

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:**

MAGÍSTER EN SALUD PÚBLICA

TEMA:

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES Y SU EFECTO EN LA
SALUD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL
02D01-GUARANDA, PERÍODO 2021.**

Autor:

Camacho Montoya Alexandra Magaly

Tutor:

Nut. Katherine Adriana Cervantes Diaz MSc.

Milagro, 2023

Derechos de autor

Sr. Dr.

Fabrizio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **Camacho Montoya Alexandra Magaly** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en Salud Pública**, como aporte a la Línea de Investigación Salud Pública y Bienestar Humano Integral de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 25 días del mes de agosto del 2023.

Camacho Montoya Alexandra Magaly

CI. 0201533742

Aprobación del Director del Trabajo de Titulación

Yo, **Nut. Katherine Adriana Cervantes Diaz MSc.** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Camacho Montoya Alexandra Magaly**, cuyo tema es **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES Y SU EFECTO EN LA SALUD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 02D01-GUARANDA, PERÍODO 2021**, que aporta a la Línea de Investigación **Salud Pública y Bienestar Humano Integral** previo a la obtención del Grado **Magíster en Salud Pública**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, a los 25 días del mes de agosto del 2023.

Nut. Katherine Adriana Cervantes Diaz MSc.

CI. 1804081915

TUTORA

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN SALUD PÚBLICA**, presentado por **LIC. CAMACHO MONTOYA ALEXANDRA MAGALY**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES Y SU EFECTO EN LA SALUD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION DISTRITAL 02D01 GUARANDA", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	53.33
DEFENSA ORAL	28.33
PROMEDIO	81.67
EQUIVALENTE	Bueno



EDGAR ROLANDO
MORALES CALUÑA

Mgs. MORALES CALUÑA EDGAR ROLANDO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



ANGELICA MARIA
SOLIS MANZANO

SOLIS MANZANO ANGELICA MARIA
VOCAL



NATHALIA FERNANDA
SOLORZANO IBARRA

Lic. SOLORZANO IBARRA NATHALIA FERNANDA
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Es un orgullo y privilegio de ser su hija.

CAMACHO MONTOYA ALEXANDRA MAGALY

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme cumplir una meta académica, por la sabiduría, por la paciencia que me ha permitido llegar hasta este momento a mi familia, por todo el apoyo que me ha brindado, además le doy gracias a mi tutora de tesis Nut. Katherine Adriana Cervantes Diaz MSc., por su tiempo y paciencia en todo este proceso.

CAMACHO MONTOYA ALEXANDRA MAGALY

Resumen

Los factores de riesgo psicosociales laborales influyen en el desarrollo humano y la salud, por ello se considera una problemática relevante y un aspecto precursor de estrés, depresión y ausentismo. Objetivo: Establecer los factores de riesgo psicosociales laborales y su efecto en la salud del personal administrativo de la Dirección Distrital 02D01-Guaranda, período 2021. Metodología: El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo descriptivo y corte transversal. La modalidad fue cuantitativa y el método analítico-sintético e inductivo-deductivo. La población estuvo compuesta por 29 profesionales en cargo administrativo, no se empleó fórmula de muestreo, para la recolección de datos se aplicó la encuesta y como instrumento un cuestionario de 30 preguntas. El procesamiento de datos se realizó con el programa SPSS versión 25. Resultados: Entre las características sociodemográficas se obtuvo grupo etario de 18 a 30 años (51,7%), sexo femenino (55,2%), tercer nivel (75,9%), unión libre (37,9%) y 5 a 10 años de experiencia laboral (65,5%), se describió el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga laboral, las demandas psicológicas, el contenido del trabajo y el apoyo social como factores de riesgo psicosocial; y los efectos de salud más frecuentes, el estrés con 41,3%, ansiedad y depresión con 17,2% y baja autoestima en el 17,2%. Conclusión: Se estableció la relación de factores de riesgo psicosociales con el efecto en la salud, principalmente por el tiempo de trabajo, las demandas psicológicas, la carga de trabajo y las relaciones o apoyo social.

Palabras claves: Factores; riesgo psicosocial laboral; salud; personal administrativo.

Abstract

Occupational psychosocial risk factors influence human development and health, which is why it is considered a relevant problem and a precursor aspect of stress, depression and absenteeism. Objective: To establish the occupational psychosocial risk factors and their effect on the health of the administrative staff of the District Directorate 02D01-Guaranda, period 2021. Methodology: The research design was non-experimental, descriptive and cross-sectional. The modality was quantitative and the analytical-synthetic and inductive-deductive method. The population was made up of 29 professionals in administrative positions, no sampling formula was used, for the data collection the survey was applied and as an instrument a questionnaire of 30 questions. The data processing was carried out with the SPSS version 25 program. Results: Among the sociodemographic characteristics, an age group of 18 to 30 years (51.7%), female sex (55.2%), third level (75.9%) were obtained.), free union (37.9%) and 5 to 10 years of work experience (65.5%), working time, autonomy, workload, psychological demands, job content and job content are described. social support as psychosocial risk factors; and the most frequent health effects, stress with 41.3%, anxiety and depression with 17.2% and low self-esteem in 17.2%. Conclusion: The relationship of psychosocial risk factors with the effect on health was developed, mainly due to work time, psychological demands, workload and relationships or social support.

Key words: factors; occupational psychosocial risk; health; administrative staff.

Índice / Sumario

Derechos de autor	i
Aprobación del Director del Trabajo de Titulación	ii
Certificación de la defensa	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice / Sumario	viii
Lista de Tablas	x
Lista de Figuras	xi
Introducción	1
Capítulo I: El problema de la investigación	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Delimitación del problema	4
1.3. Formulación del problema.....	4
1.4. Preguntas de investigación	4
1.5. Determinación del tema	5
1.6. Objetivos.....	5
1.6.1. Objetivo general	5
1.6.2. Objetivos específicos.....	5
1.7. Hipótesis	5
1.8. Declaración de las variables (operacionalización).....	6
1.9. Justificación	9
1.10. Alcance y limitaciones.....	10
Capítulo II: Marco Teórico Referencial	11
2.1. Antecedentes	11
2.1.1. Antecedentes históricos.....	11
2.1.2. Antecedentes referenciales	12

2.2. Contenido teórico que fundamenta la investigación	14
2.3. Marco legal	23
Capítulo III: Diseño Metodológico	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. La población y la muestra	26
3.2.1. Características de la población	26
3.2.2 Delimitación de la población	26
3.2.3 Tipo de muestra.....	26
3.2.4. Tamaño de la muestra	27
3.2.5 Proceso de selección de la muestra	27
3.3. Los métodos y las técnicas	27
3.4 Consideraciones éticas	29
3.5. Procesamiento estadístico de la información	30
Capítulo IV: Análisis e Interpretación de Resultados.....	31
4.1. Análisis de la situación actual	31
4.2. Análisis comparativo	44
4.3. Verificación de las hipótesis	46
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....	47
5.1. Conclusiones	47
5.2. Recomendaciones	48
Bibliografía.....	49
Anexos.....	55

Lista de Tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas.....	31
Tabla 2. Edad	32
Tabla 3. Sexo.....	33
Tabla 4. Nivel educativo.....	34
Tabla 5. Estado civil.....	35
Tabla 6. Años de experiencia laboral	36
Tabla 7. Tiempo de trabajo (Factor de riesgo psicosocial)	37
Tabla 8. Autonomía (Factor de riesgo psicosocial)	38
Tabla 9. Carga de trabajo (Factor de riesgo psicosocial)	39
Tabla 10. Demandas psicológicas (Factor de riesgo psicosocial)	40
Tabla 11. Contenido de trabajo (Factor de riesgo psicosocial).....	41
Tabla 12. Relaciones y apoyo social (Factor de riesgo psicosocial).....	42
Tabla 13. Efectos de salud debido a riesgo psicosocial	43
Tabla 14. Relación factores de riesgo psicosociales laborales y salud	46

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Edad.....	32
Gráfico 2. Sexo	33
Gráfico 3. Nivel educativo	34
Gráfico 4. Estado civil	35
Gráfico 5. Años de experiencia laboral.....	36
Gráfico 6. Efectos de salud debido a riesgo psicosocial.....	43

Introducción

Desde hace muchos años, la población ha presentado diversos cambios en las condiciones en que se desarrolla la vida, en torno a la globalización y el aumento de la competitividad por las tecnologías nuevas tomando como principal resultado lograr un trabajo de calidad dentro de un periodo establecido de tiempo; debido a esto, en la mayoría de empresas, se han generado transformaciones en el ámbito laboral, sus condiciones y actividades lo que ha establecido nuevos riesgos que comprometen la salud mental, emocional y física de los trabajadores, tomando en consideración que un ambiente de trabajo adecuado brinda seguridad y posición social, protección contra riesgos psicosociales y físicos, y oportunidades de desarrollo a nivel personal y familiar (Organización Mundial de la Salud, 2017).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la mayoría de países se reportan efectos en la salud asociados al trabajo, este suceso se vincula con aumento de las pérdidas del PIB entre 4 al 6%, destacándose la carencia de seguro en más del 70% de los trabajadores lo que representa una gran problemática de la población activa; además esta institución destaca que en el proceso laboral existen diversos factores de tipo físico y psicosociales que afectan la calidad de vida de las personas, interfieren en la productividad y el desarrollo de dificultad familiar y social (Moreno, 2019).

Se define como “riesgos psicosociales” a las condiciones inapropiadas del puesto de trabajo que producen molestia en la salud de la población trabajadora y usualmente ocasiona pérdida del bienestar psicosocial y estrés. Actualmente, los factores de riesgo psicosocial que se presentan con mayor frecuencia corresponden a la exigencia emocional, la doble presencial, el control del tiempo de trabajo, la relación entre compañeros, entre otros, que constituyen la causa principal de patologías profesionales como enfermedades mentales, afecciones cardiovasculares, entre otras (Galarza et al., 2021).

En varios países de la región como Chile, Perú y Ecuador se ha documentado sobre el desarrollo de riesgos psicosociales debido al impacto de los cambios tecnológicos y la globalización lo que ha puesto en alerta al sector público y privado porque deben aumentar sus exigencias. En Ecuador, en algunos estudios se reportan hallazgos sobre el bienestar psicosocial en el trabajo operativo y administrativo de los centros hospitalarios y su distrito respectivo que debido al perfil epidemiológico, demográfico y social de la población asignada presentan desafíos a diario y aumento de las tareas laborales con igual remuneración lo que conlleva a la renuncia del personal (Salamanca et al., 2019).

Por lo expuesto anteriormente, el presente estudio se orientará en la identificación de los factores de riesgo psicosociales laborales y su impacto en la salud del personal administrativo de la Dirección Distrital 02D01 Guaranda, situada en la provincia de Bolívar durante el periodo enero a diciembre del 2021. Este proyecto de titulación consta de los siguientes apartados:

El capítulo 1 está constituido por el planteamiento del problema, su sistematización y la formulación, se describe el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación del estudio y su relevancia.

En el capítulo 2, se aprecia el marco teórico-conceptual conformado por los antecedentes referenciales, históricos y las bases teóricas sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud de los trabajadores.

El capítulo 3 está compuesto por el marco metodológico del estudio, se aprecia el diseño y el tipo de investigación, se define la muestra considerando los criterios de inclusión y las técnicas e instrumento para el levantamiento de los datos de interés.

Por último, en el capítulo 4 se representan los resultados mediante tablas y gráficos con su análisis respectivo, además se validan las hipótesis empleando estadística inferencial.

Capítulo I: El problema de la investigación

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS han manifestado su compromiso en la implementación de condiciones apropiadas en los puestos de trabajo, por su parte, la OMS considera que el empleo y el trabajo son determinantes asociados a la estabilidad de la economía tanto en el hogar como en el país, influyendo en el desarrollo humano, pero a su vez puede afectar negativamente a su salud (OIT, 2019).

Los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral son difíciles de comprender y se ha referido como un término complejo porque aborda las experiencias y las percepciones del trabajador, se ha considerado varios aspectos como la falta de control, el conflicto de autoridad, la sobrecarga laboral, el déficit de seguridad en el trabajo, las actividades establecidas por turno, el salario inadecuado, entre otros, cada uno de esos riesgos provocan repercusiones negativas como aquellas lesiones en la salud del personal, comprometiendo su estado físico y psicológico, en la mayoría de casos provocan tensión y estrés laboral.

Estos riesgos se han vinculado directamente con el desarrollo del estrés que representa un estado de fatiga mental debido al rendimiento mayor de lo normal que genera alteraciones físicas y mentales, este cuadro presenta una prevalencia significativa en la actualidad; según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), el estrés se origina de la falta del equilibrio de las personas con la situación del ambiente laboral, es decir los horarios, la sobrecarga laboral, las jornadas de trabajo, la inseguridad, el tipo de contratación, entre otros (INSHT, 2022).

La forma de afrontar el estrés es diferente en todos los individuos, depende de los factores que conllevaron a este cuadro y la autenticidad del ser humano, entre las causas de mayor incidencia de estrés se reportaron los problemas económicos, la proyección a expectativas difíciles de lograr, las horas extras, las ineficiencias en el trabajo y la falta de reconocimiento, entonces las empresas del sector público y privado debido al crecimiento acelerado le imponen mayor carga de trabajo y de horas a sus empleados.

Por otro lado, es preciso destacar que la cronicidad del estrés afecta físicamente a los trabajadores, ellos suelen presentar cefalea, dolor lumbar, trastornos musculoesqueléticos y el desarrollo del Burnout o síndrome del quemado con una progresión lenta y frecuentemente afecta a los profesionales del área asistencial y de salud (Cedeño y Escobar, 2022).

En Ecuador, los trabajadores están expuestos a varios factores ambientales y psicosociales que afectan su desempeño laboral, la productividad de la empresa y su bienestar, por ello se considera relevante que se implementen cambios en el puesto de trabajo considerando las condiciones psicológicas y físicas del empleado; así pues, se destacan entre las afecciones laborales, el estrés, las patologías circulatorias, las enfermedades respiratorias, las lesiones musculoesqueléticas, la ansiedad, e inclusive se considera que los riesgos laborales promueven el desarrollo de neoplasias o cáncer (Capa et al., 2018).

1.2. Delimitación del problema

- Línea de investigación: Salud Laboral.
- Objeto de estudio: Factores de riesgo psicosociales laborales.
- Delimitación temporal: Enero-Diciembre 2021.
- Delimitación espacial: Dirección Distrital 02D01-Guaranda.

1.3. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales laborales y su efecto en la salud del personal administrativo de la Dirección Distrital 02D01-Guaranda, período 2021?

1.4. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal administrativo, muestra de estudio?
- ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo?
- ¿Cuáles son los efectos de salud más frecuentes debido a riesgos psicosociales laborales en la muestra de estudio?

1.5. Determinación del tema

Factores de riesgo psicosociales laborales y su efecto en la salud del personal administrativo de la Dirección Distrital 02D01-Guaranda, período 2021.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar los factores de riesgo psicosociales laborales y su efecto en la salud del personal administrativo de la Dirección Distrital 02D01-Guaranda, período 2021.

1.6.2. Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas del personal administrativo, muestra de estudio.
- Distinguir los principales factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo.
- Describir los efectos de salud más frecuentes debido a riesgos psicosociales laborales en la muestra de estudio.

1.7. Hipótesis

Hipótesis Alternativa

Existen factores de riesgo psicosociales laborales que comprometen la salud del personal administrativo de la Dirección Distrital 02D01-Guaranda, período 2021.

Hipótesis Nula

Existen factores de riesgo psicosociales laborales que no comprometen la salud del personal administrativo de la Dirección Distrital 02D01-Guaranda, período 2021.

1.8. Declaración de las variables (operacionalización)

Variables	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala	Tipo
<p>Variable independiente</p> <p>Factores de riesgo psicosociales laborales</p>	<p>Condiciones o circunstancias presenten en el sector laboral asociadas a la organización, la realización y el contenido de las actividades del trabajo que afectan la productividad y la salud del empleado.</p>	Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tu horario te permite compartir tu tiempo libre con los de tu familia y amistades? • ¿Con qué frecuencia debes trabajar más tiempo del horario habitual, realizar horas extra o llevar trabajo a casa? • ¿Descansas al menos 48 horas consecutivas de descanso durante la semana? 	<p>Siempre Casi siempre A veces Nunca</p>	Nominal
		Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos personales? • ¿Puedes marcar tu propio ritmo laboral a lo largo de tu jornada? • ¿Puedes tomar las decisiones sobre tus actividades, distribución de tareas y la forma de realizar tu trabajo? 	<p>Siempre Casi siempre A veces Nunca</p>	Nominal
		Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Consideras que el tiempo que dispones para realizar tu trabajo es adecuado y suficiente? 	<p>Siempre Casi siempre A veces Nunca</p>	Nominal

			<ul style="list-style-type: none"> • ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo? • ¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo? 		
		Demandas psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida, tu trabajo requiere aprender cosas nuevas, tomar iniciativas y ser creativo? • ¿En qué medida, tu trabajo requiere tratar con personas no empleadas en tu trabajo? • ¿Con qué frecuencia debes ocultar tus emociones y sentimientos ante tus superiores y compañeros de trabajo? 	<p>Siempre Casi siempre A veces Nunca</p>	Nominal
		Variedad/contenido de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • En general, ¿Consideras que las tareas que realizas tienen sentido? • El trabajo que realizas, ¿Te resulta rutinario? • En general, ¿Consideras que tu trabajo es apreciado y reconocido por tus superiores, amistades y familia? 	<p>Siempre Casi siempre A veces Nunca</p>	Nominal
		Relaciones y apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> • Si tienes un trabajo complejo y requieres ayuda, ¿Puedes contar con tus superiores y compañeros? • ¿Cómo consideras que son las relaciones con las 	<p>Siempre Casi siempre A veces Nunca</p>	Nominal

			<p>personas que debes trabajar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Con qué frecuencia se producen conflictos interpersonales en tu trabajo? 		
<p>Variable dependiente</p> <p>Efecto en la salud</p>	<p>Cambios en la salud que resultan de la exposición a una fuente.</p>	<p>Repercusiones en la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace? • ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida? • ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones? • ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día? • ¿Se ha sentido poco feliz y deprimido? • ¿Ha perdido confianza en sí mismo? • ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada? 	<p>No, en absoluto No más que lo habitual Bastante más que lo habitual Mucho más que lo habitual</p>	<p>Nominal</p>

1.9. Justificación

La prevalencia de enfermedades asociadas a riesgos psicosociales laborales constituye una problemática de salud pública, por ello este trabajo resulta relevante porque estas patologías afectan a las organizaciones, en este caso en específico, el sector sanitario que es un servicio de alta demanda en los países, por lo tanto el desarrollo de proyectos sobre la salud laboral permiten ampliar el conocimiento y el funcionamiento del comportamiento humano en el puesto de trabajo lo que beneficia a la población económicamente activa, su familia, la institución en que labora y la sociedad en general.

Este trabajo aporta teóricamente a la comunidad médica y científica porque brindar información actualizada sobre los riesgos psicosociales laborales en el área administrativa del sector salud mediante la revisión de artículos de bases electrónicas de alto impacto, además que en el país existe una limitación de estudios sobre esta temática en particular lo que orientaría el desarrollo a futuro de otros trabajos abordando múltiples factores o la elaboración de estrategias ante la problemática descrita.

La justificación metodológica se encasilla en el diseño y aplicación de un instrumento de modalidad cuantitativa que consta de una validación de expertos y la aprobación de una tutora experta en investigación, este cuestionario facilita la recolección de datos sobre factores de riesgo psicosociales laborales y puede emplearse en otros estudios por su alta confiabilidad.

En lo que respecta a la justificación social, un ambiente adecuado del trabajo con un mínimo de riesgos psicosociales fomenta la unión del personal, el desarrollo de cada trabajador tanto en el ámbito laboral como personal y evita el gasto económico que representaría el despido de trabajadores, además de mejorar la productividad de la empresa, por lo tanto se aprecia como principales beneficiarios a los trabajadores administrativos del distrito de salud, la familia y la población ecuatoriana.

1.10. Alcance y limitaciones

Alcance

- Aporte documental sobre los factores de riesgo psicosociales laborales con información actualizada de bases electrónicas confiables como PubMed, Scielo, Dialnet, Medigraphic, Cochrane, Medigraphic, entre otras.

Limitaciones

- Déficit de estudios internacionales y nacionales enfocados en la identificación de factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo del sector salud.

Capítulo II: Marco Teórico Referencial

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes históricos

La importancia de la aparición de los riesgos laborales surgió en la Edad Media y Renacimiento, en donde los trabajadores de diversas áreas en 1789, específicamente en la Revolución Francesa formaron el sindicato de trabajadores, para 1948 formalizar ante las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y reconocer al empleador como un sujeto que debe mantener la salud mental y física. En el año 1960, se impulsó la investigación de psicología del trabajo en donde médicos de la época se enfocaron en el aspecto individual, laboral y de unidad con aspectos concretos referentes al lugar de trabajo y la interacción con otros colaboradores (Crespo, 2021).

Fue la Segunda Guerra Mundial, en 1986, en donde en Europa se activó una preocupación creciente sobre los riesgos laborales y se reconoció que los empleados no deben ser expuestos a situaciones que generen desbalance en su estado mental dentro del área laboral. La directiva del marco europeo de prevención de riesgos laborales busca prevenir estos riesgos, principalmente en los factores químicos, ambientales y físicos (Garzón, 2019).

La actividad laboral ha evolucionado y ha mejorado en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores, además participa en la aparición de eventos necesarios para reconocer que los riesgos psicosociales laborales son aquellos que se presentan dentro de un entorno laboral normal con la capacidad de afectar negativamente el estado de salud del personal, resulta cada vez de mayor interés debido a los numerosos casos que se presentan (Moreno, 2021).

Así pues, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año de 1987 propone la temática referente al estrés laboral y los riesgos psicosociales calificándolo como un tema de difícil entendimiento debido a la interrelación que existe en cuanto al trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las organizaciones asociados a las características y capacidades del trabajador, su cultura, su necesidad y su experiencia

previa. Estas constantes influyen de manera rudimentaria en el rendimiento y el grado de satisfacción del trabajo (Luna, 2021).

En el año 1996, Cox manifiesta que los riesgos psicosociales intervienen en los procesos organizacionales y que generan mayor probabilidad de daño físico o psicológico. Fue en el año 2002, en donde se considera en definitivo a aquellas situaciones laborales que se relacionan con la base organizacional de una empresa asociadas al compromiso del desarrollo físico, psíquico y social (Rojas, 2022).

Algunos países de Latinoamérica generan programas de prevención de riesgo laboral en más de 9 países, en donde Ecuador propuso por parte del Ministerio de Trabajo un cuestionario que evalúa el riesgo psicosocial en que se expone el trabajador recibiendo apoyo de organismos de seguridad y salud que se encargan de la sensibilización del instrumento, además de la ejecución y cumplimiento de las normas (Hernández, 2022).

2.1.2. Antecedentes referenciales

En este apartado se describen los principales hallazgos sobre los factores de riesgo psicosocial laborales en estudios realizados a nivel internacional y nacional;

Castillo (2019) realizaron un estudio en Perú denominado “Riesgo psicosocial en los trabajadores de un hospital público” con el propósito de determinar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de un centro hospitalario de Lima a través de un diseño metodológico observacional, prospectivo, descriptivo y de corte transversal, empleando una muestra de 140 trabajadores. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve. Como resultados, se evidenció que el 38% del personal presentaba un alto riesgo psicosocial, además se identificaron las dimensiones de mayor compromiso: exigencias psicológicas con el 49%, apoyo social en la institución con el 50% y compensación con el 46%, en la dimensión doble presencia se obtuvo un porcentaje similar a la compensación.

Ibarra y Sinchitullo (2019) llevaron a cabo una investigación en Perú, denominada “Factores de riesgo psicosociales en trabajadores de la sociedad de beneficencia de Huancayo” con la finalidad de identificar la prevalencia de dimensiones de riesgo psicosocial en los trabajadores de esta institución. La

metodología fue básica, descriptiva y no experimental, empleando el cuestionario ISTAS 21 para la recolección de datos en una muestra conformada por 52 trabajadores de la sede del distrito de Chilca, empleando un muestreo de tipo no probabilístico. Como resultados significativos, se reportaron 2 dimensiones con mayor compromiso: trabajo activo junto a posibilidades de desarrollo con el 50% y exigencias psicológicas con el 67%, luego se aprecia el apoyo social con el 33% y la doble presencia con el 25%, por ello se concluye que los riesgos de tipo psicosocial comprometen el desempeño laboral de los trabajadores, específicamente las exigencias psicológicas.

Aucay y Rodríguez (2022) realizaron un estudio en Ecuador, titulado “Prevalencia de riesgos psicosociales en el personal operativo y administrativo y relación con el trabajo en área COVID-19 del Distrito 19D04 El Pangui Yantzaza-Salud” con el propósito de describir la prevalencia de riesgos psicosociales en el personal administrativo y operativo de esta entidad pública de salud. El diseño investigativo fue observacional, descriptivo y transversal con una muestra de 140 trabajadores, se empleó el cuestionario Condiciones de trabajo y Salud en Latinoamérica segunda versión y la escala DASS-21. Entre los resultados, se evidenció que el 70,7% de los encuestados eran de sexo femenino, laboraban en áreas operativas en el 81,4%. Se observó asociación con depresión en el 72,5% ($p=0,000$), ansiedad en el 73,7% ($p=0,04$) y estrés en el 68,1% ($p=0,004$), además se aprecia un mayor índice de depresión en personas que trabajaron en área COVID-19 ($OR=1,35$ IC95% 0,69-2,64) y ansiedad ($OR=1,12$ IC95% 0,57-2,20).

Torres (2020) realizó un estudio en Ecuador, denominado “Valoración de riesgos psicosociales en la Dirección Distrital 08D04 Quinindé-Salud” cuyo objetivo fue evaluar los riesgos de tipo psicosocial en el Distrito de Salud de Quinindé, empleando una metodología descriptiva, cuantitativa y transversal, utilizando como instrumento al cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador en una población de 26 profesionales del área administrativa. Como principales resultados, se obtuvo que no se identificó nivel de riesgo alto, un 4% de riesgo medio sí está presente y un 96% de riesgo bajo, lo cual no incide de manera sustancial en la salud de los trabajadores administrativos; sin embargo en el análisis por dimensiones y género se puntúa aunque en porcentaje bajo un riesgo alto

en las dimensiones: carga y ritmo de trabajo; recuperación, soporte y apoyo; y dentro de la dimensión otros puntos importantes: acoso laboral, discriminatorio y sexual; así como la doble presencia; además se identifican estos riesgos con más presencia en las mujeres y solo en el acoso sexual se presenta con más nivel en los hombres.

2.2. Contenido teórico que fundamenta la investigación

Riesgo laboral

Los riesgos se encuentran presentes en cualquier entorno en que se desarrolle el ser humano, incluye el ámbito familiar, laboral, social, entre otros, debido a que el individuo no posee la capacidad absoluta de controlar las situaciones o factores externos que pueden afectar de manera directa e indirecta su salud y el estado psicosocial. Sin embargo, es posible reducir las probabilidades de que estos factores afecten el entorno en que se desenvuelve (Cartagena, 2022).

Los riesgos laborales incluyen aquellas actividades en donde los individuos realizan su trabajo e incluye acciones intelectuales y físicas que derivan de una relación existente entre una persona y el medio entorno que lo desempeña, conllevando a daños mecánicos, físicos, biológicos, químicos, ergonómicos y psicosociales (Martínez, 2023).

Factores de riesgo psicosociales

En el área de la seguridad y la salud, el reconocimiento de factores psicosociales tiene como objetivo permitir que las condiciones en donde se produce el trabajo generen bienestar social y personal en los colaboradores favoreciendo un ambiente saludable y una buena salud. La OIT desde 1986 menciona los riesgos psicosociales como aquellas interacciones entre el contenido, la organización del trabajo y las condicionantes ambientales que en funciones necesarias para los trabajadores asegura una repercusión en la salud del trabajo, sus experiencias y perspectivas (Norroña y Falcón, 2022).

Elementos asociados al riesgo psicosocial

Para la clasificación se ha adaptado el modelo del INSHT de España, destacándose tres principales situaciones que se caracterizan con el medio físico de

la empresa, el puesto de trabajo y la manera de relacionarse entre compañeros; a continuación se encasilla la codificación expuesta por esta institución;

- Relacionados al ambiente físico: compete a la empresa y su funcionamiento estructural como principal significado el área física y psicológica de los trabajadores relacionado a los objetos mecánicos, iluminación, vibración, ruido, temperatura, entre otros (Muñoz, 2021).
- Ruido: el ruido de las personas que trabajan en un ambiente laboral con elevado volumen o ruido general sufren de perturbaciones tanto en la atención propia del individuo así como para ejecutar sus tareas y comunicarse con su entorno para recibir órdenes o indicaciones, incluso se asocia a un alto riesgo de enfermedades degenerativas del sistema auditivo como la hipoacusia o sordera transitoria. Se recomienda evitar que el personal se exponga al ruido que sobrepase la presión sonora de 85 decibeles en el sonómetro (Jácome, 2021).
- Vibraciones: las vibraciones generan disconfort molestias y disminuyen la estabilidad en el desarrollo para ejecutar algunas tareas, esto va a depender de la intensidad, el tipo y el medio en el cual se desarrolla.
- Iluminación: representa un factor fundamental para desarrollar una actividad laboral puesto que será preciso una área con iluminación adecuada lo que evitará el cansancio visual, la fatiga y el estrés visual (Páez y Santamaría, 2021).
- Temperatura: esta variable tiene una dependencia directa de cada trabajador, se requiere que el ambiente de manera general presente una temperatura térmica adecuada que permitirá que los colaboradores puedan evitar el cansancio, la sobreproducción y la pérdida de concentración (A. López, 2021).
- Toxicidad: dependerá del químico de uso y la asociación con productos de manipulación u olores de emanaciones que no solo genera intoxicación sino también afecta la salud física y mental, se recomienda mantener un ambiente limpio y seco con una técnica adecuada de limpieza.

Factores relacionados a la organización

Contenido del trabajo y la ejecución de las tareas: en este enunciado se toma referencia al puesto de trabajo y su diseño para ejecutarlo, puesto que existen

circunstancias que cambian y pueden dar origen a una sobrecarga cuantitativa y cualitativa de tareas, alteraciones en los horarios, irresponsabilidades, ritmo de trabajo, tipo de contrato, funcionamiento, entre otros.

Sobrecarga cuantitativa y cualitativa de la tarea: genera estrés, baja autoestima, sensación de acoso, desmotivación y malestar general que disminuye la capacidad productiva del trabajador.

Funciones de un agente motivador: para la satisfacción del colaborador se requiere de un director y responsable motivador, sin embargo, pueden presentarse situaciones de estrés, fatiga laboral e insatisfacción (Medina, 2021).

Ritmo de trabajo: el trabajo va a estar de acuerdo al perfil de cada puesto que se requiera, sin embargo, ante tiempos limitados y una producción exigente es posible que el ritmo se acelere afectando la calidad de trabajo del individuo durante toda su jornada.

Tipo de contrato: la vida laboral es productora de ansiedad para el empleado y existe riesgo del abandono de la atención directa en las actividades creando menor compromiso hacia la empresa (16).

Factores relacionados con interacción humana

La forma de generar relaciones con otras personas representa un ámbito fundamental en la vida laboral, un individuo pasa aproximadamente 8 horas del día, 40 horas a la semana y 160 horas al mes con otros grupos de personas. La interrelación no solo le servirá de compañía, sino también de apoyo ante la consolidación de objetivos, por lo tanto el medio ambiente debe de ser agradable para permitir el desarrollo profesional y personal, caso contrario el ámbito laboral inseguro o tedioso incrementa el riesgo de malos resultados (Anchundia, 2021).

Influencia de los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral

Las empresas e instituciones se caracterizan por presentar altas exigencias hacia sus trabajadores con un mayor énfasis en el ámbito mental en comparación con el físico con flexibilidad de las estructuras organizacionales de entornos y medios virtuales de trabajo, entre otras. Existen estrategias enfocadas en garantizar la supervivencia, sostenibilidad y mejor desarrollo del ámbito laboral (Marcillo, 2022).

Los factores psicosociales se definen como un conjunto de interacciones que se presentan en un lugar de trabajo o empresa, contenido dentro del medio en que se desarrolla la persona caracterizado por datos individuales y un entorno extra laboral que puede influenciar de manera negativa sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y el grado de satisfacción del trabajador.

Los factores psicosociales en el ámbito de salud de los trabajadores representan una gran importancia y se han ido reconociendo de manera más amplia a lo largo de los últimos años, lo que propone un incremento en el grado de profundización del tema (Aranda, 2021).

Los factores psicosociales en el trabajo son interacciones con un amplio medio por el grado de satisfacción del trabajo y las condiciones de la organización, por otro lado, el trabajador adquiere sus necesidades, experiencia y situación actual únicamente enmascarado en el ámbito laboral por lo tanto es más vulnerable ante percepciones y experiencias que pueden determinar el estado de salud, así como el rendimiento y satisfacción (Fernández, 2021).

Clasificación de factores de riesgo psicosociales laborales

Los factores psicosociales se clasifican en cuatro grandes grupos: características del puesto de trabajo, características individuales, organización del trabajo y factores extralaborales del trabajo (Pozo, 2020).

Factores relacionados a características del puesto de trabajo

A lo largo de los años, el trabajo ha presentado modificaciones dependiendo de la situación actual, existen diversas actividades que se realizaban de manera artesanal hasta el auge de la tecnología, en donde gran parte de los procesos se automatizaron y se desplazaron trabajadores con el sistema electrónico de tal forma que el trabajo se vuelve repetitivo y monótono, generalmente no cualificado y está lidiado por una máquina o un proceso digital (Pozo, 2020). Dentro de aquellos factores se detalla;

Iniciativa y autonomía

Es aquella posibilidad que presenta el empleado en su puesto de trabajo para determinar la manera de realizar las actividades y regular su ritmo lo que garantizará

un factor de satisfacción. Cabe recalcar que los miembros de las organizaciones laborales requieren de un control de sus tiempos y movimientos por lo que presentan una carga laboral establecida lo que provoca una carga emocional en el individuo que favorece la disminución de la atención y menor nivel de satisfacción laboral (Figueroa y Castillo, 2022).

Distribución de tareas

Este parámetro se refiere a la capacidad del trabajador en la toma de decisiones en cuanto a las actividades, la forma de distribución de las tareas y la manera en la que ejecuta estas acciones, orientadas a la mejoría y satisfacción personal y laboral (Amaya, 2021).

Ausencia de horas de descanso

Se requiere de un mínimo de 48 horas continuas de descanso, lo equivalente a 2 días a la semana, cuando existe un periodo de tiempo menor a ello, el individuo ha mostrado una desmejora en sus funciones, alteraciones del sueño, distracción más frecuente y cansancio mental que interfiere en la calidad del trabajo (Figueroa y Castillo, 2022).

Ritmo de trabajo

Los ritmos de trabajo que tienden a ser como cadena y que no generan motivación en el trabajador se expresa ante un continuismo de una tarea o actividad realizada a manera diaria y durante toda su jornada laboral ya sea a corto o largo plazo pudiendo incluso no tener la sensación de libertad laboral o participación necesaria ante la toma de una decisión. Es una de las causas principales de los efectos negativos tales como la fatiga física y mental, ansiedad, insatisfacción, depresión, entre otros (Amaya, 2021).

En el caso de ritmos muy extensos con jornadas laborales mayores a 12 horas y con poco tiempo de descanso, se puede generar malestar manifestándose efectos negativos para la salud principalmente el estrés, la ansiedad y los cuadros de depresión. Sin embargo, esto va a depender en parte de las características del individuo referente a la personalidad, su capacidad para manejar y controlar las emociones, así como los factores externos (Figueroa y Castillo, 2022).

Monotonía

Es frecuente que los puestos de trabajo dependiendo del tipo de negocio sufran cuadros monótonos ante sus procesos los cuales se la realizan a manera repetitiva y sistemática generando en el trabajador una memoria ordenada de análisis de las tareas y limitando sus capacidades ante una intervención necesaria (T. Hernández, 2022).

Estructura en la organización

Desempeña un papel fundamental en el desarrollo de los trabajadores y guarda una relación estrecha con los riesgos psicosociales causantes del estancamiento y permiten medir altos índices de satisfacción laboral. Se encuentra;

- Extensión en el tiempo y espacio: se destaca peligro ante los riesgos de higiene y ergonomía, por ello se requiere un espacio adecuado en donde los profesionales se sientan tranquilos y cómodos por ello deben contar con un área específica para desempeñar sus funciones (Chiriapa, 2021).
- Comunicación en el trabajo: la comunicación representa un clima de trabajo adecuado y es considerada la esencia para el ser social. El ser humano requiere estar en constante comunicación y más aún en las situaciones laborales debido a que esto no solamente permitirá manejar un mejor entendimiento de las actividades, sino también evitará conflictos o malentendidos (Cevallos, 2021).
- Estilos de mando: incluyen a aquellas personas con un nivel administrativo u operativo mayor y se encargan de dar instrucciones, designar las tareas o funciones, debe existir una relación amplia que evite las confusiones.
- Participación en la toma de decisiones: está relacionado a las características personales de cada trabajador, dispone de particularidades que son únicas y dependerá de su capacidad de tolerancia y adaptación ante los diferentes contextos. Entre los factores se clasifican endógenos o individuales y exógenos o extralaborales; como aspectos endógenos se describe al sexo, la edad, motivación, actitudes, formación y expectativas, por otro lado, como exógenos se encuentran las condiciones socioeconómicas, actividades de ocio y tiempo libre, entorno social y familiar que pueden incidir sobre la satisfacción o insatisfacción laboral percibido por el trabajador (García, 2021).

Efectos en la salud debido a factores de riesgo psicosociales laborales

Los principales efectos para la salud vinculados con riesgos psicosociales durante la labor, corresponde a la fatiga, el estrés y la saturación mental.

Estrés

El estrés fue estudiado desde inicios del siglo XX por el fisiólogo y médico Seeal, cuyo contenido permitió experimentar en ratas para posterior hacerlo en aquellos pacientes que padecieron diversas enfermedades y que se caracterizaban por compartir una sintomatología en común caracterizada por pérdida de peso y cambios faccionarios. Esta situación la denominó como el síndrome de solo “estar enfermo”, para luego de un tiempo cambiar al término de síndrome general de adaptación biológica (Magaña, 2021).

En 1970, investigadores como Freud Levy y Gilman en base a sus experimentos hallaron que el estrés era el resultado laboral afirmando que los niveles elevados de este cuadro son capaces de generar manifestaciones psicomáticas, aceptar el fenómeno interfiriendo en las condiciones de trabajo, vivencia y el estilo personal de la vida (Carballo, 2021).

La Comisión europea define al estrés laboral como aquel rol conductual de reacciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y de comportamiento que generen un efecto nocivo sobre el trabajo, organización laboral y el medio ambiente o entorno laboral. Este estado se caracteriza por disponer de niveles elevados de excitación y respuesta ante situaciones que le imposibiliten enfrentarse (Camila, 2021).

Se conocen dos tipos de estrés: el estrés laboral aquel que ocurre cuando existen demandas laborales críticas generalmente aparece como un efecto de desajuste y el estrés del trabajador que se aparece cuando el individuo se expone a eventos críticos del entorno (García, 2021).

El estrés representa un fenómeno que aparece ante la interacción del individuo con el medio ambiente que presenta propiedades físicas que constituyen el ecosistema, el estrés se muestra como un estado de ánimo con leve aparición de sintomatología clínica como: dolores de cabeza, dolores musculares, palpitaciones, sudoración, pérdida de interés en las actividades, desconcentración, entre otros (López, 2022).

Específicamente el estrés laboral representa un estado de disfunciones físicas, sociales y psicológicas acompañado de quejas que acarrea como consecuencia una incapacidad de los individuos para presentarse a las expectativas y sus exigencias. La OIT define al estrés laboral como aquella respuesta emocional y física generado por un desequilibrio entre los recursos y las capacidades percibidas en un individuo para enfrentarse a sus requerimientos, su grado de impacto es variado y en ocasiones el trabajador crea un efecto dañino que lo conduce a la formación de hábitos negativos para su salud asociados al consumo de alcohol, tabaco, alimentación poco saludable, alteraciones de sueño y conductas que van en contra de las normas de seguridad aumentando el riesgo de accidentes laborales (Ortiz, 2021).

El estrés laboral presenta al trabajador con estímulos de niveles de excitación altos más allá de las demandas laborales e influye de manera directa sobre la salud mental dando lugar al desarrollo de otros trastornos psicológicos como fobias laborales, trastornos de la personalidad, depresión, alteraciones del patrón de sueño, sociópatas, conductas autolíticas, intentos suicidas, conductas omisivas y contradictorias (Chiriapa, 2021).

Factores de riesgo psicosociales asociados al estrés laboral

- Contenido del trabajo: aparece ante una carencia de variedad en el trabajo, tiempo corto de trabajo, horario fragmentado o sin orden secuencial, baja disponibilidad de recursos, relaciones intensas y alta incertidumbre.
- Sobrecarga y ritmo: incluye datos referentes al exceso de carga laboral, trabajo poco sincronizado, alta presión laboral, lazos de finalización de manera urgente.
- Horarios: aquellos datos referentes a los cambios de turno inflexibles, trabajo de manera imprevisible, jornada largas y sin tiempo de interacción y descanso.
- Control: baja participación ante la toma de decisiones y la capacidad activa.
- Ambiente y equipos: incluye las condiciones de salud de trabajo, mala organización, inadecuada presencia de equipos de trabajo, ausencia o limitaciones del mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, ambiente ruidoso o con excesiva luz (Mero, 2021).

- Cultura organizacional y funciones: relaciones interpersonales, acosamiento laboral, físico y social, deficiente comunicación con los jefes y falta de apoyo del equipo (Ortiz, 2021).
- Rol en la organización: conflictos de roles y responsabilidades en cuanto a los cargos, además de la ambigüedad del rol.
- Desarrollo de carreras: mejoría evolutiva y excesiva promoción, remuneración deficiente e inseguridad contraccional.
- Relación, trabajo y familia: incluye familias con bajo nivel de apoyo familiar, problemas económicos durante el trabajo y demandas conflictivas graves.
- Seguridad contractual: acosamiento laboral, insatisfacción laboral, trabajo temporal, incertidumbre sobre el futuro laboral y remuneración insuficiente (Gil, 2021).

Consecuencias del estrés laboral

El estrés incrementa la probabilidad de infecciones, enfermedades autoinmunes y trastornos gastrointestinales cursa con cuadro de fatiga crónica, hipertensión, alteraciones cognitivas, falta de relación al trabajo. Las consecuencias que se presentan son alteraciones de la conducta motora, movimientos rápidos, temblores finos, tartamudeo, precipitación de los actos, explosiones emocionales, falta de apetito, risa nerviosa y constante bostezos.

Entre las consecuencias físicas se aprecian las alteraciones que generan una respuesta inadecuada en el organismo generando las siguientes manifestaciones:

- Trastornos gastrointestinales: úlcera péptica, intestino irritable, colitis, digestión lenta y dispersión funcional.
- Trastornos cardiovasculares: enfermedades coronarias e hipertensión arterial.
- Trastornos respiratorios: hiperventilación, sensación opresiva en la caja torácica y asma bronquial.
- Trastornos endócrinos: anorexia, descompensación de diabetes, alteraciones tiroideas e hipoglucemia.
- Trastornos dermatológicos: dermatitis, sudoración excesiva, alopecia y prurito.
- Trastornos musculares: calambres y contracturas, rigidez muscular e hiperreflexia (Mero, 2021).

Asimismo, el impacto a nivel psicológico del estrés laboral genera consecuencias para el estado de salud, la autoestima y el desarrollo personal, entre los principales efectos se aprecia la incapacidad en la toma de decisiones, confusión, incapacidad para concentrarse, dificultad para mantener la atención, falta de control, desorientación, bloqueos mentales y llanto fácil (García, 2023).

Prevención del estrés laboral

Existen diversas medidas destinadas a la disminución del estrés asociado al entorno laboral. Un aspecto útil para la prevención implica el incremento del apoyo social en las organizaciones que favorezcan el trabajo en equipo. Entre las medidas se destaca:

- Apoyar las interacciones sociales entre los trabajadores de salud fuera del ámbito laboral, por ejemplo: actividades de juego, hobbies y celebraciones.
- Permitir que el trabajador utilice sus habilidades para solucionar problemas.
- Delegar adecuadamente las funciones y tareas para evitar realizar prácticas de ambigüedad.
- El trabajo debe estar relacionado con los recursos y habilidades del personal.
- Disponer de medidas de espacio adecuado para permitir un trabajo alentador y en armonía (Cuichan, 2021).

2.3. Marco legal

En la Constitución de la República del Ecuador actualizada en el 2008, sección octava sobre el trabajo y seguridad social:

Artículo 34.- “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”.

La Constitución cita el Reglamento General del Seguro de Riesgos de Trabajo en el capítulo II sobre el derecho a las prestaciones en el seguro de riesgos del trabajo:

Artículo 10.- “Las prestaciones por accidente de trabajo se concederán desde el primer día de labor, para lo cual el trabajador accidentado deberá estar registrado en el IESS mediante el respectivo aviso de entrada, como dependiente de la actual empresa empleadora, o constar en las planillas de aportes”.

En la Resolución 957 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo en su artículo 4:

“El servicio de salud en el trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa”

La Resolución 390 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en su Capítulo I sobre el ámbito de aplicación:

Artículo 2.- “Regula la entrega de prestaciones del Seguro General de Riesgos de Trabajo, que cubren toda lesión y estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo”.

Es importante mencionar que el Reglamento del Sistema de Auditoría de Riesgo de Trabajo (SART) se encuentra diseñando un programa de ejecución de auditorías en nuestro país, con la finalidad de disminuir o resguardar los riesgos laborales de afiliados, profesionales y empresas con enfoque social.

Capítulo III: Diseño Metodológico

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, de tipo descriptivo, modalidad cuantitativa y corte transversal cuya finalidad fue identificar los factores de riesgo psicosociales laborales y su impacto en la salud de los trabajadores del área administrativa de la Dirección Distrital 02D01-Guaranda durante el periodo 2021.

Lee y Kerlinger (2015) describen que la investigación de diseño no experimental implica la búsqueda que realiza el científico de forma sistemática, no posee control de las variables de estudio porque sus manifestaciones ya ocurrieron, por ello no es posible realizar modificaciones.

Analizando el aporte de Kerlinger y Lee, se denomina esta investigación como no experimental debido a que se aborda al fenómeno tal como se presenta en su naturaleza y no se realizan cambios en las variables.

Según Arias (2012), se describe al estudio como descriptivo cuando se expone minuciosamente las características de una persona, grupo o fenómeno para analizar su comportamiento, en otras palabras, implica destacar elementos y características significativas del objeto de estudio; por otro lado, Sampieri et al. (2017) refirieron que la investigación de tipo descriptivo se encarga de detallar al fenómeno, establecer contextos y datos específicos de las variables.

Con respecto al enfoque o modalidad, Neill y Cortez (2017) conceptualiza al estudio cuantitativo como aquel trabajo basado en datos medibles, entonces son numéricos porque puede comprobarse los datos, se denomina también “positivista”, “empírico-analítica” y “racionalista”. Asimismo, Caballero (2014) manifiesta que este tipo de estudios se caracterizan por su procesamiento de datos, el análisis estadístico, la comprobación de hipótesis y la cantidad.

El estudio se denomina cuantitativo y descriptivo porque se emplearon técnicas e instrumentos para el levantamiento de información de manera medible, que permitan un análisis con estadística descriptiva e inferencial sobre los factores de riesgo psicosociales laborales y su efecto en la salud del personal administrativo de

un distrito de salud, además del aporte teórico con una descripción a detalle realizada mediante la revisión documental.

Sobre el lugar de investigación, Arias (2012) describió que el estudio de campo implica la recolección directa de los datos, sin manipular las variables y su presencia en la naturaleza, no altera las condiciones, implica entonces la observación y el estudio sistemático del comportamiento de un suceso.

Por último, se ha considerado como una investigación de corte transversal, tal como lo define Montano (2018) considera que aquel método consiste en la recolección de los datos en un tiempo asignado y delimitado, en una sola ocasión y se orienta en la descripción de las variables en el periodo de tiempo. El estudio fue transversal porque los datos fueron obtenidos en una etapa (enero-diciembre del 2021).

3.2. La población y la muestra

3.2.1. Características de la población

La población estuvo conformada por 29 personas que ocupaban cargos administrativos en la Dirección Distrital 02D01-Guaranda durante el periodo 2021, esta institución se encuentra situada en la provincia de Bolívar.

3.2.2 Delimitación de la población

El personal administrativo del distrito de salud estuvo conformado por 29 personas, esta población es finita y se reportan coincidencias, pudiendo estudiar en su totalidad y presentan características comunes, así como lo define Fachelli y López (2015) que una población finita se encuentra constituida por un conjunto de unidades y sus elementos.

3.2.3 Tipo de muestra

Para el presente estudio se empleó el muestreo no probabilístico de tipo intencional o por juicio. El investigador Hernández (2017) define al muestreo no probabilístico como una técnica de muestreo en que los integrantes son evaluados según los criterios de elegibilidad y el acceso para el levantamiento de datos. Se

estableció como intencional debido a que los integrantes de la muestra fueron elegidos por criterio de la investigadora.

3.2.4. Tamaño de la muestra

La muestra se estableció igual a la población, es decir se trabajó con los 29 profesionales en cargo administrativo del Distrito 02D01-Guaranda, no se aplicó fórmula de muestreo, se decidió trabajar con la población total.

3.2.5 Proceso de selección de la muestra

Para la selección de la muestra, se consideraron algunos criterios de elegibilidad, a continuación se describen;

Criterios de inclusión

- Trabajadores del área administrativa del Distrito de Salud 02D01-Guaranda.
- Trabajadores en el área administrativa del Distrito dentro del periodo de estudio.
- Trabajadores que aceptaron participar en el estudio de forma voluntaria.

Criterios de exclusión

- Trabajadores de otras áreas del Distrito de Salud 02D01-Guaranda.
- Trabajadores que no aceptaron colaborar con el estudio.
- Trabajadores del área administrativa con permiso médico o de vacaciones.

3.3. Los métodos y las técnicas

Métodos teóricos

Método analítico-sintético

Para los investigadores Guerrero y Guerrero (2014), este método analítico-sintético tiene la finalidad de establecer las causas que provocan algún fenómeno registrado mediante la observación; mientras que el proceso de síntesis implica la demostración de las causas y la explicación de los fenómenos. Este método se utiliza para la descomposición de la temática para generar conocimientos, básicamente se realiza

un análisis a detalle sobre los factores de riesgo psicosocial y luego se genera un consolidado, resumen o conclusiones.

Método inductivo-deductivo

El método de inducción-deducción tiene una mayor validez para el origen de conocimientos, estos procesos son complementarios porque la inducción produce generalizaciones de acuerdo a la caracterización de casos, luego se realiza la deducción descrita con conclusiones sencillas, de esta manera, el conocimiento conforma un sistema jerárquico de normativas, principios y leyes (Rodríguez y Pérez, 2017).

Métodos empíricos fundamentales

El método empírico empleado fue la observación directa. Según Hernández et al. (2017), esta técnica implica el registro confiable, válido y sistemático de conductas o comportamientos de interés social, tal como son o de presentación espontánea.

Técnicas de investigación

Con respecto a la técnica se utilizó una encuesta. Según Sampieri et al. (2017), este método permite obtener información valiosa a través del uso de un cuestionario semiestructurado basado en los riesgos psicosociales y su influencia en la salud.

Instrumento

El cuestionario semiestructurado fue el instrumento que permite recoger la información relevante para el proyecto investigativo. Estas interrogantes fueron diseñadas según los objetivos del estudio, previo a su aplicación se realizó un juicio de validación de expertos, este equipo evaluador estuvo conformado por 3 profesionales de cuarto nivel con título registrado en Senescyt y con vasta experiencia en metodología de investigación. Las puntuación otorgada se realiza sobre 100 puntos considerando tres aspectos fundamentales: la coherencia, la pertinencia y la validez (Romero et al., 2020).

El instrumento cuantitativo presentó un promedio de 96.5 en el juicio de expertos según las categorías: características sociodemográficas con 96.3, factores de riesgo

psicosociales laborales con 97.2 y evaluación general de salud con 96.2; entonces en base a la rúbrica, el resultado obtenido del juicio se encuentra dentro del rango de 80 a 100 lo que significa que el cuestionario es confiable.

Rúbrica de confiabilidad para instrumentos

Variable	Rango de puntuación	Confiabilidad
Aprobado	100-80	Muy Confiable
Aprobado (Cambios leves)	79-50	Confiable
Cambiar ítem	49-0	Poco confiable

Resultado del cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach

a (Alfa)	0,82
k (Número de expertos)	3
ΣVi (Sumatoria de varianzas de cada ítem)	17,5
Vt (Varianza total)	47,6

Interpretación: Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la validez del instrumento, obteniéndose un valor de 0.82, es decir que la consistencia y confiabilidad de la escala es buena o aceptable, por ello sus ítems se encuentran correlacionados.

3.4 Consideraciones éticas

Para la recolección de los datos, primero se realizó una solicitud dirigida al Director del Distrito de Salud 02D01-Guaranda para que brinde la autorización para aplicar la encuesta, además del compromiso del autor con la confidencialidad de datos, seguridad, respeto, partiendo de los preceptos éticos de Belmont y Helsinki que implica la beneficencia, no maleficencia, justicia y respeto.

En Ecuador, se consideran algunos principios de ética para los estudios en seres humanos, como el acuerdo ministerial 4889 sobre el Reglamento de Comités de Ética de Investigación en Seres Humanos (CEISH) y de los Comités de Ética Asistenciales para la Salud (CEAS) del Ecuador, como principales parámetros reportan:

- Aunque la finalidad de la investigación es generar nuevos conocimientos, nunca este objetivo debe sobrepasar los derechos de la muestra de estudio.
- En la investigación médica, el profesional de salud debe proteger la vida, la dignidad, la integridad, la intimidad y la confidencialidad de los datos.
- Se debe considerar las normas y estándares éticos, legales y jurídicos para la investigación en seres humanos.
- La investigación en los seres humanos debe ser dirigida por personas con educación, formación y calificaciones científicas y éticas apropiadas.

3.5. Procesamiento estadístico de la información

Con la finalidad de brindar una respuesta a los objetivos planteados, primero se realizó una revisión completa y minuciosa de los datos, se estableció la muestra a través del análisis de los criterios de inclusión y luego se aplicó la encuesta mediante un cuestionario validado por expertos considerando la operacionalización de variables.

La información de mayor relevancia se registró en el programa Microsoft Excel para su posterior análisis estadístico e inferencial en el programa SPSS versión 25. Los resultados son expuestos en tablas y gráficos que permiten una mayor comprensión, estos datos son expresados en frecuencia y porcentaje lo que corresponde a la estadística inferencial.

Para la comprobación de hipótesis, se empleó la estadística inferencial lo que permite establecer la relación entre los factores de riesgo psicosociales y los efectos en la salud. La prueba aplicada fue Chi cuadrado de Pearson basada en la relación de las frecuencias observadas a frecuencias esperadas, analizando la diferencia entre variables de una misma población.

Capítulo IV: Análisis e Interpretación de Resultados

4.1. Análisis de la situación actual

Tabla 1. Características sociodemográficas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	18-30 años	15	51,7	51,7
	31-40 años	9	31,0	82,8
	41-50 años	1	3,4	86,2
	51-64 años	4	13,8	100,0
Sexo	Masculino	13	44,8	44,8
	Femenino	16	55,2	100,0
Nivel educativo	Tercer nivel	22	75,9	75,9
	Cuarto nivel	7	24,1	100,0
Estado civil	Soltero/a	8	27,6	27,6
	Casado/a	8	27,6	55,2
	Unión libre	11	37,9	93,1
	Divorciado/a	2	6,9	100,0
Años de experiencia laboral	Menos de 4 años	3	10,3	10,3
	5 a 10 años	19	65,5	75,9
	11 a 15 años	6	20,7	96,6
	Más de 16 años	1	3,4	100,0

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Análisis e interpretación:

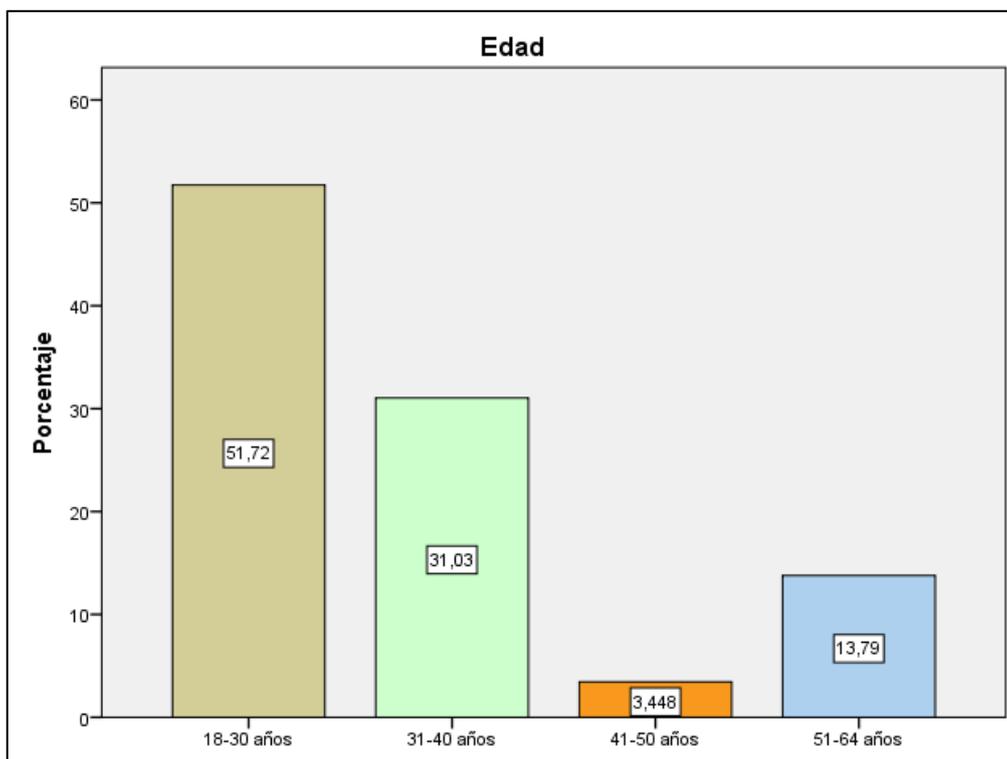
En la Tabla #1 se realizó la identificación de las características sociodemográficas de la muestra de estudio, se evidencia que correspondían al grupo etario de 18 a 30 años con el 51,7%, eran de sexo femenino en el 55,2%, contaban con tercer nivel educativo en el 75,9%, unión libre en el 37,9% y tenían 5 a 10 años de experiencia laboral en el 65,5%.

Tabla 2. Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
18-30 años	15	51,7	51,7
31-40 años	9	31,0	82,8
41-50 años	1	3,4	86,2
51-64 años	4	13,8	100,0
Total	29	100,0	

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Gráfico 1. Edad



Análisis e interpretación:

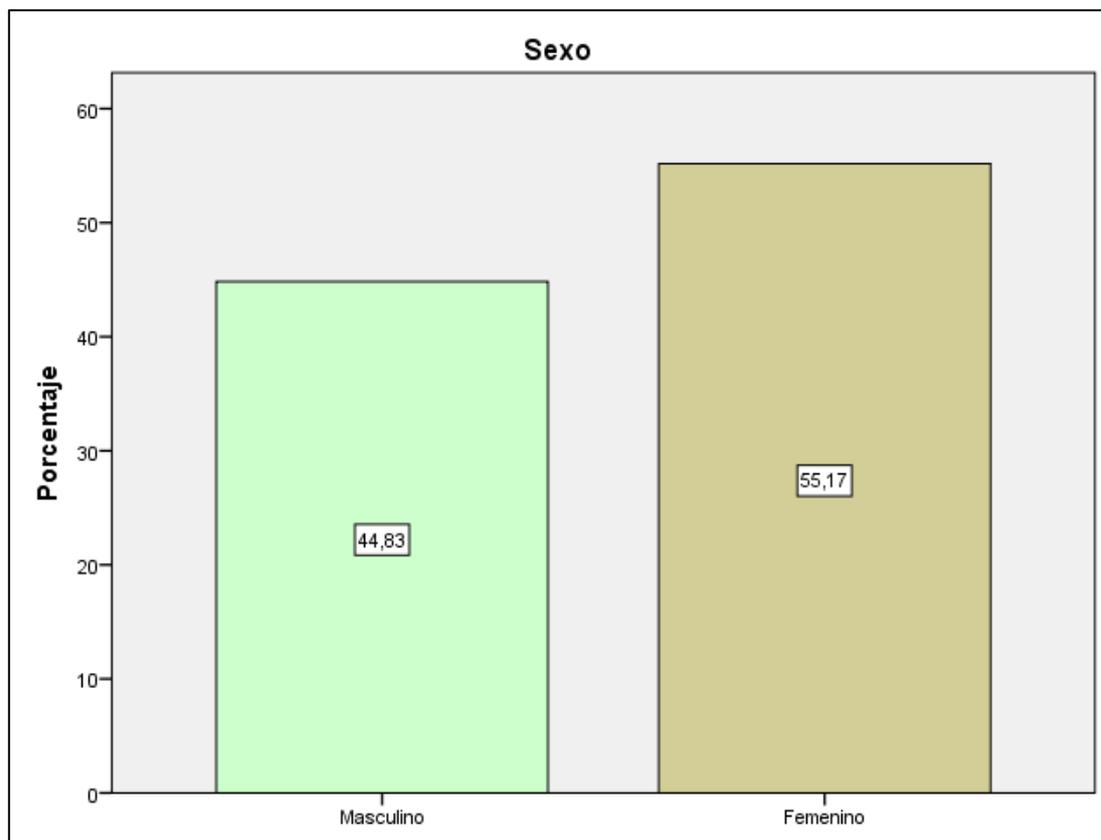
En la Tabla #2 y Gráfico #1 se realizó la distribución de la muestra según el grupo etario, se aprecia en primer lugar, el rango de edad de 18 a 30 años con el 51,7%, seguido del grupo de 31 a 40 años con el 31,03%.

Tabla 3. Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	13	44,8	44,8
Femenino	16	55,2	100,0
Total	29	100,0	

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Gráfico 2. Sexo



Análisis e interpretación:

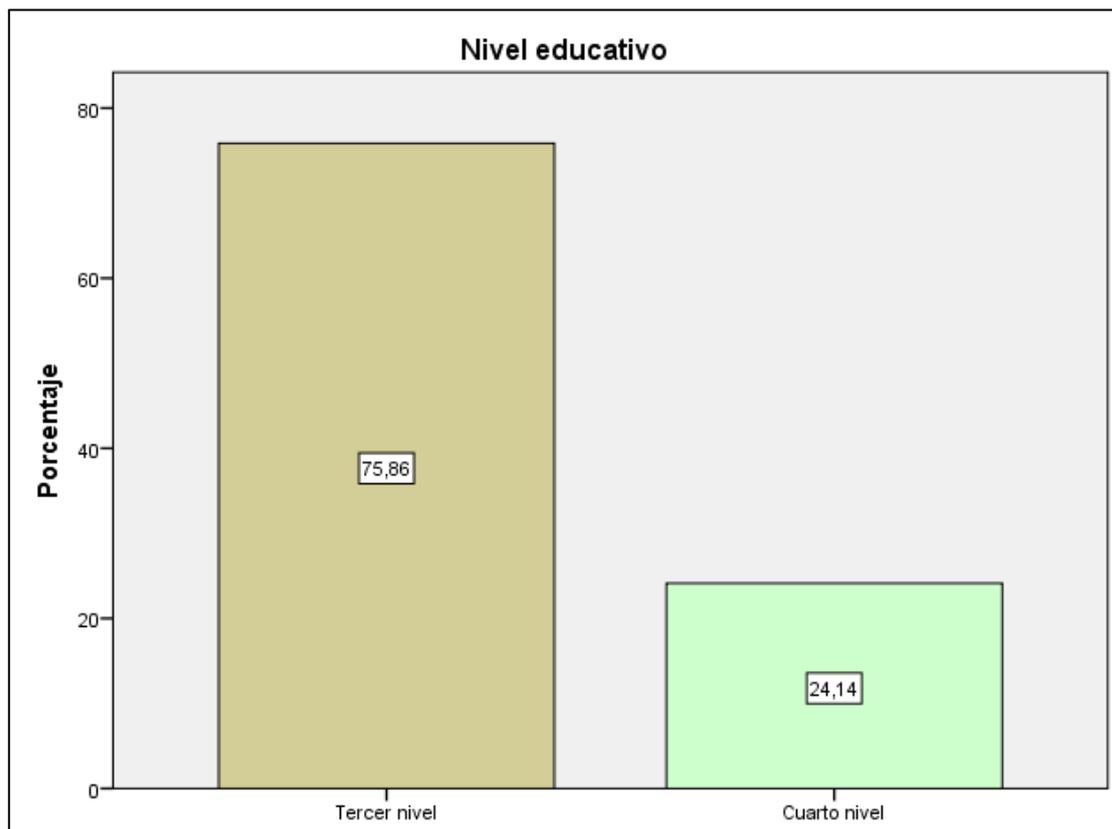
En la Tabla #3 y Gráfico #2 se realizó la distribución de la muestra según el sexo, se evidencia el predominio del sexo femenino en el 55,1%, mientras que el sexo masculino presentó el 44,8%.

Tabla 4. Nivel educativo

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tercer nivel	22	75,9	75,9
Cuarto nivel	7	24,1	100,0
Total	29	100,0	

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Gráfico 3. Nivel educativo



Análisis e interpretación:

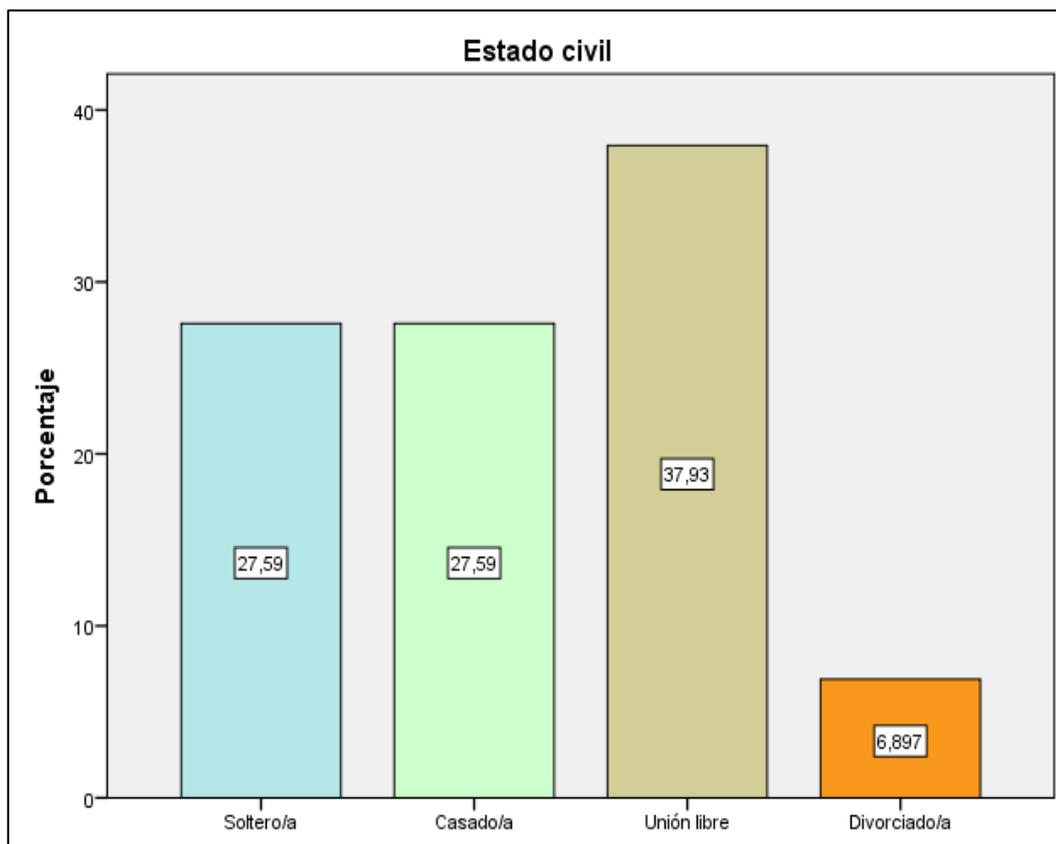
En la Tabla #4 y Gráfico #3 se realizó la distribución de la muestra según el nivel educativo, observándose que el 75,8% contaba con una formación de tercer nivel y con formación de cuarto nivel en el 24,1%.

Tabla 5. Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero/a	8	27,6	27,6
Casado/a	8	27,6	55,2
Unión libre	11	37,9	93,1
Divorciado/a	2	6,9	100,0
Total	29	100,0	

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Gráfico 4. Estado civil



Análisis e interpretación:

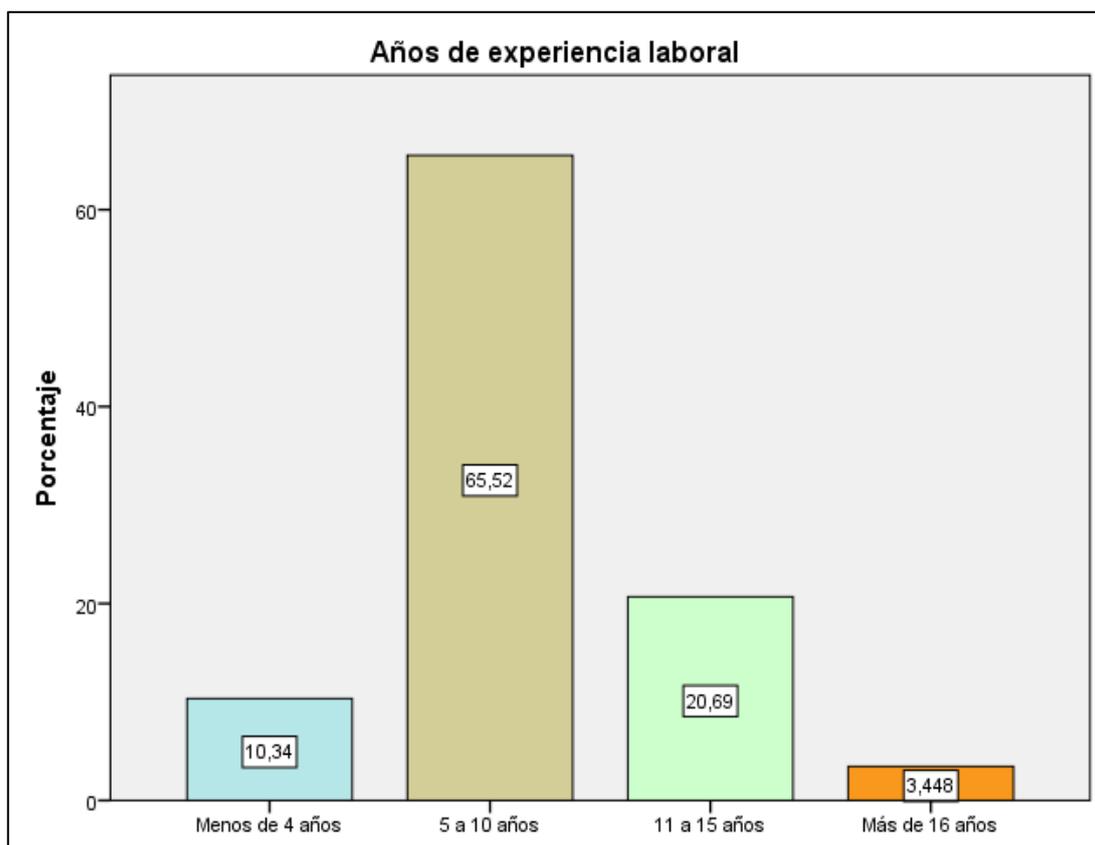
En la Tabla #5 y Gráfico #4 se realizó la distribución de la muestra según el estado civil, reportándose que el 37,9% convivían en unión libre, seguido de los solteros y casados con igual porcentaje (21,5%).

Tabla 6. Años de experiencia laboral

Años de experiencia laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 4 años	3	10,3	10,3
5 a 10 años	19	65,5	75,9
11 a 15 años	6	20,7	96,6
Más de 16 años	1	3,4	100,0
Total	29	100,0	

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Gráfico 5. Años de experiencia laboral



Análisis e interpretación:

En la Tabla #6 y Gráfico #5 se realizó la distribución de la muestra según los años de experiencia, observándose que el 65,5% tenía de 5 a 10 años de experiencia en el puesto laboral, seguido de 11 a 15 años con el 20,6%.

Tabla 7. Tiempo de trabajo (Factor de riesgo psicosocial)

Tiempo de trabajo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
¿Tu horario te permite compartir tu tiempo libre con los de tu familia y amistades?	Siempre	6	20,7	20,7
	Casi siempre	8	27,6	48,3
	A veces	12	41,4	89,7
	Nunca	3	10,3	100,0
¿Con qué frecuencia debes trabajar más tiempo del horario habitual, realizar horas extra o llevar trabajo a casa?	Siempre	7	24,1	24,1
	Casi siempre	8	27,6	51,7
	A veces	11	37,9	89,7
	Nunca	3	10,3	100,0
¿Descansas al menos 48 horas consecutivas de descanso durante la semana?	Siempre	3	10,3	10,3
	Casi siempre	13	44,8	55,2
	A veces	11	37,9	93,1
	Nunca	2	6,9	100,0

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Análisis e interpretación:

En la Tabla #7 se analizó uno de los factores de riesgo psicosociales “tiempo de trabajo” considerando tres preguntas, se destaca que el 41,4% refirió que a veces el horario le permite compartir con su familia y amistades, el 37,9% indicó que a veces le toca trabajar más del horario habitual y el 44,8% casi siempre descansa al menos 48 horas consecutivas durante la semana.

Tabla 8. Autonomía (Factor de riesgo psicosocial)

Autonomía		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos personales?	Si	12	41,4	41,4
	No	17	58,6	100,0
¿Puedes marcar tu propio ritmo laboral a lo largo de tu jornada?	Siempre	4	13,8	13,8
	Casi siempre	5	17,2	31,0
	A veces	14	48,3	79,3
	Nunca	6	20,7	100,0
¿Puedes tomar las decisiones sobre tus actividades, distribución de tareas y la forma de realizar tu trabajo?	Casi siempre	12	41,4	41,4
	A veces	11	37,9	79,3
	Nunca	6	20,7	100,0

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Análisis e interpretación:

En la Tabla #8 se analizó uno de los factores de riesgo psicosociales “autonomía” considerando tres preguntas, se evidenció que el 58,6% manifestó que no contaba con días u horas libres para asuntos personales, el 48,6% a veces puede determinar su ritmo laboral y el 41,4% casi siempre toma decisiones sobre sus actividades o tareas.

Tabla 9. Carga de trabajo (Factor de riesgo psicosocial)

Carga de trabajo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
¿Consideras que el tiempo que dispones para realizar tu trabajo es adecuado y suficiente?	Si	4	13,8	13,8
	No	14	48,3	62,1
	Adecuado	6	20,7	82,8
	Suficiente	5	17,2	100,0
¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	Siempre	3	10,3	10,3
	Casi siempre	11	37,9	48,3
	A veces	9	31,0	79,3
	Nunca	6	20,7	100,0
¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?	Siempre	3	10,3	10,3
	Casi siempre	13	44,8	55,2
	A veces	9	31,0	86,2
	Nunca	4	13,8	100,0

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Análisis e interpretación:

En la Tabla #9 se analizó uno de los factores de riesgo psicosociales “carga de trabajo” considerando tres preguntas, se destaca que el 48,3% considera que el tiempo asignado para su trabajo no es adecuado o suficiente, el 37,9% refirió que casi siempre debe acelerar el ritmo de trabajo y casi siempre con el 44,8% manifestó que debe realizar varias tareas al mismo tiempo.

Tabla 10. Demandas psicológicas (Factor de riesgo psicosocial)

Demandas psicológicas		Frecuencia	Porcentaje acumulado
¿En qué medida, tu trabajo requiere aprender cosas nuevas, tomar iniciativas y ser creativo?	Siempre	3	10,3
	Casi siempre	9	41,4
	A veces	13	86,2
	Nunca	4	100,0
¿En qué medida, tu trabajo requiere tratar con personas no empleadas en tu trabajo?	Siempre	5	17,2
	Casi siempre	13	62,1
	A veces	10	96,6
	Nunca	1	100,0
¿Con qué frecuencia debes ocultar tus emociones y sentimientos ante tus superiores y compañeros de trabajo?	Siempre	4	13,8
	Casi siempre	7	37,9
	A veces	14	86,2
	Nunca	4	100,0

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Análisis e interpretación:

En la Tabla #10 se analizó uno de los factores de riesgo psicosociales “demandas psicológicas” considerando tres preguntas, se aprecia que el 86,2% refirió que casi siempre necesita aprender cosas nuevas en su trabajo, el 62,1% manifestó que casi siempre debe tratar con personas ajenas al trabajo y el 86,2% indicó que a veces debe ocultar sus sentimientos y emociones ante compañeros y superiores.

Tabla 11. Contenido de trabajo (Factor de riesgo psicosocial)

Contenido de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En general, ¿Consideras que las tareas que realizas tienen sentido?	Mucho	6	20,7
	Bastante	10	34,5
	Poco	8	27,6
	Nada	5	17,2
El trabajo que realizas, ¿Te resulta rutinario?	Siempre	3	10,3
	Casi siempre	10	34,5
	A veces	12	41,4
	Nunca	4	13,8
En general, ¿Consideras que tu trabajo es apreciado y reconocido por tus superiores, amistades y familia?	Siempre	6	20,7
	Casi siempre	6	20,7
	A veces	9	31,0
	Nunca	8	27,6

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Análisis e interpretación:

En la Tabla #11 se analizó uno de los factores de riesgo psicosociales “contenido de trabajo” considerando tres preguntas, observándose que el 34,5% manifestó que las tareas tienen bastante sentido, el 41,4% cree que su trabajo a veces resulta rutinario y el 31% a veces piensa que su trabajo es apreciado y reconocido por los demás.

Tabla 12. Relaciones y apoyo social (Factor de riesgo psicosocial)

Relaciones y apoyo social		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si tienes un trabajo complejo y requieres ayuda, ¿Puedes contar con tus superiores y compañeros?	Siempre	3	10,3	10,3
	Casi siempre	8	27,6	37,9
	A veces	12	41,4	79,3
	Nunca	6	20,7	100,0
¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas que debes trabajar?	Mala o pésima	4	13,8	13,8
	Regular	11	37,9	51,7
	Buena	11	37,9	89,7
	Excelente	3	10,3	100,0
¿Con qué frecuencia se producen conflictos interpersonales en tu trabajo?	Siempre	9	31,0	31,0
	Casi siempre	6	20,7	51,7
	A veces	9	31,0	82,8
	Nunca	5	17,2	100,0

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
 Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Análisis e interpretación:

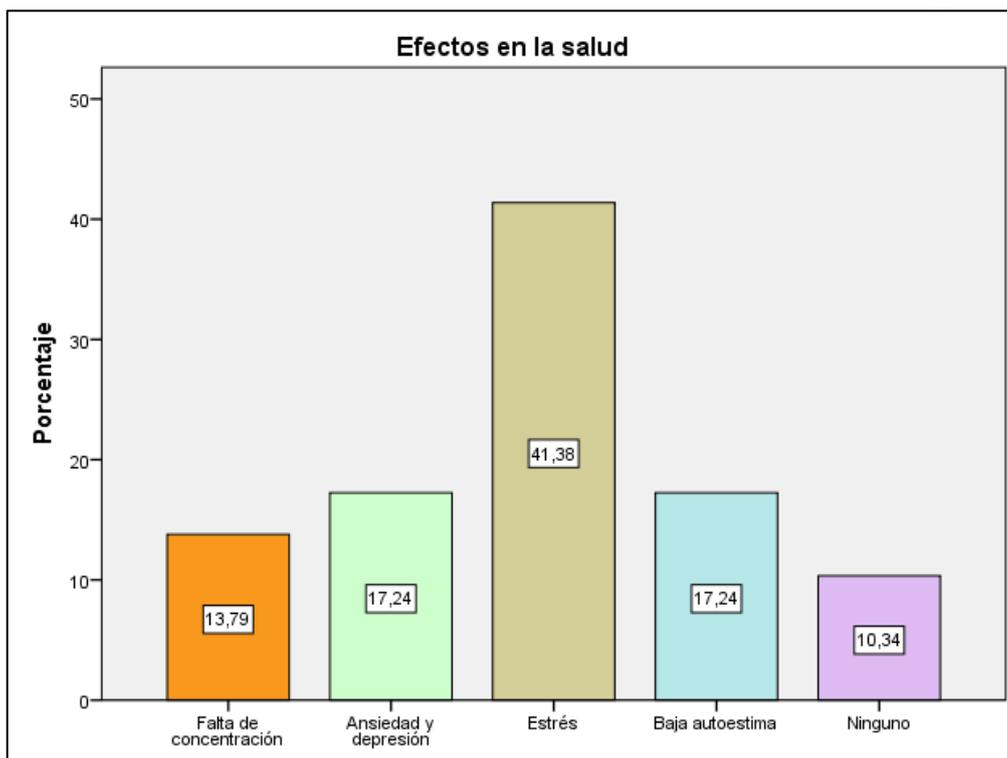
En la Tabla #12 se analizó uno de los factores de riesgo psicosociales “relaciones y apoyo social” considerando tres preguntas, evidenciándose que el 41,4% manifestó que a veces cuenta con sus compañeros y superiores en algún trabajo complejo, el 37,9% cree que la relación con sus compañeros es regular o buena y el 31% manifestó que a veces o siempre surgen conflictos interpersonales en el trabajo.

Tabla 13. Efectos de salud debido a riesgo psicosocial

Efectos de salud	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Falta de concentración	4	13,8	13,8
Ansiedad y depresión	5	17,2	31,0
Estrés	12	41,4	72,4
Baja autoestima	5	17,2	89,7
Ninguno	3	10,3	100,0
Total	29	100,0	

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Gráfico 6. Efectos de salud debido a riesgo psicosocial



Análisis e interpretación:

En la Tabla #13 y Gráfico #6 se realizó la identificación de los efectos de salud debido al riesgo psicosocial, evidenciándose que el 41,3% presenta estrés, seguido de ansiedad y depresión con el 17,2% y baja autoestima en el 17,2%.

4.2. Análisis comparativo

Luego del análisis estadístico de los datos, en este apartado del proyecto de investigación se realiza un contraste de los hallazgos obtenidos con los antecedentes referenciales sobre los factores de riesgo psicosociales laborales del personal administrativo.

Con respecto a las características sociodemográficas del personal administrativo del Distrito, se obtuvo que se encontraban en el rango de 18 a 30 años con el 51,7%, eran mujeres en el 55,2%, tenían título de tercer nivel en el 75,9%, estado civil unión libre en el 37,9% y con una antigüedad laboral de 5 a 10 años con el 65,5%.

Estos resultados son similares a los hallazgos del estudio realizado por Olmedo et al. en el 2023 con la finalidad de identificar los factores de riesgo psicosocial asociados al personal del área administrativa de un hospital de Ecuador empleando una metodología cuantitativa, observacional y descriptiva con una muestra de 28 trabajadores, se realizó una caracterización sociodemográfica evidenciándose que pertenecían principalmente al grupo etario de 18 a 35 años con el 46,4%, nivel educativo superior en el 78,5% y con respecto a la experiencia laboral se reportó de 3 a 10 años con el 72,4% (Olmedo et al., 2023).

Los principales factores de riesgo psicosociales fueron distinguidos, evidenciándose con respecto al tiempo de trabajo que el 41,4% a veces podían compartir con su familia y a veces les toca trabajar más del horario habitual en el 37,9%; en la autonomía, el 58,6% refirió que no tenían horas libres para resolver asuntos personales; en la carga de trabajo, el 37,9% casi siempre debe acelerar el ritmo y el 44,8% casi siempre debe realizar varias tareas en el mismo tiempo; en relación a las demandas psicológicas, el 86,2% a veces deben ocultar sus emociones y sentimientos; en el contenido de trabajo, el 41,4% considera su trabajo como rutinario y el 31% a veces piensa que su trabajo es reconocido y apreciado, y en el apoyo social se observó que la relación entre compañeros es regular según el 37,9% de encuestados, además a veces surgen conflictos interpersonales con el 31%.

Estos hallazgos sobre los factores de riesgo psicosociales se relacionan con los resultados obtenidos por Tirado et al. en su investigación realizada en Colombia

con el propósito de conocer los factores psicosociales que compromete al personal administrativo de un Distrito de Salud de Orito mediante un diseño observacional y descriptivo, empleando una encuesta en 30 trabajadores, como resultados destacados se aprecia que el 60% manifestó que le asignan trabajo fuera del horario laboral, el 27% indicó que la jornada laboral interfiere con las actividades programadas con su familia y amistades, el 27% casi siempre considera que su labor no es valorada por las demás personas y por ello no sirve esforzarse, además que el 33% considera como rutinario su trabajo y desea cambiarse (Tirado et al., 2022)

Los efectos más frecuentes en la salud debido a los riesgos psicosociales laborales en la muestra de estudio fueron: estrés en el 41,3%, ansiedad y depresión en el 17,2% y baja autoestima en el 17,2%.

Estas repercusiones asociadas al riesgo psicosocial se relacionan con el estudio realizado por Aucapiña en Perú en el 2022 con la finalidad de identificar el estrés laboral y riesgos psicosociales en los trabajadores de salud del área administrativa, utilizando un diseño observacional, cuantitativo y descriptivo con una muestra de 45 profesionales, se aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos, entre los resultados obtenidos se reportó que el 37% presentaban estrés, seguido de fatiga en el 28% y cuadros de ansiedad en el 19% (Aucapiña, 2022).

4.3. Verificación de las hipótesis

Tabla 14. Relación factores de riesgo psicosociales laborales y salud

Correlaciones	Valor observado	Valor esperado	Valor de p
Tiempo de trabajo* Efectos de salud	1,315	1	0,000
Demandas psicológicas* Efectos de salud	1,023	1	0,001
Autonomía* Efectos de salud	0,271	1	0,251
Carga de trabajo* Efectos de salud	2,125	1	0,000
Contenido de trabajo* Efectos de salud	2,112	1	0,125
Relaciones y apoyo social* Efectos de salud	3,125	1	0,002

Fuente: Dirección Distrital 02D01- Guaranda
Elaborado por: Camacho Montoya Alexandra

Rango establecido: p menor a 0,05 estadísticamente significativo

p mayor a 0,05 no estadísticamente significativo

Análisis e interpretación:

En la Tabla #14 se aplicó la prueba de Chi-cuadrado de Pearson con la finalidad de comprobar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y los efectos en la salud, se aprecia como resultados más significativos el compromiso del tiempo de trabajo ($p=0,000$), las demandas psicológicas ($p=0,001$), la carga de trabajo ($p=0,000$) y la relaciones y apoyo social ($p=0,002$).

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

- Se identificaron las características sociodemográficas del personal administrativo del Distrito 02D01-Guaranda, observándose el predominio del rango de edad de 18 a 30 años, eran mujeres, tercer nivel de formación académica, estado civil unión libre y contaban con cinco a diez años de experiencia laboral.
- Se distinguieron seis factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo, identificándose un mayor compromiso de las demandas psicológicas, el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga laboral y las relaciones sociales o entre compañeros.
- Entre los efectos de salud más frecuentes por riesgos psicosociales se evidenció el estrés, los cuadros de ansiedad y depresión y la baja autoestima.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere realizar actividades de socialización sobre los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en su estado de salud al personal administrativo de la Dirección Distrital con la finalidad que conozcan que su trabajo debe realizarse en un ambiente favorable.
- Se recomienda la ejecución de pausas activas de 10 a 15 minutos durante la jornada laboral para que los trabajadores puedan relajarse y continúen con sus actividades con una mayor energía.
- Se sugiere implementar canales de comunicación entre el personal administrativo y la autoridades con la finalidad que puedan expresar sus necesidades, requerimientos y opiniones para el beneficio de la institución con un óptimo desempeño y clima laboral.
- Se recomienda la ejecución de estudios a futuro en una población más amplia, con un tiempo más prolongado y un presupuesto adecuado para identificar factores de riesgo psicosocial mediante el uso de otros cuestionarios validados y en distritos de salud de otras provincias.

Bibliografía

- Amaya, B. (2021). Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. *Revista San Gregorio*, 1(46), 9.
- Anchundia, J. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas*, 5(1), 9.
- Aranda, C. (2021). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 14(2), 6.
- Arias, F. (2012). *Metodología de la investigación*. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0105003/cap03.pdf>
- Aucapiña, A. (2022). *Estrés laboral y riesgos psicosociales en trabajadores de salud* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13426/Estres_AucapinaMeza_Aracely.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aucay, E., y Rodríguez, D. (2022). *Prevalencia de riesgos psicosociales en el personal operativo y administrativo y relación con el trabajo en área COVID-19 del Distrito 19D04 El Pangui Yantzaza-Salud* [Universidad de las Américas]. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13914/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-08.pdf>
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis* (Primera). Cengage. <https://latam.cengage.com/libros/metodologia-integral-innovadora-para-planes-y-tesis/#:~:text=Metodolog%C3%ADa%20Integral%20Innovadora%20para%20Planes%20y%20Tesis%20es%20una%20soluci%C3%B3n,metodolog%C3%ADa%20operativa%2C%20simple%20y%20did%C3%A1ctica>.
- Camila, L. (2021). El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 44(1), 11.
- Capa, B., Flores, C., y Sarango, Y. (2018). *Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador*. 10(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200341

- Carballo, B. (2021). El manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19. *Scielo Salud Pública*, 15(1), 9.
- Cartagena, J. (2022). Riesgos psicosociales laborales en un hospital de Quito: ¿efecto de la pandemia? *Revista Conecta Libertad*, 6(3), 5.
- Castillo, M. (2019). *Riesgo psicosocial en los trabajadores de un hospital público* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32345/Castillo_QM.pdf?se
- Cedeño, P., y Escobar, K. (2022). Síndrome de Burnout por COVID-19 en personal sanitario en áreas UCI y Emergencia de un hospital de segundo nivel. *Ciencia e Innovación en Salud*, 151. <https://doi.org/10.17081/innosa.151>
- Cevallos, E. (2021). *Factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector norte de la ciudad de Guayaquil 2021* [Universidad Técnica Particular de Loja]. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/28361>
- Chiriapa, E. (2021). *Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental. Cooperativa San José Limitada. Bolívar, 2021*. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Crespo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A.* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>
- Cuichan, S. (2021). Establecimiento de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área técnica y administrativa del laboratorio Farmacéutico Lamosan Cía. Ltda. De Quito Ecuador en el año 2019. *Revista Pienso en Latinoamérica*, 3(11), 11.
- Fernández, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Universidade de Vigo*, 15(5), 20.
- Figueroa, C., y Castillo, S. (2022). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. *Revista Boletín*, 51(1), 8.
- Galarza, I., Tocto, B., y Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Eruditus*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>

- García, I. (2023). Relación entre la doble presencia, exigencias psicológicas en el trabajo y el síndrome de burnout, en trabajadores de una empresa concesionaria de alimentos durante el COVID-19, Lima – 2021. *Revista apuntes de ciencia y sociedad*, 11(2), 5.
- García, M. (2021). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial presentados en trabajadores de la salud en una Empresa Social del Estado del municipio de Sogamoso Boyacá*. [Escuela Colombiana de Carreras Industriales]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2459/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garzón, L. (2019). *Evaluación y elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosocial en la cooperativa de ahorro y crédito “Señor de Girón”* [Universidad Del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9192/1/14836.pdf>
- Gil, A. (2021). Estrés laboral: Impacto sobre la salud mental de los trabajadores durante la pandemia por covid-19. *Revista de la Universidad Católica de Guayaquil*, 11(5), 18.
- Guerrero, G., y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Primera). Patria. https://books.google.com.ec/books?id=DaGEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación* (6°). Mc Graw Hill Interamericana. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, T. (2022). Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores de una administración pública mexicana. *Revista de la Universidad del Norte*, 37(3), 11.
- Ibarra, R., y Sinchitullo, M. (2019). *Factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la sociedad de Beneficencia de Huancayo* [Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3583/4/INV_FH_U_501_TE_Ibarra_Carlos_2017.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2022). *Estrés laboral, estresores y factores moduladores del estrés*. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%202013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

- Jácome, M. (2021). Psychosocial factors and teaching performance at a higher technological institute in Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 11.
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2015). *Investigación de comportamiento* (Cuarta). Mc Graw Hill. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- López, A. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Revista Ciencia Latina*, 5(5), 11.
- López, L. (2022). Estrés laboral en trabajadores de atención prehospitalaria durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Reumatología*, 24(1), 11.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera). https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Luna, E. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: Revisión sistemática. *Psicumex*, 11(5), 9.
- Magaña, M. (2021). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 11(5), 9.
- Marcillo, T. (2022). Factores psicosociales que afectan al personal de salud de laboratorio. *Revista ReciMundo*, 6(4), 11.
- Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *Universidad Autónoma del Estado de México*, 30(2), 15.
- Medina, A. (2021). Relación entre factores psicosociales y el clima laboral en los integrantes de una orquesta sinfónica del Perú. *Revista de Academia de Estudios Educativos y Sociales*, 25(6), 9.
- Mero, E. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Revista ReciMundo*, 5(3), 11.
- Montano, J. (2018). *Investigación transversal: Características, metodología y ventajas*.
- Moreno, B. (2021). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 5.
- Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Muñoz, M. (2021). Factores de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud de los profesionales de la salud en Colombia. *Revista Redalyc*, 15(2), 10.

- Neill, D., y Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (Primera). UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Noroña, D., y Falcón, V. (2022). *Factores de riesgo psicosociales y autoestima en trabajadores de la Unidad Educativa Santa María Goretti, en 2021* [Universidad de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14911>
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Olmedo, J., Tello, J., y Cantos E. (2023). *Factores de riesgo psicosocial asociados al personal administrativo de un hospital general en Ecuador*. 7(1). [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.11-17](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.11-17)
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Who.int. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers%27-health>
- Ortiz, A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Evaluación, identificación y análisis al interior de una empresa del sector deportivo en San Luis Potosí* [Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7561/TesisM.FCA.2021.Factores.Ortiz.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Páez, R., y Santamaría, H. (2021). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *Revista de psicología*, 22(6), 20.
- Pozo, C. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. 1(82). <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rojas, I. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: Un estudio comparativo antes y durante el COVID-19. *CienciaUAT*, 17(1), 6.

- Romero, H., Castro, V., y Basante, F. (2020). *Validación del instrumento para diagnóstico situacional y la correlación con los cuadros clínicos de las personas con discapacidad*. 2(1), 101-110.
- Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., y Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas*, III(13), 39-45. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Tirado, E., Ortega, D., y Pintor, R. (2022). *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal administrativo de un distrito de salud colombiano* [Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2998/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, M. (2020). *Valoración de riesgos psicosociales en la dirección distrital 08D04 Quinindé-Salud* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2677/1/Torres%20Bric%20e%20C3%B1o%20Mar%20C3%ADa%20Gabriela.pdf>

Anexos

Anexo 1. Formato de instrumento cuantitativo



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
MAESTRIA EN SALUD PÚBLICA

Encuesta

Tema: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES Y SU EFECTO EN LA SALUD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 02D01-GUARANDA, PERÍODO 2021.

INDICACIÓN: Señale con una cruz (X) la respuesta que considere oportuna según su perspectiva.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad

- a) 18 a 30 años ()
- b) 31-40 años ()
- c) 41-50 años ()
- d) 51 a 64 años ()
- e) >65 años ()

2. Sexo

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

3. Nivel educativo

- a) Educación general básica ()
- b) Bachillerato ()
- c) Tercer nivel ()
- d) Cuarto nivel ()

4. Estado civil

- a) Soltero/a ()
- b) Casado/a ()
- c) Unión libre ()
- d) Viudo/a ()
- e) Divorciado/a ()

5. Años de experiencia laboral

- a) Menos de 4 años ()
- b) 5 a 10 años ()
- c) 11 a 15 años ()
- d) Más de 16 años ()

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES

Tiempo de trabajo

6. ¿Tu horario te permite compartir tu tiempo libre con los de tu familia y amistades?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

7. ¿Con qué frecuencia debes trabajar más tiempo del horario habitual, realizar horas extra o llevar trabajo a casa?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

8. ¿Descansas al menos 48 horas consecutivas de descanso durante la semana?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

Autonomía

9. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos personales?

- a) Si ()
- b) No ()

10. ¿Puedes marcar tu propio ritmo laboral a lo largo de tu jornada?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

11. ¿Puedes tomar las decisiones sobre tus actividades, distribución de tareas y la forma de realizar tu trabajo?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

Carga de trabajo

12. ¿Consideras que el tiempo que dispones para realizar tu trabajo es adecuado y suficiente?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Adecuado ()
- d) Suficiente ()

13. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

14. ¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

Demandas psicológicas

15. ¿En qué medida, tu trabajo requiere aprender cosas nuevas, tomar iniciativas y ser creativo?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

16. ¿En qué medida, tu trabajo requiere tratar con personas no empleadas en tu trabajo?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

17. ¿Con qué frecuencia debes ocultar tus emociones y sentimientos ante tus superiores y compañeros de trabajo?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

Variedad/contenido de trabajo

18. En general, ¿Consideras que las tareas que realizas tienen sentido?

- a) Mucho ()
- b) Bastante ()
- c) Poco ()
- d) Nada ()

19. El trabajo que realizas, ¿Te resulta rutinario?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

20. En general, ¿Consideras que tu trabajo es apreciado y reconocido por tus superiores, amistades y familia?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

Relaciones y apoyo social

21. Si tienes un trabajo complejo y requieres ayuda, ¿Puedes contar con tus superiores y compañeros?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

22. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas que debes trabajar?

- a) Mala o pésima ()
- b) Regular ()
- c) Buena ()
- d) Excelente ()

23. ¿Con qué frecuencia se producen conflictos interpersonales en tu trabajo?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Nunca ()

EVALUACIÓN GENERAL DE SALUD

24. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?

- a) Mejor que lo habitual ()
- b) Igual que lo habitual ()
- c) Menos que lo habitual ()
- d) Mucho menos que lo habitual ()

25. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?

- a) Más que lo habitual ()
- b) Igual que lo habitual ()
- c) Menos útil que lo habitual ()
- d) Mucho menos que lo habitual ()

26. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

- a) Más capaz que lo habitual ()
- b) Igual que lo habitual ()

- c) Menos capaz que lo habitual ()
- d) Mucho menos capaz que lo habitual ()

27. ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?

- a) Más capaz que lo habitual ()
- b) Igual que lo habitual ()
- c) Menos capaz que lo habitual ()
- d) Mucho menos capaz que lo habitual ()

28. ¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?

- a) No, en absoluto ()
- b) No más que lo habitual ()
- c) Bastante más que lo habitual ()
- d) Mucho más que lo habitual ()

29. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?

- a) No, en absoluto ()
- b) No más que lo habitual ()
- c) Bastante más que lo habitual ()
- d) Mucho más que lo habitual ()

30. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

- a) No, en absoluto ()
- b) No más que lo habitual ()
- c) Bastante más que lo habitual ()
- d) Mucho más que lo habitual ()