



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO**

Trabajo de Titulación Maestría en Gestión del Talento Humano titulado:
**“DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO DE
RIESGOS PSICOSOCIALES EN EMPRESAS ECUATORIANAS”**

Realizado por:
DIANA ISABEL MARTÍNEZ CHANGUAN

Director del proyecto:
PhD. Mgs. Antonio Gómez García

Como requisito para la obtención del título de:
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Quito, D.M., 20 de agosto de 2018

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, DIANA ISABEL MARTINEZ CHANGUAN, con cédula de identidad # 1717557076, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Diana Isabel Martínez Changuán
1717557076

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:
**“DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO DE
RIESGOS PSICOSOCIALES EN EMPRESAS ECUATORIANAS”**

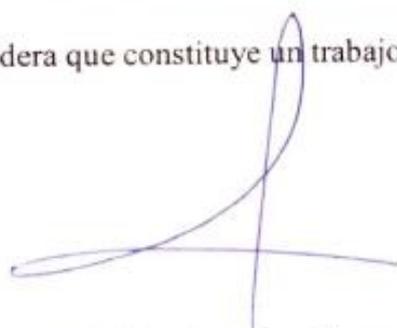
Realizado por:
DIANA ISABEL MARTINEZ CHANGUAN

como Requisito para la Obtención del Título de:
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ha sido dirigido por el profesor

ANTONIO GÓMEZ GARCÍA

quien considera que constituye un trabajo original de su autor

A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line that curves to the left at the top and bottom, with a horizontal line crossing it near the middle.

PhD. MSc. Antonio Gómez García

Los Profesores Informantes:
PABLO ROBERTO SUASNAVAS BERMUDEZ
MARCELO ATILIO RUSSO PUGA

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador



Mgs. Pablo Roberto Suasnavas
Bermudez



Mgs. Marcelo Atilio Russo Puga

Quito, D.M., 20 de agosto 2018

Agradecimientos

Queremos expresar nuestros agradecimientos al panel de expertos de las empresas e instituciones (públicas – privadas) y a las universidades colaboradoras por su apoyo en el desarrollo conceptual, metodológico y composición de los ítems del cuestionario. También agradecemos la colaboración de las empresas ecuatorianas que han participado de forma voluntaria y especialmente a todos los trabajadores y trabajadoras encuestados, sin cuya colaboración no habría sido posible desarrollar el estudio que aquí presentamos.

Contenido

Agradecimientos	v
Indice de tablas.....	2
Resumen	4
Abstract.....	4
Introducción.....	5
Material - método	5
<i>Fase I. Diseño del marco conceptual y construcción del cuestionario</i>	6
<i>Fase II. Validez y consistencia interna del cuestionario</i>	7
Resultados.....	8
Discusión	12
Conclusiones.....	14
Anexo A. Cuestionario	15
Anexo B. Puntuaciones y nivel de riesgo psicosocial según dimensiones.....	18
Anexo C. Interpretación de los niveles de riesgo psicosocial por dimensión y global. .	18
Referencias	19

Indice de tablas

Tabla 1 Características socio-demográficas, laborales, de empleo y nivel de riesgo global de la población trabajadora (n=3.225).....	9
Tabla 2 Análisis descriptivos, asimetría y curtosis de cada uno de los ítems y coeficientes alfa de Cronbach por dimensión.	10
Tabla 3. Correlaciones por dimensiones del cuestionario.	11
Tabla 4. Matriz de componentes rotados.....	12

**Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de
riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas**

*Design and validation of a questionnaire for the diagnosis of psychosocial
risks in ecuadorian companies*

**Lars T. Moreno Alestedt¹, Santiago M. Vaca Morales², Diana I. Martínez Changuan³, Pablo R.
Suasnavas Bermúdez⁴, Isabel M. Cárdenas Moncayo⁵, Antonio R. Gómez García⁶**

RESUMEN

Objetivo: presentar el diseño, construcción y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en Ecuador, conformado por 58 ítems que evalúan el riesgo psicosocial a través de 8 dimensiones. **Diseño:** estudio transversal en 2 fases: (i) diseño del marco conceptual y construcción del cuestionario y; (ii) valoración de la validez y consistencia interna aplicado en una muestra de 3.225 trabajadores de empresas ecuatorianas. **Resultados:** El cuestionario posee una alta fiabilidad en términos de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0,968) y una adecuación satisfactoria de los datos a la matriz factorial (KMO = 0,980; Bartlett = 93818,0, <0,05). **Conclusiones:** se recomienda el uso de este cuestionario como instrumento para el diagnóstico preliminar, permitiendo el diseño e implementación de futuros programas de prevención de riesgos psicosociales en empresas de más de 10 trabajadores en el país.

Palabras Clave: cuestionario; diagnostico; riesgo psicosocial; trabajadores; ecuador.

ABSTRACT

Objective: to present the design, construction and validation of a questionnaire for the diagnosis of psychosocial risks in Ecuador, consisting of 58 items that assess psychosocial risk through 8 dimensions. **Design:** cross-sectional study in 2 phases: (i) design of the conceptual framework and construction of the questionnaire and; (ii) assessment of the validity and internal consistency applied to a sample of 3.225 workers from ecuadorian companies. **Results:** The questionnaire has a high reliability in terms of internal consistency (Cronbach's alpha = 0,968) and a satisfactory adaptation of the data to the factorial matrix (KMO = 0,980; Bartlett = 93818,0, <0,05). **Conclusions:** the use of this questionnaire is recommended as an instrument for preliminary diagnosis, allowing the design and implementation of future psychosocial risk prevention programs in companies with more than 10 workers in the country.

Key Words: questionnaire; diagnosis; psychosocial risk; workers; Ecuador.

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo^{1,2}. Por tanto, una cuestión central en prevención y promoción de la salud está constituida por la identificación de aquellos factores de riesgo psicosocial que permitan intervenciones precisas para mejorar las condiciones de trabajo y estado de salud en la población trabajadora.

Son numerosos los instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales desarrollados y aplicados a nivel mundial^{3,6} y en Latinoamérica^{7;11,2}. Si bien en Ecuador se han realizado varios estudios para medir estos factores de riesgo^{12;13}, aún sigue siendo escaso el conocimiento de esta problemática y además todos ellos han empleado instrumentos validados en otros países. Como menciona Pando y colaboradores², existe la necesidad de contar con instrumentos de medición de riesgos psicosociales ajustados al contexto y que recojan información desde los trabajadores¹⁵ y, que a su vez sean confiables y válidos¹⁶.

Por tanto, en relación a los antecedentes anteriormente expuestos y su pertinencia, esta investigación tiene por objetivo presentar el proceso de diseño, construcción y validación de un cuestionario fiable y de fácil manejo para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas de más diez trabajadores que permita implementar futuros programas de prevención. Igualmente se muestran los resultados de la población trabajadora encuestada según características socio-demográficas, laborales, de empleo y nivel de riesgo global.

MATERIAL - MÉTODO

Se trata de un estudio descriptivo, observacional de corte transversal desarrollado en 2 fases: (i) diseño del marco conceptual y construcción del cuestionario y; (ii) valoración de la validez y consistencia interna del mismo para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas e instituciones públicas y privadas, cuyo organismo ejecutor

fue la el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos entre los meses de marzo a noviembre del 2017.

Fase I. Diseño del marco conceptual y construcción del cuestionario

Para diseñar del marco conceptual (dimensiones e ítems) se revisaron teorías, estudios e instrumentos similares disponibles en la literatura científica^{2:16}, a través de la búsqueda y recuperación en bases de datos internacionales, así como la normativa legal vigente del país^{17:21}. En una primera versión del cuestionario se establecieron 83 ítems agrupados en 8 dimensiones.

Entre los meses de junio y julio, el Ministerio del Trabajo convocó en dos talleres consecutivos a expertos nacionales en la temática (empresas e instituciones públicas – privadas y universidades) para la adecuación y validación de las dimensiones e ítems de la primera versión, así como, el grado de comprensión y adecuación al contexto sociocultural del país. Se obtuvo la versión definitiva del cuestionario: Carga y Ritmo de Trabajo (4 ítems); Desarrollo de Competencias (4 ítems); Liderazgo (6 ítems); Margen de Acción y Control (4 ítems); Organización del Trabajo (6 ítems); Recuperación (5 ítems) y; Soporte y Apoyo (5 ítems), además otros aspectos: Acoso Discriminatorio (4); Acoso Laboral (2); Acoso Sexual (2); Adicción al Trabajo (5); Condiciones de Trabajo (2); Doble Presencia (2); Estabilidad Laboral y Emocional (5) y; Salud Auto-percibida (2), ver Anexo A.

Cada ítem del cuestionario consta de 4 opciones de respuesta (4 = Completamente de acuerdo, 3 = Parcialmente de acuerdo, 2 = Poco de acuerdo y 1 = En desacuerdo), a menor puntuación mayor riesgo psicosocial¹⁶. La suma de los ítems por dimensión así como la suma de todos los ítems del cuestionario agrupados por terciles permite obtener tres rasgos de riesgo psicosocial, el resultado global es la suma de todas las dimensiones: Riesgo Bajo (puntuaciones de 175 a 232) efecto mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos; Riesgo Medio (puntuaciones de 117 a 174) efecto moderado y que puede generar a mediano plazo efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y posibles enfermedades profesionales y; Riesgo Alto (puntuaciones de 58 a 116) impacto potencial efecto alto e inmediato, ver Anexo B y C.

Fase II. Validez y consistencia interna del cuestionario

El universo está compuesto por las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 empleados, pertenecientes a todas las actividades económicas y legamente constituidas en el país. El marco muestral se realizó a través del Directorio de Empresas de 2016²² del Instituto Nacional de Estadística y Censos, por ser éste la fuente disponible de información pública y actualizada a la fecha de realización del diseño muestral. La selección de las empresas dentro de cada provincia del país se realizó de forma sistemática y aleatoria, mediante el muestreo aleatorio simple de forma que la proporcionalidad entre las actividades productivas²³ y tamaño de las empresas por número de personas trabajadoras²⁴ y fuesen representativas (n=385).

A la empresa y/o institución seleccionada se le comunicó vía telefónica la participación voluntaria al estudio garantizando la confidencialidad, aceptada la participación se remitió mediante correo electrónico el oficio circular de invitación formal. Es importante mencionar que en algunos casos no hubo respuesta y/o negación, por lo que se optó por comunicarse con la segunda empresa y/o institución según el marco muestral.

Para cada una de las empresas y/o instituciones seleccionadas y en función a su número total de personas trabajadoras se aplicó un muestreo probabilístico, no proporcional y representativo (nivel de confianza del 95% y un margen de error del $\pm 5\%$) permitiendo determinar el tamaño muestral final (n=4.346 encuestas).

Previo al trabajo de campo para la aplicación de la encuesta se procedió a capacitar a los analistas de seguridad y salud en el trabajo (11) y analistas de atención de grupos prioritarios (9) del Ministerio de Trabajo, quienes acudieron personalmente a las respectivas empresas e instituciones para la aplicación del cuestionario y recogida de información durante los meses de julio, agosto, septiembre del 2017.

Finalizada esta fase, los cuestionarios fueron tabulados en la aplicación Excel de Microsoft Office y sometidos a un proceso de validación y depuración para la detección y corrección de errores mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 25) para Windows, finalmente se validaron un total de 3.225 encuestas. Periódicamente se supervisó la aplicación de la encuesta por los responsables del Ministerio del Trabajo para garantizar la calidad de los datos. Los trabajadores

encuestados fueron informados sobre los objetivos y finalidad del cuestionario y contestaron de manera auto-administrada in-situ en la propia empresa y/o institución. Para el caso de trabajadores con instrucción básica fue asistida por los analistas, se contó con el debido consentimiento de los participantes, el anonimato y el tratamiento adecuado de los datos personales.

Para evaluar la consistencia interna de las escalas de respuestas del cuestionario se empleó el valor Alfa de Cronbach para cada ítem por dimensión y total de ítems, considerando aceptables valores $\geq 0,600$ y buenos cuando eran $\geq 0,700$ ^{25,26}.

Previo al análisis factorial exploratorio²⁷ (componentes principales con rotación Varimax) para evaluar la validez de constructo del cuestionario, se evaluó la adecuación del análisis factorial mediante las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. Finalmente, se aplicó el Coeficiente de Correlación de Pearson ($p < 0.01$) para conocer la asociación estadística para cada uno de los ítems del cuestionario²⁸.

RESULTADOS

La población trabajadora encuestada para la validación del instrumento fue de 3.225 trabajadores (68,2% fueron hombres y 31,8% mujeres) con una edad media de 35,4 (D.E. 9,6), siendo el grupo de edad más amplio entre los 25 a 43 años ($n = 2.268$; 70%) con estudios igual o superior al Bachillerato. El sector servicios e industria concentran la mayor parte de los trabajadores, principalmente de grandes empresas (≥ 100 trabajadores) y con una antigüedad laboral superior a los 3 años ($n = 2.300$; 71%), Tabla 1.

La distribución porcentual de los trabajadores encuestados de las empresas participantes según provincia: el 27,0% en la provincia del Guayas ($n = 871$); el 23,7% Pichincha ($n = 763$); el 11,3% Tungurahua ($n = 363$), el 8,2% El Oro ($n = 264$); el 6,0% Loja ($n = 192$); el 4,8% Manabí ($n = 154$); el 4,4% Imbabura ($n = 141$); el 3,3% Azuay ($n = 106$); el 3,0% Chimborazo ($n = 98$); el 2,5% Cotopaxi ($n = 82$); el 2,4% Napo ($n = 77$); el 1,8% Esmeraldas ($n = 59$); el 1,0% Sucumbíos ($n = 32$) y; el 0,7% en la provincia del Carchi ($n = 23$).

De los resultados del análisis se observa un nivel de riesgo bajo ($n=2.378;73,7\%$) en la mayoría de la población trabajadora encuestada, no obstante, un 24,4% ($n=786$) y un 1,9% ($n=61$) se encuentran en un riesgo medio y alto respectivamente. Los niveles más altos los presentes aquellos trabajadores del sector agrícola e industrial, sin encontrar diferentes por grupos de edad y antigüedad laboral.

Tabla 1 Características socio-demográficas, laborales, de empleo y nivel de riesgo global de la población trabajadora ($n=3.225$).

	Sexo		Nivel de Riesgo		
	Hombre ($n=2.201$)	Mujer ($n=1.024$)	Alto	Medio	Bajo
Edad					
16-24	270 (13,5)	90 (8,8)	3,3%	26,9%	69,7%
25-34	870 (39,5)	454 (44,3)	1,7%	27,0%	71,3%
35-43	624 (28,4)	320 (31,3)	2,0%	22,9%	75,1%
44-52	282 (12,8)	120 (11,7)	1,5%	22,4%	76,1%
≥ 53	155 (7,0)	40 (3,9)	0,5%	13,3%	86,2%
Actividad Económica					
Agricultura	202 (9,2)	95 (9,3)	3,4%	21,9%	74,7%
Construcción	140 (6,4)	37 (3,6)	1,7%	14,7%	83,6%
Industria	601 (27,3)	261 (25,5)	2,7%	31,2%	66,1%
Servicios	1.258 (57,2)	631 (61,6)	1,3%	22,6%	76,1%
Tamaño Empresa					
MicroPyme	178 (8,1)	107 (10,4)	0,7%	22,8%	76,5%
Mediana	618 (28,1)	292 (28,5)	1,5%	18,8%	79,7%
Grande	1.405 (63,8)	625 (61,0)	2,2%	27,1%	70,7%
Antigüedad Laboral					
≤ 2 años	619 (28,1)	306 (29,9)	2,4%	23,4%	74,3%
3 a 10 años	1.138 (51,7)	537 (52,4)	1,3%	21,9%	76,8%
11 a 20 años	333 (15,1)	141 (13,8)	1,1%	25,5%	73,4%
≥ 21 años	111 (5,0)	40 (3,9)	1,9%	24,8%	73,3%

El resultado del análisis de fiabilidad global del instrumento mediante el empleo de Alfa de Cronbach fue de 0,968 para el total de ítems, apunta a una excelente consistencia interna, lo cual denota un nivel alto de precisión de las respuestas de los trabajadores encuestados y un alto grado de heterogeneidad en la muestra, Tabla 2.

No obstante, algunas dimensiones no superaron valores aceptables ($\alpha \geq 0,600$), en particular, las sub-dimensiones de la Otras Dimensiones: Doble Presencia ($\alpha=0,490$), Condiciones de Trabajo ($\alpha=0,504$) y Salud Auto-Percibida ($\alpha=0,509$), Tabla 2. A pesar de estos valores, se observa que los ítems número 46 y 49 de la sub-dimensión Doble Presencia presentan una correlación significativa ($r=0,329$; $p<0,01$), los ítems 40 y 47 de Condiciones de Trabajo ($r=0,338$; $p<0,01$) y los ítems 44 y 58 de Salud Auto-Percibida ($r=0,345$; $p<0,01$). Asimismo, en la Tabla 3 se presentan las correlaciones por dimensiones del cuestionario.

Tabla 2 Análisis descriptivos, asimetría y curtosis de cada uno de los ítems y coeficientes alfa de Cronbach por dimensión.

Dimensión	Ítem N°	Media	Desv. Estándar	Asimetría	Curtosis	Alfa de Cronbach
Carga y Ritmo de Trabajo	1	3,5	0,69	-1,29	1,37	0,714
	2	3,3	0,84	-1,15	0,66	
	3	3,1	0,92	-0,76	-0,31	
	4	3,2	0,89	-0,98	0,13	
Desarrollo de Competencias	5	3,8	0,53	-2,62	7,78	0,667
	6	3,6	0,72	-1,73	2,55	
	7	2,9	1,03	-0,53	-0,90	
	8	3,2	0,96	-0,89	-0,24	
Liderazgo	9	2,9	1,05	-0,56	-0,93	0,900
	10	3,2	0,94	-0,98	-0,07	
	11	3,3	0,89	-1,01	0,15	
	12	3,1	0,99	-0,82	-0,47	
	13	3,2	0,93	-0,87	-0,25	
	14	3,2	0,95	-0,91	-0,24	
Margen de Acción y Control	15	2,9	1,00	-0,51	-0,84	0,823
	16	3,4	0,82	-1,22	0,77	
	17	3,1	0,93	-0,85	-0,20	
	18	3,3	0,92	-1,10	0,20	
Organización del Trabajo	19	3,3	0,84	-1,03	0,33	0,836
	20	3,1	0,97	-0,73	-0,52	
	21	3,5	0,82	-1,55	1,61	
	22	3,1	0,93	-0,80	-0,36	
	23	3,4	0,82	-1,17	0,68	
	24	3,7	0,67	-2,16	4,55	
Recuperación	25	3,0	0,94	-0,64	-0,51	0,846
	26	3,1	0,99	-0,83	-0,46	
	27	3,0	0,97	-0,60	-0,67	
	28	3,3	0,91	-1,19	0,46	
	29	3,3	0,90	-1,07	0,24	
Soporte y Apoyo	30	3,3	0,83	-1,00	0,33	0,796
	31	3,2	0,89	-0,97	0,05	
	32	3,4	0,81	-1,39	1,22	
	33	3,3	0,87	-0,97	0,09	
	34	3,1	1,06	-0,86	-0,60	
Acoso Discriminatorio	35	3,4	0,90	-1,27	0,62	0,698
	38	3,4	0,87	-1,34	0,85	
	53	3,6	0,69	-2,01	3,68	
	56	3,3	0,99	-1,18	0,13	
Otras Dimensiones						
Acoso Laboral	41	3,3	0,89	-1,10	0,34	0,627
	50	3,2	0,95	-0,95	-0,13	
Acoso Sexual	43	3,6	0,77	-1,97	3,16	0,687
	48	3,7	0,73	-2,41	5,14	
Adición al Trabajo	36	3,5	0,72	-1,43	1,73	0,703
	45	3,4	0,81	-1,30	1,07	
	51	3,6	0,66	-1,86	3,36	
	55	3,2	0,90	-1,01	0,14	
	57	3,4	0,85	-1,21	0,73	
Condiciones de Trabajo	40	3,3	0,91	-1,08	0,22	0,504
	47	3,4	0,83	-1,43	1,34	
Doble Presencia	46	3,4	0,81	-1,45	1,51	0,490
	49	3,2	0,95	-1,06	0,05	
Estabilidad Laboral	37	3,3	0,88	-1,02	0,19	0,832
	39	3,4	0,82	-1,24	0,75	
	42	3,1	1,00	-0,89	-0,37	
	52	3,7	0,66	-2,09	4,13	
Salud Auto-Percibida	54	3,3	0,89	-1,15	0,49	0,509
	44	3,6	0,72	-1,73	2,67	
	58	3,4	0,83	-1,24	0,84	

Tabla 3. Correlaciones por dimensiones del cuestionario.

	Carga y Ritmo de Trabajo	Desarrollo de Competencias	Liderazgo	Margen de Acción y Control	Organización del Trabajo	Recuperación	Soporte y Apoyo	Acoso Discriminatorio	Acoso Laboral	Acoso Sexual	Adición al Trabajo	Condiciones de Trabajo	Doble Presencia	Estabilidad Laboral	Salud Auto-Percibida
Carga y Ritmo de Trabajo	-	0,502**	0,530**	0,512**	0,516**	0,582**	0,478**	0,483**	0,519**	0,310**	0,524**	0,404**	0,410**	0,552**	0,480**
Desarrollo de Competencias	0,502**	-	0,623**	0,560**	0,631**	0,444**	0,597**	0,495**	0,431**	0,284**	0,444**	0,467**	0,348**	0,583**	0,455**
Liderazgo	0,530**	0,623**	-	0,742**	0,699**	0,570**	0,647**	0,579**	0,533**	0,325**	0,483**	0,513**	0,452**	0,681**	0,471**
Margen de Acción y Control	0,512**	0,560**	0,742**	-	0,718**	0,597**	0,658**	0,591**	0,537**	0,352**	0,487**	0,505**	0,476**	0,664**	0,478**
Organización del Trabajo	0,516**	0,631**	0,699**	0,718**	-	0,593**	0,745**	0,636**	0,543**	0,385**	0,537**	0,593**	0,470**	0,705**	0,509**
Recuperación	0,582**	0,444**	0,570**	0,597**	0,593**	-	0,581**	0,543**	0,568**	0,345**	0,571**	0,483**	0,481**	0,617**	0,518**
Soporte y Apoyo	0,478**	0,597**	0,647**	0,658**	0,745**	0,581**	-	0,634**	0,578**	0,392**	0,534**	0,598**	0,472**	0,720**	0,524**
Acoso Discriminatorio	0,483**	0,495**	0,579**	0,591**	0,636**	0,543**	0,634**	-	0,621**	0,523**	0,624**	0,602**	0,546**	0,757**	0,573**
Acoso Laboral	0,519**	0,431**	0,533**	0,537**	0,543**	0,568**	0,578**	0,621**	-	0,462**	0,607**	0,540**	0,580**	0,712**	0,596**
Acoso Sexual	0,310**	0,284**	0,325**	0,352**	0,385**	0,345**	0,392**	0,523**	0,462**	-	0,484**	0,421**	0,484**	0,490**	0,425**
Adición al Trabajo	0,524**	0,444**	0,483**	0,487**	0,537**	0,571**	0,534**	0,624**	0,607**	0,484**	-	0,529**	0,576**	0,637**	0,621**
Condiciones de Trabajo	0,404**	0,467**	0,513**	0,505**	0,593**	0,483**	0,598**	0,602**	0,540**	0,421**	0,529**	-	0,483**	0,627**	0,502**
Doble Presencia	0,410**	0,348**	0,452**	0,476**	0,470**	0,481**	0,472**	0,546**	0,580**	0,484**	0,576**	0,483**	-	0,556**	0,468**
Estabilidad Laboral	0,552**	0,583**	0,681**	0,664**	0,705**	0,617**	0,720**	0,757**	0,712**	0,490**	0,637**	0,627**	0,556**	-	0,649**
Salud Auto-Percibida	0,480**	0,455**	0,471**	0,478**	0,509**	0,518**	0,524**	0,573**	0,596**	0,425**	0,621**	0,502**	0,468**	0,649**	-

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

Los resultados de las pruebas de KMO fue de 0,980 ($>0,50$) y esfericidad de Bartlett de 93818,0 con una significancia de 0,000 ($<0,05$), en ambos casos los resultados presentan valores favorables para continuar con el análisis factorial.

Los 58 ítems fueron distribuidos en 7 factores, presentando globalmente una varianza explicada de 53,0%, aceptando valores superiores a 0,3, Tabla 4.

Tabla 4. Matriz de componentes rotados.

Ítem N°	Factor							Ítem N°	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7
1							0,426	30				0,406			
2							0,514	31		0,568					
3							0,530	32						0,396	
4							0,590	33				0,438			
5						0,585		34				0,623			
6							0,419	35		0,563					
7				0,597				36						0,335	
8				0,522				37		0,590					
9	0,533							38		0,529					
10	0,748							39		0,567					
11	0,678							40				0,425			
12	0,757							41	0,530						
13	0,738							42		0,537					
14	0,682							43	0,492						
15	0,500							44	0,468						
16	0,390							45	0,518						
17	0,598							46	0,570						
18	0,642							47	0,504						
19				0,374				48	0,511						
20				0,558				49	0,466						
21						0,434		50		0,518					
22				0,611				51	0,549						
23				0,429				52	0,454						
24						0,590		53	0,456						
25					0,654			54		0,395					
26					0,664			55	0,500						
27					0,650			56	0,526						
28					0,608			57	0,583						
29					0,607			58	0,442						

DISCUSIÓN

Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial en las empresas ecuatorianas es una obligación legal y necesidad prioritaria para realizar intervenciones que mejoren las condiciones de seguridad y salud en el trabajo^{17;21,29}.

El Ministerio del Trabajo, en su afán de facilitar que los empleadores cuenten con herramientas de evaluación de riesgos psicosociales desarrolla el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, el cual fue consensuado entre los expertos y profesionales en seguridad y salud de empresas e instituciones públicas y privadas; representantes de trabajadores y universidades, y ante el Comité Interinstitucional de

Seguridad e Higiene del Trabajo, esto con la finalidad de garantizar el principio de tripartidismo y de esta forma fomentar la participación de la sociedad civil en la elaboración de políticas públicas.

El resultado global del alfa de Cronbach fue de 0,9, indica que el instrumento posee una alta fiabilidad en términos de consistencia interna^{25,26} y similares a los obtenidos en el método de evaluación FPSICO del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo ($\alpha=0,8$)³⁰, en la Guía de Identificación de Factores Psicosociales realizada en México ($\alpha=0,8$)³¹, la traducción al castellano del Cuestionario ISTAS21 ($\alpha=0,8$)⁴, el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo para Perú ($\alpha=0,9$)² y el Cuestionario para Evaluar Riesgos Psicosociales en el Ambiente Laboral de Chile ($\alpha=0,9$)¹⁰.

Las dimensiones del presente cuestionario permiten valorar diferentes aspectos sobre los riesgos psicosociales incluidos en otros instrumentos de medición¹⁶. Así, pueden valorarse los requerimientos mentales y físicos del trabajador en su puesto y actividad laboral (carga y ritmo de trabajo), desarrollo de competencias; Liderazgo; Margen de Acción y Control; Organización del Trabajo; Recuperación y; Soporte y Apoyo, además otros aspectos: Acoso Discriminatorio; Acoso Laboral; Acoso Sexual; Adicción al Trabajo; Doble Presencia; Estabilidad Laboral y Emocional y aspectos relacionados con condiciones de trabajo y salud auto-percibida decir I-ECSST²⁹.

Estos resultados se pueden evidenciar también con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos que en marzo 2017, indica que el 15.21% de los trabajadores con empleo se encuentran descontentos en su trabajo debido a muchas horas de trabajo el 8.91% 2 por excesiva carga de trabajo en horarios normales, 14.88% por las actividades o tareas que realiza, 2,56% por el ambiente de trabajo (malas relaciones entre compañeros o jefes) y el 69.98% por las pocas posibilidades de progresar, el 28,24% no le han informado sobre los riesgos a los que está expuesto por desempeñar su trabajo actual, y el 40,34% no ha recibido alguna capacitación o se ha capacitado (...) para prevenir accidentes y minimizar los riesgos a los que está expuesto en su trabajo actual.

Esta nueva propuesta para diagnosticar el nivel de riesgo psicosocial en la población trabajadora ecuatoriana no está exenta de limitaciones. Dado que en el país no

existen hasta el momento instrumentos de medición, conlleva a no poder contrastar los resultados. En todo caso, la ausencia de unos valores que sirvan de referencia, para lo que todavía queda un largo camino por recorrer, no debe ser motivo para impedir el uso de este instrumento³². Sin embargo, para futuras investigaciones se hace evidente realizar nuevos estudios confirmatorios, proporcionando en este sentido una oportunidad de mejora del cuestionario.

Por otra parte, la finalidad de la aplicación de este instrumento se basa en el diagnóstico, lo cual refuerza la necesidad del empleo de otros instrumentos de medición más específicos¹⁶, de tal manera que sea posible obtener una visión más puntual del riesgo psicosocial por dimensión y permitan diseñar programas de intervención en las empresas, cuyo papel lo debe desempeñar un especialista en psicología en conjunto con otros actores. Igualmente, para futuros estudios surge la necesidad de elaborar una guía de apoyo para la implementación de programas de prevención de riesgos psicosociales^{33,34}.

CONCLUSIONES

Considerando que la tarea de diseñar instrumentos validados para la medición riesgos psicosociales no es fácil en los países de Latinoamérica^{2,35}. En términos generales, el proceso de diseño, construcción y validación realizados, así como los resultados obtenidos, permiten recomendar el uso este cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas y organizaciones ecuatorianas de más diez trabajadores. Puede concluirse que este estudio contribuye a generar una herramienta de gran utilidad, orientando a mejorar las condiciones de trabajo para el Ecuador.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Anexo A. Cuestionario

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO:

1. Se recomienda leer detenidamente cada pregunta y opciones de respuesta antes de responder.
2. Utilice esfero para marcar la respuesta
3. El cuestionario está diseñado para identificar y valorar todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
4. El cuestionario valora la exposición a diferentes dimensiones psicosociales derivados de la organización del trabajo
5. Todas las preguntas deben ser contestadas, éstas tienen varias opciones de respuesta y le pedimos que señale con una «X» la que considere describe mejor su situación
6. Responda sinceramente, recuerde que el cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas
7. Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas.
8. La aplicación total del cuestionario demora alrededor de 15 a 20 minutos.
9. Se sugiere no conversar mientras responde el cuestionario para que se pueda concentrar, recuerde que su opinión es importante.
10. Utilice el espacio de observaciones y sugerencia para cualquier comentario respecto a este cuestionario.
11. Cada uno de los ítems de respuesta cuenta con un número, el cual debe ser sumado en cada dimensión, la sumatoria de éstos permitirá interpretar las dimensiones psicosociales de su cuestionario. En la última página encontrará las instrucciones para la interpretación.
12. Si usted no entiende alguna pregunta o necesita apoyo, solicite al facilitador.

Muchas gracias por su colaboración

CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Respuestas			
	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo
1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).	[4]	[3]	[2]	[1]
2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.	[4]	[3]	[2]	[1]
3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	[4]	[3]	[2]	[1]
4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [.....]				

DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Respuestas			
	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo
5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.	[4]	[3]	[2]	[1]
6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.	[4]	[3]	[2]	[1]
8. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [.....]				

LIDERAZGO	Respuestas			
	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo
9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	[4]	[3]	[2]	[1]
10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.	[4]	[3]	[2]	[1]
12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.	[4]	[3]	[2]	[1]
13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [.....]				

Respuestas

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo
15.	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.	[4]	[3]	[2]	[1]
16.	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.	[4]	[3]	[2]	[1]
17.	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.	[4]	[3]	[2]	[1]
18.	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [.....]					

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Respuestas			
		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo
19.	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.	[4]	[3]	[2]	[1]
20.	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.	[4]	[3]	[2]	[1]
21.	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.	[4]	[3]	[2]	[1]
22.	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.	[4]	[3]	[2]	[1]
23.	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.	[4]	[3]	[2]	[1]
24.	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [.....]					

RECUPERACIÓN		Respuestas			
		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo
25.	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.	[4]	[3]	[2]	[1]
26.	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	[4]	[3]	[2]	[1]
27.	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
28.	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.	[4]	[3]	[2]	[1]
29.	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [.....]					

SOPORTE Y APOYO		Respuestas			
		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo
30.	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.	[4]	[3]	[2]	[1]
31.	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.	[4]	[3]	[2]	[1]
32.	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.	[4]	[3]	[2]	[1]
33.	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.	[4]	[3]	[2]	[1]
34.	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [.....]					

OTRAS DIMENSIONES		Respuestas			
		Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo
35.	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.	[4]	[3]	[2]	[1]

36.	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
37.	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
38.	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.	[4]	[3]	[2]	[1]
39.	En mi trabajo me siento aceptado y valorado.	[4]	[3]	[2]	[1]
40.	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.	[4]	[3]	[2]	[1]
41.	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	[4]	[3]	[2]	[1]
42.	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
43.	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.	[4]	[3]	[2]	[1]
44.	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.	[4]	[3]	[2]	[1]
45.	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.	[4]	[3]	[2]	[1]
46.	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
47.	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	[4]	[3]	[2]	[1]
48.	Mi trabajo está libre de acoso sexual.	[4]	[3]	[2]	[1]
49.	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.	[4]	[3]	[2]	[1]
50.	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	[4]	[3]	[2]	[1]
51.	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	[4]	[3]	[2]	[1]
52.	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.	[4]	[3]	[2]	[1]
53.	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	[4]	[3]	[2]	[1]
54.	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	[4]	[3]	[2]	[1]
55.	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.	[4]	[3]	[2]	[1]
56.	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
57.	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).	[4]	[3]	[2]	[1]
58.	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [.....]					
Sumatoria de puntos de todas las Dimensiones [.....]					

Anexo B. Puntuaciones y Nivel de Riesgo Psicosocial según Dimensiones.

DIMENSIONES	RIESGO		
	BAJO	MEDIO	ALTO
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	[13 a 16]	[8 a 12]	[4 a 7]
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	[13 a 16]	[8 a 12]	[4 a 7]
LIDERAZGO	[18 a 24]	[12 a 17]	[6 a 11]
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	[13 a 16]	[8 a 12]	[4 a 7]
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	[18 a 24]	[12 a 17]	[6 a 11]
RECUPERACIÓN	[16 a 20]	[10 a 15]	[5 a 9]
SOPORTE Y APOYO	[16 a 20]	[10 a 15]	[5 a 9]
OTROS DIMENSIONES *	[73 a 96]	[49 a 72]	[24 a 48]
Nivel de Riesgo Global	[175 a 232]	[117 a 174]	[58 a 116]
Color	Verde	Amarillo	Rojo

*Acoso Discriminatorio; Acoso Laboral; Acoso Sexual; Adicción al Trabajo; Condiciones de Trabajo; Doble Presencia; Estabilidad Laboral y Emocional y; Salud Auto-percibida.

Anexo C. Interpretación de los Niveles de Riesgo Psicosocial por Dimensión y Global.

RIESGO BAJO	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.
RIESGO MEDIO	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
RIESGO ALTO	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo OIT. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT / OMS. 1984.
2. Pando Moreno M, Varilla W, Aranda Beltrán C, Elizalde Núñez F. Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. *An. Fac. Med.* 2016; 77(4): 365-371.
3. Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand. J. Work. Environ. Health.* 2005; 31(6): 438-49.
4. Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch. Prev. Riesgos Labor.* 2005; 8: 18-29.
5. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health a meta-analytic review. *Scand. J. Work Environ. Health.* 2006; 32(6): 443-62.
6. Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occup Med.* 2010; 60(4): 277-286.
7. García Rubiano M, Cortés Mesa DA, Sánchez Higuera AC. Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología.* 2008; 4(1): 37-51.
8. Alvarado R, Marchetti N, Villalón M, Hirmas M, Pastorino MS. Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del COPSOQ. *Rev. Chil. Salud Pública.* 2009; 13 (1): 7-16.
9. Díaz Becerril A, Feldman L. Validación preliminar del cuestionario de estrés laboral en una muestra de trabajadores de la salud venezolanos. *Ciencia & Trabajo.* 2010; 12(36): 320-323.

10. Alvarado R, Pérez-Franco J, Saavedra N, Fuentealba C, Alarcón A, Marchetti N, Aranda W. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Rev. Med. Chile.* 2012; 140: 1154-1163.
11. López Palomar MR, García Cueva SA, Pando Moreno M. Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia & Trabajo.* 2014 16; 51.
12. Gómez F, López Cano A, Munuera Gómez M. Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa. *Revista Lusófona de Educação.* 2016; 34: 63-81.
13. Guamán Guevara MD, Bejarano Lizano BY, Gaibor González IA. Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando.* 2017; 4(2): 711-729.
14. Lara Sotomayor JE, Pando Moreno M. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia & Trabajo.* 2014; 16(49): 43-48.
15. Kompier M. Assessing the psychosocial work environment “subjective” versus “objective” measurement. *Scand. J. Work Environ. Health.* 2005; 31 (6): 405-408.
16. Charria V, Sarsosa K, Arenas F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud. Pública* 2011; 29(4): 380-391.
17. Ecuador. Ministerio del Trabajo. Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Quito: Ministerio del Trabajo; 1986.
18. Organización Internacional de Trabajo. Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). En: 42a reunión CIT, 25 jun 1958; Ginebra, Suiza: OIT; 1960. 
19. Ecuador. Ministerio del Trabajo. Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito: Ministerio del Trabajo; 2015.

20. Ecuador. Ministerio de Trabajo y Empleo. Acuerdo Ministerial 0398 Prohibición de terminación de la relación laboral a personas con VIH-SIDA. Quito: Ministerio de Trabajo y Empleo; 2006.
21. Ecuador. Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial 082 Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Quito: Ministerio del Trabajo; 2017.
22. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Directorio de Empresas. Quito: INEC; 2016 [consultado 4 jul 2016]. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas>
23. Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Quito: INEC; 2012 [consultado 22 jul 2016]. Disponible en: <http://aplicaciones2.ecuadorencifras.gob.ec/SIN/descargas/ciiu.pdf>
24. Comunidad Andina de Naciones. Decisión 702. Sistema Andino de Estadística de la PYME. CAN; 2005.
25. Feldt LS, Woodruff DJ, Salih FA. Statistical inference for coefficient alpha. *Appl. Psychol. Meas.* 1987; 11: 93-103.
26. Bonett DG. Sample size requirements for testing and estimating coefficient alpha. *J. Educat. Behav Statist.* 2002; 27: 335-340.
27. Carvajal A, Centeno C, Watson R, Martínez M, Sanz RA. ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? *An. Sist. Sanit. Navar.* 2011; 34: 63-72.
28. Romaní F, Márquez J, Wong P. Uso de los métodos estadísticos en artículos originales de cinco revistas biomédicas peruana. Período 2002-2009. *Rev. Peru. Epidemiol.* 2010; 14: 1-8.
29. Gómez García AR. I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador: I-ESST. *CienciAmérica.* 2017; 6(1): 67-75.

30. Ferrer Puig R, Guilera Ferré G, Però Cebollero M. Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO). Barcelona: Ed. Universidad de Barcelona. 2011
31. Aranda C, Pando M, Ronquillo J. Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. *Rev. Iber. Psic. CyT.* 2014; 7(1): 25-38.
32. Benavides FG, Gimeno D, Benach J, Martínez JM, Jarque S, Berra A. et al. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gac. Sanit.* 2002; 16(3): 222-229.
33. Navarro AJ. Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. *Med. Segur. Trab.* 2018; 55(215): 86-98.
34. Polo Vargas JD, Palacio Sañudo JE, De Castro Correa AM, Mebarak Chams MR, Velilla Guardela JL. Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte.* 2013; 29(3): 561-575.
35. Benavides FG, Benach J, Muntaner C. Psychosocial risk factors at workplace: is there enough evidence to establish reference values? *J. Epidemiol. Community Health.* 2002; 56: 244-245.