

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“DIAGNÓSTICO LABORAL PSICOSOCIAL EN PERSONAL JUDICIAL
DE ECUADOR”**

Realizado por:

MD. ROLANDO VINICIO BERNAL SEGARRA

Directora del proyecto:

PHD. YOLIS YAHAIRA CAMPOS VILLALTA

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 02 de septiembre de 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, ROLANDO VINICIO BERNAL SEGARRA, con cédula de identidad # 1103765077, 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 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.



Rolando Vinicio Bernal Segarra
C.C.: 1103765077

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“DIAGNÓSTICO LABORAL PSICOSOCIAL EN PERSONAL JUDICIAL DE ECUADOR”

Realizado por:

ROLANDO VINICIO BERNAL SEGARRA

Como Requisito para la Obtención del Título de:

Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Ha Sido dirigido por la profesora

Yolis Yajaira Campos Villalta

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor


Yolis Yajaira Campos Villalta

DIRECTORA

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

PAMELA MERINO SALAZAR

OSCAR TAPIA

Después de revisar el trabajo presentado,

Lo han calificado como apto para su defensa oral ante

El tribunal examinador



Pamela Merino



Oscar Tapia

Quito, 14 de agosto de 2019

Dedicatoria

A mi Esposa y a mi hija quien a lo largo de la Maestría han estado a mi lado brindándome su apoyo incondicional, sin ellas nada tienen sentido.

A mi madre Elsa, quien, con sus consejos, su ejemplo de amor y entrega me impulsaron a seguir, a Rolando mi padre, quien con su ejemplo me enseñó que con la perseverancia y el trabajo duro nada es imposible.

A mis hermanos Fabricio, Michael y Gerardo quienes alegran mis días y están conmigo siempre.

Agradecimiento

A las Dra. Pamela Merino docente investigadora de la Universidad Internacional SEK quien con sus enseñanzas me inspiran a seguir aprendiendo.

Un sentimiento especial de gratitud a la Dra. Yolis Campos, docente investigadora de la Universidad Internacional SEK, quien a través de tutorías y aportes fue posible el presente estudio.

Diagnóstico Laboral Psicosocial En Personal Judicial De Ecuador.

Resumen

Objetivo: Establecer el diagnóstico laboral psicosocial en el personal judicial de una institución pública de Ecuador y la asociación entre las dimensiones de riesgo psicosocial con niveles medios-altos y las variables socio-laborales. **Método:** Estudio no experimental, retrospectivo e inferencial, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo y aplicación de regresión binaria para establecer la asociación entre las variables de estudio. **Resultados:** Riesgo Alto (1%), Riesgo Medio (28%) y Riesgo Bajo (71%); las dimensiones con riesgo psicosocial alto fueron: Liderazgo (10%), Condiciones de Trabajo (27%) y Acoso Laboral (19,5%). Se encuentra asociación entre condiciones de trabajo y trabajadores con edades 35-43 años, teniendo mayor veces probabilidad de presentar riesgo medio-alto en comparación al grupo 18-24 años; de igual forma, en la dimensión liderazgo se encuentra significancia estadística con fiscales y personal de apoyo, presentando menos veces posibilidad de riesgo medio-alto, en relación al personal administrativo; con respecto a la dimensión acoso laboral, esta presentó relación significativa con los técnicos/tecnólogos y los trabajadores con cuarto nivel de instrucción, teniendo dicho personal más veces la posibilidad de presentar riesgo medio-alto, en comparación con el personal cuyo grado de instrucción es bachiller; el equipo multidisciplinario y el personal de apoyo, presenta relación significativa, pero menos veces la posibilidad de riesgo medio-alto de acoso laboral, al compararlos con el personal administrativo. **Conclusiones:** Se observa que el 1% de los trabajadores presenta riesgo alto, este nivel es intolerable y puede generar efectos para la salud e integridad de las personas de manera inmediata, en tal sentido se debe aplicar medidas de prevención y seguridad a corto plazo, estos planes deben estar orientados a mejorar las

dimensiones liderazgo, acoso laboral y condiciones de trabajo.

Palabras Clave:

Riesgo psicosocial, factores de riesgo, trabajadores judiciales, prevención.

Labor and Psychosocial Diagnosis in the Ecuadorian Judicial Staff

Abstract

Objective: To establish a labor and psychosocial diagnosis in the judicial staff of an Ecuadorian public institution and the relationship between medium-high level risk factors and socio-occupational variables. **Method:** Non-experimental retrospective study of an inferential cross-section by implementing the Psychosocial Risk Evaluation Questionnaire of the Ministry of Employment and the implementation of binary regression to establish the relationship between the study variables. **Results:** High Risk (1%), Medium Risk (28%), and Low Risk (71%). The aspects correlated with high psychosocial risk were: Leadership (10%), Employment Conditions (27%), and Workplace Harassment (19.5%). A relationship between adverse employment condition and employees between the ages of 35-43 was found who showed a higher probability of presenting a medium-high risk in comparison to significant with showed a higher probability of presenting a medium-high risk in comparison to the workforce of 18-24 year of age. In the same way, the leadership aspect has a statistical significance with the prosecutors and support staff showing a lesser probability of medium-high risk than the administrative staff. Concerning workplace harassment, there was a critical relationship with the technical/technological staff and the employees with postgraduate degrees, in which case this staff group showed a higher probability of presenting a medium-high risk than the staff who only had a High School

Diploma. The multidisciplinary team and the support staff shows a vital relationship, but they have a lesser probability of medium-high workplace harassment than the administrative staff.

Conclusions: It was observed that 1% of the staff shows a high risk. This level is unacceptable and can cause effects to the health and integrity of the staff with immediate effect, in such as a way that short-term preventive and security methods should be implemented. These plans must be aimed at improving the following aspects: leadership, workplace harassment, and employment conditions.

Keywords:

Psychosocial Risk, Risk Factor, Judicial Employees. Prevention.

Introducción.

En la medicina del trabajo, los factores de riesgo psicosocial pueden ser una causa de desarrollo de estrés y algunas enfermedades tanto de tipo cardiovascular, endocrinológicas, metabólicas, entre otras, que eventualmente puede disminuir la calidad de vida de los trabajadores en cualquier área, así como la productividad para la empresa.

La organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los *“factores de riesgo psicosocial como las características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a las que se llama estrés”* (2013).

Los factores psicosociales son aquellas circunstancias de trabajo interconectadas con el contenido, organización y ejecución del mismo (Gil-Monte, 2014a) por citar algunas, nivel de participación en la toma de decisiones para la empresa, grados de autonomía y control de trabajo (Gil-Monte, 2016), relacionados además con la percepción e interacción entre las funciones que realiza, su medio ambiente, la satisfacción en el desarrollo de las actividades y las condiciones de

organizaciones del trabajo por una parte, y por otra, las capacidades del servidor, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, que pueden influir tanto en la salud, rendimiento y en la satisfacción en el trabajo, que además pueden desencadenar consecuencias positivas como negativas (Moreno & Baez, 2010).

Los riesgos psicosociales, por otro lado, son las condiciones de trabajo que se relacionan con la dirección, el diseño y organización del trabajo, en su contexto organizacional y social, pero a diferencia de los factores psicosociales, estas condiciones de trabajo están deterioradas, y tienen potencial de causar daño físico, mental e inclusive social a los trabajadores (Gil-Monte, 2014b).

En la actualidad los factores de riesgo psicosociales han pasado a formar un aspecto clave de la gestión de seguridad y salud laboral, no sólo por la relación con el estrés (Griffiths, 1999), las implicaciones en la salud (Melamed & Shirom, 1992) y el bienestar de los trabajadores, sino también por su influencia sobre la productividad (Bucci P, 2015).

A nivel mundial existen herramientas para medir los riesgos psicosociales (Charria & Al., 2011) (Moncada & Al., 2004) (Kristensen TS, 2005), que han sido usadas para determinar el impacto que tienen los factores psicosociales y su relación con el desgaste ocupacional en países como México (Jesús F U, 2014), Colombia (Bucci P, 2015), Chile (Marchetti & Hirmas, 2009), donde se demuestra la importancia que de conocer dichos riesgos.

Como se menciona en el informe de jueces para la democracia de España (2014), los efectos de los riesgos psicosociales sobre el trabajador judicial son graves no solo en la salud sino también en la organización del trabajo y sobre la calidad del servicio que presta (Jueces para la Democracia, 2014).

En nuestro país, son escasos los estudios en relación a los riesgos psicosociales, podemos mencionar el realizado en una universidad, donde se determinó el nivel de riesgo psicosocial en

docentes (Gomez F, 2016), sin embargo, no se cuenta con estudios con instrumentos validados a nivel local y en el campo judicial es inexistente la evidencia bibliográfica.

En tal sentido el presente estudio tiene como objetivo establecer el Diagnóstico Laboral Psicosocial del personal judicial de una institución pública de Ecuador, y la asociación entre las dimensiones de riesgo psicosocial con nivel medio-alto y las variables socio-laborales.

Material y Método.

Estudio no experimental, retrospectivo, inferencial, cuya población de estudio estuvo conformada por el total de los trabajadores de justicia (N=3774).

Se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador, el cual fue validado a nivel local con Alfa de Cronbach = 0.968 (Gómez García et al., 2018)

Instrumento.

El cuestionario consta de:

- Datos personales: Fecha, provincia, ciudad, área de trabajo, nivel más alto de estudios, antigüedad en la empresa, edad, auto-identificación étnica, sexo.
- Consta de 58 preguntas, agrupadas en 8 dimensiones:
 1. Carga y ritmo de trabajo.
 2. Desarrollo de competencias.
 3. Liderazgo.
 4. Margen de acción y control.
 5. Organización del trabajo.
 6. Recuperación.

7. Soporte y apoyo.
8. Otros puntos importantes que consideran el acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral, salud autopersibida.

Las posibles respuestas están formuladas en la escala de Likert que puede ir desde:

- Completamente de acuerdo (4).
- Parcialmente de acuerdo (3).
- Poco de acuerdo (2).
- En desacuerdo (1).

Para el resultado global se suma el nivel de riesgo con los posibles resultados:

- Riesgo Bajo están entre 175-232.
- Riesgo Medio 117-174.
- Riesgo Alto 58-116.

Donde el puntaje es inversamente proporcional al nivel de riesgo.

Interpretación.

Bajo: El riesgo de impacto potencial es mínimo sobre la salud y la seguridad, las acciones deberán estar orientadas a que el nivel se mantenga.

Medio: 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.

Alto: 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. (Ministerio del Trabajo, 2018).

Tabla 1

Interpretación de resultado por dimensiones.

<u>Resultado por Dimensiones</u>	<u>Riesgo Bajo</u>	<u>Riesgo Medio</u>	<u>Riesgo Alto</u>
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

Procedimiento.

Para la aplicación del cuestionario se digitalizó y se habilitó en formato digital en los formularios de google drive, para luego ser llenado por cada uno de los trabajadores judiciales, cuya participación fue anónima, voluntaria y se respetó la confidencialidad.

La información se procesó en la “Herramienta para tabulación de datos del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial”, desarrollado en el programa Microsoft Excel, luego se aplicó el programa SPSS versión 22 en el que se realizó la regresión logística bivariada y estableció el grado de asociación entre las dimensiones psicosociales (con nivel de riesgo medio-alto) y las variables socio-laborales (edad, sexo, grado de instrucción, área de trabajo y antigüedad laboral)

Criterios de exclusión: cuestionarios incompletos o mal llenados.

Resultados.

El total de la población estudiada N=3.774, de los cuales como se observa en la tabla 2 los cuestionarios que estuvieron completos y llenados correctamente fueron el 43,8% (n=1.654), con participación por sexo: femenino (52,11%) y masculino (47,88%). La participación por el área de trabajo fue: personal de apoyo (secretarios, asistentes) 47% (n=777); administrativo (talento humano, direcciones, financiero, médicos ocupacionales entre otros) 26.1% (n=432), fiscales,

17,3% (n=286), equipo multidisciplinario (conformado por psicólogos, médicos legistas, trabajadoras sociales) 9,6% (n=159).

El resultado global demuestra que en la institución predomina el riesgo bajo 71%(n=1174), seguido por el riesgo medio 28% (n=463) y riesgo alto 1% (n=17).

Con respecto al rango de edad, evidenciamos que la mayoría de los servidores judiciales se encuentran en los grupos de 35 a 43 años (36,9%; n=611) y de 25 a 34 años, (29% n=480). En todos los grupos el porcentaje de riesgo es bajo, sin embargo, los grupos que presentan porcentaje de riesgo alto son: los trabajadores en edades comprendidas entre 44 a 52 años (2%), y las los trabajadores entre 35 a 43 años y el grupo de 44 a 52 años (1%).

Al analizar el riesgo por área de trabajo observamos que en los trabajadores administrativos el riesgo bajo 71%, seguido del medio 27%, y riesgo alto 2%; personal de apoyo tiene riesgo bajo 74%, medio 25%, riesgo alto 1%; los fiscales en resultados generales no presentan riesgo alto, sin embargo, el riesgo medio es de 36% para este grupo.

En relación a la antigüedad laboral, se evidencia que más de tres cuartas partes de los trabajadores tienen menos de 10 años dentro de la institución (< 2 años: 23,9% n=396; 3 a 10 años: 56,9% n=941). El porcentaje de riesgo relacionado con la antigüedad laboral para quienes tienen menos de dos años, riesgo bajo 75%, riesgo medio 23% y riesgo alto 2%; los que tienen de 3 a 10 años, riesgo bajo 70%, riesgo medio 28%, riesgo alto 2%; antigüedad comprendida entre 11 a 20 años con el 66% para el riesgo bajo, 33% riesgo medio, y 1% para el riesgo alto; para quienes tienen más de 21 años en la institución el porcentaje de riesgo bajo es de 76% y medio 24%, y no presentan riesgo alto.

Con respecto al grado de instrucción, 93% (n=1539) cuenta con estudios superiores, de los

cuales el 50.5% (n= 836) con estudios de tercer nivel y el 42.5%(n=703) para cuarto nivel; el resto 6,9% (n=110) poseen educación técnica y bachillerato. En el nivel de riesgo: los que cuentan con tercer nivel tienen riesgo bajo en 74%, medio 25% y riesgo alto 1%; quienes tienen cuarto nivel de instrucción el riesgo es bajo 66%, medio 32% y porcentaje de riesgo alto 2%; los que cuentan con bachillerato y preparación técnica no presentan riesgo alto.

Tabla 2
Perfil socio-laboral.

	Sexo			Nivel de riesgo		
	Hombre (n=792)	Mujer (n=862)	Total (n=1654)	Bajo 71%	Medio 28%	Alto 1%
<u>Resultado Global</u>						
<u>Edad</u>						
18-24	13(1,6)	9 (1)	22(1,3)	64%	36%	0%
25-34	188 (23,7)	292 (33,9)	480(29)	74%	25%	1%
35-43	302 (38,2)	309 (35,8)	611(36,9)	67%	32%	1%
44-52	192 (24,2)	167 (19,4)	359(21,8)	71%	27%	2%
≥ 53	97 (12,3)	85 (9,9)	182(11)	76%	22%	2%
<u>Área en la que trabaja</u>						
Agente Fiscal	184 (23,2)	102 (11,8)	286(17,3)	64%	36%	0%
Administrativa	217(27,4)	215 (24,9)	432(26,1)	71%	27%	2%
Personal de apoyo	347 (43,8)	430 (49,9)	777(47)	74%	25%	1%
Equipo multidisciplinario	44 (5,6)	115 (13,4)	159(9,6)	67%	29%	4%
<u>Antigüedad Laboral</u>						
< 2 años	171 (21,6)	225 (26,1)	396(23,9)	75%	23%	2%
3 a 10 años	450 (56,8)	491 (57)	941(56,9)	70%	28%	2%
11 a 20 años	155 (19,6)	133 (15,4)	288(17,4)	66%	33%	1%
≥ 21 años	16 (2)	13 (1,5)	29(1,8)	76%	24%	0%
<u>Grado de Instrucción</u>						
Bachillerato	65 (8,2)	25 (2,9)	90(5,4)	76%	24%	0%
Técnico/Tecnólogo	16 (2)	9 (1)	25(1,5)	72%	28%	0%
Tercer Nivel	382 (48,3)	454 (52,7)	836(50,6)	74%	25%	1%
Cuarto Nivel	329 (41,5)	374 (43,4)	703(42,5)	66%	32%	2%

Fuente: Autor.

En la tabla 3 distribución porcentual según provincia podemos decir que Pichincha (27,8%), Guayas (13.7%) y Azuay (5,3%) cuentan con el 46,8% de la población. En relación al porcentaje de riesgo, la mayoría provincias presenta riesgo bajo, sin embargo, las provincias con riesgo alto son: Azuay y Tungurahua (4%); Manabí (3%); Chimborazo, Imbabura y Pichincha (2%).

Tabla 3
Nivel de Riesgo por Provincia.

<u>Provincia</u>		<u>Total</u>		
	<u>F (%)</u>	<u>Bajo</u>	<u>Medio</u>	<u>Alto</u>
Azuay	88 (5.3)	68%	28%	4%
Bolívar	31 (1.9)	84%	16%	0%
Cañar	31 (1.9)	48%	52%	0%
Carchi	62 (3.7)	79%	21%	0%
Chimborazo	46 (2.8)	76%	22%	2%
Cotopaxi	57 (2.4)	63%	35%	2%
El Oro	41 (2.5)	73%	27%	0%
Esmeraldas	31(1.9)	77%	23%	0%
Galápagos	4 (0.2)	100%	0%	0%
Guayas	227 (13.7)	84%	16%	0%
Imbabura	65 (3.9)	63%	35%	2%
Loja	80 (4.8)	70%	30%	0%
Los Ríos	36 (2.2)	69%	31%	0%
Manabí	74 (4.5)	73%	24%	3%
Morona Santiago	28 (1.7)	75%	25%	0%
Napo	15 (0.9)	73%	27%	0%
Orellana	24 (1.5)	54%	46%	0%
Pastaza	24 (1.5)	63%	38%	0%
Pichincha	459 (27.8)	68%	30%	2%
Santa Elena	30 (1.8)	83%	17%	0%
Santo Domingo De Los Tsáchilas	59 (3.6)	68%	32%	0%
Sucumbíos	36 (2.2)	72%	28%	0%
Tungurahua	67 (4.1)	48%	48%	4%
Zamora Chinchipe	39 (2.4)	82%	18%	0%

Fuente: Autor

En la tabla n° 4 se visualiza los factores de riesgo por dimensión, se evidencia que en la mayoría de las dimensiones presenta riesgo bajo, sin embargo en las Condiciones del Trabajo el porcentaje de riesgo bajo es del 38%, riesgo medio 35%, riesgo alto 27%; situación parecida ocurre con el Acoso Laboral con riesgo bajo 49%, riesgo medio 32%, riesgo alto 19%; y para la dimensión Liderazgo se observa riesgo bajo 65%, riesgo medio 25%, y un nivel de riesgo alto 10%.

Tabla 4
Dimensiones por Nivel de Riesgo

<u>Dimensión</u>	<u>Hombre.</u> 792 (47.9%)			<u>Mujer</u> 862 (52.1%)			<u>Total</u> 1654 (100%)		
	Nivel de Riesgo			Nivel de Riesgo			Nivel de Riesgo		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
1. Carga y Ritmo De Trabajo	54%	41%	5%	60%	37%	3%	57%	39%	4%
2. Desarrollo de Competencias	62%	36%	2%	67%	32%	1%	64%	34%	2%
3. Liderazgo	65%	26%	9%	66%	23%	11%	65%	25%	10%
4. Margen de Acción Y Control	51%	43%	6%	54%	38%	8%	53%	40%	7%
5. Organización Del Trabajo	78%	20%	2%	78%	18%	4%	78%	19%	3%
6. Recuperación	51%	42%	7%	50%	41%	9%	50%	42%	8%
7. Soporte Y Apoyo	54%	41%	5%	57%	37%	6%	56%	39%	5%
8. Otros Puntos Importantes	77%	22%	1%	79%	20%	1%	78%	21%	1%
8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	78%	20%	2%	75%	22%	3%	76%	21%	3%
8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	47%	33%	20%	51%	30%	19%	49%	32%	19%
8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	84%	13%	3%	87%	11%	2%	86%	12%	2%
8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo	67%	32%	1%	73%	27%	0%	69%	30%	1%
8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones Del Trabajo	40%	35%	25%	37%	34%	29%	38%	35%	27%
8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	53%	38%	9%	58%	34%	8%	56%	36%	8%
8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional	78%	21%	1%	77%	20%	3%	77%	21%	2%
8.8. Otros puntos importantes de la salud auto-percibida	69%	26%	7%	70%	25%	5%	70%	24%	6%

Fuente: Los autores.

En la tabla n° 5 se muestra el análisis estadístico (IC:95%), con los siguientes resultados: En la asociación de la variable liderazgo y edades de 35 a 43 años se observa que tiene relación estadísticamente significativa ($p=0,015$; OR:0,638) y menos veces posible que este grupo presente nivel medio-alto en relación al grupo de edad 18-14 años; de igual forma existe asociación con los agentes fiscales ($p=0,001$; OR:0,610) y personal de apoyo ($p=0,000$; OR:0,445) quienes presentan relación estadísticamente significativa y menos veces posibilidad de presentar el riesgo medio-alto en relación a los administrativos.

En el factor de riesgo condiciones de trabajo, existe relación estadísticamente significativa en las edades comprendidas entre 35 y 43 años ($p=0,027$; OR:1,549) y presenta mas veces probabilidades de riesgo medio-alto en relación al grupo de 18-24 años.

En la dimensión acoso laboral y grado de instrucción, se evidencia que existe relación estadísticamente significativa en técnico/tecnólogo ($p=0,035$; OR:2,874) y los trabajadores con cuarto nivel de instrucción ($p=0,019$; OR:2,96) quienes presentan mas de 2 veces la posibilidades de presentar riesgo medio-alto en relación a los que cuentan con bachillerato; en lo que corresponde al área de trabajo los agentes fiscales ($p=0,028$; OR:0,628) y personal de apoyo ($p=0,002$; OR:0,618) presentan asociación significativa, presentan menos probabilidad de presentar el riesgo medio-alto de acoso laboral en relación a los administrativos. En relación al sexo no se evidenció asociación significativa.

Tabla 5

Asociación bivariada entre dimensiones bajo y nivel medio-alto de riesgo psicosocial.

	Liderazgo		Condiciones de trabajo		Acoso Laboral	
	Sig.	OR (95%)	Sig.	OR (95%)	Sig.	OR (95%)
<u>Sexo</u>						
Mujer	0,00	0,544	0,859	1,110	0,191	0,448
Hombre	0,53	0,937 (0,765-1,148)	0,496	1,074 (0,874-1,320)	0,275	0,894 (0,731-1,093)
<u>Edad</u>						
18-24	0,002		0,151		0,209	
25-34	0,381	0,644 (0,240-1,724)	0,723	0,841 (0,323-2,190)	0,123	2,153 (0,813-5,706)
35-43	0,015	0,638 (0,444- 0,916)	0,027	1,549 (1,050-2,285)	0,260	1,248 (0,849-1,833)
44-52	0,902	1,022 (0,725-1,440)	0,054	1,414 (0,993-2,014)	0,099	1,344 (0,946-1,910)
≥ 53	0,666	1,084 (0,750-1,568)	0,231	1,255 (0,866-1,818)	0,762	1,059 (0,732-1,532)
<u>Antigüedad Laboral</u>						
0-2 años	0,000		0,064		0,377	
3-10 años	0,157	0,568 (0,259-1,242)	0,825	0,914 (0,410-2,037)	0,696	0,852 (0,383-1,898)
11 -20	0,796	0,905 (0,422-1,938)	0,484	1,317 (0,609-2,850)	0,981	1,009 (0,467-2,182)
≥ 21	0,645	1,203 (0,548-2,638)	0,564	1,261 (0,573-2,776)	0,677	1,182 (0,538-2,599)
<u>Grado de instrucción</u>						
Bachillerato	0,000		0,797		0,129	
Técnico/tecnólogo	0,170	1,859 (0,767-4,508)	0,532	0,746 (0,298-1,869)	0,035	2,874 (1,077-7,671)
Tercer nivel	0,545	1,351 (0,509-3,583)	0,828	0,912 (0,398-2,091)	0,280	2,744 (1,115-6,750)
Cuarto nivel	0,970	1,017 (0,420-2,467)	0,916	0,956 (0,413-2,213)	0,019	2,967 (1,197-7,358)
<u>Área de trabajo</u>						
Administrativo	0,000		0,814		0,05	
Agente Fiscal	0,001	0,610 (0,449-0,827)	0,500	0,886 (0,623-1,259)	0,332	0,843(0,597-1,191)
Personal de Apoyo	0,000	0,445 (0,336-0,589)	0,638	0,926 (0,673-1,274)	0,002	0,618 (0,453-0,844)
Equipo Multidisciplinario	0,278	0,805 (0,544-1,191)	0,814	1,054 (0,680-1,632)	0,028	0,621 (0,406-0,951)

Fuente: Los autores.

Discusión.

En Ecuador desde hace algún tiempo se sugiere la importancia de realizar el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 1986), en tal sentido, para el año 2017, mediante Acuerdo Ministerial 82, el Ministerio de Trabajo expide la “Normativa para la Erradicación de la no Discriminación en el Ámbito Laboral”, mencionando en su artículo 9 el “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales” (Ministerio de Trabajo, 2017) y en lo posterior emite la “Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas”.

En la aplicación del cuestionario se obtuvieron resultados globales, 71% riesgo bajo, 28% riesgo medio y 1% riesgo alto, comparables con los obtenidos en la validación del instrumento en donde se encontró, un nivel bajo en la mayoría de la población (73,7%), riesgo medio (24%) y riesgo alto (1,9%). (Gómez García et al., 2018).

Dentro de las dimensiones que presentan riesgo alto se encuentra el deficiente calidad de liderazgo, resultados similares a los estudios realizados en Venezuela (Carpinterio, 2016), España (Gil-Monte, 2016), y Ecuador (Dolores et al., 2017), donde se demuestra que la deficiente calidad de liderazgo se encuentra dentro de los tres principales factores de riesgo psicosociales, debiendo recalcar que los tres estudios utilizan un instrumento diferente al aplicado en este trabajo.

La dimensión Condiciones de Trabajo no adecuadas presento también riesgo alto (27 %), creemos que esta en relación a los espacios de trabajo no adecuados y las pocas facilidades para el acceso a personas con discapacidad, aunado a las condiciones de los equipos y maquinaria necesaria para desarrollar sus labores; aquello comparable con el estudio realizado en el personal

de la administración de justicia de la comunidad de Valencia, donde se evidencia falta de apoyo social, inequidad en intercambios sociales, falta de recursos, carga de trabajo y ambigüedad de rol (Gil-Monte, 2016), sin embargo el instrumento utilizado fue diferente.

Conclusiones y Recomendaciones

Esta investigación permitió identificar los factores de riesgo psicosocial en el personal judicial de Ecuador, en donde podemos decir que prevalece el riesgo bajo y medio, sin embargo se observa que el 1% de los trabajadores presenta riesgo alto, este nivel es intolerable y puede generar efectos para la salud e integridad de las personas de manera inmediata, en tal sentido se debe aplicar medidas de prevención y seguridad a corto plazo, estos planes deben estar orientados a mejorar las dimensiones relacionadas a la calidad de liderazgo, acoso laboral y condiciones de trabajo que son los principales factores con riesgo alto.

Está comprobado en estudios, que la intervención psicosocial disminuye el estrés laboral (Campos, & et al, 2018), sin duda alguna, el primer paso para la prevención es la identificación y determinación de los factores de riesgo psicosocial (Uribe & Martínez, 2013), para lo cual deben aplicarse instrumentos capaces de medir y evaluar la exposición a dichos riesgos, cuyos resultados permitan desarrollar planes y programas de intervención que garanticen la salud de los trabajadores (Carpinterio, 2016), en este sentido, se deben implementar planes de formación continua en materia psicosocial, técnicas de afrontamiento del estrés laboral y programas de formación de coaching, así como la aplicación de modelos demanda-control, que permitan evidenciar los efectos sobre la salud de los trabajadores (Karasek, 1979), se debe promover la colaboración en las tareas entre compañeros y jefe inmediato, y a todo esto se debe incorporar en la empresa el apoyo social (Gil-Monte & Pedro R., 2014b) (Johnson & Hall, 1988).

Limitaciones del Estudio.

La aplicación del cuestionario al ser de forma voluntaria, pudo estar influido por la predisposición y motivación de los participantes en el momento de responder.

La distancia de cada unidad judicial y la dificultad para la movilización del equipo de trabajo a las diferentes unidades dispersas en las 21 provincias de todo el país.

Fortaleza.

Este estudio al ser el primer estudio de este tipo, nos brinda un diagnóstico de riesgo psicosocial en personal judicial de Ecuador y en base a los resultados se plantea nuevos planes de investigación como la medición de niveles de estrés en este personal.

Bibliografía

- Bucci P, N. (2015). *Modelo de evaluación de Riesgos Psicosociales determinados por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales*. 5(1), 615–635.
- Campos, Y. Y. & et al. (2018). Intervención psicosocial preventiva de estrés laboral y abuso en el consumo de alcohol en una empresa venezolana. *INNOVA Research Journal*, 3(5), 54–64. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n5.2018.522>
- Carpinterio, C. y L. L. (2016). EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS. *Revista de Enfermería y Ciencias de La Salud*, 9(2), 23–38.
- Charria, V., & Al., E. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral : métodos e instrumentos de evaluación Occupational psychosocial risk factors : methods and assessment tools. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380–391.
- Dolores, M., Guevara, G., Omar, B., Lizano, B., Álvaro, I., & González, G. (2017). Los riesgos

psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*, 4 No, 12(2), 711–729. Retrieved from https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/viewFile/754/pdf_545

Gil-Monte, P. R. et al. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 22(1), 7–19. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2016.v22n1.01>

Gil-Monte. (2014a). Psicosociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En G.-M. (coord), *Manual de Psicosociología Aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales* (págs. 25-48). Madrid: Piramadre.

Gil-Monte, P. (2014b). La intervención en riesgos psicosociales: coaching y apoyo social en el trabajo. En G.-M. (coord), *Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (págs. 515-542). Madrid: Pirámide.

Gómez García, A. R., Moreno Alestedt, L. T., Vaca Morales, S. M., Martínez Changuan, D. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., Cárdenas Moncayo, I. M., ... Cárdenas Moncayo, I. M. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 160–168. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160>

Gomez F, L. A. (2016). Riesgos psicosociales en un Universidad de Ecuador: Mediante Tecnicas de Lógica Difusa. . *Rev Lusófona de Educação*. , 34, 63-81.

Griffiths, A. (1999). Organizational interventions. Facing the limits of the natural science

paradigm. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 25(6), 589–596.

<https://doi.org/10.5271/sjweh.485>

Jesús F U, P. R. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. *UNAM Facultad de Psicología*, 1554 - 71.

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Psychosocial Processes and Health: A Reader*, 78(10), 25. Retrieved from

[https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=HIZW07bP7-](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=HIZW07bP7-4C&oi=fnd&pg=PA25&dq=%22in+high+strain+jobs+have+been+shown+to+have+greater%22+%22being+evaluated+on+the+basis+of+only+a+single%22+%22both+men+and+women+whic)

[4C&oi=fnd&pg=PA25&dq=%22in+high+strain+jobs+have+been+shown+to+have+greater%22+%22being+evaluated+on+the+basis+of+only+a+single%22+%22both+men+and+women+whic](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=HIZW07bP7-4C&oi=fnd&pg=PA25&dq=%22in+high+strain+jobs+have+been+shown+to+have+greater%22+%22being+evaluated+on+the+basis+of+only+a+single%22+%22both+men+and+women+whic)
[h+is+representative+of+the%22+&ots=4N-R_PYtr](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=HIZW07bP7-4C&oi=fnd&pg=PA25&dq=%22in+high+strain+jobs+have+been+shown+to+have+greater%22+%22being+evaluated+on+the+basis+of+only+a+single%22+%22both+men+and+women+whic)

Jueces para la Democracia. (2014). INFORME URGENTE SOBRE RIESGOS

PSICOSOCIALES Y CARGA DE TRABAJO EN LA CARRERA JUDICIAL Comisión

Sindical Jueces para la Democracia. Retrieved August 3, 2019, from

<http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2017/03/INFORME-ENCUESTA-RIESGOS-PSICOSOCIALES.pdf>

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285.

<https://doi.org/10.2307/2392498>

Kristensen TS, H. H. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, 438-49.

Marchetti, N., & Hirmas, M. (2009). *Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para*

evaluar. 13(1), 7–16.

Melamed, S., Kushnir, T., & Shirom, A. (1992). Burnout and Risk Factors for Cardiovascular Diseases. *Behavioral Medicine, 18(2)*, 53–60.

<https://doi.org/10.1080/08964289.1992.9935172>

Ministerio del Trabajo, E. (1986). *Decreto ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. Quito: Ministerio del Trabajo.

Ministerio de Trabajo. (2017). Ecuador. Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. *AM. 82*.

Ministerio del Trabajo. (2018). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD , SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo, 1*, 29.

Moncada, S., & Al., E. (2004). *Método ISTAS 21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Retrieved from http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf

Moreno, B., & Baez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. In *Fraternidad.Com* (p. 188). Retrieved from https://www.fraternidad.com/descargas/FM-BOLFM-52-518_1999_DESCARGABLE-INFOPREVENCION-52-518.pdf

OIT. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Género, Salud y Seguridad En El Trabajo, 1*, 8. Retrieved from <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro->

san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Uribe, A. F., & Martínez, A. M. (2013). Riesgos psicosociales intralaborales en instituciones de

salud de nivel III de atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología*

Ocupacional., 32(2), 56–68. Retrieved from

http://usc.elogim.com:2220/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=18&docId=GALE%7CA467148581&docType=Ensayo&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=IFME&contentSet=GALE%7CA