra presente en la población de estudio en Riesgo bajo con el 80.3%, el Riesgo Medio con el 18.1, y el 1.6% tiene Riesgo Alto, lo que se contrasta por los resultados obtenidos en el estudio realizado por (Gutierrez, 2022)

Al analizar el estrés por dimensión, vemos que la estructura organizacional es la que genera un mayor nivel de estrés en los trabajadores siendo este un 11.8% que comprende a hombres y mujeres, a esto se le suma la falta de cohesión que representa un riesgo medio para el 9.4% de los trabajadores y la influencia del líder representa un 7% del riesgo medio de la muestra. Investigaciones recientes respaldan la perspectiva abordada en este estudio, llegando a la conclusión de que es esencial fomentar un clima organizacional adecuado en el que se reconozcan y gestionen de manera efectiva los factores estresantes que claramente impactan en el rendimiento (Bada Quispe Octavio et al., 2020).

Finalmente, la dimensión de desarrollo de competencias presenta el riesgo medio más alto, con un 39.4% de los trabajadores (masculino y femenino), seguido por la recuperación, que alcanza un 30.7%. Asimismo, las áreas de soporte y apoyo muestran un riesgo del 28.3%, y observamos porcentajes similares en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, así como en margen de acción y control, ambos con un 27.6% de riesgo. Al correlacionar estas dimensiones con el estrés laboral identificamos que tiene una correlación moderada, lo que significa que mientras se mejore las condiciones de trabajo disminuirá el riesgo laboral, esto se corrobora al comparar con el trabajo realizado por (Freire, 2022), adicional se encontró en el estudio que existe una correlación de las 8 dimensiones del Riesgo Psicosocial con el Estrés laboral con un Rho Sperman que va de 426 a 677, lo que concuerda con los estudios realizados por (Carpio et al., 2019)

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A partir de las observaciones presentadas, se derivan las siguientes conclusiones del análisis efectuado:

En lo que respecta a los factores sociodemográficos, se destaca que la mayoría del personal analizado es de género masculino, con niveles educativos correspondientes a tercer y cuarto nivel. Además, se observa que la edad promedio de los trabajadores esta en el rango de 35 a 43 años.

Cabe señalar que las mujeres muestran un mayor riesgo psicosocial, lo cual podría relacionarse no solo con las tensiones laborales experimentadas, sino también con la multiplicidad de roles que desempeñan en su vida personal, los cuales no pueden separarse de sus obligaciones laborales, sino que, en cambio, se suman a estas últimas.

En lo que respecta a la evaluación del Riesgo Psicosocial, se destaca que el liderazgo es la dimensión que presenta el mayor porcentaje de riesgo alto. Esto está directamente relacionado con los jefes inmediatos y las decisiones que toman, las cuales a menudo se imponen sin considerar las propuestas de los trabajadores. Además, se establecen metas de ventas que pueden resultar difíciles de alcanzar, y la relación con los ingresos económicos genera un riesgo constante y sostenido. Le sigue desarrollo de competencias en algunos casos el personal que se contrata no tiene el conocimiento suficiente para cumplir con las funciones para las cuales le contrataron, no hay una evaluación permanente y no existe un plan de capacitación que le permita al trabajador mejorar con el objetivo de obtener mejores réditos dentro de la empresa; en el riesgo medio en esta dimensión ocupa el primer lugar lo que da cuenta del nivel de peligro al que están expuestos.

Referente al Estrés Laboral, el alto nivel de estrés está presente en la dimensión influencia del líder en la cual los trabajadores sienten que no tienen el respaldo, ni la confianza suficiente de sus jefes inmediatos, lo que les produce inseguridad, inestabilidad y en cierta manera falta de confianza dentro del trabajo, lo que genera un clima laboral inestable haciendo del trabajo una carga, un lugar inseguro, a donde llega el trabajador con desconfianza y esta le

empieza a generar un estrés negativo que puede estar representado con la presencia de cierto tipo de enfermedades, que se han visto en el este último año con mayor frecuencia.

El estrés intermedio más alto está en estructura organizacional, que se puede ver cuando los mando jerárquicos superiores toman decisiones autoritarias, sin mirar muchas veces que pueden ir en contra de los empleados, la burocracia, el papeleo que se debe realizar dificultan la labor cotidiana y entorpecen el trabajo, se crean estructuras que en vez de ayudar hacen un trayecto largo para llegar a un fin, lo que hace que el trabajador se sienta poco preparado sin control para realizar el trabajo con éxito, las cadena de mando no se respeta lo que obstaculiza llegar a un entendimiento.

El objetivo principal de la presente investigación era analizar la relación entre los factores de Riesgo Psicosocial y el Estrés Laboral. Los resultados indican una relación directa entre las ocho dimensiones del Riesgo Psicosocial y el Estrés Laboral, es decir, un aumento en el Riesgo Psicosocial se asocia con un aumento en el nivel de estrés experimentado por el personal de la empresa. Esta tendencia se ajusta a investigaciones previas realizadas tanto en otros países como en el contexto ecuatoriano, donde se han aplicado diferentes cuestionarios que demuestran una correlación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral. A pesar de la diversidad de empresas y actividades, se ha logrado evidenciar una relación directa con un grado de asociación positivo moderado.

Finalmente es necesario continuar con la investigación para obtener más elementos de comparación. El trabajo realizado contribuye a llenar el vacío de conocimiento existente en este campo en el contexto de las empresas ecuatorianas, especialmente considerando que el cuestionario aplicado está en vigencia desde el año 2018 en el caso de los Factores de Riesgo Psicosocial.

5.2 Recomendaciones

Continuar con el estudio cada año y pasar de un estudio transversal a un longitudinal.

Es necesario que la empresa cuando vaya a realizar contrataciones sobre todo en el área administrativa, el personal debe cumplir con el perfil mínimo para desempeñar el cargo, preferible con títulos de tercer y cuarto nivel, el personal además debe tener experiencia laboral.

Se debe promover la igualdad de género.

Es fundamental trabajar para disminuir el Riesgo Psicosocial, se debe realizar concientización a nivel de jefaturas quienes por el cargo que tienen imponen a los mandos medios tareas y metas que son difíciles de cumplir, que es necesario que haya una comunicación directa, en donde se analice las tareas y funciones y se llegue a un consenso en cuanto a las actividades.

Trabajar en la formación de líderes, realizar procedimientos de trabajos grupales en donde prime el compañerismo y respeto, sobre todo se enseñe a trabajar en forma grupal o por lo menos respetando el criterio de cada uno, somos seres únicos, diversos con criterios, conocimientos que pueden aprovecharse si se conocen las cualidades.

Capacitar a los trabajadores de la empresa con el fin de disminuir el nivel de riesgo y evitar enfermedades y ausentismo laboral

Realizar actividades que conlleven a disminuir los detonantes estresores principalmente en los lugares donde existe estrés y alto nivel de estrés con el fin de mejorar la salud del colaborador y evitar enfermedades relacionadas con este.

Se debería buscar espacios en donde se ayude en el desarrollo de la inteligencia emocional, autocontrol, desarrollo de la personalidad y algo muy importante que es realizar ejercicio, meditación, descanso muy necesario para disminuir los estresores, acompañados estos de una buena alimentación y un sueño reparador.

6 REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial 174. (2008). *Reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas*.
- Acuerdo Ministerial 1404. (1978). *Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas*.
- Anchundia, J. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Rev. Hallazgos* 21, 6(3).
- Andersen, L. L., Vinstrup, J., Thorsen, S. V., Pedersen, J., Sundstrup, E., & Rugulies, R. (2022). Combined psychosocial work factors and risk of long-term sickness absence in the general working population: Prospective cohort with register follow-up among 69 371 workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(7), 549–559. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4035>
- Bada Quispe Octavio, Salas Sánchez Rosa, Castillo Saavedra Ericson, Arroyo Rosales Elizabeth, & Carbonell García Carmen. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18.
- Becerra-Ostos, L. F., Restrepo-Guerrero, H. F., Quintanilla, D., & Vasquez, X. A. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 20(5), 574–578. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n5.69094>
- Borja, K., Lopez, P., & Lalama, J. (2018). *Ciencias Sociales Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos*. 3, 509–518. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.4.oct.509-518>
- Carpio, P., Chaparro, T., & Linkolk, J. (2019). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios Psychosocial risk factors and work stress in university teachers Contenido*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Decreto Legislativo 0*.
- Freire, V. (2022). *Riesgos psicosociales y su incidencia en el estrés laboral en empresas de tecnología de la ciudad de Quito*.
- Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. (2004). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. www.lexis.com.ec
- Decreto Ejecutivo 2392. (1986). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*.
- González, F., Escoto, M. del C., & Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la salud*. Manual Moderno.

- Gutierrez, D. (2022). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Ed.). McGRAW-HILL.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). *Directrices Básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). <http://cpage.mpr.gob.es>
- Jaramillo, F. E. (2018). Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo. *USFQ Law Review*, 5(1), 100–117. <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>
- Lek, J., Vendrig, A. A., & Schaafsma, F. G. (2020). What are psychosocial risk factors for entrepreneurs to become unfit for work? A qualitative exploration. *Work*, 67(2), 499–506. <https://doi.org/10.3233/WOR-203299>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). The correlation among social interaction activities registered through new technologies and elderly's social isolation level. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomedica*, 36(3), 181–191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Asociación Española Medicina Del Trabajo*, 28(3).
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo-Ministerial-MDT-2020-001-Reforma-al-AM-135-1*.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.
- Mokarami, H., Gharibi, V., Kalteh, H. O., Faraji Kujerdi, M., & Kazemi, R. (2020). Multiple environmental and psychosocial work risk factors and sleep disturbances. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(5), 623–633. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01515-8>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, L., Vaca, S., Martínez, D., Suasnavas, P., Cárdenas, I., & Gómez, A. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. *Ciencia y Trabajo*, 63.
- Niedhammer, I., Milner, A., Geoffroy-Perez, B., Coutrot, T., LaMontagne, A. D., & Chastang, J.-F. (2021). Psychosocial factors at work from the job strain model and preventable

mortality in France: The STRESSJEM prospective study. *Preventive Medicine*, 153, 106178. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2020.106178>

OMS, & OIT. (2022, September 28). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. *Salud Mental En El Trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Género, Salud y Seguridad En El Trabajo*.

Pacheco, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa La Asunción*.

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1).

Reddin, C., Murphy, R., Hankey, G. J., Judge, C., Xavier, D., Rosengren, A., Ferguson, J., Alvarez-Iglesias, A., Oveisgharan, S., Iversen, H. K., Lanas, F., Al-Hussein, F., Członkowska, A., Oguz, A., McDermott, C., Pogosova, N., Málaga, G., Langhorne, P., Wang, X., ... Yusufali, A. (2022). Association of Psychosocial Stress With Risk of Acute Stroke. *JAMA Network Open*, 5(12), e2244836. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2022.44836>

Seijas-Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(1), 102–108. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>

Van den Berge, M., Van der Beek, A. J., Türkeli, R., van Kalken, M., & Hulsege, G. (2021). Work-related physical and psychosocial risk factors cluster with obesity, smoking and physical inactivity. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(4), 741–750. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01627-1>

Van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & de Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), e034849. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>

Venegas, C. E., & Leyva, A. C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Rev Esp Salud Pública*, 94(9). www.msrebs.es/resp

ANEXOS

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO



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		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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 ACCION Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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

ORGANIZACION DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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

RECUPERACION		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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 cumpla 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					

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

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

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

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.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
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 los jefes.							
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.							
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 hacen los jefes.							
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.							

AGRUPACIÓN DE LOS ÍTEMS

	Núm. ítems
Clima organizacional	1, 10, 11, 20
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
Territorio organizacional	3, 15, 22
Tecnología	4, 14, 25
Influencia del líder	5, 6, 13, 17
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21
Respaldo del grupo	8, 19, 23

ESCALA VALORATIVA

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

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

- **< 90,2** → No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
- **90,3 – 117,2** → Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
- **117,3 – 153,2** → Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
- **> 153,3** → Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.

Busca ayuda
