



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**Medición de Riesgos Psicosociales en una Institución Pública de
Cuenca**

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Licenciada
en Psicología Organizacional

Autora:

Andrea Estefanía Neira Guillermo

Director:

Mgt. Carlos Esteban González Proaño

Cuenca, Ecuador

2025

Dedicatoria:

A mis padres, por su esfuerzo y apoyo incondicional. A mis hijos, por su alegría y por darme fuerzas todos los días. Y, de manera muy especial, a mi querido esposo, por ser mi pilar en todo sentido, por sostenerme con amor y paciencia cuando sentí que no podía más, por creer en mí incluso mucho más de lo que yo misma lo hacía, y por caminar a mi lado en cada etapa de este proceso. Este logro no solo es mío, también es suyo, porque sin su apoyo inquebrantable y su confianza, este sueño no habría sido posible.

Agradecimiento:

Agradezco primeramente a Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría para alcanzar este logro. A mis docentes, de manera especial a mi Tutor Carlitos González, quién con su guía, paciencia y conocimiento, orientaron mi proceso de aprendizaje y el desarrollo de esta investigación. Finalmente, a mi familia, por su comprensión, apoyo constante y confianza en mí; este triunfo también les pertenece.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar los riesgos psicosociales en una institución pública. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, aplicando el cuestionario oficial del Ministerio de Trabajo del Ecuador a una muestra de trabajadores administrativos y técnicos. Este instrumento permitió identificar las principales dimensiones que influyen en la percepción de las condiciones laborales y en el bienestar del personal. De manera general, los resultados reflejaron un entorno laboral favorable, aunque se evidenciaron ciertos factores que requieren atención prioritaria para prevenir el deterioro del clima organizacional y de la salud mental de los colaboradores. Se determinó la importancia de fortalecer los factores protectores, como el apoyo institucional, la comunicación interna y la gestión del trabajo, con el fin de reducir las posibles fuentes de tensión. En conclusión, la investigación resalta la necesidad de implementar estrategias de intervención orientadas a la promoción del bienestar integral y la sostenibilidad organizacional, así como a consolidar una cultura preventiva que impulse la satisfacción y productividad del talento humano.

Palabras clave: riesgos psicosociales, institución pública, bienestar laboral, soporte y apoyo, condiciones de trabajo, recuperación, carga laboral.

Abstract

The present study aimed to analyze psychosocial risks in a public institution. The research followed a quantitative approach, with a descriptive and cross-sectional design, applying the official questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador to a sample of administrative and technical staff. This instrument made it possible to identify the main dimensions that influence the perception of working conditions and employee well-being. In general terms, the findings revealed a favorable work environment; however, certain factors were identified as requiring priority attention to prevent the deterioration of the organizational climate and the mental health of employees. The study highlights the importance of strengthening protective factors such as institutional support, internal communication, and workload management in order to reduce potential sources of stress. In conclusion, the research underscores the need to implement intervention strategies aimed at promoting comprehensive well-being and organizational sustainability, as well as fostering a preventive culture that enhances employee satisfaction and productivity.

Keywords: psychosocial risks, public institution, workplace well-being, support and assistance, working conditions, recovery, workload.

Tabla de contenido

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Tabla de contenido	6
Índice de Tablas	7
Índice de Figuras	8
Índice de Anexos	9
Introducción	10
Capítulo I: Marco Teórico y Estado del Arte	11
Factores Psicosociales y su Impacto en el Trabajo	13
Consecuencias para la Salud Física del Trabajador	18
Marco Normativo e Institucional Sobre Riesgos Psicosociales	23
Capítulo II: Metodología	34
Tipo de Investigación	34
Objetivos	34
Instrumento de Evaluación	35
Dimensiones	36
Procedimiento	39
Capítulo III: Análisis de resultados	43
Datos Sociodemográficos	43
Resultados de la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales	45
Discusión	48
Conclusiones	50
Recomendaciones	52
Referencias Bibliográficas	53
Anexos	65
Anexo 1. Consentimiento Informado	65
Anexo 2. Instrumento de Evaluación	66

Índice de Tablas

Tabla 1 Escala tipo likert.....	39
Tabla 2 Clasificación de los ítems en base a las dimensiones.....	39
Tabla 3 Niveles de riesgo por dimensión.....	40
Tabla 4 Análisis por rangos de edad de los participantes.....	43
Tabla 5 Análisis de los participantes según el sexo biológico.....	43
Tabla 6 Análisis por rango de antigüedad.....	44
Tabla 7 Análisis según estado civil.....	44
Tabla 8 Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.....	45
Tabla 9 Resultado global de la evaluación.....	46
Tabla 10 Recomendaciones.....	52

Índice de Figuras

Figura 1. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión _____ 47

Índice de Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado _____ 65

Anexo 2. Instrumento de Evaluación _____ 66

Introducción

En los últimos años, los riesgos psicosociales han cobrado relevancia dentro de la salud laboral, ya que abarcan factores como la carga de trabajo, el liderazgo, la organización y el apoyo social, que inciden directamente en el bienestar físico y emocional de los trabajadores. Identificar y gestionar estos riesgos resulta esencial para garantizar un entorno laboral saludable, prevenir consecuencias negativas como el estrés y el agotamiento, y fortalecer la productividad institucional.

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo ha impulsado la aplicación de herramientas específicas para evaluar y prevenir dichos riesgos, especialmente en el sector público, donde las demandas suelen ser altas y los recursos limitados. En este contexto, el presente estudio se centra en una institución pública de la ciudad de Cuenca, con el propósito de medir los riesgos psicosociales de sus trabajadores, identificar las áreas críticas y proponer acciones que favorezcan su bienestar.

El capítulo I expone los fundamentos teóricos, modelos explicativos, normativa y antecedentes de investigaciones previas. El capítulo II describe la metodología aplicada, incluyendo el enfoque, diseño de investigación, población, muestra, instrumentos y procedimientos utilizados. En el capítulo III se presentan los resultados obtenidos, organizados tanto por variables sociodemográficas como por dimensiones de riesgo evaluadas. Posteriormente, el capítulo IV discute estos hallazgos a la luz de la literatura científica y señala los principales desafíos para la institución. Finalmente, se ofrecen conclusiones y recomendaciones orientadas a reforzar los factores protectores y reducir los riesgos identificados, con miras a mejorar la calidad de vida laboral y la sostenibilidad organizacional.

Capítulo I: Marco Teórico y Estado del Arte

En este capítulo se revisaron los principales fundamentos teóricos y antecedentes relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo. Se abordaron las definiciones, características, dimensiones y normativas vigentes, así como los estudios previos que sustentaron la investigación. Este marco permitió establecer la base conceptual necesaria para el análisis y comprensión del problema planteado.

Definición y Naturaleza de los Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son condiciones del entorno laboral que pueden impactar negativamente tanto la salud mental como física de los trabajadores. Entre estos se incluyen factores como una sobrecarga de trabajo, escasa autonomía sobre las tareas, falta de apoyo social e inseguridad en el empleo (Kristensen, T. S., et al. 2005). Cuando estos elementos persisten en el tiempo, pueden dar lugar a estrés crónico, agotamiento emocional y diversas alteraciones psicológicas y fisiológicas.

Desde un enfoque integral, estos riesgos se entienden como el resultado de la interacción entre la tarea, la estructura organizativa y el contexto social del trabajo. En contextos positivos, pueden promover el crecimiento personal, pero cuando son desfavorables, generan un deterioro significativo en la salud del trabajador (Gil-Monte, 2012).

Un entorno organizacional que provee condiciones estructurales, informativas y sociales favorables tiende a proteger al trabajador frente a los riesgos psicosociales, promoviendo su bienestar general (Pujol-Lazzaro, 2021).

Por su parte, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2022) define estos riesgos como elementos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como del entorno social y físico, que pueden ocasionar daño psicológico o físico. Esto incluye

aspectos como jornadas prolongadas, presión constante, falta de control sobre el trabajo, acoso laboral o dificultades para conciliar la vida personal y profesional.

Los riesgos psicosociales tienen una naturaleza compleja y multidimensional, ya que se manifiestan en distintos niveles del entorno laboral individual, interpersonal y organizacional. La evidencia sugiere que su gestión debe realizarse desde una perspectiva preventiva, estructural y participativa, orientada a promover entornos laborales saludables y sostenibles.

Tiwari (2023) retoma el enfoque sociotécnico desarrollado por Trist y Bamforth en 1951, destacando su vigencia en los contextos laborales actuales, especialmente frente a los desafíos que plantea la transformación digital. El autor argumenta que para lograr ambientes de trabajo sostenibles y eficaces, es fundamental considerar tanto los aspectos técnicos como los sociales del entorno organizacional. En este sentido, advierte que priorizar únicamente la tecnología sin atender factores como la cultura laboral, la participación de los colaboradores o las relaciones interpersonales puede provocar conflictos, baja motivación y dificultades en la implementación del cambio. Por ello, plantea que las intervenciones organizacionales deben integrar de manera equilibrada la eficiencia operativa con el bienestar psicosocial de los trabajadores, fomentando la comunicación interna y el compromiso colectivo.

Durante las últimas décadas, los modelos teóricos sobre la relación entre el trabajo y el malestar psicológico han continuado siendo pilares fundamentales en la investigación sobre riesgos psicosociales. El modelo Demanda-Control de Karasek (1979), posteriormente ampliado con la inclusión del Apoyo Social por Johnson y Hall (1988), ha sido validado y aplicado en estudios recientes que confirman su utilidad para predecir efectos sobre la salud mental y cardiovascular (Choi et al., 2022). Asimismo, el modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996), que plantea un desequilibrio entre lo que el trabajador entrega y lo que recibe, sigue

vigente como una herramienta robusta para evaluar el estrés laboral y su relación con enfermedades crónicas (Metsäpelto et al., 2021). Por su parte, el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), propuesto por Demerouti et al. (2001), ha sido ampliado recientemente para incorporar factores como recursos personales y demandas digitales, permitiendo explicar tanto procesos de desgaste como de motivación en diversos contextos organizacionales (Bakker & Demerouti, 2023).

A partir del año 2000, la comunidad científica y las instituciones internacionales comenzaron a prestar mayor atención a los riesgos psicosociales debido al incremento de trastornos como el estrés crónico, la ansiedad laboral y el síndrome de desgaste ocupacional. Organizaciones como la OIT, la OMS y la EU-OSHA promovieron el desarrollo de herramientas conceptuales y normativas que facilitaran su evaluación. Entre estas iniciativas destacan la guía PRIMA-EF (Leka & Jain, 2010) y el cuestionario COPSOQ, elaborado por Kristensen et al. (2005), ampliamente utilizado para medir factores como la carga emocional, la inseguridad contractual, la equidad organizacional y el acoso.

Actualmente, con la implementación de la norma ISO 45003:2021, los riesgos psicosociales son reconocidos de manera formal como parte fundamental de la gestión de la salud ocupacional a nivel mundial. En el contexto posterior a la pandemia, se ha incrementado el interés por diagnosticar y abordar estos factores debido a su vínculo con el deterioro de la salud mental, el ausentismo, la rotación de personal y la pérdida de productividad (OMS & OIT, 2022).

Factores Psicosociales y su Impacto en el Trabajo.

Los factores psicosociales hacen referencia a una serie de elementos presentes en el entorno laboral que están relacionados con la estructura organizativa, el contenido del puesto, la ejecución de las tareas y el contexto físico y social del trabajo. Estos factores influyen

directamente en cómo se lleva a cabo la actividad laboral y en el bienestar físico y psicológico de los colaboradores. En muchos casos, los términos “organización del trabajo” o “factores organizativos” se utilizan de manera equivalente a “factores psicosociales”, ya que todos se refieren a las condiciones laborales que pueden generar estrés. Cuando estos factores son positivos, contribuyen al desarrollo profesional y personal; sin embargo, si son inadecuados o desfavorables, pueden deteriorar la salud y la calidad de vida laboral de los trabajadores (Gil-Monte, 2012).

Según Batt-Rawden y Tellnes (2012), el estrés y los conflictos generados por la estructura organizativa constituyen causas significativas de ausentismo por enfermedades mentales, alineándose con la teoría de Kornhauser (1965), quien estableció la influencia del ambiente laboral en la salud psicológica del trabajador.

Factores Organizativos Emergentes y sus Consecuencias.

En el entorno laboral actual, ciertos cambios estructurales y organizativos recientes han contribuido a generar nuevas fuentes de riesgo psicosocial. Entre estos se incluyen la inestabilidad en las condiciones de empleo, los nuevos esquemas de contratación, el aumento de jerarquías rígidas, la presión por el rendimiento, el envejecimiento progresivo de la fuerza laboral y la extensión de la jornada a través de horas extras. Estas condiciones pueden afectar negativamente la estabilidad emocional del trabajador y son comúnmente asociadas con síntomas de estrés, depresión y aumento del ausentismo (Leka & Jain, 2010).

Es importante señalar que estos factores organizacionales no deben entenderse como elementos independientes de los riesgos psicosociales. Por el contrario, en el ámbito teórico y aplicado, los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” se consideran subcategorías clave de los factores psicosociales, ya que hacen referencia a condiciones que, si no

se gestionan adecuadamente, pueden inducir tensión emocional o estrés crónico (Gil-Monte, 2012; Leka & Jain, 2010).

La legislación en materia de salud y seguridad laboral contempla la obligación institucional de evaluar e intervenir sobre los riesgos laborales, incluidos los de tipo psicosocial. La efectividad de estas medidas, sin embargo, depende en gran medida de la participación activa de todos los niveles de la organización, desde directivos hasta colaboradores, lo que permite una gestión más realista y colaborativa del bienestar laboral (Leka & Jain, 2010).

Cabe destacar que estos factores no siempre tienen un impacto negativo. Cuando están bien estructurados y se gestionan de manera saludable, pueden contribuir al desarrollo personal, al compromiso organizacional y a una mejor calidad de vida laboral. Por el contrario, si son desfavorables o están mal gestionados, pueden provocar deterioro en la salud mental y emocional del trabajador, así como una reducción significativa en su desempeño y bienestar general (Pujol-Lazzaro, 2021).

Modelos Teóricos sobre los Riesgos Psicosociales

Modelo Demanda–Control–Apoyo Social

El modelo Demanda–Control propuesto por Karasek (1979) sigue siendo uno de los más influyentes. Estudios contemporáneos han validado su utilidad para analizar entornos de trabajo exigentes con bajo control, lo que se asocia a un mayor riesgo de agotamiento, ansiedad y enfermedades cardiovasculares (Salanova, Llorens, & Cifre, 2024; Häusser et al., 2010).

Posteriormente, Johnson y Hall (1988) ampliaron este modelo incorporando la dimensión del apoyo social, que ha demostrado ser un moderador clave en la relación entre el estrés laboral y el malestar psicológico. Investigaciones recientes como la de Jachens y Houdmont (2019) han

retomado este enfoque, integrándose con otras teorías para explicar de forma más precisa los riesgos psicosociales en contextos complejos, como las organizaciones humanitarias.

Modelo de Esfuerzo–Recompensa

Otra propuesta notable reconocida es la presentada por Siegrist (1996), quien plantea que un desequilibrio entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas obtenidas (como salario, reconocimiento o estabilidad laboral) eleva significativamente el riesgo de desarrollar trastornos psicológicos y enfermedades cardiovasculares. Este marco teórico ha sido respaldado por diversas investigaciones empíricas. Estudios actuales han evidenciado que el desequilibrio entre lo que el trabajador entrega y lo que percibe genera consecuencias negativas tanto emocionales como fisiológicas, incluyendo el aumento del riesgo de enfermedades crónicas (Wege, Siegrist, & Li, 2023; Hämmig, 2025).

Modelo Demanda–Recursos Laborales (JD-R)

El modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), desarrollado por Demerouti et al. (2001), propone que todo trabajo posee demandas y recursos; las demandas son factores que requieren esfuerzo físico o mental sostenido, mientras que los recursos son elementos que permiten alcanzar metas laborales, reducir exigencias y estimular el desarrollo personal. Cuando las demandas superan los recursos disponibles, pueden aparecer el agotamiento y la desmotivación (Bakker & Demerouti, 2007). También ayuda a comprender cómo el desequilibrio entre altas exigencias laborales y la carencia de recursos organizacionales puede desembocar en desgaste emocional, desmotivación y desvinculación laboral (Bakker & Demerouti, 2017).

Clima de Seguridad Psicosocial (PSC)

Más recientemente, Dollard y Bakker (2010) introdujeron el concepto de Clima de Seguridad Psicosocial (PSC), entendido como la percepción compartida dentro de una

organización sobre el grado de importancia que se le da a la protección de la salud psicológica del personal. Este modelo propone que cuando los trabajadores perciben que la institución prioriza su bienestar mental, se reducen los niveles de estrés y se mejora el clima organizacional.

Recursos Laborales y su Papel Protector

Las organizaciones que se preocupan por el bienestar de su personal implementan diversas formas de recursos laborales, entre los que se incluyen un ambiente físico organizado, remuneraciones justas, acceso a información relevante, liderazgo con enfoque de apoyo, y un clima social favorable. Estos elementos no solo facilitan el cumplimiento eficiente de los objetivos organizacionales, sino que también promueven emociones positivas, incrementando la motivación y satisfacción personal de los colaboradores a lo largo del tiempo (Pujol-Lazzaro, 2021).

De acuerdo con Bakker y Demerouti (2007), los recursos laborales comprenden tanto aspectos físicos como sociales y estructurales del entorno de trabajo, que permiten a los trabajadores realizar sus funciones de forma efectiva y a la vez preservar su salud física y emocional.

Desde la perspectiva del modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), estos recursos se dividen en tres grandes categorías:

- Recursos organizacionales, como la claridad en los roles, la percepción de justicia organizacional, la posibilidad de crecimiento profesional y el grado de autonomía en el trabajo.
- Recursos sociales, que incluyen el respaldo de los colegas y supervisores, la retroalimentación constructiva y un ambiente de trabajo armonioso.

- Recursos físicos, como espacios ergonómicos, condiciones seguras y el acceso a herramientas adecuadas para realizar las tareas asignadas (Bakker & Demerouti, 2007).

Estos recursos cumplen una función de protección frente al estrés laboral, ya que disminuyen el impacto negativo de las demandas excesivas, reduciendo el riesgo de agotamiento emocional o burnout (Schaufeli & Taris, 2014). Por ejemplo, un metaanálisis realizado por Lesener et al. (2019) evidenció que contar con recursos laborales elevados se asocia con una reducción del 43% en los niveles de agotamiento emocional y un aumento del 57% en el compromiso organizacional.

Entre los recursos específicos con mayor efecto protector destacan:

- Autonomía laboral, la cual fomenta la autodeterminación, aumenta la motivación intrínseca y disminuye la tensión emocional (Deci & Ryan, 2000).
- Apoyo social, que actúa como un amortiguador frente a las exigencias psicológicas y favorece un entorno de cooperación (Halbesleben, 2006).
- Liderazgo transformacional, que genera confianza, promueve un propósito compartido y disminuye el estrés crónico al crear un clima emocionalmente seguro (Arnold & Connelly, 2013).
- Reconocimiento y retroalimentación oportuna, que fortalecen la percepción de eficacia y el compromiso afectivo hacia la organización (Bakker & Demerouti, 2007).

Consecuencias para la Salud Física del Trabajador

Estrés Laboral, Salud Física y Mental.

El estrés laboral es una de las consecuencias más frecuentes de la exposición a riesgos psicosociales y se ha consolidado como un importante problema de salud pública. Se define

como una respuesta fisiológica y emocional que ocurre cuando las demandas del entorno laboral exceden los recursos del trabajador para hacerles frente de manera efectiva (Leka & Cox, 2010). Schaufeli y Taris (2014) explican que el estrés crónico en el trabajo puede evolucionar hacia estados más graves como el burnout. En cuanto a la salud mental, la evidencia indica que el estrés laboral sostenido está estrechamente relacionado con la aparición de síntomas de ansiedad generalizada, depresión clínica, somatización y deterioro cognitivo leve (Giorgi et al., 2020; Dávila Morán et al., 2023). Estos efectos se ven potenciados en entornos laborales donde existe inseguridad laboral, liderazgo autoritario, falta de reconocimiento y ausencia de equilibrio entre vida laboral y personal.

Burnout y Desgaste Profesional.

En un meta-análisis reciente, Ghasemi et al. (2023) analizaron estudios realizados en enfermeras durante la pandemia de COVID-19, una población particularmente vulnerable por su exposición constante al riesgo, la sobrecarga asistencial y la incertidumbre sanitaria. Los autores encontraron que la prevalencia del burnout en este grupo osciló entre el 1.87 % y el 7.75 %, con un intervalo de confianza del 95 %, lo que sugiere una presencia clínica significativa del síndrome incluso en estudios con muestras amplias y heterogéneas. Este hallazgo confirma que el burnout no es un fenómeno aislado, sino una consecuencia directa de factores psicosociales mal gestionados como la falta de apoyo organizacional, altas demandas laborales, inestabilidad contractual, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, y falta de autonomía (Leka & Cox, 2010; Demerouti et al., 2001).

Ansiedad y Depresión Vinculadas a Riesgos Psicosociales

La ansiedad y la depresión son trastornos mentales comunes que han sido ampliamente relacionados con condiciones laborales adversas. Según la Organización Mundial de la Salud

(2023), más del 15 % de los adultos en edad laboral padecen algún trastorno mental, siendo la ansiedad y la depresión los más prevalentes. Estos trastornos no solo afectan el bienestar individual, sino que también deterioran el desempeño laboral, aumentan el ausentismo y reducen la productividad.

Diversos estudios han evidenciado que factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control, la ambigüedad de rol, el liderazgo disfuncional y la inseguridad laboral actúan como riesgos psicosociales desencadenantes o agravantes de estos trastornos mentales (Harvey et al., 2017; Stansfeld & Candy, 2006). La exposición prolongada a estos factores puede provocar respuestas emocionales desadaptativas, especialmente en contextos donde no existen medidas de prevención ni apoyo organizacional adecuado (Leka & Jain, 2010).

En esta línea, Bakker y Demerouti (2017), a través del modelo de demandas y recursos laborales, sostienen que el desequilibrio entre altas demandas laborales y escasos recursos disponibles genera agotamiento emocional, lo que incrementa la probabilidad de desarrollar ansiedad y síntomas depresivos. Por tanto, abordar estos trastornos desde la óptica organizacional implica comprender no sólo las condiciones clínicas del individuo, sino también las dinámicas estructurales del entorno de trabajo.

Enfermedades Psicosomáticas y Somáticas

Gollenberg et al. (2023), en su estudio sobre salud mental entre profesionales de educación infantil durante la pandemia, retoman la definición clásica de Lipowski (1988) para explicar la somatización. Según ellos, esta se manifiesta cuando un trabajador traslada malestares emocionales al plano físico, expresando dolores musculares, fatiga o cefaleas que no tienen una base médica orgánica evidente. Así, se entiende que la somatización es una forma legítima de expresar malestar psíquico no procesado, especialmente en ambientes marcados por la sobrecarga

emocional, la presión laboral y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa. Por otro lado, las enfermedades somáticas tienen una base orgánica comprobada, pero su desarrollo y gravedad pueden estar influidos significativamente por factores psicológicos como el estrés crónico, la ansiedad o la depresión, lo cual subraya la importancia de abordar la salud desde un enfoque integral (Dimsdale, 2022).

Trastornos del Sueño

Los trastornos del sueño comprenden diversas alteraciones que afectan la calidad, duración y regularidad del sueño, impactando negativamente el bienestar y el funcionamiento diario. Entre los más frecuentes se incluyen el insomnio, apnea del sueño, síndrome de piernas inquietas, trastornos del ritmo circadiano e hipersomnia (Bhaskar et al., 2016). En el ámbito laboral, factores como la sobrecarga laboral, estrés crónico, turnos rotativos y la presión constante para rendir se asocian con un alto índice de problemas de sueño, lo que afecta tanto la salud como el desempeño, atención y capacidad de tomar decisiones del trabajador (Hirshkowitz et al., 2015).

Consecuencias a Nivel Organizacional

Diversos estudios recientes han evidenciado que los riesgos psicosociales no solo afectan la salud del trabajador, sino también el desempeño organizacional, generando consecuencias como el incremento del ausentismo, rotación de personal, conflictos interpersonales y baja productividad (Montano et al., 2017; Nielsen et al., 2021).

Ausentismo Laboral

Diversas investigaciones muestran que niveles elevados de estrés laboral están directamente relacionados con un aumento en los días de ausencia por enfermedad. Un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2020) determinó que

entre el 50 y 60 % de las jornadas laborales perdidas en Europa se deben a riesgos psicosociales y estrés.

Las empresas que presentan altos niveles de estrés laboral experimentan tasas de ausentismo significativamente mayores, lo que genera costos económicos y afecta la operación diaria (Giorgi et al., 2020).

Rotación de Personal

Ambientes laborales con riesgos psicosociales aumentados disminuyen la satisfacción de los trabajadores y fomentan la intención de renunciar. En el sector público, factores como el agotamiento emocional, la percepción de injusticia y la falta de reconocimiento son indicadores confiables de rotación voluntaria (Schaufeli, 2017). Bakker y Demerouti (2017) señalan que la carencia de recursos laborales esenciales como apoyo social, retroalimentación y autonomía incrementa la probabilidad de que los colaboradores abandonen la organización.

Disminución del Rendimiento y la Productividad

La reducción del rendimiento, el aumento del absentismo y presentismo, y una mayor rotación de personal. También incrementan la probabilidad de accidentes laborales y suelen producir ausencias por salud mental más prolongadas que las de otras causas. Estos factores, además, contribuyen a la jubilación anticipada y representan costos económicos elevados para las empresas y la sociedad (EU-OSHA, 2020).

Aumento de Conflictos Interpersonales

Factores psicosociales como la sobrecarga laboral o la falta de control incrementan las tensiones y conflictos entre colegas, deteriorando el clima laboral y dificultando la colaboración en los equipos (Gil-Monte, 2012; Giorgi et al., 2020).

Costos Organizacionales Invisibles

Las organizaciones que presentan ambientes laborales negativos enfrentan costos poco visibles como el presentismo (empleados que asisten pero no rinden adecuadamente), pérdida de talento capacitado, mayores gastos en salud ocupacional y deterioro de la imagen institucional (Cooper & Quick, 2017).

Marco Normativo e Institucional Sobre Riesgos Psicosociales

El aumento del interés por la salud mental en el ámbito laboral ha motivado la creación de normativas legales y técnicas, tanto a nivel global como local, orientadas a fomentar la gestión adecuada de los riesgos psicosociales. Estas directrices parten del reconocimiento de que un entorno de trabajo sano es fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y mejorar su productividad.

Kunz (2019) identificó una relación directa entre condiciones laborales adversas y un deterioro significativo en el bienestar físico y mental de los trabajadores. De forma complementaria, Leka y Jain (2019) enfatizan la urgencia de establecer políticas públicas robustas para abordar los riesgos psicosociales, sobre todo en los países en desarrollo, donde este tipo de problemáticas a menudo son invisibilizadas o no reguladas adecuadamente.

Normativa internacional

La Organización Internacional del Trabajo, en colaboración con la Organización Mundial de la Salud, ha señalado recientemente la necesidad urgente de que los Estados adopten políticas integrales de salud y seguridad ocupacional que incluyan explícitamente la protección de la salud mental de los trabajadores. Según sus directrices conjuntas, publicadas en 2022, estas políticas deben abarcar la prevención de riesgos psicosociales como la sobrecarga laboral, el acoso, la falta de apoyo y las relaciones conflictivas, integrándolos dentro de los sistemas formales de seguridad y salud en el trabajo (OIT & OMS, 2022).

En la recomendación N° 206, la OIT enfatiza la necesidad de desarrollar políticas y programas enfocados en promover el bienestar psicológico, así como prevenir el estrés, la violencia y el acoso en los espacios laborales (OIT, 2014).

De igual forma, el informe conjunto elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT, titulado Salud Mental en el Trabajo: Informe de Políticas, sugiere que los países deben implementar medidas organizativas como la adecuada gestión de la carga de trabajo, la definición clara de funciones y el fortalecimiento del liderazgo, con el objetivo de reducir los riesgos psicosociales (OMS & OIT, 2022).

Por otro lado, la norma internacional ISO 45003:2021, centrada en la salud mental en el entorno laboral, señala que los riesgos psicosociales pueden originarse en el contenido de las tareas, la forma en que se organiza el trabajo, las relaciones interpersonales o las condiciones del entorno, y por tanto, deben ser abordados como parte esencial de los sistemas de gestión en seguridad y salud laboral (ISO, 2021).

Normativa Nacional: Ecuador

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo establece a través de la Guía para la Aplicación del Cuestionario de Prevención de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales, que es responsabilidad de cada institución identificar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, con el objetivo de proteger la salud y el bienestar integral de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2024).

Dicho cuestionario fue elaborado en conjunto con instituciones académicas y profesionales especializados, con el fin de detectar condiciones psicosociales que puedan comprometer la salud de los trabajadores o servidores públicos. Se trata de una herramienta adaptada al contexto nacional y con sustento técnico validado (Ministerio del Trabajo, s.f.).

Asimismo, el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0135, que norma la aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dispone que los empleadores deben realizar evaluaciones periódicas del entorno laboral, incorporando el análisis de factores psicosociales que pudieran afectar la salud mental de su personal (Ministerio del Trabajo, 2017).

Por otra parte, la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socioeconómico de las Drogas reconoce que las condiciones laborales adversas, incluidas las de índole psicosocial, pueden impactar negativamente en la salud mental y aumentar la susceptibilidad al consumo de sustancias (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Finalmente, el Código del Trabajo, tras su reforma en 2023, establece como una obligación del empleador garantizar la protección física, psicológica y moral del trabajador, y prevenir cualquier forma de violencia o riesgo que pueda afectar su salud mental (Código del Trabajo, 2023).

Evidencia Científica Internacional Sobre Riesgos Psicosociales

Kunz (2019) identificó una relación significativa entre ambientes laborales desfavorables caracterizados por alta demanda, escaso control, pobre reconocimiento y liderazgo ineficaz y el deterioro simultáneo de la salud física y mental de los trabajadores. Su investigación destaca cómo las condiciones organizativas influyen no solo en la aparición de síntomas psicológicos como ansiedad, estrés y depresión, sino también en la aparición de enfermedades somáticas, como hipertensión y trastornos gastrointestinales. Este hallazgo refuerza la necesidad de intervenciones preventivas que aborden el entorno de trabajo de manera integral.

Por otro lado, Jain y Leka (2010), desde su enfoque en salud ocupacional global, argumentan que aún existe una débil implementación de políticas preventivas en muchos países, particularmente en aquellos en vías de desarrollo. Los autores enfatizan la urgencia de crear

marcos legales y normativos sólidos que permitan no solo identificar los riesgos psicosociales, sino también mitigar su impacto mediante estrategias institucionales sostenidas. Proponen un modelo de gestión basado en evidencia que articule legislación, compromiso organizacional, cultura preventiva y participación de los trabajadores.

En cuanto a la medición de los riesgos psicosociales, Beermann y Vahle-Hinz (2020) desarrollaron el instrumento OrgFit, el cual permite evaluar el grado de ajuste entre las características organizacionales y las necesidades psicológicas de los trabajadores. Este cuestionario incorpora dimensiones como la justicia organizacional, la congruencia con valores personales y el apoyo del liderazgo, lo que permite detectar niveles de estrés mental de forma más contextualizada. Su propuesta amplía los enfoques clásicos de evaluación al integrar el concepto de “fit organizacional” como variable moderadora del bienestar laboral.

Rugulies et al. (2020), a través de un metaanálisis riguroso, identificaron que factores como el apoyo social entre compañeros y la percepción de justicia organizacional funcionan como elementos protectores frente a trastornos mentales comunes. Su revisión evidencia que los entornos laborales donde los trabajadores perciben equidad, respeto y acompañamiento emocional, presentan tasas significativamente más bajas de ansiedad, depresión y agotamiento emocional. Estos hallazgos subrayan el valor de cultivar relaciones laborales saludables y estructuras organizativas basadas en la equidad.

Schütte y Schröder (2019) encontraron que muchas empresas en Alemania presentan un cumplimiento insuficiente en la evaluación obligatoria de riesgos psicosociales. Además, señalan que aunque la normativa exige a las organizaciones identificar y evaluar estos riesgos, es fundamental la participación activa de todos los trabajadores para asegurar un adecuado funcionamiento organizacional.

Instrumentos de Evaluación Utilizados en el Ecuador

➤ Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo de Ecuador

Moreno Alestedt, et al (2018) diseñaron un cuestionario orientado a elaborar una herramienta específica para el contexto sociocultural de Ecuador, destinada a evaluar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. La validación del instrumento se realizó a través de un estudio transversal dividido en dos etapas: primero, la elaboración del marco teórico y la construcción del cuestionario; luego, la evaluación de sus propiedades psicométricas utilizando una muestra de 3225 empleados de empresas privadas ecuatorianas. Esta herramienta contiene 58 ítems distribuidos en ocho dimensiones: carga de trabajo, control del trabajo, apoyo social en la empresa, liderazgo, relaciones interpersonales, compensación, acoso laboral y doble presencia. Su aplicación se basa en una escala tipo Likert, y su diseño responde a un proceso de validación de contenido con expertos locales y pilotajes previos en empresas nacionales (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2024).

➤ ISTAS 21

Se trata de una versión en español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), creada para medir factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, tales como la carga mental, el apoyo social, el liderazgo, la autonomía, las compensaciones y la doble presencia. Esta adaptación fue realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) para adecuarla a contextos laborales de habla hispana (Moncada et al., 2005).

A partir del año 2000, la comunidad científica y las instituciones internacionales comenzaron a prestar mayor atención a los riesgos psicosociales debido al incremento de trastornos como el estrés crónico, la ansiedad laboral y el síndrome de desgaste ocupacional. Organizaciones como la OIT, la OMS y la EU-OSHA promovieron el desarrollo de herramientas

conceptuales y normativas que facilitaran su evaluación. Entre estas iniciativas destacan la guía PRIMA-EF (Leka & Jain, 2010) y el cuestionario COPSOQ, elaborado por Kristensen et al. (2005), ampliamente utilizado para medir factores como la carga emocional, la inseguridad contractual, la equidad organizacional y el acoso.

➤ **Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)**

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), desarrollado por Kristensen et al. (2005), es una herramienta diseñada para evaluar de manera integral el entorno psicosocial en el trabajo. Este instrumento ha sido ampliamente utilizado en estudios internacionales y validado en múltiples idiomas y contextos laborales.

El COPSOQ se presenta en tres versiones (larga, intermedia y corta), que varían en el número de ítems y escalas. La versión larga contiene 141 ítems agrupados en 30 escalas, mientras que la versión intermedia cuenta con 95 ítems distribuidos en 26 escalas, y la versión corta posee 44 ítems agrupados en 8 escalas. Entre las dimensiones que evalúa se encuentran: demandas cuantitativas, demandas cognitivas y emocionales, influencia en el trabajo, desarrollo, sentido del trabajo, liderazgo, justicia organizacional, apoyo social, acoso laboral, equilibrio trabajo-vida y satisfacción laboral (Kristensen et al., 2005).

Este cuestionario ha demostrado adecuados niveles de confiabilidad, con coeficientes de consistencia interna superiores (α de Cronbach) a 0.70 en la mayoría de las escalas. Además, estudios posteriores han validado la tercera versión del COPSOQ, ampliando sus dimensiones e incorporando análisis comparativos entre países como Suecia, Canadá y Australia (Berthelsen et al., 2020).

Enfoques de Intervención en Riesgos Psicosociales

La gestión de los riesgos psicosociales debe abordarse de forma estructurada, participativa y continua, reconociendo que su origen está vinculado principalmente a factores organizacionales y no únicamente a características individuales. Por esta razón, las acciones deben enfocarse tanto en potenciar las habilidades del trabajador como en modificar el entorno laboral donde se desempeña (Leka & Jain, 2010).

De acuerdo con LaMontagne et al. (2007), las intervenciones pueden dividirse en tres categorías: las primarias, que buscan prevenir la aparición de factores de riesgo; las secundarias, que intentan minimizar sus efectos; y las terciarias, que se orientan al tratamiento o la rehabilitación de los daños ya existentes.

➤ Intervenciones Primarias

Las intervenciones primarias buscan modificar o eliminar los factores organizacionales que provocan riesgos psicosociales, tales como la sobrecarga laboral, la ambigüedad en los roles, la limitada participación y la falta de autonomía. Estas acciones se enfocan en prevenir estructuralmente dichos riesgos, lo que contribuye a mejorar tanto el ambiente laboral como la salud mental de los trabajadores (LaMontagne et al., 2007; EU-OSHA, 2022).

Una revisión sistemática realizada por Montano et al, (2017) demostró que las intervenciones organizacionales orientadas al rediseño del trabajo generan mejoras significativas en el bienestar de los colaboradores y reducen el estrés percibido, superando la eficacia de aquellas intervenciones que se dirigen únicamente al individuo.

“Las intervenciones estructurales que buscan optimizar la organización del trabajo son las que garantizan mayor sostenibilidad a largo plazo en la prevención del estrés laboral” (LaMontagne et al., 2007).

➤ **Intervenciones Secundarias**

Las intervenciones secundarias se centran en disminuir el impacto del estrés psicosocial ya presente, fortaleciendo las habilidades individuales para afrontar y adaptarse a la situación. Programas como talleres de manejo del estrés o técnicas de mindfulness resultan efectivos cuando forman parte de un enfoque institucional más amplio (Leka & Cox, 2008; Schulte et al., 2015).

Aunque su enfoque es individual, la efectividad de estas intervenciones mejora cuando se combinan con acciones organizacionales (Leka & Jain, 2010; Schulte et al., 2015).

“El entrenamiento en resiliencia y estrategias de afrontamiento debe estar respaldado por un compromiso institucional que transforme las condiciones laborales” (Schulte et al., 2015).

➤ **Intervenciones Terciarias**

Según García-Herrero et al. (2022), en un estudio con trabajadores del sector público y privado, las intervenciones posteriores a crisis son más exitosas cuando se acompañan de cambios organizacionales que previenen la recurrencia del problema.

“La reincorporación laboral sin las condiciones adecuadas puede aumentar el riesgo de recaídas emocionales y disminuir el compromiso del trabajador con la organización” (García-Herrero et al., 2022).

➤ **Enfoques Integradores**

Actualmente, se promueve un enfoque integral que combine los tres niveles de intervención dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). La norma ISO 45003:2021, primera guía internacional enfocada en la salud psicológica laboral, recomienda que las organizaciones identifiquen, evalúen y controlen los riesgos psicosociales como parte de sus políticas generales de prevención (ISO, 2021).

“La salud psicológica debe ser considerada con la misma importancia que la salud física, integrándose plenamente en la gestión de riesgos laborales” (ISO, 2021).

Condiciones Necesarias para la Efectividad de las Intervenciones.

Para que las intervenciones psicosociales sean efectivas, deben cumplir ciertos criterios organizacionales y metodológicos. Diversas revisiones coinciden en que el compromiso visible de la alta dirección, la participación activa de los trabajadores, la integración en las políticas institucionales y la evaluación continua de resultados son factores clave para su éxito (LaMontagne et al., 2007; Leka & Cox, 2008).

“Las intervenciones que tienen éxito son aquellas desarrolladas de manera participativa, adaptadas al contexto específico y con apoyo constante de la dirección” (Montano et al., 2017).

Además, el diseño debe ser realista, viable y alineado con los recursos y la cultura de la organización. La evaluación debe considerar no sólo la reducción del estrés, sino también mejoras en el clima organizacional, desempeño, motivación y satisfacción laboral (Nielsen & Randall, 2013).

Estado del Arte.

En Ecuador, diversos estudios realizados en instituciones públicas de distintas provincias han evidenciado la presencia de riesgos psicosociales en diferentes niveles, lo que resalta la necesidad de evaluarlos sistemáticamente en otros contextos organizacionales.

En un estudio realizado en la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental del Ministerio del Ambiente en Quito, se evidenció que el 47,5 % de los 40 funcionarios evaluados presentaba un riesgo muy alto relacionado con la carga laboral, el 60 % en los aspectos de participación y supervisión, y el 50 % en cuanto al desempeño de rol (Marcelo Atilio Russo Puga & Christiam Lam Villacís, 2020).

Por su parte, en la Agencia Nacional de Tránsito de Esmeraldas, se identificó que el 61,1 % de los 18 servidores evaluados enfrentaba un nivel de riesgo muy elevado en dimensiones como participación y supervisión, contenido y variedad del trabajo, así como en la percepción de compensaciones (Navarrete Guerrero, 2022).

En la Dirección Distrital 05D04 Pujilí-Saquisilí, el análisis de 309 funcionarios públicos mostró que el 78 % se encontraba en un nivel de riesgo bajo, el 17 % en un nivel medio y apenas el 5 % en un nivel alto (Vizuete Muñoz & Moreno Ruilova, 2020).

En los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Loja, la evaluación aplicada a 324 trabajadores del sector público reveló que más del 80 % percibía un riesgo bajo en la categoría de “otros factores relevantes”; sin embargo, se identificaron aún riesgos persistentes relacionados con acoso laboral y condiciones del entorno de trabajo (Jumbo Valladolid & Gallo Álvarez, 2024).

En un estudio realizado en una industria florícola de Riobamba, Ecuador, Chimbo Chimbo et al. (2024) analizaron los riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores. El estudio, de enfoque mixto y corte transversal, aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador a una muestra de 70 trabajadores.

Los resultados revelaron una prevalencia global de riesgo del 41%, siendo la dimensión más afectada la de Recuperación, con un 61% de trabajadores en condición de riesgo. Asimismo, se identificaron niveles preocupantes en factores como la doble presencia laboral-familiar, el acoso laboral y el bajo soporte y apoyo social. Los autores concluyen que estos riesgos se ven influidos por variables sociodemográficas como la edad, el género, el nivel educativo y la etnia,

recomendando la implementación de medidas preventivas para promover entornos laborales más saludables y productivos (Chimbo Chimbo et al., 2024).

Capítulo II: Metodología

En este capítulo se presenta la metodología que guió el desarrollo de la investigación sobre los riesgos psicosociales en una institución pública de la ciudad de Cuenca. Se describen el tipo y diseño de estudio, la población total, así como los instrumentos y procedimientos que se empleó para la recolección de datos. Además, se exponen los criterios que orientaron el proceso y garantías de confidencialidad, con el fin de garantizar la validez de la información y el respeto a los participantes.

Tipo de Investigación

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que se basó en la recolección y análisis de datos numéricos mediante un instrumento estructurado. El estudio fue de tipo descriptivo, pues permitió identificar y caracterizar los niveles de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de una institución pública. Se utilizó un diseño no experimental, debido a que no se manipuló ninguna variable, y fue transversal, ya que los datos se recolectaron en un solo momento del tiempo.

Objetivos

Objetivo General

Medir los riesgos psicosociales de una institución pública de Cuenca

Objetivos Específicos

1. Recolectar información sociodemográfica del personal.
2. Determinar la prevalencia de riesgos psicosociales.
3. Analizar los resultados obtenidos para identificar áreas críticas y proponer recomendaciones.

Pregunta de Investigación:

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan al personal de la institución pública?

Población

La población total estuvo conformada por 58 trabajadores de una institución pública de la ciudad de Cuenca. Se utilizó un muestreo intencional no probabilístico, seleccionando a quienes aceptaron participar de manera voluntaria y cumplían con los criterios establecidos. No obstante, uno de los trabajadores no asistió el día de la aplicación del instrumento de evaluación, por lo que finalmente se trabajó con 57 participantes. Esta muestra permitió obtener una visión representativa del estado actual de los riesgos psicosociales en la institución.

Criterios de Inclusión.

- El personal que labora en la institución
- Personal regido por el Código de Trabajo y la LOSEP
- Tener al menos 6 meses de antigüedad en la empresa
- Firmar el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión.

- Personal que no asista diariamente a la institución
- Personal que no tiene un contrato de trabajo.
- Tener menos de 6 meses de antigüedad en la empresa
- Se niegan a participar en la investigación

Instrumento de Evaluación

Para la presente investigación, se utilizó como herramienta principal de evaluación el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales, elaborado y validado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2024). Este instrumento forma parte de las estrategias normativas establecidas en el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0135, y constituye un

insumo técnico esencial dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Esta herramienta contiene 58 ítems distribuidos en ocho dimensiones carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y unos puntos importantes como acoso laboral, sexual, doble presencia, etc. Su aplicación se basa en una escala tipo Likert, y su diseño responde a un proceso de validación de contenido con expertos locales y pilotajes previos en empresas nacionales (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2024).

Dimensiones:

Según el Ministerio del Trabajo (2018), el cuestionario oficial diseñado para la evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral ecuatoriano se estructura en ocho dimensiones principales. Estas permiten analizar de forma integral cómo la organización del trabajo puede afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño de los trabajadores.

➤ Carga y Ritmo de Trabajo

Esta dimensión evalúa la intensidad de las tareas asignadas, el ritmo con el que deben ejecutarse y el tiempo disponible para cumplirlas. Se analiza si las exigencias del trabajo superan la capacidad del trabajador para responder de manera efectiva, lo cual puede generar fatiga, ansiedad y estrés. También se examina si el volumen de trabajo interfiere con la calidad del mismo o con el equilibrio vida-trabajo.

➤ Desarrollo de Competencias

Esta dimensión está enfocada en las oportunidades que tiene el trabajador para mejorar sus habilidades, conocimientos y capacidades dentro del entorno laboral. Evalúa si existen programas de capacitación, si las funciones asignadas se ajustan al perfil profesional y si existe

retroalimentación objetiva y oportuna sobre el desempeño. Un entorno que favorece el desarrollo continuo es protector frente a los riesgos psicosociales.

➤ **Liderazgo**

Evalúa la percepción del trabajador sobre el estilo de liderazgo de su jefe inmediato. Se consideran aspectos como la capacidad para motivar, establecer una comunicación clara, brindar apoyo emocional, reconocer el esfuerzo y fomentar la participación. Un liderazgo positivo se asocia con un mejor clima laboral y menores niveles de estrés.

➤ **Margen de Acción y Control**

Hace referencia al grado de autonomía que tiene el trabajador en la planificación, organización y ejecución de sus tareas. También incluye la posibilidad de opinar, tomar decisiones y aportar ideas dentro de la estructura organizacional. Cuando el trabajador percibe que no tiene control sobre su trabajo, se incrementa el riesgo de agotamiento y desmotivación.

➤ **Organización del Trabajo**

Analiza cómo están distribuidas las tareas, la claridad de los roles, la definición de metas y la existencia de procesos eficientes. Se enfoca también en la equidad en la asignación de responsabilidades, la adecuación de funciones y el respeto a la diversidad, incluyendo las condiciones especiales de personas con discapacidad. Una organización del trabajo desordenada o poco transparente incrementa el riesgo psicosocial.

➤ **Recuperación**

Esta dimensión estudia la posibilidad del trabajador de recuperarse física y mentalmente después de la jornada laboral. Considera aspectos como la calidad del descanso, el respeto a los horarios establecidos, las pausas durante la jornada y la desconexión fuera del horario laboral. El

descanso adecuado es esencial para prevenir enfermedades mentales relacionadas con la fatiga crónica y el estrés acumulado.

➤ **Soprote y Apoyo**

Se refiere al nivel de apoyo emocional, técnico y social que el trabajador percibe de sus compañeros, jefes y de la institución en general. Incluye la existencia de mecanismos de ayuda como servicios médicos, psicología o trabajo social. El apoyo social es un factor protector clave frente al impacto de los riesgos psicosociales.

➤ **Otros Puntos Importantes**

Esta categoría abarca diversos factores críticos que pueden afectar seriamente el bienestar laboral:

- **Acoso laboral:** conductas hostiles o humillantes repetitivas que deterioran el ambiente de trabajo.

- **Acoso sexual:** cualquier forma de insinuación o conducta sexual no deseada.

- **Acoso discriminatorio:** trato injusto por motivos de género, raza, religión, edad u otras condiciones personales.

- **Adicción al trabajo:** dedicación compulsiva al trabajo que impide la recuperación y genera desgaste.

- **Condiciones del entorno físico:** calidad de la infraestructura, mobiliario, equipos, ventilación e iluminación.

- **Doble presencia:** dificultad para equilibrar responsabilidades laborales y familiares.

- **Estabilidad laboral y emocional:** percepción de seguridad en el empleo y predictibilidad en las funciones.

- **Salud autopercibida:** valoración que hace el trabajador de su propio estado de salud general.

Interpretación de Resultados

Cada ítem del instrumento fue evaluado mediante una escala tipo Likert de cuatro puntos, que asigna valores del 1 al 4 según el nivel de acuerdo expresado por los participantes. En esta escala, las opciones con mayor puntuación reflejan percepciones más favorables y, por tanto, un menor nivel de riesgo psicosocial. A continuación, se detalla la correspondencia entre las opciones de respuesta y su respectiva puntuación:

Tabla 1.

Escala tipo likert

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

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018). Guía para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales.

Clasificación de los ítems en base a las dimensiones

Cada ítem se clasifica en las diferentes dimensiones de la siguiente manera:

Tabla 2.

Clasificación de los ítems en base a las dimensiones

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1 al 4
Desarrollo de competencias	4	5 al 8
Liderazgo	6	9 al 14
Margen de acción y control	4	15 al 18
Organización del trabajo	6	19 al 24
Recuperación	5	25 al 29
Soporte y apoyo	5	30 al 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58

Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53 y 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41 y 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43 y 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo	2	40 y 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)	2	46 y 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52 y 54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44 y 58

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018). Guía para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales.

Niveles de Riesgo por Dimensión

El nivel de riesgo de cada dimensión se calculará a través de la suma directa de las puntuaciones obtenidas en los ítems de la tabla anterior, y posteriormente el resultado será contrastado con los valores establecidos en la tabla siguiente.

Tabla 3

Niveles de riesgo por dimensión

Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Cargo y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 al 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 al 15	5 a 9

Soporte y apoyo	16 a 20	10 al 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018). Guía para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales

Riesgo bajo: Indica una exposición mínima que no representa en el corto plazo, una amenaza significativa para la salud o seguridad de los trabajadores. No obstante, se recomienda realizar un monitoreo periódico para evitar un deterioro futuro.

Riesgo medio: Representa una exposición moderada que podría comprometer la integridad física o mental en el mediano plazo, especialmente si no se implementan medidas preventivas y correctivas de manera oportuna y continua.

Riesgo alto: Refleja una exposición elevada e inaceptable, con potencial de generar efectos negativos inmediatos sobre la salud de los trabajadores. Este nivel exige la aplicación urgente de medidas de intervención adaptadas a las necesidades específicas detectadas en cada dimensión (Ministerio del Trabajo, 2024)

Procedimiento.

1. Gestión de autorización institucional: Se solicitó formalmente con el director de la Institución Pública y el departamento de Talento Humano el permiso para realizar el estudio.

2. Coordinación operativa con la institución: Se definió, junto con el área de Talento Humano, el cronograma para la socialización y aplicación de los cuestionarios.

3. Convocatoria a los participantes: El departamento de Talento Humano, envió una invitación interna mediante su chat interno.

4. Jornada de socialización: Se organizó una sesión informativa con el personal participante, donde se explicó:

- ❖ El objetivo del cuestionario.
- ❖ Su carácter voluntario y anónimo.
- ❖ La importancia de una participación honesta y responsable.

6. Firma del consentimiento informado: El mismo día de la socialización, los participantes firmaron de forma voluntaria el consentimiento, previa lectura y resolución de dudas.

7. Aplicación del cuestionario: El departamento de talento humano envió el cuestionario digital a través de su chat interno. La aplicación fue individual y tuvo una duración aproximada de 20 a 25 minutos por participante. Como no estuvieron todos los participantes presentes, se realizó algunos recordatorios durante dos semanas para que lo realicen donde se obtuvo las respuestas de 57 participantes.

8. Almacenamiento de datos: Los datos recolectados fueron almacenados a través de Google forms y Microsoft Excel. No se recopiló información personal identificativa, garantizando la confidencialidad.

9. Análisis estadístico: Luego de haber recolectado los datos durante las dos semanas, se realizó un análisis descriptivo de los datos mediante Microsoft Excel.

10. Entrega de resultados: Se elaboró un informe ejecutivo con los resultados generales del estudio y este informe fue entregado a la institución, junto con recomendaciones. No se divulgó información individual ni sensible.

Capítulo III. Análisis de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales al personal de la institución pública. Los datos se organizaron según las dimensiones evaluadas y se analizaron con el fin de identificar los principales factores de riesgo y su nivel de incidencia en la población estudiada.

Datos Sociodemográficos

Tabla 4.

Análisis por rangos de edad de los participantes

Rango de edad	N	%
18 – 24 años	2	3.5
25 – 34 años	12	21.1
35 – 43 años	9	15.8
44 – 52 años	17	29.8
Igual o superior a 53 años	17	29.8
Total	57	100

La mayoría de participantes se concentra en los rangos de 44 años en adelante, mientras que los jóvenes de 18 a 24 años representan una proporción mínima.

Tabla 5.

Análisis de los participantes según el sexo biológico

Sexo biológico	N	%
Masculino	21	36.8
Femenino	36	63.2
Total	57	100

En cuanto a la distribución de los participantes según el sexo biológico, se identificó que N=21 corresponden al sexo masculino (36,8%) y N=36 al sexo femenino (63,2%). Estos

resultados evidencian una mayor representación de mujeres dentro de la institución en comparación con los hombres.

Tabla 6.

Análisis por rangos de antigüedad

Antigüedad en la empresa	N	%
0 – 1 años	16	28.1
2 – 5 años	11	19.3
6 – 10 años	7	12.3
11 – 20 años	8	14
Igual o mayor a 21 años	15	26.3
Total	57	100

Se evidencia mayor concentración en trabajadores con muy poca antigüedad (0–1 año) y en aquellos con más de 21 años en la institución.

Tabla 7.

Análisis de los participantes según estado civil

Estado civil	N	%
Soltero/a	8	14
Casado/a	38	66.7
Unión libre	0	0.0
Divorciado/a	9	15.8
Viudo/a	2	3.2
Total	57	100

Predomina la población casada, seguida por solteros y divorciados; los viudos representan una mínima proporción y no se registraron participantes en unión libre.

Resultados de la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales

Tabla 8.

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

Dimensiones Del Cuestionario	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo	54%	44%	2%
Dimensión 2. Desarrollo de Competencias	63%	35%	2%
Dimensión 3. Liderazgo	72%	19%	9%
Dimensión 4. Margen de Acción y Control	61%	37%	2%
Dimensión 5. Organización del Trabajo	81%	18%	2%
Dimensión 6. Recuperación	46%	53%	2%
Dimensión 7. Soporte y Apoyo	46%	49%	5%
Dimensión 8. Otros Puntos Importantes	79%	21%	0%
Dimensión 8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	74%	23%	4%
Dimensión 8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	58%	26%	16%
Dimensión 8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	89%	11%	0%
Dimensión 8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción al Trabajo	63%	37%	0%
Dimensión 8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones del Trabajo	30%	42%	28%
Dimensión 8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	61%	35%	4%
Dimensión 8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral y Emocional	77%	23%	0%
Dimensión 8.8. Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida	63%	32%	5%

En los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial, se observa que en la mayoría de las dimensiones, el mayor porcentaje se concentra en niveles de riesgo bajo, destacándose la dimensión de organización del trabajo (58%), liderazgo (52%) y carga y ritmo de trabajo (40%). Sin embargo, se identifican porcentajes significativos de riesgo medio en varias

dimensiones, especialmente en recuperación (38%) y soporte y apoyo (38%), lo que evidencia áreas que requieren mayor atención institucional. En cuanto al riesgo alto, aunque en la mayoría de dimensiones los valores son bajos, resalta la dimensión de acoso laboral con un 14% y condiciones de trabajo con un 22%, lo que representa focos críticos que deben ser priorizados en estrategias de intervención. En general, los resultados reflejan una tendencia favorable hacia niveles bajos de riesgo, pero con puntos específicos que demandan medidas preventivas y correctivas inmediatas.

Tabla 9.

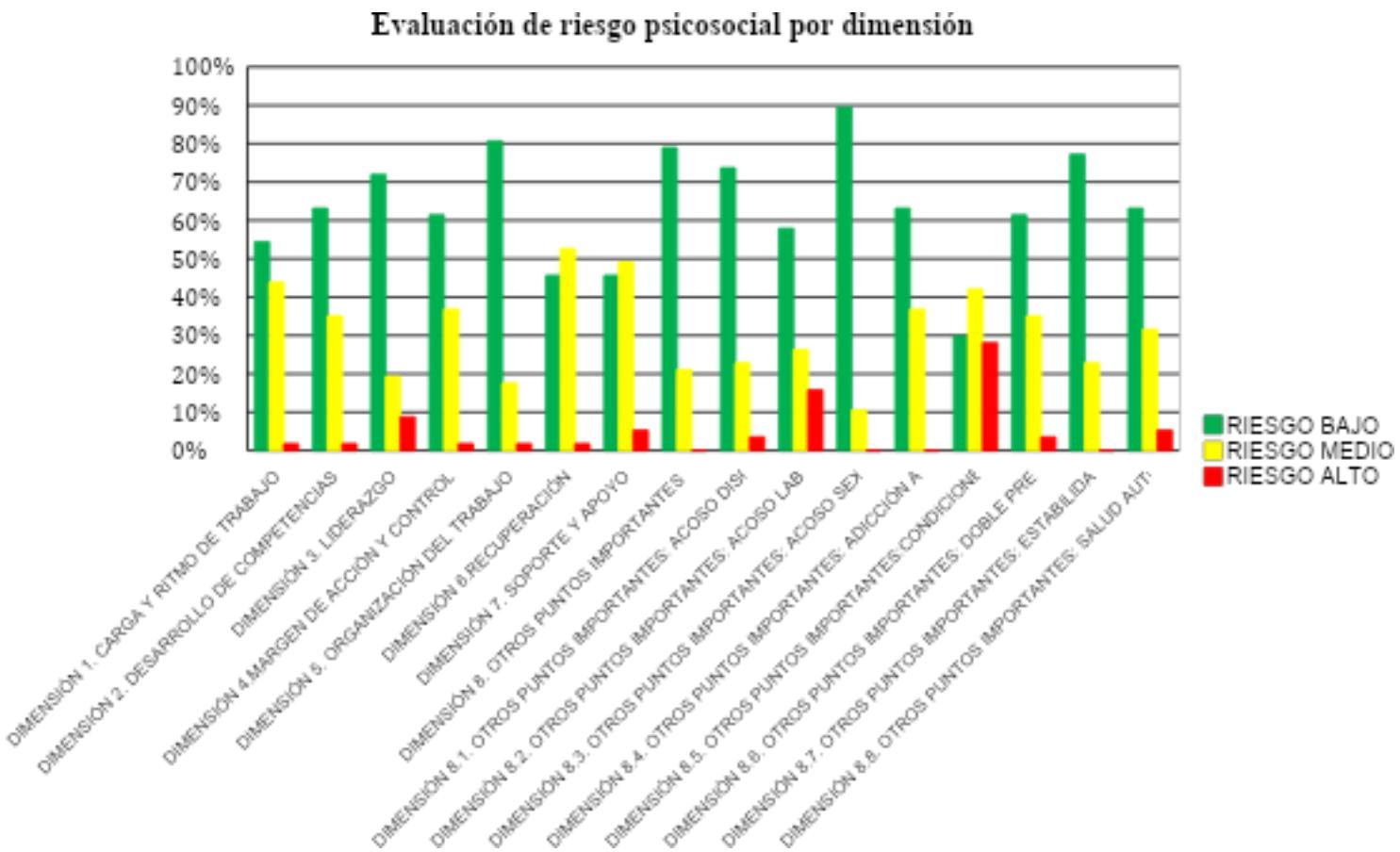
Resultado Global de la Evaluación

Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
72%	28%	0%

El resultado global de la evaluación evidencia que el 72% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 28% presenta riesgo medio y no se registran casos en riesgo alto.

Figura 1.

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



En conclusión, los resultados obtenidos muestran que la institución presenta, en términos generales, un nivel de riesgo psicosocial bajo, lo que constituye un entorno laboral mayormente favorable. Sin embargo, se identificaron dimensiones críticas como recuperación, soporte y apoyo, acoso laboral y condiciones de trabajo, que requieren atención prioritaria. Estas evidencias reflejan la necesidad de fortalecer los factores protectores ya existentes y diseñar recomendaciones específicas de prevención en las áreas más vulnerables, con el fin de garantizar el bienestar integral de los trabajadores y la sostenibilidad institucional.

Discusión

Los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales en la institución objeto de estudio muestran una predominancia de niveles bajos de riesgo en la mayoría de las dimensiones, destacándose organización del trabajo (58 %), liderazgo (52 %) y carga y ritmo de trabajo (40 %). Este patrón es consistente con hallazgos reportados en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí-Saquisilí y en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Loja, donde más del 78 % y 80 % de los funcionarios, respectivamente, se encontraban en niveles de riesgo bajo (Vizuete Muñoz & Moreno Ruilova, 2020; Jumbo Valladolid & Gallo Álvarez, 2024). Estas semejanzas sugieren que, en ciertas instituciones públicas, la percepción de factores organizacionales como liderazgo y estructura del trabajo puede ser favorable, contribuyendo a un ambiente laboral relativamente seguro desde la perspectiva psicosocial.

Sin embargo, el estudio también identificó porcentajes relevantes de riesgo medio en dimensiones como recuperación (38 %) y soporte y apoyo (38 %), lo que evidencia áreas que requieren atención institucional. Esta situación es comparable con los hallazgos de la industria florícola de Riobamba, donde factores como la doble presencia laboral-familiar, bajo soporte social y recuperación insuficiente mostraron niveles preocupantes de riesgo (Chimbo Chimbo et al., 2024). Estos paralelos indican que, incluso en contextos donde predomina el riesgo bajo, existen dimensiones críticas que podrían afectar la salud mental y el desempeño de los trabajadores si no se implementan medidas preventivas efectivas.

En cuanto al riesgo alto, los resultados destacan la dimensión de acoso laboral con un 14 % y condiciones de trabajo con un 22 %. Aunque los porcentajes no son tan elevados como los reportados en Quito (47,5 % en carga laboral, 60 % en participación y supervisión) o en Esmeraldas (61,1 % en participación y supervisión y percepción de compensaciones) (Russo

Puga & Lam Villacís, 2020; Navarrete Guerrero, 2021), estos valores representan focos críticos que deben ser priorizados. Esto evidencia que, a pesar de que la institución presenta una tendencia general hacia niveles bajos de riesgo, persisten riesgos específicos que podrían comprometer la salud laboral y que requieren estrategias de intervención focalizadas, especialmente en acoso laboral y condiciones del entorno de trabajo.

El contraste entre los resultados de bajo riesgo en dimensiones como organización y liderazgo, frente a los riesgos medios y altos en recuperación, soporte y acoso laboral, refleja múltiples factores de los riesgos psicosociales, similar a lo observado en estudios previos. Estas diferencias también enfatizan la importancia de un análisis contextualizado: mientras algunas dimensiones pueden beneficiarse de buenas prácticas organizacionales, otras pueden estar más influenciadas por factores estructurales, sociodemográficos o culturales.

En conclusión, los hallazgos de este estudio coinciden parcialmente con la literatura revisada: existen dimensiones donde el riesgo psicosocial es bajo, indicando fortalezas organizacionales, pero también se identifican focos críticos de riesgo medio y alto que requieren atención inmediata. Esto refuerza la necesidad de estrategias de prevención y promoción de bienestar laboral diferenciadas, adaptadas a las dimensiones y factores específicos de cada institución, con el fin de mantener entornos de trabajo saludables y productivos.

Conclusiones

Conclusiones globales:

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral en Ecuador están presentes en diversas instituciones públicas y privadas, aunque con variaciones significativas entre organizaciones y sectores. Mientras algunas presentan altos niveles de riesgo en dimensiones como carga laboral, participación y supervisión (Quito y Esmeraldas), otras muestran predominio de riesgo bajo (Pujilí-Saquishilí y Loja), lo que evidencia la influencia del contexto organizacional y las prácticas de gestión en la percepción de riesgos.

Existen factores recurrentes que representan riesgo crítico, como el acoso laboral, la recuperación insuficiente, el bajo soporte social y la doble presencia laboral-familiar, tanto en el sector público como en el privado. Esto resalta la necesidad de enfoques preventivos integrales y adaptados a las características específicas de cada institución.

La presencia simultánea de riesgos bajos y altos en distintas dimensiones evidencia la complejidad de factores que afectan la salud laboral, lo que requiere estrategias diferenciadas y focalizadas para garantizar entornos de trabajo saludables y sostenibles.

Conclusiones sobre la institución estudiada:

En la institución evaluada, la mayoría de las dimensiones presentan predominio de riesgo bajo, destacándose organización del trabajo (58 %), liderazgo (52 %) y carga y ritmo de trabajo (40 %), lo que refleja fortalezas institucionales en la gestión organizacional.

No obstante, se identifican áreas críticas con riesgo medio, como recuperación y soporte social (38 % cada una), y focos de riesgo alto en acoso laboral (14 %) y condiciones de trabajo (22 %), lo que indica la necesidad de implementar medidas preventivas y correctivas inmediatas en estas dimensiones específicas.

Los resultados sugieren que, si bien la institución mantiene un entorno laboral relativamente favorable en general, es fundamental priorizar estrategias de intervención focalizadas para mitigar los riesgos psicosociales críticos y fortalecer el bienestar integral de los trabajadores.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, se presentan a continuación recomendaciones específicas orientadas a disminuir los riesgos identificados.

Tabla 10

Recomendaciones

Dimensión	% de riesgo	Recomendaciones	Responsables	Tiempo estimado
Recuperación	53% riesgo medio, 2% riesgo alto	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer pausas activas y micro descansos. • Respetar horarios de salida y vacaciones. • Promover programas de bienestar laboral (salud física y manejo del estrés). 	Talento Humano	Corto plazo (3–6 meses)
Soporte y Apoyo	49% riesgo medio, 5% riesgo alto	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar talleres de comunicación assertiva y trabajo en equipo. • Establecer espacios de retroalimentación periódica. • Crear programas de mentoría y redes de apoyo. 	Talento Humano	Mediano plazo (6–12 meses)
Carga y Ritmo de Trabajo	44% riesgo medio, 2% riesgo alto	<ul style="list-style-type: none"> • Redistribuir la carga laboral según funciones. • Ajustar plazos de entrega a la complejidad de las tareas. • Capacitar al personal en gestión del tiempo y priorización. 	Talento Humano	Corto plazo (3–6 meses)
Condiciones de Trabajo	42% riesgo medio, 28% riesgo alto	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar periódicamente infraestructura y ambiente laboral. • Dotar al personal de mobiliario y equipos ergonómicos. • Implementar planes de mantenimiento preventivo. 	Área Administrativa	Mediano plazo (6–12 meses)

Referencias Bibliográficas:

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2020). *Riesgos psicosociales y salud mental*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2022). *Psychosocial risks and mental health at work* (theme page / report). EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Arnold, K. A., & Connelly, C. E. (2013). *Transformational leadership and psychological well-being: Effects on followers and leaders*. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(5), 380–395. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socioeconómico de las Drogas (Art. 42). *Registro Oficial Suplemento N.º 509*, 21 de julio de 2015. <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/fillesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/111-drogas/AP-ley-drogas-01-10-2015.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources theory 2.0: Development and future directions. *Organizational Psychology Review*, 13(2), 188–214.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources theory 2.0: Development and future directions. *Organizational Psychology Review*, 13(2), 188–214.
<https://doi.org/10.1177/20413866231177202>

Batt-Rawden, K., & Tellnes, G. (2012). Social causes to sickness absence among men and women with mental illnesses. *Psychology*, 3(4), 234–242.
<https://doi.org/10.4236/psych.2012.34033>

Beermann, B., & Vahle-Hinz, T. (2020). OrgFit: Instrument for assessing organizational fit and mental stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 235–257.
<https://doi.org/10.1111/joop.12293>

Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3179. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>

Bhaskar, S., Hemavathy, D., & Prasad, S. (2016). Sleep disorders and associated factors in a sample of urban adults. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 12(2), 223–230.
<https://doi.org/10.5664/jcsm.5470>

Billings, J., Wong, N. Z. Y., Nicholls, H., Burton, P., Zosmer, M., Albert, I., Grey, N., El-Leithy,

S., Murphy, D., Tehrani, N., Wheatley, J., Bloomfield, M. A. P., & Greene, T. (2023). Post incident psychosocial interventions after a traumatic incident in the workplace: A systematic review of current research evidence and clinical guidance, *PubMed Central*.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10990448/>

Chimbo Chimbo, J. A., Pérez Manzano, L. A., & Chimbo Chimbo, M. A. (2024). Análisis de riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores de una industria florícola en Ecuador: Un estudio de caso. *Polo del Conocimiento*, 9(3), 556–576.
<https://doi.org/10.23857/pc.v9i6.7332>

Choi, B., Koehoorn, M., Demers, P. A., & McLeod, C. B. (2022). Exposure to psychosocial work conditions and mental health: A 10-year longitudinal study using linked survey and register data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 85–98.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000304>

Cooper, C. L., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice. *Wiley-Blackwell*. <https://doi.org/10.1002/9781118993811>

Dávila Morán, J. E., Ruiz, A. L., Méndez, C. L., & Solórzano, P. R. (2023). Relación entre sobrecarga laboral y afectaciones mentales en trabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(1), 15–23. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a3>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dimsdale, J. E. (2022). Somatic symptoms and stress: Medical and psychological perspectives. *New England Journal of Medicine*, 386(11), 1045–1054.
<https://doi.org/10.1056/NEJMra2115016>
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599.
<https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Ghasemi K., A., Dustmohammadloo, H., Mehrdoost, S., & Fatehi, F. (2023). Burnout in nurses during the COVID-19 pandemic: A meta-analysis. *Nursing Open*, 10(2), 456–467.
<https://doi.org/10.1002/nop2.1300>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2012.292.348>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>

Gollenberg, A., Bungartz, J., Haupt, J., & Harth, V. (2023). Work stress, overcommitment and somatization among early childhood professionals during COVID-19: A cross-sectional study. *European Psychiatry*, 66(S1), S453. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2023.974>.

Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>

Hämmig, O. (2025). Reward frustration and withdrawal from work in health care: A cross-sectional study among health professionals. *Frontiers in Health Services*. <https://doi.org/10.3389/frhs.2025.1498073>

Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J., Tan, L., Mykletun, A., ... & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310. DOI: 10.1136/oemed-2016-104015

Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>

Hirshkowitz, M., Whiton, K., Albert, S. M., Alessi, C., Bruni, O., DonCarlos, L., Adams Hillard, P. J., Katz, E. S., Kheirandish-Gozal, L., Neubauer, D. N., O'Donnell, A. E., Ohayon, M., Peever, J., Rawding, R., Sachdeva, R. C., Setters, B., Vitiello, M. V., Ware, J. C., & Croft, J. B. (2015). National Sleep Foundation's sleep time duration recommendations:

Methodology and results summary. *Sleep Health*, 1(1), 40–43.

<https://doi.org/10.1016/j.sleh.2014.12.010>

ISO. (2021). ISO 45003: Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — *Guidelines for managing psychosocial risks*. International Organization for Standardization. <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>

Jachens, L., & Houdmont, J. (2019). Effort-Reward Imbalance and Job Strain: A Composite Indicator Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(21), 4169. <https://doi.org/10.3390/ijerph16214169>

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>

Jumbo Valladolid, J. W., & Gallo Álvarez, X. (2024). Diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja [Tesis de pregrado/informe]. *Universidad Nacional de Loja*. <https://dspace.unl.edu.ec/handle/123456789/27085>

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Kazak, A. E., Schneider, S., Didonato, S., & Pai, A. L. H. (2018). Screening for Family Psychosocial Risk in Pediatric Cancer: Validation of the Psychosocial Assessment Tool

(PAT) Version 3. *Journal of Pediatric Psychology*, 43(7), 737–748.

<https://doi.org/10.1093/jpepsy/jsy012>

Kornhauser, A. W. (1965). Mental health of the industrial worker: A Detroit study. *Wiley*.

<https://books.google.com/books?id=Mi1HAAAAMAAJ>

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.

<https://doi.org/10.5271/sjweh.948>

Kunz, C. (2019). The influence of working conditions on health satisfaction, physical and mental health: testing the effort–reward imbalance (ERI) model and its moderation with over commitment using a representative sample of German employees (GSOEP). *BMC Public Health*, 19, 1009. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7187-1>

LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990–2005.

International Journal of Occupational and Environmental Health, 13(3), 268–280.

<https://doi.org/10.1179/oeh.2007.13.3.268>

Leka, S., & Cox, T. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF). *World Health Organization*. <https://prima-ef.org/>

Leka, S., & Cox, T. (2010). Creating healthy workplaces: Reducing psychosocial risks at work. *World Health Organization*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44307>

Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. *World Health Organization*. <https://iris.who.int/handle/10665/44428>

Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>

Lipowski, Z. J. (1988). Somatization: The concept and its clinical application. *American Journal of Psychiatry*, 145(11), 1358–1368. <https://doi.org/10.1176/ajp.145.11.1358>

Ministerio del Trabajo. (2017). Normativa Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0135*. <https://www.seguridadecuador.com/base-legal/>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de prevención de riesgo psicosocial en espacios laborales*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2024). *Guía actualizada para la gestión de riesgos psicosociales en el Ecuador*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Universidad de España UAB*, 8(1), 18–29. <https://portalrecerca.uab.cat/es/publications/istas21-versi%C3%B3n-en-lengua-castellana-del-cuestionario-psicosocial/>

Moreno Alestedt, L. T., Vaca, S. M., Martínez, D. I., Suasnavas, P. R., Cárdenas, I. M., & Gómez , A. R. (2018). Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 160–168.
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160>

Nielsen, K., & Randall, R. (2013). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 601–617. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690556>

Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2020). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 34(3), 214–232.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1653244>

Nielsen, K., Noblet, A. J., Leon-Perez, J. M., & Nielsen, M. B. (2021). A review of organizational-level interventions to prevent and reduce stress in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 270–286. <https://doi.org/10.1037/ocp0000271>

OMS & OIT. (2022). Salud mental en el trabajo: Informe de políticas. *Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo*.
<https://iris.who.int/handle/10665/363173>

Organización Mundial de la Salud. (2023). Salud mental en el trabajo. *Organización Mundial de la Salud*. <https://iris.who.int/handle/10665/363173>

OIT. (1981). *Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.*

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C_ODE:C155

OIT. (2014). *Recomendación N° 206 sobre la transición del trabajo informal al trabajo formal.*

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf

Pujol-Lazzaro, D. (2021). Liderazgo y salud psicosocial en el trabajo. *Revista Iberoamericana de Psicología, 14*(2), 47–58. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.14205>

Rugulies, R., Aust, B., Pejtersen, J. H., & Bjorner, J. B. (2020). Social support, justice, and mental disorders: A meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 46*(6), 541–550. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3913>

Russo Puga, M. A., & Lam Villacís, C. D. (2020). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial ... FPSICO 4.0, Ministerio del Ambiente, Ecuador [Tesis/Informe]. *Universidad Internacional SEK.* <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/38671>

Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2024). Female managers' organizational leadership during telework: experiences of job demands, control and support. *Frontiers in Psychology.* <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1335749/full>

1

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A “how to” guide to measuring and improving employee wellbeing and performance. *Organizational Dynamics, 46*(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources model. En Bauer, G. F. & Hämmig, O. (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schulte, P. A., Pana-Cryan, R., Eggerth, D., Stephenson, C. M., Biddle, E., Wagner, G. R., & Anderson, V. P. (2015). Integrating occupational safety and health with workplace wellness programs: A conceptual model. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(5), 571–576. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000450>
- Schütte, S., & Schröder, H. (2019). Psychosocial risk assessments in German workplaces: Procedures, psychosocial working conditions and employee well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 832. <https://doi.org/10.3390/ijerph16050832>
- Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Tiwari, S. P. (2023). Sociotechnical systems in the 21st century: An analysis of antecedents and determinants from a multivariate perspective. *Canadian Journal of Educational and Social Studies*, 3(5), 38–47. <https://doi.org/10.53103/cjess.v3i5.171>
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the

longwall method of coal-getting. *Human Relations*, 4(1), 3–38.

<https://doi.org/10.1177/0018726751004001>

Vizuete Muñoz, D., & Moreno Ruilova, F. (2020). Diagnóstico de riesgos psicosociales en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí-Saquivilí. *Revista de Administración Pública*, 10(3), 4453. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31212/1/064%20GTH.pdf>

Wege, N., Siegrist, J., & Li, J. (2023). Prospective association of high effort–low reward imbalance at work with risk of type 2 diabetes: A cohort study in US workers.

International Journal of Behavioral Medicine, 31(1), 151–155.

<https://doi.org/10.1007/s12529-023-10168-z>

Anexos**Anexo 1. Consentimiento Informado****Consentimiento informado**

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Acepto completar la encuesta

SI

NO

Acepto que un investigador ingrese a la consulta

SI

NO

Nombres completos del/a participante

Fecha: _____

Número de teléfono del/a participante

Carlos Esteban González Proaño

Nombres completos del/a investigador

Fecha: 28 de abril del 2025

0997305727

Número de teléfono del/a investigador

Anexo 2. Instrumento de Evaluación

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 ACCIÓN Y CONTROL		Completalemente 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	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completalemente 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	
RECUPERACIÓN		Completalemente 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	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				

47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

Suma de puntos de la Dimensión

0

Puntos

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

59	
----	--

	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