



## Especialización en Psicología Laboral

---

### Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal de una institución pública del Ecuador

CANDIDATO A ESPECIALISTA

---

CARLA LIZETH CARRASCO GAIBOR  
*calizraga@gmail.com*

## DIRECTOR/A

**Gloria Helena Villalobos  
Fajardo**

gloria.villalobos@uisek.edu.ec

---

**Fecha:** 20 de marzo del 2022

## RESUMEN

Los trabajadores, dentro de los espacios laborales están en constante interacción con elementos asociados a diversos factores de riesgos psicosocial, estos pueden influir de manera positiva o negativa en los individuos, convirtiéndose en factores de riesgo que puede ocasionar enfermedades ocupacionales que en consecuencia se evidencian en los niveles de desempeño y cumplimiento de objetivos, así como también, en el estado psíquico y mental. El objetivo de este estudio fue identificar y evaluar los riesgos psicosociales de los trabajadores de una institución pública del Ecuador, y establecer un plan de intervención basado en los resultados de los trabajadores. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, de corte transversal aplicado en 55 trabajadores regidos bajo Código de Trabajo de una institución pública en el que se utilizó el instrumento del Ministerio del Trabajo Ecuatoriano para medir factores de riesgo psicosocial; los resultados: todas las dimensiones se encuentran niveles de exposición medias y altas y las dimensiones que requieren atención inmediata son: con un 45% margen de acción y control, con un 50,91% acoso laboral y con un 56,37% condiciones del trabajo. La relación de estos factores con el género, los rangos de edad, nivel de educación y antigüedad en la institución no es significativa. Una vez analizada la relación de los factores de riesgo con los datos sociodemográficos se llegó a la conclusión de que para encontrar nexos más representativos se debe realizar un análisis estadístico más específico de la población con el fin de que estos elementos permitan correlacionar los resultados.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, salud, exposición, prevalencia

## **ABSTRACT**

Workers, within are in constant interaction with elements associated with various psychosocial risk factors, these can positively or negatively influence individuals, becoming risk factors that can cause occupational diseases that are consequently evident in the levels of performance and fulfillment of objectives as well as, in the psychic and mental state. The objective of this study was to identify and evaluate the psychosocial risks of the workers of a public institution in Ecuador, and to establish an intervention plan based on the results of the workers. The study was quantitative, descriptive, cross-sectional, applied to 55 workers governed by the Labor Code of a public institution. The instrument of the Ecuadorian Ministry of Labor was used to measure psychosocial risk factors; the results: in all dimensions there are medium and high levels of exposure and the dimensions that require immediate attention are: with 45% margin of action and control, with 50.91% workplace harassment and with 56.37% conditions from work. The relationship of these factors with gender, age ranges, level of education and seniority in the institution is not significant. Once the relationship of the risk factors with the sociodemographic data was made, the conclusion was reached that in order to find more representative links, a more specific statistical analysis must be carried out that allows these results to be correlated.

**Keywords:** Psychosocial risks, health, exposure, prevalence.

---

## Introducción

La globalización y su íntima relación con el desarrollo económico, político, tecnológico y social en la humanidad afecta directamente la organización del trabajo y se traduce en interacciones que pueden convertirse en riesgosas y por esta vía afectar la salud física y psicológica de los individuos; por lo que resulta imperante el análisis de la influencia de los factores psicosociales, los cuales han sido definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT,1986) como todas aquellas interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, teniendo en consideración sus capacidades, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar. Los factores psicosociales se convierten en factores de riesgo cuando terminan por causar alteraciones físicas y emocionales en los colaboradores y ausentismo, bajo rendimiento y mal ambiente laboral. (Alberca Bastidas, 2021)

Las condiciones del medio ambiente de trabajo pueden provocar riesgos para la salud por el uso inadecuado de los medios de trabajo, defectos de las materias primas e insumos, insuficiente formación y carencia de competencias, así como fallas en el mantenimiento o en las herramientas y recursos para el trabajo, que pueden provocar fatiga, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso la muerte del trabajador. (Neffa, 2015)

La Organización Mundial de la Salud, en la publicación Health Impact of Psychosocial Hazards at Work (2010) afirma que “los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando diferentes reacciones como el estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, musculoesqueléticas y mentales debido a las malas condiciones laborales”. (Salud, 2010)

En este contexto, los riesgos psicosociales intralaborales deben atenderse a través de un plan de trabajo enfocado en regular los puntos críticos. (Gil-Monte, 2009)

En el Ecuador, existe un sin número de instituciones públicas que fueron creadas con el fin de proporcionar diversos servicios a la comunidad y para brindar estos servicios; cada institución tiene la potestad de contratar personal bajo la modalidad de Código de Trabajo, de la Ley Orgánica del Servicio Público o ambas.

El grupo de trabajadores bajo régimen de Código de Trabajo comparte problemáticas asociadas a los elementos culturales que les rodean y a la ejecución de tareas netamente operativas que pueden incidir en el cumplimiento de su trabajo.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial se justifica, desde varias perspectivas: Desde el punto de vista legal, el estudio se encuentra en atención a lo determinado en la normativa legal vigente para el sector público en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional, entre ellas la Constitución, el Decreto Ejecutivo 2393, Acuerdo Ministerial 0082, mismo que estipula que “las empresas públicas o privadas que cuenten con diez o más trabajadores deben realizar programas de prevención de riesgo psicosocial enfocados en la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” y el Código de Trabajo, que fundamenta la necesidad del levantamiento de este tipo de información y las posibles repercusiones de no dar cumplimiento a estos cuerpos legales.

Desde la perspectiva de las instituciones, permite a los profesionales encargados del área de salud y seguridad ocupacional y sus líderes: vigilar, controlar y prevenir los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores, adaptando y mejorando las condiciones de los entornos laborales en los que desarrollan sus actividades habituales con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.

Desde el punto de vista del trabajador, el empleador tiene responsabilidad directa de garantizar condiciones adecuadas de trabajo en las que se desempeñan sus colaboradores y con este tipo de análisis se establecen parámetros y medidas de

prevención para la implementación, desarrollo de entornos saludables de trabajo y creación de espacios para la conciliación familia-individuo, que fomenten su equilibrio y bienestar individual.

La institución pública en la que se desarrolla el estudio no cuenta con una línea de base de información sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan a sus trabajadores regidos bajo Código de trabajo, en virtud de ello, este estudio tiene el propósito de medirlos a través de la herramienta creada por el Ministerio del Trabajo Ecuatoriano, misma que cuenta con validez y confiabilidad y cuyos resultados permiten proponer una estrategia de intervención orientada a la mejora de estos factores.

Al identificar y evaluar los riesgos psicosociales de los trabajadores de una institución pública del Ecuador, se diseñará un plan de intervención basado en los resultados de los trabajadores.

---

## **Método**

Esta investigación es un estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal aplicada en trabajadores regidos bajo Código de Trabajo de una institución pública.

La política interna de la institución indica la obligatoriedad de la firma de un convenio de confidencialidad una vez el trabajador o servidor pertenece formalmente a la institución, por lo que se omite la necesidad de la firma adicional de un consentimiento informado para la participación en el estudio, en apego a los principios bioéticos.

La recolección de los datos se realizó en el mes de diciembre de 2021, en el que se incluyó a 55 personas, es decir, la totalidad de trabajadores regidos bajo Código de Trabajo de la institución.

El levantamiento de la información se realizó visitando a los trabajadores en cada uno de los puestos de trabajo; los criterios de inclusión de la población en estudio fueron: el

trabajo bajo la modalidad contractual “Código de Trabajo” y la libre voluntad de participar. Se utilizó la herramienta del Ministerio del Trabajo Ecuatoriano (2018), que fue creada con el fin de promover el cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales y que tiene por objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

Este cuestionario, posee niveles de confiabilidad y validez resultantes de la aplicación a una muestra de 385 empresas privadas e instituciones públicas con 4346 trabajadores/servidores de todas las actividades económicas del Ecuador con un muestreo probabilístico, no proporcional y representativo, nivel de confianza del 95% y un margen de error del  $\pm 5\%$ .

El cuestionario está formado por 58 preguntas agrupados en 8 dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Para la aplicación del cuestionario, se estableció un cronograma de levantamiento de información por puesto de trabajo, se requirió un tiempo estimado de 15-25 minutos para el llenado de la encuesta; así también, para el procesamiento de la información recolectada se usará la herramienta de tabulación que se incluye en la Guía proporcionada por el Ministerio del Trabajo Ecuatoriano y que permite visualizar los resultados de la aplicación del cuestionario en porcentajes por dimensión, de igual manera se obtienen las gráficas por dimensiones con colores tipo semáforo (rojo, verde, amarillo) dependiendo de los valores resultantes, información que permite establecer el plan de acción con las medidas de prevención e intervención correspondientes.

## Resultados

En los datos sociodemográficos, la población estudiada hay un 75% con género masculino y el 25% de género femenino. En lo relacionado al nivel de instrucción, el 45% posee un nivel de educación desde básica, media hasta bachillerato, el 38% posee un nivel superior de educación entre técnico-tercer nivel y el 17% tiene título de cuarto nivel; por lo tanto, se puede afirmar que más del 80% tiene instrucción formal completa. Y, el 60% de los encuestados tiene antigüedad de 0 a 10 años en la institución y el 40% antigüedad de 11 a 21 años.

En lo referente a los factores de riesgos psicosocial de prevalencia, estos se presentan en niveles de riesgo medio y alto en los factores de carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia(laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional y salud autopercebida. La tabla uno (1) permite observar los datos obtenidos.

Tabla 1.- *Factores de Riesgo Psicosocial en el personal regido bajo Código de Trabajo de una institución pública*

DIMENSIÓN	PUNTUACIONES		
	IMPACTO POTENCIAL MÍNIMO	IMPACTO POTENCIAL MODERADO	IMPACTO POTENCIAL ALTO
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	13 a 16	8 a 12	4 a 7
	38	15	2
	69%	27%	3,64%
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	13 a 16	8 a 12	4 a 7
	32	20	3
	58%	36%	5,45%
LIDERAZGO	18 a 24	12 a 17	6 a 11
	36	14	5

	65%	25%	9,09%
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	13 a 16	8 a 12	4 a 7
	30	22	3
	54,55%	40%	5,45%
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	18 a 24	12 a 17	6 a 11
	43	10	2
	78,18%	18,18%	3,64%
RECUPERACIÓN	16 a 20	10 a 15	5 a 9
	44	9	2
	80%	16,36%	3,64%
SOPORTE Y APOYO	16 a 20	10 a 15	5 a 9
	33	18	4
	60,00%	32,73%	7,27%
ACOSO DISCRIMINATORIO	7 a 8	5 a 6	2 a 4
	36	18	1
	65,45%	32,73%	1,82%
ACOSO LABORAL	7 a 8	5 a 6	2 a 4
	27	20	8
	49,09%	36,36%	14,55%
ACOSO SEXUAL	16 a 20	10 a 15	5 a 9
	42	9	4
	76,36%	16,36%	7,27%
ADICCIÓN AL TRABAJO	7 a 8	5 a 6	2 a 4
	49	5	1
	89,09%	9,09%	1,82%
CONDICIONES DEL TRABAJO	7 a 8	5 a 6	2 a 4
	24	24	7
	43,64%	43,64%	12,73%
DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
	39	14	2
	70,91%	25,45%	3,64%
ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	16 a 20	10 a 15	5 a 9
	44	9	2
	80%	16,36%	3,64%
SALUD AUTO PERCIBIDA	7 a 8	5 a 6	2 a 4
	45	8	2
	81,82%	14,55%	3,64%
<b>RESULTADO GLOBAL</b>	175 a 232	117 a 174	58 a 116
	43	10	2
	78,18%	18,18%	3,64%

Los datos que más llaman la atención son los porcentajes encontrados de niveles altos y medios en los factores de riesgo psicosocial de margen de acción y control, acoso laboral y condiciones de trabajo, que serán analizados posteriormente.

---

## Discusión

Factores de riesgo psicosocial, asociados al desarrollo de complejos ambientes de trabajo han sido estudiados a nivel internacional en países industrializados, por las causas y las consecuencias que tienen para la salud y; más recientemente, en países en vías de desarrollo (Kortum, 2007). De tal manera que en países de Latinoamérica, el abanico de estudios relacionados con las diferencias culturales, los comportamientos y demás factores asociados a los ambientes de trabajo y su influencia en el desempeño y salud que dependen de cada país, actualmente son muy escasos. En consecuencia, la escala global de evidencias epidemiológicas en países de América Latina, sobre la prevalencia en la población trabajadora a los distintos riesgos psicosociales y los efectos sobre su salud son prácticamente inexistentes. (Concha-Barrientos et al., 2004)

En el ámbito de cualquier tipo de evaluación, en especial de factores psicosociales, el fin de estos estudios es la identificación acertada de elementos de riesgos para la creación de planes de acción para prevenir los daños inminentes consecuencia de estos; pero en la práctica la situación es más compleja, puesto que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. (Nogareda, 2008)

Para un mejor entendimiento, es preciso mencionar que los riesgos psicosociales a diferencia de los factores psicosociales son todas aquellas posibilidades de que el trabajador en el ejercicio de sus funciones sufra de un daño físico o psíquico a razón de inadaptación, métodos y procesos de trabajo inadecuados como de las relaciones sociales o cualquier otro factor ambiental asociado al espacio de trabajo en el que se desenvuelve normalmente. (Fernández, 2013)

En este sentido, una de las barreras para los estudios de factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores y servidores públicos en países como el Ecuador, es su legislación y el alcance de la normativa actual, en razón que la misma no ha avanzado a la par de las necesidades sociales; tiene poco o ningún tipo de intervención en el tema de los factores psicosociales que afectan al trabajador, puesto que no contempla cuerpos legales detallados que los viabilice o justifique; sin perder de vista la relevancia de su análisis en las diversas culturas organizacionales que tiene el país; en este contexto se transforman en una necesidad para la evolución de su sociedad. (Jaramillo, 2018)

En este estudio se presentan los resultados descriptivos de la medición y evaluación de factores de riesgo psicosocial presentes en el espacio laboral de esta institución pública, mismo que fue realizado en toda la población de personal regido bajo Código de Trabajo con el fin de comprender la prevalencia de estos factores en este grupo de trabajadores; que por la naturaleza de los encuestados y las características de la cultura institucional son dignos de ser compartidos. Sin embargo, se concluye que para generalizar los resultados en otras instituciones públicas es necesaria una muestra más grande y representativa.

Se utilizó la herramienta del Ministerio del Trabajo Ecuatoriano para la identificación y medición de factores psicosociales, en el que se observa que la población estudiada en un 21,82% presenta en los resultados globales indicios de factores de riesgo psicosociales; a pesar de ello se concluye que todas las dimensiones deben ser atendidas, puesto que el objetivo de este tipo de levantamientos de información buscan canalizar las acciones pertinentes para erradicar o disminuir en su máxima expresión estos niveles preocupantes de riesgo.

Las dimensiones de inmediata atención por los porcentajes en los niveles de impacto tanto moderados como altos son: con un 45% margen de acción y control, con un 50,91% acoso laboral y con un 56,37% condiciones del trabajo.

En este grupo donde su mayoría (74,55%) pertenece al género masculino, con un rango de edad comprendido entre los 35 a 52 años (60%), con un nivel de instrucción entre el tercer nivel, técnico y cuarto nivel (54,54%), en una población que tiene de 0-10 años de antigüedad (60%), en concordancia con la modalidad contractual y actividades contempladas en el contrato escrito y los datos obtenidos en las dimensiones estudiadas, no se logró correlacionar las variables para determinar consecuencias visibles como alteraciones en la salud de los trabajadores tal como se lo realizó en Canadá, en un estudio transversal de 7484 trabajadores que demostró que, aunque las mujeres informaban con mayor frecuencia sobre trabajos con una alta tensión, las características psicosociales negativas mostraban una asociación más sólida con el estrés psicológico en los hombres. (Vermeulen y Mustard, 2000)

En cuanto a los estudios que permiten correlacionar la edad de los trabajadores y la antigüedad en sus puestos de trabajo y en este sentido cómo las condiciones de trabajo causan efectos en la salud y seguridad de los trabajadores de edad avanzada; es decir, a mayor exposición a ciertos riesgos psicosociales en el trabajo, menos formación durante un período similar de tiempo, menos oportunidades para adquirir más conocimiento y experiencia y desarrollar nuevas habilidades, menos oportunidades de rotación de tareas, menos apoyo de los supervisores; menor acceso al desarrollo profesional y discriminación en cuanto a selección, desarrollo de la carrera profesional, oportunidades de aprendizaje y despido. (Chui, Chan, Snape y Redman, 2001; Griffiths, 1997; Maurer, 2001; Molinie, 2003) De tal manera se concluye que, para encontrar nexos más representativos entre las dimensiones del instrumento y las variables de género, edad, antigüedad se debe realizar un análisis estadístico más específico con instrumentos que permita correlacionar estos resultados.

En lo correspondiente al margen de acción y control, dimensión que hace alusión al papel que tienen los trabajadores de decidir sobre la programación de sus actividades u objetivos y la potestad que le da su jefe inmediato para esa gestión, sin que esto implique el incumplimiento de las tareas asignadas; en este punto cabe mencionar que, la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones conlleva mayor satisfacción laboral y sentimiento más fuerte de autoestima. (Buck, 1972; French y Caplan, 1970, 1972; Margolis et al., 1974), en el caso de no optar medidas en referencias al empowerment que puede tener el trabajador, el ambiente laboral se vuelve desfavorable.

En la dimensión de condiciones de trabajo es preciso tomar en consideración que existen evidencias que relacionan las malas condiciones físicas del trabajo, con las afectaciones que pueden tener los trabajadores como estrés y consecuencias en su salud física y psicológica (Warr, 1992). En consecuencia de esta premisa, resultan lógicos los niveles de riesgo observados, puesto que los trabajadores de esta institución deben realizar sus actividades habituales en edificios patrimoniales que por norma no permite el acondicionamiento adecuado de los puestos de trabajo, la única medida de intervención es la dotación de herramientas adecuadas, equipos de protección personal, capacitación para el manejo de los mismos y equipos tecnológicos actualizados.

En lo relacionado a los niveles de percepción de acoso laboral, en este ámbito se debe incurrir en la diferenciación de la presencia de violencia psicológica en el trabajo y el mobbing, que debe tener 4 elementos: 1) existe la presencia de forma de violencia psicológica, verbal y/o moral contra un individuo (ocasionalmente contra más de uno) en particular, 2) debe ocurrir con una repetitividad o continuidad de las acciones, 3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización, que los comportamientos psicológicamente agresivos sean más o menos verificables (Pando y Ezqueda, 2007). Por lo tanto, la capacitación a los jefes

inmediatos para ejercer su puesto de líder de equipo de trabajo, se debe tomar como acción primaria con el fin de mejorar la mala supervisión.

En lo respectivo al resto de dimensiones evaluadas de carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso discriminatorio, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional, salud autopercebida que presentan niveles de riesgo medios y altos; todos y cada uno de ellos deben analizarse desde las perspectiva de sus efectos: los negativos en sí mismo, los positivos en sí mismo y los que dependen de la forma en que el trabajador lo interprete como positivo o negativo (Pando, et al.2012); existen evidencias, de que el comportamiento de dirección y los estilos de supervisión tienen un impacto fundamental en el bienestar emocional de los trabajadores (Landy, 1992; Corey y Wolf, 1992).

Por tal razón, se concluye que es necesario en este mismo grupo de trabajadores documentación adicional asociada a índices de accidentabilidad, morbilidad y mortalidad laboral (Pando, et al.2012), así como también condiciones específicas de desempeño en los puestos de trabajo (supervisión, monotonía en la tarea, violencia en el trabajo, carga laboral entre otros) que pueden determinar una u otra respuesta específica.

En tal virtud, estos niveles en los factores psicosociales orientan a una falta de organización en la institución; es por ello que se concluye que es necesario el abordaje en principios básicos como el contenido de la tarea, las capacidades utilizadas, la variedad del trabajo, la motivación por el trabajo y la importancia del trabajo para otros, (Leplat, 1978), que interrelacionadas con las condiciones físicas de trabajo y las características propias del trabajador basadas en personalidad, experiencia y redes de apoyo social, para delimitar los roles a desarrollar por los operarios en las organizaciones y de esta manera

mantener niveles de estrés adecuado (Pando, et al.2012).

En virtud de lo expuesto, proponer la consideración de la implementación de perspectivas desde el ámbito de la Eugenesia Laboral traducida en la mejora continua de las condiciones de trabajo y Bienestar del Trabajador (Pando, et al.2012) resulta de vital importancia. Los niveles de acciones preventivas individuales, organizacionales y extralaborales, con el fin de que los trabajadores puedan cumplir con las actividades para los que fueron contratados, valorados por la calidad en la ejecución de sus labores, desarrollo de sus habilidades y destrezas les permitirá alcanzar un alto rendimiento, al mismo tiempo que perciben la satisfacción laboral y bienestar en el trabajo (Gil-Monte, 2012).

La relevancia de hallazgos de niveles de factores de riesgo psicosocial no deben ser subestimados, a pesar de la escasa legislación sobre aspectos relacionados con la psicología laboral y las posibles consecuencias para el empleador; deben ser gestionadas de manera oportuna y adecuada con la finalidad de establecer alternativas como actualización de los perfiles de puesto, enriquecimiento del contenido del trabajo, desarrollo de buenas relaciones interpersonales, lenguaje positivo, fortalecimiento de factores de protección como autoestima, empatía, redes de apoyo laboral.

Resulta imprescindible mencionar que, de acuerdo a lo estipulado en la Guía metodológica para la evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018), el establecimiento de medidas preventivas según los resultados del cuestionario de prevención de riesgos psicosociales, se aplicará el programa de prevención planteado por el Ministerio de Trabajo Ecuatoriano; mismo que contempla actividades como: socializar el programa de prevención de riesgos psicosociales, sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales, socializar los resultados finales así como las medidas de prevención a ser implementadas según los hallazgos identificados, desarrollar e implementar un plan de acción con las medidas correctivas y preventivas, realizar el

seguimiento de la ejecución de estas medidas de control entre otros.

Finalmente se puede concluir que, existe una alta exposición a factores de riesgo psicosocial en la institución evaluada, prevalencia de factores importantes. Con este primer levantamiento, se debe analizar la pertinencia de más estudios específicos, con criterios de inclusión y exclusión diferentes ya que la población estudiada sin estos parámetros se convirtió en un limitante significativo para la comparación con otras investigaciones y establecer un plan de intervención individual o grupal.

Se concluye también, la necesidad de estudios en poblaciones similares en instituciones diferentes, puesto que al poseer cada una un tipo de cultura, de organización y de objetivos distintos, los resultados pueden variar.

Se concluye también, en la necesidad de normativa que respalde el accionar de los especialistas encargados en la psicología laboral, que permita canalizar y ejecutar su trabajo de manera inmediata con la finalidad de evitar repercusiones en la calidad de vida laboral de los trabajadores y que no haya repercusiones legales o económicas para el empleador.

A partir de este estudio, se generan nuevas preguntas como: ¿Existe alguna otra herramienta que permita evaluar los factores psicosociales de este grupo más idónea? ¿Existe otros variables sociodemográficas con mayor peso que actúen como factor protector o factor de riesgo al momento de evaluar riesgos psicosociales?

---

## Referencias bibliográficas

Alberca Bastidas, I. (2021). *El sentido de coherencia como herramienta preventiva del burnout en personal sanitario*. Una revisión sistemática.

Buck, V. (1972). *Working Under Pressure*. London: Staples Press.

Chui, W., Chan, A., Snape, E. & Redman, T. (2001). *Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison*. *Human Relations*, 54(5), 629-

Concha-Barrientos, M., Imel, N.D., Driscoll, T., Steenland, N.K., Punnett, L., Fingerhut, M.A., Prüss-Üstün, A., Leigh, J., Tak, S.W., Corvalán, C. (2004). *Selected occupational risk factors*. In M. Ezzati, A.D. Lopez, A. Rodgers & C.J.L. Murray (Eds.), *Comparative Quantification of Health Risks*. Geneva: World Health Organization.

Corey, D.M., & Wolf, G.D. (1992). An integrated approach to reducing stress injuries. In J.C. Quick, L.R. Murphy & J.J. Hurrell (Eds.), *Stress and Well-being at Work: Assessments and Interventions for Occupational Mental Health*. Washington DC: American Psychological Association.

Fernández, G. R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante. Editorial Club Universitario.

French, J.R.P., & Caplan, R. D. (1970). *Psychosocial factors in coronary heart disease*. *Industrial Medicine*, 39, 383-397.

French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1972). *Organizational stress and individual strain*. In A. Marrow (Ed.) *The Failure of Success*. New York: AMACOM.

Gil-Monte, P. (marzo-abril de 2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. *Rev Esp Salud Pública*, 83(2), 169-173. Obtenido de [scielo.isciii.es](http://scielo.isciii.es): <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>

Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicociales en el trabajo y salud ocupacional*. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 237-241.

Griffiths, A. (1997). *Ageing, health and productivity: A challenge for the new millennium*. *Work & Stress*, 11, 197-214.

Jaramillo, F. (2018). *Los Riesgos Psicosociales en el Derecho del Trabajo: Una Figura aplicable en el derecho Ecuatoriano?* *Revista USFQ LAW REVIEW*, 100-117.

Kortum, E. (2007). *Work-related stress and psychosocial risks: Trends in developing and newly industrialized countries*. *The Global Occupational Health Network Newsletter*, special issue (July), 3-6.

Landy, F.J. (1992). *Work design and stress*. In G.P. Keita & S.L. Sauter (Eds.), *Work and Well-Being: An Agenda for the 1990s*. Washington DC: American Psychological Association.

Leplat, J. & Cuny, X. (1978). *Psicología del trabajo. Enfoques y técnicas*. Ed. Pablo del Río, Madrid.

Leka, Stavroula, Jain, A y Organización Mundial de la Salud. (2010). *Impacto en la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>

Maurer, T. (2001). *Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development*. *Journal of Management*, 27, 123-140.

Margolis, B.L., Kroes, W.H., & Quinn, R.P. (1974). *Job stress: an unlisted occupational hazard*. *Journal of Occupational Medicine*, 16, 652-661.

Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito: Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos.

Molinie, A.F. (2003). *Age and working conditions in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Neffa, C (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Contribución a su estudio. <https://www.cytred.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

Nogareda, C. (2008). NTP 702. *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. Madrid: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT.

Kortum, E. (2007). *Work-related stress and psychosocial risks: Trends in developing and newly industrialized countries*. The Global Occupational Health Network Newsletter, special issue (July), 3-6.

Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración Sociolaboral de Mercosur*. Recuperado de <http://www.ccscs.org/index.php/documentos-ccscs/participacion-en-el-mercosur/item/534-declaraci%C3%B3n-sociolaboral-del-mercosur>.

Pando, M. & Ezqueda, B. (2007). *Temas de Condiciones de Trabajo y Salud Mental*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.

Pando Moreno M., Aranda Beltrán C., Parra Osorio L., Ruiz de Chávez, D. (2012) *Eugenesia Laboral: Salud mental positiva en el trabajo*, Capítulo 2: El puesto de Trabajo Eugenesico Colombia. Universidad Libre Seccional Cali-Cali, Colombia-2012, pp 0-36. Página 20

Última modificación Código de Trabajo, (2012). Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Vermeulen, M., & Mustard, C. (2000). *Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 428-440.

Warr, P.B. (1992). *Job features and excessive stress*. In R. Jenkins & N. Coney (Eds.), *Prevention of Mental Ill Health at Work*. London: HMSO.