

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS DE TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

**Riesgo psicosocial y estrés laboral en una institución del
Ecuador**

Realizado por:

ENRIQUE VIZCAÍNO CRUZ

Directora del proyecto:

PHD. YOLIS CAMPOS

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 27 de Julio de 2020

DECLARATORIA JURAMENTADA

Yo, Enrique Esteban Vizcaíno Cruz, con cédula de identidad #1721945739, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a presentación a calificación profesional; y, que ha 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.



ENRIQUE ESTEBAN VIZCAÍNO CRUZ

CI: 1721945739

Quito, 27 de Julio del 2020

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

Riesgo psicosocial y estrés laboral en una institución del Ecuador

Realizado por:

ENRIQUE VIZCAÍNO CRUZ

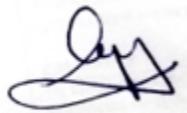
Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por la profesora

PhD. YOLIS CAMPOS

quien considera que constituye un trabajo original de su autor



PHD. Yolis Campos

DIRECTORA

Quito, 27 de Julio 2020

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

PHD PAMELA MERINO

MSC AIMEE VILARET

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



PhD. Pamela Merino



MSc. Aimee Vilaret

Quito, 27 de Julio 2020

AGRADECIMIENTO

A mi hermana Ruth por lo cual sin ella este logro no hubiese sido posible, a mi tía Juanita por haber sido mi guía y ejemplo a lo largo de toda mi vida y por haber contado con su apoyo incondicional en todo momento.

A mi Directora Yolis Campos PhD, por guiarme durante la realización de este proyecto.

A la Universidad Internacional SEK por todos los conocimientos adquiridos durante mis años de estudio.

Riesgo psicosocial y estrés laboral en una institución del Ecuador

Psychosocial risk and work stress in an institution in Ecuador

Resumen

El objetivo de esta investigación fue correlacionar el riesgo psicosocial con el estrés laboral en los trabajadores de una institución ecuatoriana para el establecimiento de su asociación. En este sentido los resultados mostraron que dicha correlación es positiva, directamente proporcional y estadísticamente significativa ($r = 0.216$, $p < 0.05$), esto indica que existe correlación entre ambas variables y que, a mayor exposición al riesgo psicosocial, existe un mayor porcentaje de trabajadores que están asociados a sufrir estrés laboral.

Palabras clave: riesgo psicosocial, estrés laboral, salud, trabajo.

Abstract

The objective of this research was to correlate psychosocial risk with work stress in the workers in an Ecuadorian institution for the establishment of their association. In this sense, the results showed that said correlation is positive, directly proportional and statistically significant ($r = 0.216$, $p < 0.05$), this indicates that there is a correlation between both variables and that, the greater the exposure to psychosocial risks, the higher the percentage of workers who are associated with suffering job stress.

Key words: psychosocial risk, work stress, health, work.

1. Introducción

Las organizaciones laborales están inmersas en un constante cambio de su ambiente de trabajo, cuya productividad y calidad del producto o del servicio dependen de las capacidades de los trabajadores, la tecnología, así como también de las condiciones de trabajo, principalmente lo concerniente al riesgo psicosocial y las consecuencias que estos pueden generar como por ejemplo el estrés laboral.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en la interacción entre el trabajo, medio ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo y las formas de organización, por una parte, 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional de Trabajo, 1986).

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan de ser factores psicosociales de riesgo a estrés y afectan negativamente a la salud y bienestar del trabajador. El riesgo psicosocial, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones de la organización sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

Podemos obtener varios resultados negativos relacionados con el riesgo psicosocial como accidentes de trabajo, queja en la salud física y mental, insatisfacción laboral, reducción en la facturación de la organización, absentismo y presentismo (Roozeboom, Houtman & Van den Bossche, 2008).

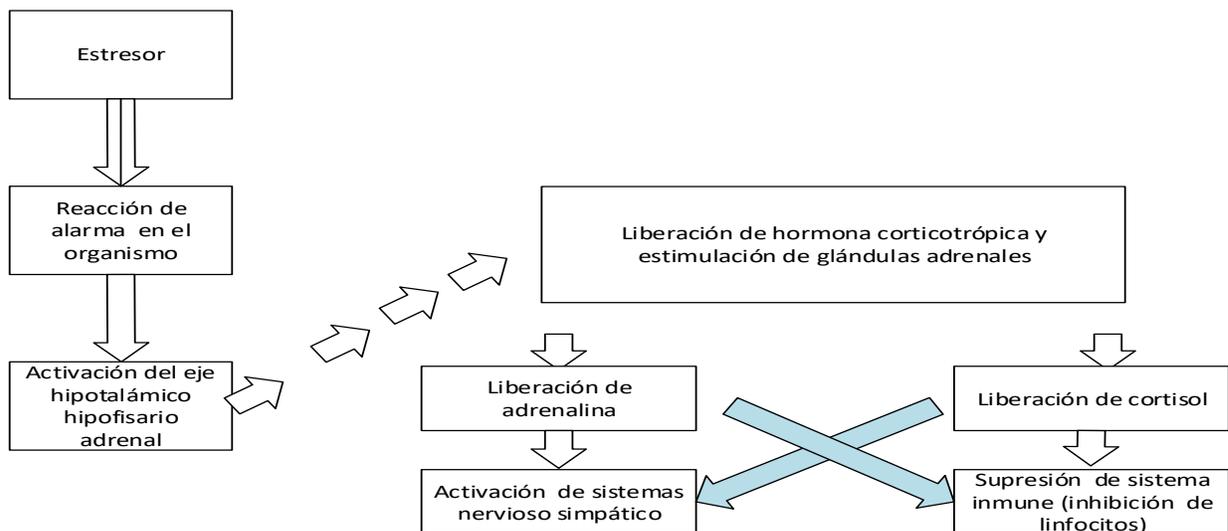
Estudios realizados muestran una importante relación entre los el riesgo psicosocial en el trabajo y diferentes tipos de trastornos como por ejemplo; los trastornos músculo-esqueléticos (Palliser, Firth, Feyer, Paulin, 2005), el ausentismo laboral (Darr & Johns, 2008; Gärtner, Nieuwenhuijsen, Van Dijk & Sluiter, 2010), trastornos del sueño (Heponiemi, Kouvonen, Vänskä, Halila, Sinervo, Kivimäki, & Elovainio, 2009; Kudielka, Von Kanel, Gander & Fischer 2004; Yang, Ge, Hu, Chi & Wang, 2009), alteraciones en la salud mental (Bourbonnais, Brisson, Vinet, Vézina, Abdous & Gaudet, 2006; Burr, Albertsen, Rugulies & Hannerz, 2010; Griffin, Greiner, Stansfeld, & Marmot, 2007; Lehr, Hillert & Keller, 2009; Silva, De Souza, Borges, & Fischer 2010; Wang & Schmitz, 2011) como trastornos del afecto-depresión (Lehr et al., 2009; Rugulies, Bültmann & Burr, 2006), trastornos de la ansiedad (Griffin, Greiner, Stansfeld & Marmot, 2007) y el estrés laboral (Shultz, Wang, Crimmins & Fisher 2010).

El Estrés es un estado de activación anti homeostática, superior a la que el organismo puede reducir con sus recursos. No es una respuesta automática ante los estímulos, sino un estado biológico que resulta del procesamiento cerebral de la información que reconoce los órganos de los sentidos y los receptores interoceptivos (Aston-Jones & Cohen, 2005).

El organismo responde con una reacción hormonal coordinada a cualquier tipo de estrés; las hormonas del estrés movilizan las reservas sistemáticas y aumentan la capacidad del individuo para afrontar las necesidades de una situación crítica, luchando o huyendo (Pruessner et al, 2008; Stegeren, 2009).

Gráfico 1.

Efectos del estrés en el sistema inmune.



Fuente: Aston-Jones & Cohen, 2005.

El impacto del estrés relacionado con el trabajo en la productividad y en el conjunto de la economía es considerable, pudiendo afectar gravemente el rendimiento general de los trabajadores de forma negativa en lo relativo a la eficiencia y la precisión (Aronsson, Gustafsson, Dallner, 2000).

Algunos países desarrollados evalúan el impacto económico del estrés relacionado con el trabajo, los comportamientos asociados y los trastornos mentales, sin embargo, los costos directos e indirectos relacionados con este flagelo solo se están empezando a cuantificar. En Europa, el costo estimado para la depresión relacionada con el trabajo es de aproximadamente 617 billones de euros

anuales, lo cual incluye, el costo por ausentismo, la pérdida de productividad, los costos por sanidad pública e indemnización de seguridad social por discapacidad (Executive Agency for Health and Consumers, 2013).

En la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada en España en el 2011, el 86,4% de los trabajadores señala que el problema de salud que les aqueja ha sido agravado o producido por el trabajo; fundamentalmente problemas como el cansancio o agotamiento (87,3%), y el estrés, ansiedad o nerviosismo (82,1%) (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011). Ahora bien, para el año 2007 el costo sanitario directo por trastornos mentales y de comportamiento atribuibles al trabajo se estimó entre 150 y 372 millones de euros, por licencia de enfermedad mental de origen laboral se perdieron 2,78 millones de días, equivalente a 170,96 millones de euros (European Agency for Safety and Health at Work, 2007). Por su parte, en el Reino Unido los días laborales perdidos por estrés laboral, depresión o ansiedad fueron de 12,8 millones de días, lo cual equivale al 54% de los días laborables perdidos por enfermedad en el período de 2018/2018 (Health and Safety Executive, 2019).

Según una encuesta realizada en el año 2010 en los Estados Unidos por la Asociación Americana de Psicología, tres cuartas partes de sus participantes consideraron el trabajo como fuente significativa de estrés, mientras que la mitad de éstos indicaron que el estrés afectaba considerablemente su productividad laboral. El estrés laboral también preocupa a los empleadores, y les cuesta a las empresas estadounidenses una cifra estimada de \$300 mil millones anuales por concepto de ausentismo, disminución de la productividad, rendimiento de los empleados y pagos por servicios médicos, jurídicos y de seguros (Asociación Americana de Psicología, 2010).

A nivel de Centroamérica se realizó la I Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud en la cual participaron 6 países, dentro de la sintomatología psicósomática manifestada por los encuestados relacionada con el trabajo se menciona, la pérdida del sueño (13% - 19%) y tensión durante la jornada de trabajo (12% - 16%). (Organización Iberoamericana de Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011).

En Colombia casi un 25% de los hombres y un 28% de las mujeres estimaron su nivel de estrés de 7 a 10 puntos en una escala del 1 al 10 (Ministerio de la Protección Social, 2007).

En Ecuador según datos obtenidos del seguro general de riesgos del trabajo del boletín estadístico 2018 indican que dentro de los factores que afectan con mayor frecuencia el desarrollo de las actividades laborales se encuentran la supervisión y el liderazgo deficiente (40,5%), tensión psicológica (estrés) 22,5%, los cuales corresponden a factores de riesgo psicosocial que pueden conllevar a una afectación de la salud de los trabajadores (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017).

En tal sentido se plantea correlacionar el riesgo psicosocial con el estrés laboral en una institución del Ecuador, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador (Ministerio del trabajo, 2018) y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M., 1997).

2. Material y métodos

2.1 Diseño de la investigación

Estudio exploratorio de cohorte transversal, desarrollado en una empresa ecuatoriana en el año 2019, cuya población de estudio estuvo conformada por el universo de trabajadores (N=3125). Distribuidos en diferentes áreas:

- * Área Administrativa (Direcciones, Talento Humano, Financiero, otros).
- * Equipo Fiscal (Fiscal Provincial, Agentes fiscales, secretario y asistente de Fiscalía).
- * Equipo de apoyo al Fiscal (Peritos: Médicos Legistas, Trabajadores Sociales, Psicólogos Clínicos).
- * Equipo del SPVT.

2.2 Descripción del universo de estudio

El universo de estudio de esta investigación correspondió a la totalidad de los trabajadores de la institución pública, 3125 funcionarios a nivel nacional con una tasa de respuesta del 95.2% con 2759 encuestados efectivos, 53% del género femenino y 47% del masculino.

Dentro de las variables de estudio de encuentran el riesgo psicosocial, el estrés laboral y las variables socio laborales (provincia, área de trabajo, grado de instrucción, antigüedad laboral, edad y sexo).

Tabla 1
Muestra según género y nivel de escolaridad.

	Femenino		Masculino		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%
Bachillerato	30	2,1%	110	8,3%	140	5,1%
Técnico / Tecnológico	11	0,8%	30	2,3%	41	1,5%
Tercer nivel	788	54,8%	624	47,2%	1412	51,2%
Cuarto nivel (Maestría)	594	41,3%	544	41,1%	1138	41,2%
Doctorado/PHD	14	1,0%	14	1,1%	28	1,0%
Total	1437	100,0%	1322	100,0%	2759	100,0%

Fuente: Autor,2020.

2.3 Criterios de exclusión

Se eliminó aquellas encuestas duplicadas (n=126), es decir, aquellas encuestas que los colaboradores llenaron en más de una oportunidad; aquellas encuestas incompletas (n=25) y aquellos encuestados con antigüedad laboral ≤ 1 año (n=216), resultando 2759.

2.4 Método de medición

Se utilizó dos instrumentos; Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo de Ecuador (Ministerio del trabajo, 2018), consta de 54 ítems agrupado en 8 dimensiones; carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes que se dividen en; acoso sexual, adición al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral – familiar), estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida. Las opciones de respuesta se

formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo, y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4.

Sus secciones “resultado global”, “resultado por dimensiones”, y “análisis e interpretación de los resultados” permiten conocer el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto” al que los trabajadores están expuestos una vez aplicado el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (ver tabla 2).

Tabla 2
Resultado global del riesgo psicosocial.

Nivel de riesgo	Puntuación	Interpretación
Riesgo Bajo	175-232	El riesgo de impacto potencial es mínimo sobre la salud y la seguridad, las acciones deberán estar orientadas a mantener el nivel de riesgo.
Riesgo Medio	117-174	El riesgo de impacto potencial es moderado y puede comprometer la seguridad y la salud a mediano plazo. Las medidas de seguridad y prevención se deben implementar de manera continua y conforme a la necesidad identificada.
Riesgo Alto	58-116	El riesgo de impacto es alto, los niveles son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la integridad física y la salud de manera inmediata. Las medidas de prevención y seguridad se deben implementar de manera continua.

Fuente: Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial. Ministerio del Trabajo. Ecuador. 2018.

Tabla 3
Resultado por dimensiones del riesgo psicosocial.

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

Fuente: Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial. Ministerio del Trabajo. Ecuador. 2018

Maslach Burnout Inventory (Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M., 1997) constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y aptitudes del trabajador, el cual consta de 3 dimensiones; agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo), consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20); Despersonalización (valora actitudes como frialdad y distanciamiento), está formado por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) y realización personal (evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización persona en el trabajo), se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Valorando cada ítem con una escala de 7 desde 0 “nunca” y 6 “todos los días”.

Tabla 4
Resultado por dimensiones del estrés laboral.

Dimensiones	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Agotamiento emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Fuente: Burnout Maslach Inventory. Maslach, Jackson & Leiter 1997.

2.1 Análisis Estadístico

Para la aplicación de la encuesta, se habilitó el cuestionario en formato digital en los formularios de Google drive, para ser llenado por cada trabajador, siendo la participación de carácter anónimo y voluntario.

La información se procesó en la “Herramienta para tabulación de datos del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial”, desarrollado en el programa Microsoft Excel, para luego ser analizada en el programa SPSS versión 22.

Se hizo una correlación de Pearson para determinar la dependencia entre las variables psicosocial y estrés laboral; y ver su significancia estadística ($p < 0,05$).

Posteriormente se hace una tabla cruzada para determinar porcentaje (%) de probabilidad de ocurrencia de cada nivel de riesgo, tanto de riesgo psicosocial como para estrés Laboral.

Se realizó una tabla cruzada para establecer el % de probabilidad de cada variable sociolaboral con respecto al nivel de riesgo psicosocial y el nivel de riesgo de estrés laboral.

3. Resultados

Del total de trabajadores encuestados, 95,2% respondieron los cuestionarios aplicados. Encontrándose una correlación del 21,6% entre el riesgo psicosocial y estrés laboral ($p < 0,000$) (tabla 4). Esto implica que 1:5 trabajadores que padecen de riesgo psicosocial presentan estrés laboral independientemente del nivel de riesgo en ambas variables. Además, el Ch-cuadrado refleja que existe asociación entre ambas variables de estudio (ver tabla 5).

Tabla 5
Correlación de Pearson de riesgo psicosocial con estrés laboral. Prueba de chi cuadrado de Pearson.

		Riesgo psicosocial	Riesgo estrés laboral
Riesgo psicosocial	Correlación de Pearson	1	,216**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	2759	2759
Riesgo estrés laboral	Correlación de Pearson	,216**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	2759	2759
	Valor	df	Significanciación asintótica (bilateral)
χ^2	311,419 ^a	4	0,000

Fuente: Autor, 2020

Del total de trabajadores encuestados, 73,1% presentan un nivel de riesgo psicosocial medio, de igual forma 68,9% presentan un nivel de riesgo medio de estrés laboral; y 54,8% de los encuestados presentan un nivel medio de Estrés laboral, dado que padecen de un nivel medio de riesgo psicosocial (ver tabla 6).

Tabla 6
Tabla cruzada riesgo psicosocial con riesgo estrés laboral

		Riesgo psicosocial						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	332	12,0%	476	17,3%	0	0,0%	808	29,3%
	Medio	409	14,8%	1513	54,8%	0	0,0%	1922	69,7%
	Alto	0	0,0%	27	1,0%	2	0,1%	29	1,1%
Total		741	26,9%	2016	73,1%	2	0,1%	2759	100,0%

Fuente: Autor,2020

En la tabla 7 se evidencia que del total de trabajadores encuestados la mayoría se agrupan en las provincias de Pichincha (24,5%) Guayas (17,4%), Manabí (5,2%); cabe acotar que solo la provincia Pichincha refleja un nivel de riesgo alto tanto para riesgo psicosocial como para estrés laboral (0,3% cada uno).

En la provincia de Pichincha, 79,6% de los encuestados presentan un nivel medio de riesgo psicosocial y 68,9% de estrés laboral medio; donde 58,1% de los encuestados que presentan estrés laboral medio es producto de tener un nivel de riesgo psicosocial medio.

Con respecto a la provincia de Guayas, 63,8% presentan un nivel de riesgo psicosocial medio, 64,8% nivel medio de estrés laboral medio y 45,6% de los encuestados que presentan riesgo medio de estrés laboral, se debe a que padecen un nivel medio de riesgo psicosocial.

En la provincia de Manabí, 81,1% de los encuestados presentan riesgo psicosocial medio, 73,4% nivel medio de estrés laboral y 65% de los trabajadores que reportan un nivel medio de estrés laboral, es consecuencia de presentar también un nivel medio de riesgo psicosocial.

Tabla 7

Tabla cruzada riesgo psicosocial con estrés laboral por provincia

		Pichincha								Guayas									
		Riesgo psicosocial						Total		Riesgo psicosocial				Total					
		Bajo		Medio		Alto				Bajo		Medio							
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total				
Riesgo estrés laboral	Bajo	63	9,3%	134	19,9%	0	0,0%	197		29,2%		82	17,1%	86	17,9%	168		35,0%	
	Medio	73	10,8%	392	58,1%	0	0,0%	465		68,9%		92	19,2%	219	45,6%	311		64,8%	
	Alto	0	0,0%	11	1,6%	2	0,3%	13		1,9%		0	0,0%	1	0,2%	1		0,2%	
Total		136	20,1%	537	79,6%	2	0,3%	675		100,0%		174	36,3%	306	63,8%	480		100,0%	
		Manabí						Azuay						Tungurahua					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	15	10,5%	21	14,7%	36	25,2%	13	10,7%	24	19,8%	37	30,6%	7	7,0%	21	21,0%	28	28,0%
	Medio	12	8,4%	93	65,0%	105	73,4%	18	14,9%	65	53,7%	83	68,6%	11	11,0%	60	60,0%	71	71,0%
	Alto	0	0,0%	2	1,4%	2	1,4%	0	0,0%	1	0,8%	1	0,8%	0	0,0%	1	1,0%	1	1,0%
Total		27	18,9%	116	81,1%	143	100,0%	31	25,6%	90	74,4%	121	100,0%	18	18,0%	82	82,0%	100	100,0%
		Chimborazo						Loja						Esmeraldas					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
Riesgo estrés laboral	Bajo	12	13,5%	22	24,7%	34	38,2%	4	3,6%	21	19,1%	25	22,7%	5	6,1%	10	12,2%	15	18,3%
	Medio	7	7,9%	48	53,9%	55	61,8%	13	11,8%	72	65,5%	85	77,3%	20	24,4%	47	57,3%	67	81,7%
	Total	19	21,3%	70	78,7%	89	100,0%	17	15,5%	93	84,5%	110	100,0%	25	30,5%	57	69,5%	82	100,0%
		Santo Domingo						Cañar						Pastaza					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
Riesgo estrés laboral	Bajo	15	19,5%	7	9,1%	22	28,6%	10	17,9%	9	16,1%	19	33,9%	4	10,8%	6	16,2%	10	27,0%
	Medio	17	22,1%	38	49,4%	55	71,4%	8	14,3%	29	51,8%	37	66,1%	2	5,4%	25	67,6%	27	73,0%
	Total	32	41,6%	45	58,4%	77	100,0%	18	32,1%	38	67,9%	56	100,0%	6	16,2%	31	83,8%	37	100,0%

		Santa Elena						Carchi						Sucumbíos					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		1		2				1		2				1		2			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
Riesgo estrés laboral	1	10	17,9%	8	14,3%	18	32,1%	7	13,7%	9	17,6%	16	31,4%	2	3,4%	12	20,3%	14	23,7%
	2	12	21,4%	25	44,6%	37	66,1%	15	29,4%	20	39,2%	35	68,6%	6	10,2%	39	66,1%	45	76,3%
	3	0	0,0%	1	1,8%	1	1,8%												
Total		22	39,3%	34	60,7%	56	100,0%	22	43,1%	29	56,9%	51	100,0%	8	13,6%	51	86,4%	59	100,0%
		Morona Santiago						Zamora						Los Ríos					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
Riesgo estrés laboral	Bajo	6	14,0%	5	11,6%	11	25,6%	1	1,8%	5	8,9%	6	10,7%	9	10,0%	11	12,2%	20	22,2%
	Medio	5	11,6%	26	60,5%	31	72,1%	12	21,4%	37	66,1%	49	87,5%	16	17,8%	52	57,8%	68	75,6%
	Alto	0	0,0%	1	2,3%	1	2,3%	0	0,0%	1	1,8%	1	1,8%	0	0,0%	2	2,2%	2	2,2%
Total		11	25,6%	32	74,4%	43	100,0%	13	23,2%	43	76,8%	56	100,0%	25	27,8%	65	72,2%	90	100,0%
		Napo						Orellana						Galápagos					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
Riesgo estrés laboral	Bajo	12	31,6%	10	26,3%	22	57,9%	2	4,9%	5	12,2%	7	17,1%						
	Medio	2	5,3%	14	36,8%	16	42,1%	4	9,8%	30	73,2%	34	82,9%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%
Total		14	36,8%	24	63,2%	38	100,0%	6	14,6%	35	85,4%	41	100,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%
		Cotopaxi						Imbabura						Bolívar					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
Riesgo estrés laboral	Bajo	22	30,6%	4	5,6%	26	36,1%	13	14,1%	13	14,1%	26	28,3%	7	11,9%	10	16,9%	17	28,8%
	Medio	14	19,4%	31	43,1%	45	62,5%	14	15,2%	48	52,2%	62	67,4%	9	15,3%	33	55,9%	42	71,2%
	Alto	0	0,0%	1	1,4%	1	1,4%	0	0,0%	4	4,3%	4	4,3%						
Total		36	50,0%	36	50,0%	72	100,0%	27	29,3%	65	70,7%	92	100,0%	16	27,1%	43	72,9%	59	100,0%
		El Oro																	
		Riesgo psicosocial				Total													
		Bajo		Medio															
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total												
Riesgo estrés laboral	Bajo	11	8,6%	23	18,0%	34	26,6%												
	Medio	25	19,5%	68	53,1%	93	72,7%												
	Alto	0	0,0%	1	0,8%	1	0,8%												
Total		36	28,1%	92	71,9%	128	100,0%												

Fuente: Autor, 2020

Del total de trabajadores encuestados, 70,8% laboran en el área de equipo fiscal, siendo además el único grupo en presentar riesgo alto en ambas dimensiones (0,1% cada una), sin embargo, predomina el nivel medio de riesgo, 82,6% para riesgo psicosocial y 72,5% para estrés laboral; donde 62,9% de los trabajadores que reportan un nivel medio estrés laboral, se debe a que presentan un nivel medio de riesgo psicosocial (ver tabla 8).

Tabla 8.

Tabla cruzada riesgo psicosocial con estrés laboral por área de trabajo.

		Administrativo (resto de cargos)						Equipo de apoyo al Fiscal							
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total			
		Bajo		Medio				Bajo		Medio					
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
Riesgo estrés laboral	Bajo	49	9,0%	98	17,9%	147	26,9%	13	7,8%	29	17,4%	42	25,1%		
	Medio	74	13,5%	315	57,6%	389	71,1%	16	9,6%	105	62,9%	121	72,5%		
	Alto	0	0,0%	11	2,0%	11	2,0%	0	0,0%	4	2,4%	4	2,4%		
Total		123	22,5%	424	77,5%	547	100,0%	29	17,4%	138	82,6%	167	100,0%		
		Equipo Fiscal						Únicamente del SPVT							
		Riesgo psicosocial						Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio		Alto				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	254	13,0%	331	16,9%	0	0,0%	585	29,9%	16	17,6%	18	19,8%	34	37,4%
	Medio	305	15,6%	1050	53,7%	0	0,0%	1355	69,3%	14	15,4%	43	47,3%	57	62,6%
	Alto	0	0,0%	12	0,6%	2	0,1%	14	0,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		559	28,6%	1393	71,3%	2	0,1%	1954	100,0%	30	33,0%	61	67,0%	91	100,0%

Fuente: Autor,2020

Con respecto al grado de instrucción, 51,18% de los encuestados cuentan con tercer nivel de educación, y este grupo presenta 73,8% de riesgo psicosocial medio, 71,8% de estrés laboral medio; y 62,9% de trabajadores que presentan un nivel medio estrés laboral, es debido a que padecen un nivel medio de riesgo psicosocial. Debe mencionarse que los trabajadores con cuarto nivel de formación son el único grupo en presentar niveles altos tanto para riesgo psicosocial como para estrés laboral (0,2% cada uno) (ver tabla 9).

Tabla 9.

Tabla cruzada riesgo psicosocial con estrés laboral por grado de instrucción

		Bachillerato						Técnico / Tecnológico					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	10	7,1%	17	12,1%	27	19,3%	5	12,2%	7	17,1%	12	29,3%
	Medio	38	27,1%	74	52,9%	112	80,0%	6	14,6%	22	53,7%	28	68,3%
	Alto	0	0,0%	1	0,7%	1	0,7%	0	0,0%	1	2,4%	1	2,4%
Total		48	34,3%	92	65,7%	140	100,0%	11	26,8%	30	73,2%	41	100,0%
		Tercer nivel						Doctorado/PHD					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	165	11,7%	221	15,7%	386	27,3%	4	14,3%	2	7,1%	6	21,4%
	Medio	205	14,5%	809	57,3%	1014	71,8%	5	17,9%	17	60,7%	22	78,6%
	Alto	0	0,0%	12	0,8%	12	0,8%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		370	26,2%	1042	73,8%	1412	100,0%	9	32,1%	19	67,9%	28	100,0%
		Cuarto nivel (Maestría)											
		Riesgo psicosocial						Total					
		Bajo		Medio		Alto							
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total				
Riesgo total estrés	Bajo	148	13,0%	229	20,1%	0	0,0%	377	33,1%				
	Medio	155	13,6%	591	51,9%	0	0,0%	746	65,6%				
	Alto	0	0,0%	13	1,1%	2	0,2%	15	1,3%				
Total		303	26,6%	833	73,2%	2	0,2%	1138	100,0%				

Fuente: Autor,2020

La tabla 10 muestra que los trabajadores con 3 a 10 años dentro de la institución representan el grupo mayoritario (63,5%), de los cuales, el grupo entre 3 a 5 años de antigüedad presentan 73,1 % de riesgo psicosocial medio, 70,7% de estrés laboral medio; y 56,2% de los encuestados con estrés laboral medio, es como consecuencia de tener un nivel de riesgo psicosocial medio.

Es pertinente mencionar que los trabajadores con 11 a 20 años dentro de la institución son los únicos en presentar un nivel alto de riesgo psicosocial (0,3%) y estrés laboral (1,3%).

Tabla 10.

Tabla cruzada riesgo psicosocial con estrés laboral por antigüedad laboral.

		1 a 2 años						3 a 5 años					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	42	12,5%	47	14,0%	89	26,5%	112	12,4%	140	15,5%	252	27,9%
	Medio	55	16,4%	190	56,5%	245	72,9%	131	14,5%	507	56,2%	638	70,7%
	Alto	0	0,0%	2	0,6%	2	0,6%	0	0,0%	12	1,3%	12	1,3%
Total		97	28,9%	239	71,1%	336	100,0%	243	26,9%	659	73,1%	902	100,0%
		6 a 10 años						21 años en adelante					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	100	11,8%	176	20,7%	276	32,5%	8	12,5%	15	23,4%	23	35,9%
	Medio	122	14,4%	446	52,5%	568	66,8%	14	21,9%	26	40,6%	40	62,5%
	Alto	0	0,0%	6	0,7%	6	0,7%	0	0,0%	1	1,6%	1	1,6%
Total		222	26,1%	628	73,9%	850	100,0%	22	34,4%	42	65,6%	64	100,0%
		11 a 20 años								Total			
		Riesgo psicosocial											
		Bajo		Medio		Alto							
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total		
Riesgo estrés laboral	Bajo	70	11,5%	98	16,1%	0	0,0%	168	27,7%				
	Medio	87	14,3%	344	56,7%	0	0,0%	431	71,0%				
	Alto	0	0,0%	6	1,0%	2	0,3%	8	1,3%				
Total		157	25,9%	448	73,8%	2	0,3%	607	100,0%				

Fuente: Autor, 2020

Del total de encuestados por rango de edad, el mayor número de trabajadores cuentan con edades de 25 a 44 años (66,7%).

Los rangos de edad de 35 a 44 años presentan 75,4% de riesgo psicosocial medio y 70,5% de estrés laboral medio; y 57,3% de los encuestados que reflejan estrés laboral medio es producto de tener un nivel de riesgo psicosocial medio. Este mismo grupo reporta un nivel alto de riesgo psicosocial (0,1%) y de estrés laboral (1,5%), al igual que los trabajadores en edades de 45-54 años, quienes reflejan un nivel alto para riesgo psicosocial (0,2%) y estrés laboral (0,6%) (ver tabla 11).

Tabla 11.

Tabla cruzada riesgo psicosocial con estrés laboral por edad.

		18-24 años						25-34 años					
		Riesgo psicosocial				Total		Riesgo psicosocial				Total	
		Bajo		Medio				Bajo		Medio			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	0	0,0%	1	6,3%	1	6,3%	86	12,9%	112	16,8%	198	29,6%
	Medio	4	25,0%	10	62,5%	14	87,5%	89	13,3%	374	56,0%	463	69,3%
	Alto	0	0,0%	1	6,3%	1	6,3%	0	0,0%	7	1,0%	7	1,0%
Total		4	25,0%	12	75,0%	16	100,0%	175	26,2%	493	73,8%	668	100,0%
35- 44años													
		Riesgo psicosocial						Total					
		Bajo		Medio		Alto							
		Recu	% del total	Recue	% del total	Recue	% del total	Recue	% del total				
		Riesgo estrés laboral	Bajo	132	11,3%	196	16,7%	0	0,0%	328	28,0%		
Medio	155		13,2%	671	57,3%	0	0,0%	826	70,5%				
Alto	0		0,0%	16	1,4%	1	0,1%	17	1,5%				
Total		287	24,5%	883	75,4%	1	0,1%	1171	100,0%				
45-54 años													
		Riesgo psicosocial						Total					
		Bajo		Medio		Alto							
		Recu	% del total	Recue	% del total	Recue	% del total	Recue	% del total				
		Riesgo estrés laboral	Bajo	81	12,4%	110	16,8%	0	0,0%	191	29,2%		
Medio	117		17,9%	341	52,2%	0	0,0%	458	70,1%				
Alto	0		0,0%	3	0,5%	1	0,2%	4	0,6%				
Total		198	30,3%	454	69,5%	1	0,2%	653	100,0%				
Igual o superior a 55 años													
		Riesgo psicosocial				Total							
		Bajo		Medio									
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total						
		Riesgo estrés laboral	Bajo	33	13,1%	57	22,7%	90	35,9%				
Medio	44		17,5%	117	46,6%	161	64,1%						
Total			77	30,7%	174	69,3%	251	100,0%					

Fuente: Autor,2020

Del total de trabajadores encuestados por genero predomina por frecuencia el femenino (52,1%) versus el masculino (47,9%). Además, las féminas presentan un nivel medio de riesgo psicosocial (74,9%) y también de estrés laboral (68,1%); donde el 55,4% sufre de estrés laboral medio por padecer de un nivel de riesgo psicosocial medio. Cabe mencionar que, en esta variable, ambos grupos reflejan un nivel de riesgo alto tanto para riesgo psicosocial (0,1% cada uno) como para estrés laboral (1% en mujeres; 1,1% en hombres) (ver tabla 12).

Tabla 12.

Tabla cruzada riesgo psicosocial con estrés laboral por género.

		Femenino							
		Riesgo psicosocial						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	176	12,2%	267	18,6%	0	0,0%	443	30,8%
	Medio	183	12,7%	796	55,4%	0	0,0%	979	68,1%
	Alto	0	0,0%	14	1,0%	1	0,1%	15	1,0%
Total		359	25,0%	1077	74,9%	1	0,1%	1437	100,0%
		Masculino							
		Riesgo psicosocial						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Riesgo estrés laboral	Bajo	156	11,8%	209	15,8%	0	0,0%	365	27,6%
	Medio	226	17,1%	717	54,2%	0	0,0%	943	71,3%
	Alto	0	0,0%	13	1,0%	1	0,1%	14	1,1%
Total		382	28,9%	939	71,0%	1	0,1%	1322	100,0%

Fuente: Autor,2020.

4. Discusión y Conclusión

El estudio realizado contó con una participación del 95,2% de los trabajadores, evidenciándose un predominio del nivel medio de riesgo psicosocial (73,1%) y de estrés laboral (69,7%).

La provincia de Pichincha es donde residen el mayor número de trabajadores encuestados (24,5%), 70,8% pertenecen al área de equipo de apoyo al fiscal, entre los trabajadores el tercer nivel de instrucción prevalece (51,18%), con antigüedad laboral de 3 a 5 años (32,69%), en los rangos de edad de 35 a 44 años (42,44%) y el género femenino (52,1%).

Se encontró asociación significativa entre ambas variables de estudio ($p=0,000$), lo cual indica, que el riesgo psicosocial influye directamente sobre la aparición de estrés laboral, además al compararse con el estudio (Pérez, J., Turpo, J., López J., 2019) coincidiendo en ambos correlación entre el riesgo psicosocial y estrés laboral con un mismo margen de significancia ($p=0,000$).

En la presente investigación se halló que en el total de encuestados existe un nivel medio de riesgo psicosocial en las ocho dimensiones estudiadas lo cual contrasta con el estudio de (Acevedo. C., Sánchez J., Farías, M., Fernández A., 2013) donde se aplicó una metodología similar predominando un nivel alto de riesgo psicosocial.

Tras el análisis de las dimensiones de estrés laboral se observa la prevalencia del género femenino (74,9%), coincidiendo con los resultados de (Borja, k., López P., Lalama J., 2017) donde aun cuando se aplica el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS predomina el género femenino (80,03%).

Con respecto a la antigüedad laboral, el mayor número de trabajadores ($n=902$) tiene de 3 a 5 años dentro de la empresa, lo cual difiere con los resultados de (García, M., Pérez, M., y Albacete, A., 2013) donde predomina la antigüedad ≥ 15 años de servicio.

Como conclusiones se puede evidenciar que, a mayor exposición al riesgo psicosocial, existe un mayor porcentaje de trabajadores que están asociados a sufrir estrés laboral lo cual se puede interpretar que si el riesgo psicosocial aumenta, el estrés laboral también incrementa, sin embargo, viceversa disminuyen ambos.

Los resultados obtenidos contribuyen a diagnosticar los niveles de riesgo psicosocial y de estrés laboral tanto a nivel individual como organizacional, promocionar y elaborar políticas; y establecer su propio Plan de Prevención de Riesgos Laborales en pro de conseguir una organización saludable además permitir una mejor comprensión del contexto en que se desarrolló la investigación, fundamentalmente, puede servir como punto de partida para nuevos estudios dirigidos a una mejor comprensión de este fenómeno.

Se recomienda continuar con la exploración de tales variables en combinación con la actual pandemia COVID-19 que azota al mundo; y donde las perspectivas laborales tanto de la organización como del empleador han sufrido cambios; siendo pertinente identificar el impacto generado en el bienestar de los trabajadores.

Dentro de las limitaciones del estudio se puede aludir su transversalidad, las encuestas incompletas y repetidas que fueron eliminadas de la población de análisis, de igual forma este estudio fue realizado en solo una organización lo que podría considerarse como una limitación, sobre todo para la generalización de los resultados. Aun así, cabe destacar como fortalezas el apoyo recibido por el personal de seguridad y salud de la institución y que este tipo de instituciones cuentan con pocas investigaciones lo cual servirá de guía para futuros estudios.

Referencias Bibliográficas

Acevedo, G., Sánchez, J., Farías, M., Fernández., A., (2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencias del Trabajo*, (15)(48). 140-147, recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S071824492013000300006&lng=es&nrm=iso.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/publications/report-expert-forecast-emerging-psychosocial-risks-related-occupational-safety-and>.

American Psychological Association. (2010). El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos. Recuperado de <https://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-problema>.

Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M., 2000. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54 (7), 502-509. Doi: 10.1002/9780470682357.ch5

Aston-Jones, G., Cohen, JD., (2005) An integrative theory of locus coeruleus-norepinephrine function: Adaptive gain and optimal performance. *Annual Review of Neuro-science*, 28(1),403-50. Doi: 10.1146/annurev.neuro.28.061604.135709.

- Borja K., López P., Lalama, J., (2017) Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. *Dominio de las ciencias*, (3), 509-518, recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234735>.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Vinet, A., Vézina, M., Abdous, B. & Gaudet, M., (2006). Effectiveness of a participative intervention on psychosocial work factors to prevent mental health problems in a hospital setting. *Occupational Environmental Medicine*, 63(5), 335-342. doi: 10.1136/oem.2004.018077
- Burr, H., Albertsen, K., Rugulies, R., & Hannerz, H., (2010). Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job strain and effort-reward imbalance models? *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 59-68. doi: 10.1177/1403494809353436
- Palliser C., Firth, H., Feyer, A. & Paulin, S., (2005). Musculoskeletal discomfort and work-related stress in New Zealand dentists, *Work & Stress*. Taylor & Francis Journals 19:4, 351-359, DOI: 10.1080/02678370500421064
- Chen, Y., Dubé, CM., Rise, CJ., Baram, TZ., (2008). Rapid loss of dendritic spines after stress involves derangement of spine dynamics by corticotropin-releasing hormone. *Journal of Neuroscience*. 2008;28(11): 2903-11. Recuperado de <https://www.jneurosci.org/content/28/11/2903>.
- Darr, W. & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a metaanalysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293-318. doi: 10.1037/a0012639
- Executive Agency for Health and Consumers (2013). Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. Recuperado de https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf.
- García, M., Pérez, M., y Albacete, A., (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de Psicología*, (31)(3), (291-298), recuperado de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/440>.
- Gärtner, FR., Nieuwenhuijsen, K., Van Dijk, FJ., Sluiter, JK., (2010). The impact of common mental disorders on the work functioning of nurses and allied health professionals: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 47(8), 1047-1061. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2010.03.013.
- Griffin, J., Greiner, B., Stansfeld, S. & Marmot, M. (2007). The effect of self-reported and observed job conditions on depression and anxiety symptoms: A comparison of theoretical models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 334-349. doi: 10.1037/1076-8998.12.4.334.

- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vanska, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. & Elovainio, M., (2009). The Association of distress and sleeping problems with physicians' intentions to change profession: the moderating effect of job control. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 365-373. doi: 10.1037/A0015853.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2019), Boletín estadístico número 23. Recuperado de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/8421754/BOLETIN+ESTADISTICO+23+2017.pdf>.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96082/VII+Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo%2C+2011/399f13f9-1b87-41de-bd7e-983776f8212a>.
- Kudielka, B., Von Kanel, R., Gander, M. & Fischer, J., (2004). Effort-reward imbalance, overcommitment and sleep in a working population. *Work and Stress*, 18(2), 167-178. doi: 10.1080/02678370410001731785.
- Lehr, D., Hillert, A. & Keller, S., (2009). What can balance the effort? Associations between effort-reward imbalance, overcommitment, and affective disorders in German teachers. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 15(4), 374-384. doi: 10.1179/107735209799160509.
- Lehr, D., Hillert, A. & Keller, S., (2009). What can balance the effort? Associations between effort-reward imbalance, overcommitment, and affective disorders in German teachers. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 15(4), 374-384. Doi: 10.1179/107735209799160509.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M., (1997). *Maslach Burnout Inventory (3rd ed.)*, Consulting Psychologists Press. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual.
- Ministerio de la Protección Social. (2007), Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>.
- Ministerio del trabajo, (2019), guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011), Informe Ejecutivo de la Primera Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. Recuperado de http://borgeyasociados.com/wp-content/uploads/2016/06/ENCUESTA_DEFINITIVA_IECCTS.pdf.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1986. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the Joint International Labour Office and World Health Organization on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Occupational Safety and Health 56(1). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_178397.pdf.
- Pando M., Aranda, C. y López, M., (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 28-31. doi: [org/10.4067/S0718-24492015000100006](https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100006).
- Pérez, J., Turpo J. y López, J. (2019) Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *Revista Espacios*, (40)(19), 13, recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>.
- Pruessner, J., Dedovic K., Khalili-Mahanin, N., Engert, V., Pruessner, M., Buss, C., Renwick, R., Dagher, A., Meaney, M., Lupien, S., (2008) Deactivation of the limbic system during acute psychosocial stress: Evidence from positron emission tomography and functional magnetic resonance imaging studies. *Biological Psychiatry*, 63(2), 234-40. Doi 10.1016/j.biopsych.2007.04.041.
- Rodríguez E., Sánchez J., Dorado H., Ramírez J., (2014) Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), pp 12-17 <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2014.4908>.
- Roozeboom, M., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work, The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF, 17-36.
- Rugulies, R., Bultmann, U., Aust, B. & Burr, H., (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study. *Journal of Epidemiology*, 163(10), 877-887. doi: 10.1093/aje/kwj119.
- Shultz, K. S., Wang, M., Crimmins, E. M. & Fisher, G. G., (2010). Age differences in the demand-control model of work stress an examination of data from 15 european countries. *Journal of Applied Gerontology*, 29(1), 21-47. doi: 10.1177/0733464809334286.
- Silva, A. A., De Souza, J. M. P., Borges, F. N. D. & Fischer, F. M. (2010). Health-related quality of life and working conditions among nursing providers. *Revista de Saude Pública*, 44(4), 718-725. Doi: 10.1590/S0034-89102010000400016.
- Stegeren, AH., (2009) Imaging stress effects on memory: a review of neuroimaging studies. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54(1), 16-27. Doi: 10.1177/070674370905400105.
- Wang, J. & Schmitz, N., (2011). Does job strain interact with psychosocial factors outside of the workplace in relation to the risk of major depression? The Canadian National Population Health Survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* Epidemiol. 46(7), 577-584 doi: 10.1007/s00127-010-0224-0.

Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T. & Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123(11), 750-755. doi: 10.1016/j.puhe.2009.09.018.