



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES**

**CARRERA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**Evaluación de los riesgos psicosociales del personal  
administrativo del gobierno provincial del Azuay**

Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de:

**LICENCIADO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**Autor:** Delgado Zea, Pedro Fernando

**Director:** Jaramillo Ochoa, Gabriel Andrés

Cuenca

2024



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2024

## **Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular**

Loja, 24 de septiembre de 2024

Magister

Cesar Octavio Ramírez García

**Director de la carrera de Seguridad y Salud Ocupacional**

Ciudad.-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Evaluación de los riesgos psicosociales del personal administrativo del gobierno provincial del Azuay, realizado por Delgado Zea Pedro Fernando ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Gabriel Andrés Jaramillo Ochoa

C.I.: 1104965122

Correo electrónico: [gajaramillo10@utpl.edu.ec](mailto:gajaramillo10@utpl.edu.ec)

### **Declaración de autoría y cesión de derechos**

Yo, Delgado Zea Pedro Fernando, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: Evaluación de los riesgos psicosociales del personal administrativo del gobierno provincial del Azuay, de carrera de Carrera de Seguridad y Salud Ocupacional, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo uno, marco teórico, capítulo dos, metodología, capítulo 3 resultados y discusión y conclusiones y recomendaciones, siendo Mgtr. Gabriel Andrés Jaramillo Ochoa, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Autor: Pedro Fernando Delgado Zea

C.I.: 0301838652

Correo electrónico: [pfdelgado4@utpl.edu.ec](mailto:pfdelgado4@utpl.edu.ec)

## **Dedicatoria**

A mis queridos padres, cuyo amor incondicional y sabiduría infinita han sido la luz guiadora en el camino de mi vida. A ustedes, que me enseñaron el valor de la perseverancia y la importancia de seguir mis sueños, les dedico este logro. Gracias por su apoyo constante y por creer en mí incluso cuando las metas parecían lejanas.

A mi amada esposa, compañera incansable de mis días, cuyo amor, paciencia y comprensión han sido el refugio seguro en los momentos de duda y cansancio. Gracias por ser mi motivación diaria y por cuidar de nuestro hogar con tanto esmero, permitiéndome concentrarme en mis estudios.

Y a mi hijo, la joya más preciosa de nuestro amor, que con su sonrisa ilumina cada uno de mis días. Eres mi inspiración para ser cada día mejor y la razón por la que lucho para dejar un mundo mejor. Este logro también es para ti, con la esperanza de que algún día entiendas el valor del esfuerzo y la dedicación.

Este trabajo es el fruto de mi esfuerzo, pero es su amor y apoyo lo que verdaderamente lo ha hecho posible. A todos ustedes, con todo mi corazón, les dedico esta tesis.

## **Agradecimiento**

En este momento de culminación de un importante capítulo de mi vida, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas y entidades que contribuyeron a la realización de esta tesis.

En primer lugar, agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja por brindarme la oportunidad de formarme en sus aulas. Su compromiso con la excelencia académica y su dedicación a la formación integral de sus estudiantes han sido fundamentales en mi desarrollo profesional y personal. A todo el personal administrativo y académico, gracias por su constante apoyo y disposición para ayudar en todo momento.

Quiero extender un agradecimiento muy especial a mi tutor de tesis, el Ingeniero Gabriel Jaramillo Ochoa. Su guía experta, su paciencia infinita y su constante aliento fueron cruciales para la realización de este trabajo. Su conocimiento y experiencia fueron una fuente de inspiración, y sus consejos siempre precisos y oportunos me ayudaron a superar los obstáculos que se presentaron a lo largo de este proceso. Gracias por creer en mí y por dedicar tanto tiempo y esfuerzo a la supervisión de esta tesis.

A mis compañeros y amigos, quienes compartieron, discusiones académicas y momentos de desahogo, les estoy profundamente agradecido. Su compañía y camaradería hicieron que este camino fuera mucho más llevadero y enriquecedor.

## Índice de contenido

<b>Carátula .....</b>	<b>I</b>
<b>Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular .....</b>	<b>II</b>
<b>Declaración de autoría y cesión de derechos .....</b>	<b>III</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>V</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>VI</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>1</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>2</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>Capítulo uno .....</b>	<b>5</b>
<b>Marco teórico .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Seguridad laboral .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Factores de riesgo laboral .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Evaluación del riesgo laboral.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Riesgo psicosocial .....</b>	<b>10</b>
<b>1.5 Riesgos psicosociales en personal administrativo.....</b>	<b>15</b>
<b>1.6 Enfoques metodológicos para la evaluación de riesgos psicosociales.....</b>	<b>15</b>
<b>1.7 Medición de riesgo psicosocial .....</b>	<b>16</b>
<b>1.8 Gestión del riesgo psicosocial.....</b>	<b>17</b>
<b>1.9 Marco legal .....</b>	<b>17</b>
<b>Capítulo dos .....</b>	<b>19</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Tipo de investigación .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Población y muestra.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Procedimiento de investigación .....</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Técnica e instrumento de investigación.....</b>	<b>20</b>
<b>2.5 Análisis de datos .....</b>	<b>22</b>
<b>Capítulo tres .....</b>	<b>24</b>

<b>Resultados .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Análisis estadísticos descriptivos .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2. Resultados globales del riesgo psicosocial.....</b>	<b>26</b>
<b>3.3 Plan de respuesta ante riesgos psicosociales .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Discusión de resultados .....</b>	<b>41</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>44</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>45</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>46</b>
<b>Apéndice .....</b>	<b>53</b>
<b>Apéndice A. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....</b>	<b>53</b>

**Índice de tablas**

<b>Tabla 1 Factores de riesgo laboral .....</b>	<b>7</b>
<b>Tabla 2 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....</b>	<b>21</b>
<b>Tabla 3 Nivel de riesgo general .....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 4 Edad de los trabajadores .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 5 Nivel educativo de los trabajadores .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 6 Tiempo de permanencia en la empresa de los trabajadores .....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 7 Identificación étnica de los trabajadores .....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 8 Género de los trabajadores.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 9 Nivel de riesgo por dimensiones .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 10 Nivel de riesgo global psicosocial.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 11 Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión de liderazgo en un nivel alto-medio.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 12 Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión de acoso laboral en un nivel alto-medio.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 13 Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión de condiciones de trabajo en un nivel alto-medio.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 14 Resultados del riesgo psicosocial en las dimensiones de doble presencia en un nivel alto-medio.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 15 Temas de capacitación propuesta .....</b>	<b>36</b>

**Índice de figuras**

<b>Figura 1</b>	<b>Proceso de evaluación de riesgos laborales .....</b>	<b>10</b>
<b>Figura 2</b>	<b>Proceso de evaluación de riesgos psicosociales.....</b>	<b>16</b>
<b>Figura 3</b>	<b>Nivel de riesgo por dimensión .....</b>	<b>28</b>

## Resumen

El presente estudio evaluó los riesgos psicosociales en el personal administrativo del Gobierno Provincial del Azuay, enfocándose en identificar y proponer mejoras para mitigar estos riesgos. La metodología utilizada fue exploratoria y cuantitativa, con un diseño transversal que permitió recoger datos mediante la técnica de encuesta, que consistió en la aplicación de un cuestionario estructurado elaborado por el Ministerio del Trabajo, el cual fue aplicado a la totalidad de los 16 trabajadores administrativos. Los resultados indicaron que, aunque no se registraron riesgos altos, existen dimensiones específicas como liderazgo, acoso laboral y condiciones de trabajo que muestran niveles de riesgo alto significativos entre ciertos grupos, especialmente hombres y empleados de mayor antigüedad. El plan de respuesta prioriza la reducción de los niveles de riesgo en dimensiones clave, como la carga de trabajo y el liderazgo, así como la implementación de protocolos para prevenir y manejar el acoso laboral y sexual. Además, se sugiere promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal mediante campañas de concientización y opciones de apoyo para empleados con riesgo alto de adicción al trabajo.

*Palabras clave:* Riesgos psicosociales, Personal administrativo, Gobierno Provincial del Azuay, Propuesta de mejoras.

### **Abstract**

The present study assessed psychosocial risks among administrative staff of the Provincial Government of Azuay, focusing on identifying and proposing improvements to mitigate these risks. The methodology employed was exploratory and quantitative, using a cross-sectional design to gather data through a survey technique. This involved administering a structured questionnaire developed by the Ministry of Labor to all 16 administrative employees. Findings indicated that while no high risks were recorded overall, specific dimensions such as leadership, workplace harassment, and working conditions showed significantly high risk levels among certain groups, particularly men and longer-tenured employees. The response plan prioritizes reducing risk levels in key dimensions such as workload and leadership, along with implementing protocols to prevent and manage workplace and sexual harassment. Additionally, recommendations include promoting work-life balance through awareness campaigns and support options for employees at high risk of work addiction.

*Keywords:* psychosocial risks, administrative staff, Provincial Government of Azuay, improvement proposals.

## Introducción

El presente estudio tuvo como objetivo, evaluar los riesgos psicosociales del personal administrativo del gobierno provincial del Azuay; constituido por los objetivos específicos correspondientes a la caracterización sociodemográfica y laboral de los trabajadores, la evaluación del riesgos psicosocial y finalmente el desarrollo de una propuesta de mejora. Para lo cual, se aplicó una encuesta a los trabajadores, que permitió identificar áreas críticas como problemas en liderazgo, acoso laboral y condiciones de trabajo, y con base en esta información se desarrolló una propuesta de mejoras enfocadas en las necesidades específicas identificadas, entre las que se incluyeron la implementación de programas de capacitación en liderazgo, el establecimiento de protocolos claros contra el acoso laboral, y la mejora de las condiciones físicas y organizacionales del lugar de trabajo.

En el desarrollo del estudio, se presentaron varias facilidades, como la cooperación de los trabajadores y el acceso a datos organizacionales, sin embargo, también surgieron desafíos, como la limitación en la recopilación de datos debido a la sensibilidad del tema del acoso, lo que requirió un manejo cuidadoso de la información para proteger la confidencialidad y el respeto hacia los participantes. La metodología utilizada involucró la técnica de la encuesta para recoger datos directamente de los empleados, permitiendo una evaluación objetiva y sistemática de los niveles de riesgo asociados con cada dimensión de estudio.

El presente documento incluye el primer capítulo, en el cual se establece una base sólida para comprender los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, además se incluyen factores de riesgo laboral, categorizados en físicos, biológicos, químicos, ergonómicos y psicosociales y las metodologías para la evaluación y gestión de estos riesgos. En el segundo capítulo, se detalla la metodología utilizada para la realización de esta investigación. Se describe el diseño cuantitativo y transversal del estudio, argumentando su idoneidad para capturar datos representativos en un momento específico. Se define la población de estudio, consistente en trabajadores administrativos, y se explica el proceso de selección de la muestra, garantizando una representación adecuada para el análisis.

Finalmente, en el capítulo 3 se presenta los hallazgos principales del estudio agrupados por las diferentes dimensiones de riesgo psicosocial, además a partir de los datos analizados, se proponen estrategias de intervención diseñadas específicamente para abordar los riesgos identificados.

Este estudio es de gran relevancia tanto para la institución involucrada como para la sociedad en general, pues contribuye a la mejora de las condiciones laborales y el bienestar de los empleados. Al implementar las estrategias de mitigación propuestas, la organización no solo puede mejorar la salud y la satisfacción de su personal, sino también optimizar su productividad y ambiente laboral. A nivel social, los hallazgos y estrategias de este estudio pueden servir como referencia para otras entidades interesadas en promover lugares de trabajo saludables y seguros.

## Capítulo uno

### Marco teórico

#### 1.1 Seguridad laboral

La seguridad laboral implica la implementación de medidas y políticas para garantizar que los entornos de trabajo sean seguros y no pongan en riesgo la salud de los empleados. Se enfoca en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Su objetivo principal es crear un ambiente donde los riesgos para la salud y seguridad de los empleados sean mínimos y es una disciplina multidimensional que abarca la prevención de riesgos físicos y psicológicos, el cumplimiento de normativas, la creación de una cultura de seguridad, la formación continua, la innovación tecnológica y la atención al bienestar completo de los trabajadores (Zakiati, 2021).

La protección del trabajador es la piedra angular de la seguridad laboral y este principio fundamental se enfoca en asegurar que cada empleado regrese a su hogar en buen estado de salud al final del día, con lo cual, no solo protege la salud física y mental de los empleados, sino que también resguarda su calidad de vida y su capacidad para continuar contribuyendo de manera efectiva en sus roles laborales (Aishakina et al., 2021).

La seguridad y salud en el trabajo (SST), según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), es una disciplina integral cuyo principal objetivo es la protección y promoción de la salud de los empleados. Esta se logra mediante la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, la SST busca fomentar entornos laborales, trabajos y organizaciones que sean seguros y saludables. Este enfoque no solo se centra en la salud física, sino también en el bienestar mental y social de los trabajadores.

En este sentido, la OMS (2023), establece que, la salud ocupacional es un campo multidisciplinario que abarca diversas áreas como la medicina ocupacional, la enfermería, la ergonomía, la psicología, la higiene, la seguridad y más y un aspecto clave de la salud pública que se centra en fomentar y mantener el máximo nivel de bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las profesiones. Sus objetivos principales son:

- Promover la salud y la capacidad de los trabajadores: Esto implica asegurar la salud y la capacidad de los trabajadores para realizar sus trabajos de manera efectiva.
- Mejorar las condiciones de trabajo para la seguridad y la salud: El objetivo aquí es mejorar el ambiente y las condiciones laborales para apoyar la seguridad y la salud.
- Desarrollar una organización y cultura laboral positiva: Esto incluye crear una cultura que defienda los sistemas de valores esenciales de la empresa; además, conlleva la implementación de sistemas de gestión eficaces, políticas de recursos humanos, principios de participación y prácticas voluntarias orientadas a la gestión de calidad para optimizar SST.

Por otro lado, los beneficios organizacionales de una gestión sólida de la seguridad laboral son múltiples y significativos. Al establecer un ambiente de trabajo seguro, las organizaciones no solo fomentan un clima de confianza y satisfacción entre sus empleados, sino que también mejoran notablemente su productividad, además, la reducción en la incidencia de accidentes y enfermedades laborales conlleva, a su vez, una disminución en los costos asociados, como pueden ser los días de trabajo perdidos y los gastos médicos. Además, una empresa que demuestra un compromiso activo con la seguridad laboral mejora su imagen y reputación, lo cual es un activo invaluable en el mercado competitivo actual (Thang & Huong, 2023).

## **1.2 Factores de riesgo laboral**

Los factores de riesgo laboral incluye varios tipos de exposiciones, que pueden ser clasificadas en varias categorías, incluyendo agentes químicos, biológicos, biomecánicos y físicos, así como limitaciones de índole organizativa o relacional. Cada una de estas categorías constituye una familia de exposiciones, dentro de la cual se agrupan riesgos de naturaleza similar o con efectos comparables sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Es importante destacar que el tipo y la intensidad de la exposición a estos riesgos varían significativamente según el sector de actividad, lo que resalta la necesidad de enfoques

específicos y adaptados para la gestión de la seguridad y la salud en diferentes entornos laborales. Así, la identificación y el análisis detallado de estos riesgos son pasos fundamentales para desarrollar estrategias de prevención y control eficaces, personalizadas para cada sector y tipo de trabajo (Dogbla et al., 2023).

La exposición de los trabajadores a riesgos laborales durante sus actividades profesionales representa un significativo desafío para la salud pública y conlleva un impacto económico considerable para las empresas. Por ello, es crucial realizar un inventario detallado de los factores de riesgo ocupacionales, lo cual permitirá desarrollar estrategias preventivas eficientes, minimizando los riesgos para la salud de los empleados y reduciendo los costes asociados para las organizaciones (Si et al., 2020).

No obstante, las investigaciones existentes se han enfocado principalmente en la prevalencia de la exposición a diversos riesgos en sectores específicos; por ejemplo, los sectores de la construcción y manufactura experimentan niveles más altos de exposición a agentes físicos tales como ruido y vibraciones en comparación con otros sectores (Themann & Masterson, 2019). En la Tabla 1 se presentan los principales factores de riesgo laboral:

**Tabla 1**

*Factores de riesgo laboral*

Tipo de Riesgo	Descripción	Ejemplos/Aspectos
Físico	Interacción brusca de energía con el organismo superior a su capacidad de soporte.	Iluminación, calor, frío, ruido, vibraciones, temperaturas extremas, radiaciones.
Biológico	Presencia de microorganismos patógenos que pueden infectar a los trabajadores.	Animales, bacterias, hongos, protozoarios, virus, parásitos.
Químico	Exposición a sustancias que pueden ser perjudiciales.	Gases, vapores, líquidos, materiales particulados, humos, plaguicidas.
Ergonómico	Condiciones de trabajo que pueden causar fatiga física o desórdenes músculo-esqueléticos.	Sobrecarga, posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, diseño del puesto.

Psicosocial	Aspectos relacionados con la organización y el contenido del trabajo.	Estrés, monotonía, presión, sobrecarga de trabajo, organización laboral.
Seguridad	Condiciones físicas del lugar de trabajo que pueden ser peligrosas.	Estructuras, instalaciones, superficies y espacios de trabajo, almacenamiento.

*Nota.* Tomado de Reflexiones científicas sobre la salud ocupacional y el sistema general de riesgos, por Auqui, (2020)

### 1.3 Evaluación del riesgo laboral

La salud ocupacional comprende el bienestar integral de los trabajadores en todas las ocupaciones, considerando aspectos físicos, mentales y sociales, esta disciplina se dedica a, velar por la salud y la seguridad en el ambiente laboral, poniendo un enfoque especial en la prevención de riesgos; mientras que, la SST se ocupa de gestionar diversos tipos de peligros en el ámbito laboral, incluyendo riesgos químicos, físicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos y accidentes (Suparna & Ajeet, 2021).

Con el fin de asegurar un área de trabajo segura y prevenir posibles accidentes y riesgos para la salud, es esencial llevar a cabo una evaluación estructurada de los peligros que existen en el lugar de trabajo; esto involucra un proceso organizado para identificar los posibles riesgos en el entorno laboral, teniendo en cuenta tanto los daños potenciales como los peligros asociados (Canadian Center for Occupational Health and Safety [CCOHS], 2023).

El peligro hace referencia a una característica en el entorno laboral que tiene la capacidad de ocasionar perjuicios, mientras que, el daño se puede entender como los efectos negativos que impactan la salud y seguridad de un trabajador. Según este enfoque, el riesgo se puede entender como la combinación de la probabilidad de que un peligro resulte en daño y la severidad de ese daño, es decir, la probabilidad de que un peligro cause daño y la gravedad de dicho daño (CCOHS, 2023).

Generalmente, se incluyen cuatro etapas durante la evaluación de riesgos en el trabajo (Liu et al., 2023):

- Identificación de riesgos ocupacionales conocidos o potenciales: Esta etapa implica la detección de peligros que pueden existir en el lugar de trabajo, tanto los que son evidentes como los que podrían surgir bajo ciertas condiciones. Incluye la identificación de factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que podrían causar daño.
- Determinación de las causas y consecuencias de cada peligro ocupacional: Una vez identificados los riesgos, se analizan para entender sus posibles causas y las consecuencias que podrían tener para SST. Esto incluye el análisis de cómo y por qué estos riesgos podrían causar lesiones, enfermedades o incidentes.
- Evaluación del riesgo de peligro ocupacional y provisión de medidas de protección: Esta fase implica determinar la magnitud del riesgo asociado con cada peligro identificado y desarrollar estrategias para reducir o eliminar dichos riesgos. Las estrategias de protección podrían involucrar la utilización de equipos de protección individual, la alteración de los procedimientos laborales o la formación de los trabajadores.
- Registro de resultados importantes y revisión de la información de la evaluación: Los hallazgos de la evaluación se documentan detalladamente, incluyendo las medidas de mitigación adoptadas, lo cual servirá para la revisión futura y la mejora continua de las prácticas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

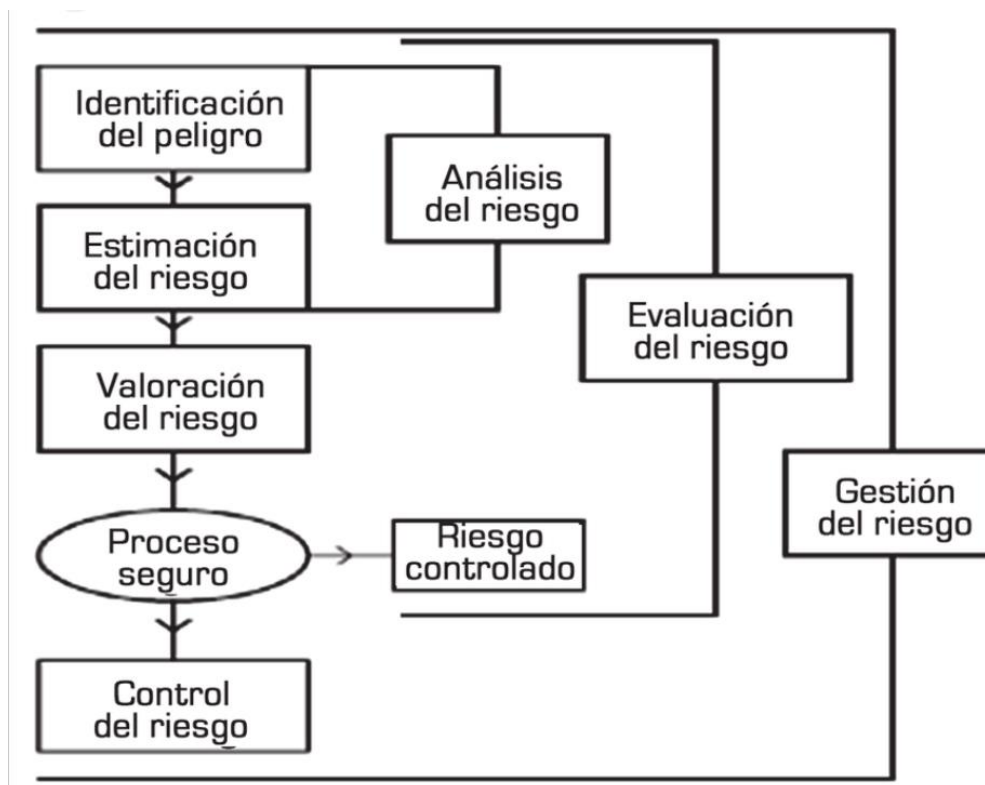
Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, s.f.) la evaluación de riesgos es esencial para identificar peligros potenciales en el lugar de trabajo y estimar la magnitud de los riesgos que no se pueden evitar. Esta información es crucial para que los empleadores tomen decisiones informadas sobre las medidas preventivas necesarias. Además, se enfatiza que la evaluación de riesgos debe ser realizada por personal

competente y no debe considerarse como una mera formalidad burocrática, sino como un medio para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

El proceso también incluye la consulta a los representantes de los trabajadores en ausencia de representantes, sobre el procedimiento de evaluación a utilizar. Además, se debe realizar una evaluación inicial de riesgos, considerando las condiciones de trabajo existentes o previstas y las características personales de los trabajadores que podrían hacerlos especialmente sensibles a ciertas condiciones (INSST, s.f.), en la Figura 1, se muestra el proceso sistematizado para la evaluación de riesgos:

**Figura 1**

*Proceso de evaluación de riesgos laborales*



*Nota.* Tomado de Evaluación de Riesgos Laborales, por el INSST,( s.f.)

#### 1.4 Riesgo psicosocial

Los riesgos de naturaleza psicosocial hacen referencia a la manera en que se concibe y administra el trabajo, así como en el contexto social y organizacional en el que se desarrolla, y tienen la capacidad de ocasionar perjuicios a los trabajadores. La exposición a estos riesgos

puede tener consecuencias tanto en la salud mental como en la física de los empleados, mediadas por el estrés. Asimismo, la salud y la capacidad de adaptación de una entidad, reflejadas en aspectos como la tasa de absentismo, la rotación laboral elevada y el compromiso de los trabajadores, también pueden verse afectadas (Lavicoli & Tecco, 2020).

Del mismo modo que en la evaluación de riesgos físicos, la evaluación psicosocial se concentra en los peligros laborales generales y objetivos en lugar de considerar factores individuales, ejemplos de estos factores incluyen elementos estresantes de naturaleza psicológica y los recursos relacionados con el contenido laboral, como las demandas emocionales, la estructura organizativa del trabajo, que puede incluir la intensidad de las tareas, o las dinámicas de las relaciones sociales en el entorno laboral, como el apoyo social (Dettmers & Stempel, 2021).

Datos recientes de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (2018) alrededor del 25% de los empleados reportan enfrentar niveles significativos de presión en el transcurso de su día de trabajo, y una proporción similar manifiesta que su empleo tiene repercusiones adversas en su bienestar. Asimismo, el 22% de los participantes en la encuesta menciona que en ocasiones se ven obligados a trabajar durante su tiempo libre para satisfacer las exigencias laborales.

Al comparar el punto de vista de las empresas, los hallazgos recientes de la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (2020) se identificaron elementos de riesgo psicosocial reiterativos en las compañías entrevistadas en Europa (Unión Europea - 28), entre los que se mencionan situaciones que implican "Manejar clientes problemáticos, pacientes, estudiantes, etc." (61%) y la "urgencia temporal" en el ámbito laboral (44%). Adicionalmente, el 21% de las organizaciones indicaron enfrentar mayores desafíos en la gestión de estos riesgos en comparación con otros riesgos relacionados con la SST.

Los factores psicosociales se refieren a la situación o circunstancias que afectan al individuo, tanto dentro como fuera del entorno laboral, cuando se exponen a ciertos niveles de intensidad y duración, y que pueden tener consecuencias negativas en la salud de los

trabajadores, en la organización y en los grupos; Un ejemplo de estos factores es el estrés en el trabajo, que puede provocar impactos en las emociones, el pensamiento, el comportamiento social, el desempeño laboral y la salud física de las personas (Espinoza et al., 2021).

Las fuentes de riesgos de índole psicosocial son variadas, incluyendo (Franklin & Gkiouleka, 2021):

- La naturaleza de la ocupación, como las demandas contradictorias, la ambigüedad en las funciones, las oportunidades de desarrollo limitadas y la falta de control del empleado sobre la ejecución de las tareas laborales.
- La manera en que se estructura y administra el trabajo, abarcando cargas laborales excesivas, intensidad laboral elevada, escasa participación del empleado en decisiones significativas (autonomía), cambios organizacionales gestionados deficientemente, comunicación ineficaz, horarios de trabajo desfavorables y la dificultad de mantener un equilibrio entre la vida profesional y personal.
- El entorno social en el ámbito laboral, como la ausencia de respaldo por parte de la dirección o los colegas, el acoso de tipo psicológico o sexual, la violencia perpetrada por terceros y la inestabilidad en el empleo.

Por otro lado, según Evangelista et al. (2021) los siguientes factores se asocian con los riesgos psicosociales:

- La estructura y términos del empleo: Incluye los elementos vinculados a la estabilidad en el trabajo, los beneficios laborales, el ambiente respetuoso en el entorno laboral y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida en familia. Muchas compañías carecen de políticas laborales transparentes o implementan políticas que perjudican el bienestar de los trabajadores.
- Actividades laborales y desarrollo de competencias: Se refiere a las tareas que permiten a los empleados integrarse, tener control sobre su tiempo de trabajo, avanzar en sus habilidades profesionales y sentirse comprometidos con la organización. En

ciertos entornos laborales, se demanda la obtención de resultados sin ofrecer oportunidades ni recompensas adecuadas a los empleados.

- Presiones emocionales: Implica las emociones que los empleados se ven forzados a mostrar o cohibir, como mantener una sonrisa constante, adoptar un tono de voz amigable o expresar alegría incluso en circunstancias desfavorables. También abarca la prohibición de manifestar incomodidades.
- Violencia y hostigamiento: Este aspecto incluye situaciones de hostigamiento laboral, acoso sexual y hostigamiento en general, que pueden manifestarse en diversos tipos de empresas y afectar a cualquier género. En varias empresas, el hostigamiento físico y laboral es prevalente, y los empleados enfrentan presiones para cumplir con responsabilidades más allá de sus obligaciones contractuales.
- Interacciones en el entorno laboral: Hace referencia al respaldo de los superiores, el reconocimiento de las funciones de cada empleado, la colaboración entre compañeros y la relación con las autoridades.

Carga personal duplicada: Se refiere a las preocupaciones personales o familiares que los trabajadores experimentan durante su jornada laboral. Estas situaciones pueden ser temporales o permanentes y pueden surgir debido a una mala gestión empresarial, ajustes en los horarios, horas extra o demandas adicionales, lo que afecta las responsabilidades personales del empleado.

Aunque existe consenso sobre la naturaleza de los riesgos psicosociales, que incluyen factores como la cultura organizacional, la posición del empleado dentro de la empresa, la carga y ritmo de trabajo, y las interacciones interpersonales; existe un desafío adicional que surge de los cambios constantes en el entorno laboral, los cuales pueden dar lugar a nuevos tipos de riesgos psicosociales, estos riesgos emergentes, a menudo, no han sido aún identificados ni documentados en investigaciones científicas. Por lo tanto, mientras que los elementos conocidos de los riesgos psicosociales son ampliamente aceptados y comprendidos, la naturaleza dinámica del entorno laboral moderno introduce factores

adicionales que aún requieren ser explorados y entendidos en profundidad (Beck & Lenhardt, 2019).

En este sentido, Roussos (2023) indica que se han reconocido diversos modelos de empleo en evolución, tales como la disminución de la plantilla, la externalización, la mayor incorporación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el entorno laboral, la autorregulación en el trabajo, la creciente necesidad de flexibilidad por parte de los trabajadores en lo que respecta a sus habilidades y funciones, los horarios de trabajo por turnos y los horarios poco convencionales, como elementos que están generando nuevas variantes de riesgos psicosociales.

A pesar de que existen evidencias sólidas que confirman que ciertos elementos psicosociales en el entorno laboral, tales como la falta de apoyo social o las altas exigencias del trabajo, pueden tener un impacto considerable tanto en la salud mental como en la física de los empleados, influyen de manera diversa, pero significativa en el bienestar general de los trabajadores; aún existe deficiencias en la aplicación de medidas efectivas para abordar de manera equilibrada tanto los elementos emocionales y de apoyo en el trabajo como las presiones y exigencias laborales que permitan salvaguardar la salud integral de los empleados (Amiri & Behnezhad, 2020).

Destacando que, el método para evaluar los riesgos psicosociales en el contexto de la evaluación de riesgos es aún motivo de discusión, y hasta el momento, no se ha llevado a cabo de manera efectiva la evaluación organizada de estos riesgos (Beck & Lenhardt, 2019).

A pesar de contar con varias herramientas para detectar peligros en los años recientes, se ha notado que diferentes enfoques para evaluar riesgos, generan conclusiones divergentes. Esto se debe a desafíos como la carencia de puntos de referencia equiparables o al hecho de que los riesgos psicosociales frecuentemente aparecen en conjuntos particulares de circunstancias laborales, como altas exigencias y baja capacidad de control (Metzler et al., 2019).

### **1.5 Riesgos psicosociales en personal administrativo**

Los riesgos psicosociales en el personal administrativo son una preocupación importante en el entorno laboral moderno, siendo uno de los riesgos más comunes la sobrecarga de trabajo, además de la presión para cumplir con plazos, la cantidad abrumadora de tareas y las expectativas poco realistas, lo cual puede manifestarse en forma de agotamiento, ansiedad y otros problemas de salud mental, también se ha determinado que, la falta de control sobre el trabajo es otro riesgo, dado que, cuando los empleados no tienen la capacidad de tomar decisiones sobre su trabajo o influir en la forma en que se realizan las tareas, pueden sentirse desempoderados y experimentar frustración (Pastare et al., 2020).

Con base en esta información, la presente investigación se enfoca en evaluar los riesgos psicosociales del personal administrativo del Gobierno Provincial del Azuay constituye un esfuerzo significativo para entender y mitigar los desafíos específicos a los que se enfrentan estos trabajadores, con el fin de proporcionar una comprensión detallada de estos riesgos y su impacto, con el fin de desarrollar estrategias efectivas para mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

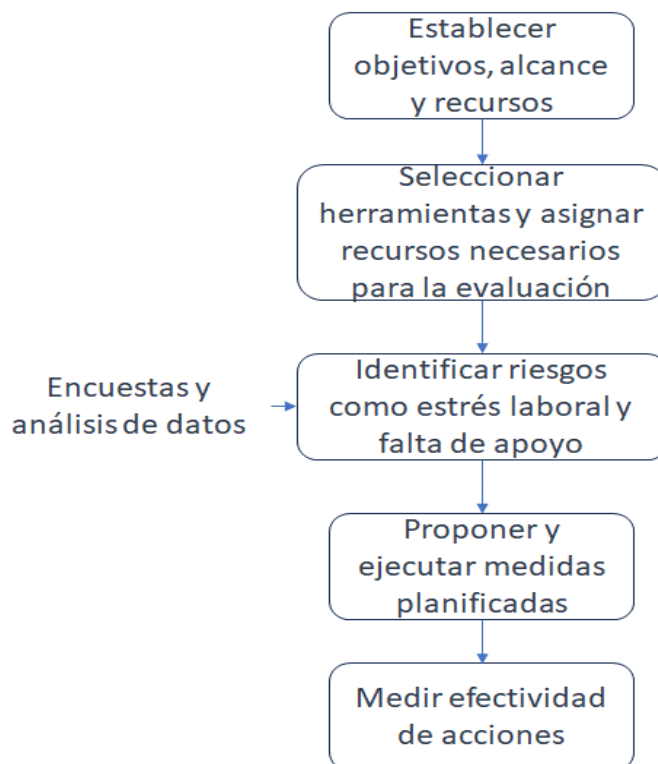
### **1.6 Enfoques metodológicos para la evaluación de riesgos psicosociales**

La evaluación de los riesgos psicosociales implica un proceso que abarca diversas etapas, como la preparación, selección, planificación de acciones, implementación y evaluación. En la fase inicial de detección, se identifican los peligros psicosociales que pueden representar un riesgo para la salud, y luego se desarrollan medidas para reducir dicho riesgo en la fase de planificación de acciones. Posteriormente, estas medidas se ponen en práctica y se evalúa su eficacia. Una parte crítica de este proceso es la transición de la fase de detección a la de planificación de acciones. Basándonos en los resultados obtenidos durante la detección, es necesario determinar si la presencia de ciertos aspectos del trabajo conlleva un riesgo para la salud y, en consecuencia, si es necesario aplicar medidas adecuadas. No obstante, aún existe una falta de investigación en cuanto a cómo evaluar la probabilidad de que se materialice un riesgo para la salud a partir de los peligros psicosociales en el trabajo, así como cómo traducir los resultados en información que pueda ser utilizada

para tomar medidas concretas (Metzler et al., 2019). En la Figura 2, se presenta el proceso de evaluación de riesgos psicosociales:

**Figura 2**

*Proceso de evaluación de riesgos psicosociales*



*Nota.* Adaptado de Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards, por Metzler et al. (2019).

### 1.7 Medición de riesgo psicosocial

En Ecuador, se ha desarrollado un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial como parte del programa de prevención de riesgos laborales, el cual tiene como objetivo evaluar factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los trabajadores y servidores. Además, sirve como punto de partida para evaluaciones más específicas en áreas que puedan presentar deficiencias en este aspecto (Ministerio del Trabajo, 2018).

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está diseñado para ser aplicado por profesionales en seguridad y salud en el trabajo y/o salud mental, así como por responsables designados para esta tarea. Este instrumento se dirige tanto a personas

naturales como a jurídicas, incluyendo empresas, instituciones e instancias públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores y/o servidores. Es importante señalar que, aunque el cuestionario está dirigido principalmente a organizaciones con este número de trabajadores, aquellas empresas que posean un número inferior, también pueden utilizar este instrumento, siempre y cuando se cumplan con ciertas condiciones. Una de las condiciones clave es garantizar el anonimato y la confidencialidad de la información recopilada durante la evaluación (Ministerio del Trabajo, 2018).

### **1.8 Gestión del riesgo psicosocial**

Abordar los riesgos psicosociales se presenta como uno de los desafíos fundamentales en el campo de SST, dada la influencia que pueden ejercer en el nivel de estrés laboral y el bienestar de los empleados (Lavicoli & Tecco, 2020). Para gestionar de manera efectiva los riesgos psicosociales, es fundamental adoptar un enfoque integral y multidisciplinario basado en el modelo de gestión de riesgos, la cual incluye la identificación y evaluación de problemas y riesgos asociados, así como la búsqueda de soluciones óptimas para reducir estos riesgos en su origen (Tecco et al., 2020).

Según Wijn & Doef (2021), el modelo JD-R, se pueden dividir todos los componentes del trabajo en dos categorías principales: exigencias laborales y recursos laborales. Las exigencias laborales corresponden a aspectos del trabajo que implican un esfuerzo continuo, tanto físico como mental, y que están asociados con costos para la salud, ya sean de naturaleza física, social o relacionada con la organización. Por otro lado, los recursos laborales abarcan elementos en el entorno de trabajo, ya sean físicos, psicológicos, sociales u organizativos, que pueden tener los siguientes efectos:

- Ser beneficiosos para alcanzar los objetivos empresariales;
- Disminuir las exigencias del trabajo y los costos en términos de salud;
- Promover el crecimiento y desarrollo personal.

### **1.9 Marco legal**

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) Título VI, Sistema de Desarrollo (Capítulo Sexto: Sección Tercera), se indica que todas las personas tienen el

derecho a desempeñar su trabajo en un entorno adecuado y solidario que asegure su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Art. 326, punto 5).

De acuerdo con el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2000), la Decisión 584 establece la obligación de identificar y evaluar los riesgos de forma inicial y periódica, con el objetivo de planificar acciones preventivas adecuadamente, utilizando sistemas específicos de vigilancia epidemiológica ocupacional u otros métodos basados en el mapa de riesgos (art. 11, letra b.).

Conforme al Código de Trabajo de Ecuador (2013) se estipula lo siguiente en relación con los riesgos laborales: Los riesgos relacionados con el trabajo son responsabilidad del empleador, y si el trabajador sufre algún daño en su salud como consecuencia, el empleador deberá indemnizarlo conforme a lo establecido en este Código, a menos que el beneficio sea otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Artículo 38).

El Decreto de Implementación 2393, conocido como el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y Mejora del Ambiente de Trabajo (1998), establece que el estado, a través de la Comisión Interinstitucional de Seguridad y Salud Ocupacional, coordinará todas las actividades de prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Esta coordinación incluye la participación del Ministerio de Trabajo y la Dirección de Riesgos Laborales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Según el artículo 11, las empresas y representantes públicos y privados deben cumplir con diversas obligaciones generales, tales como adherirse a las leyes de prevención de riesgos, tomar medidas preventivas para proteger la salud y bienestar de los trabajadores, mantener en buen estado los equipos y materiales, y organizar servicios médicos y de seguridad.

## Capítulo dos

### Metodología

#### 2.1 Tipo de investigación

##### ***2.1.1 Metodología exploratoria***

La metodología utilizada en esta investigación se caracteriza por ser de tipo exploratoria, dado que el objetivo es evaluar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral del Gobierno Provincial del Azuay. La investigación exploratoria es aquella que se presenta cuando no se tiene un conocimiento exhaustivo de la situación a estudiar, además, la investigación exploratoria no busca probar hipótesis específicas, sino más bien generar conocimiento y comprensión iniciales (Ramos, 2020).

##### ***2.1.2 Metodología no experimental***

La metodología de esta investigación es no experimental, lo que significa que no se realizaron intervenciones controladas en el entorno laboral ni se manipularon deliberadamente variables (Castro et al., 2020). En lugar de ello, se observaron las condiciones laborales tal como se presentan en la realidad. Esta elección se justifica porque el objetivo principal es evaluar la situación existente y no modificarla intencionalmente. Además, al tratarse de riesgos psicosociales en un ambiente de trabajo, la manipulación experimental podría resultar inadecuada o poco ética.

##### ***2.1.3 Metodología transversal***

El enfoque de esta investigación es transversal, lo que implica que se recopilaban datos en un momento específico sin seguir a los mismos individuos a lo largo del tiempo, permitiendo obtener una instantánea de la situación psicosocial en la empresa en el período de estudio establecido.

##### ***2.1.4 Metodología cuantitativa***

La investigación se basa en un enfoque cuantitativo, lo que significa que se recopilaban datos numéricos que permitieron realizar análisis estadísticos (Castro et al., 2020). Esta

elección se justifica por la necesidad de cuantificar y medir de manera objetiva los riesgos psicosociales, así como sus posibles efectos en el personal administrativo.

## **2.2 Población y muestra**

La población objetivo de este estudio está compuesta por 16 trabajadores administrativos del Gobierno Provincial del Azuay, y el estudio se aplicó al 100% de la población.

## **2.3 Procedimiento de investigación**

El proceso de recopilación de datos se llevó a cabo en varias etapas; en primer lugar, se solicitó la autorización de la empresa, en este caso, el Gobierno Provincial del Azuay, para llevar a cabo el estudio de evaluación de riesgos psicosociales entre su personal administrativo.

La solicitud de autorización se realizó mediante una comunicación oficial dirigida a la dirección o instancia correspondiente de la empresa. Posteriormente, se solicitó la colaboración de los trabajadores para participar en la evaluación de riesgos psicosociales, proporcionándoles información sobre el propósito de la investigación y la confidencialidad de sus respuestas. Luego, se envió un enlace a través de Google Forms a cada uno de los trabajadores, permitiéndoles completar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales de manera electrónica; y una vez recopilados todos los datos, se procedió al análisis de los resultados para identificar los posibles riesgos y áreas de mejora en el entorno laboral. Estos resultados sirvieron como base para la elaboración de estrategias de prevención y mejora en la salud mental y el bienestar de los empleados.

## **2.4 Técnica e instrumento de investigación**

Para la recolección de datos se empleó una encuesta mediante un cuestionario estructurado diseñado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador en colaboración con universidades, empresas y varias entidades, asegurando que las metodologías y herramientas de evaluación de riesgos psicosociales fueran aplicables y efectivas.

Las preguntas fueron formuladas en términos claros y sencillos, y las respuestas se organizaron en una escala Likert de cuatro niveles, desde "Completamente de Acuerdo" hasta

"En desacuerdo". Originalmente, el cuestionario incluía 83 ítems, pero después de un proceso de revisión y ajuste, se redujo a 58 ítems, organizados en 8 diferentes dimensiones, según se detalla en el anexo (Ministerio del Trabajo, 2018). En la tabla 2 se detalla las dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial:

**Tabla 2**

*Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*

Dimensión	Número total de ítems	Número de Ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9, 10, 11, 12, 13,14
Margen de acción y control	4	15, 16, 17, 18
Organización del trabajo	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Acoso laboral	2	41, 50
Acoso sexual	2	43, 48
Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55, 57
Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
Salud auto percibida	2	44, 58

*Nota.* Adaptado del Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (p. 9), por Ministerio del Trabajo, 2018

Para calcular el nivel de riesgo general, se sumaron las puntuaciones de cada dimensión y se compararon los totales con los umbrales previamente establecidos en la siguiente tabla:

**Tabla 3***Nivel de riesgo general*

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo era de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas. Los niveles de peligro eran intolerables y podían generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se debían aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo era de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, lo que podía comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos podrían generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo era de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud. No generaba a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos podían ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurriera y se presentara una enfermedad ocupacional. Las acciones iban enfocadas a garantizar que el nivel se mantuviera.

*Nota.* Adaptado del Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (p. 9), por Ministerio del Trabajo, 2018

## 2.5 Análisis de datos

El análisis de datos en esta investigación se llevará a cabo utilizando tanto estadística descriptiva como inferencial con la ayuda del software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) en su última versión y otras herramientas pertinentes. La estadística descriptiva se utilizará para resumir y presentar los datos recopilados de manera clara y concisa a partir de tablas, gráficos que presentan las frecuencias y porcentajes de las

respuestas, lo que permitirán una comprensión inicial de la distribución y características de los riesgos psicosociales en el entorno laboral del Gobierno Provincial del Azuay.

## Capítulo tres

### Resultados

#### 3.1 Análisis estadísticos descriptivos

En la tabla 4 se describe la frecuencia y porcentaje correspondiente a la edad de los 16 trabajadores administrativos que participan en el estudio:

**Tabla 4**

*Edad de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje
16-24 años	1	6,3
25-34 años	3	18,8
35-43 años	5	31,3
44-52 años	6	37,5
Igual o superior a 53 años	1	6,3
Total	16	100,0

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran que de los 16 encuestados, el 37,5% se encuentra en el rango de 44 a 52 años, lo que se traduce en empleados con un grado elevado de experiencia en el campo. El 31,3% de los empleados tiene entre 35 y 43 años, un 18,8% está en el rango de 25 a 34 años, y un 6,3% en el grupo de 16 a 24 años como en el de 53 años o más. En la tabla 5, se describe la frecuencia y porcentaje correspondiente al nivel educativo de los trabajadores:

**Tabla 5**

*Nivel educativo de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	6,3
Cuarto nivel	3	18,8
Técnico	4	25,0
Tercer nivel	8	50,0
Total	16	100,0

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran que de los 16 encuestados, el 50% ha alcanzado el tercer nivel de educación, lo que corresponde a estudios universitarios, el 25% de los empleados tiene formación técnica, un 18,8% de los empleados ha completado estudios de cuarto nivel y solo el 6,3% de los empleados tiene como máximo nivel educativo el bachillerato. Estos datos reflejan un equipo de trabajo altamente calificado, con una mayoría de empleados que han alcanzado niveles educativos superiores, lo cual es beneficioso para la calidad y la competencia técnica de la organización. En la tabla 6 se describe la frecuencia y porcentaje correspondiente al tiempo de permanencia en la empresa de los trabajadores:

**Tabla 6**

*Tiempo de permanencia en la empresa de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje
0-2 años	3	18,8
11-20 años	7	43,8
3-10 años	3	18,8
Igual o superior a 10 años	3	18,8
Total	16	100,0

*Nota.* Degado, P, 2024

La Tabla 6 muestra que un 43,8%, de los trabajadores tiene entre 11 y 20 años de experiencia, lo que indica una importante estabilidad y retención de personal a largo plazo. Un 18,8% de los empleados cuenta con 0 a 2 años de experiencia, lo que refleja una reciente incorporación de nuevos talentos. Otro 18,8% tiene entre 3 y 10 años de experiencia, y un porcentaje igual tiene 10 años o más de experiencia. En la tabla 7, se describe la frecuencia y porcentaje correspondiente a la identificación étnica de los trabajadores:

**Tabla 7**

*Identificación étnica de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje
Indígena	2	12,5
Mestizo/a	14	87,5
Total	16	100,0

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran que de los 16 encuestados, el 87,5%, se identifica como mestizo/a, mientras que un 12,5% se identifica como indígena. En la tabla 8, se describe la frecuencia y porcentaje correspondiente al género de los trabajadores:

**Tabla 8**

*Género de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	8	50,0
Masculino	8	50,0
Total	16	100,0

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran que el 50% de los empleados son mujeres y el otro 50% son hombres; la equidad de género puede contribuir a un ambiente laboral más justo y dinámico, promoviendo diferentes puntos de vista y habilidades que benefician a la organización.

### 3.2. Resultados globales del riesgo psicosocial

En la Tabla 9, se presentan los resultados globales del riesgo psicosocial de los 16 trabajadores administrativos del Gobierno Provincial del Azuay:

**Tabla 9**

*Nivel de riesgo por dimensiones*

Dimensiones	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Dimensión 1. Carga y Ritmo De Trabajo	38%	63%	0%
Dimensión 2. Desarrollo De Competencias	31%	69%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	38%	50%	13%
Dimensión 4. Margen de Acción y Control	25%	75%	0%
Dimensión 5. Organización del Trabajo	44%	56%	0%
Dimensión 6. Recuperación	38%	63%	0%
Dimensión 7. Soporte Y Apoyo	38%	63%	0%

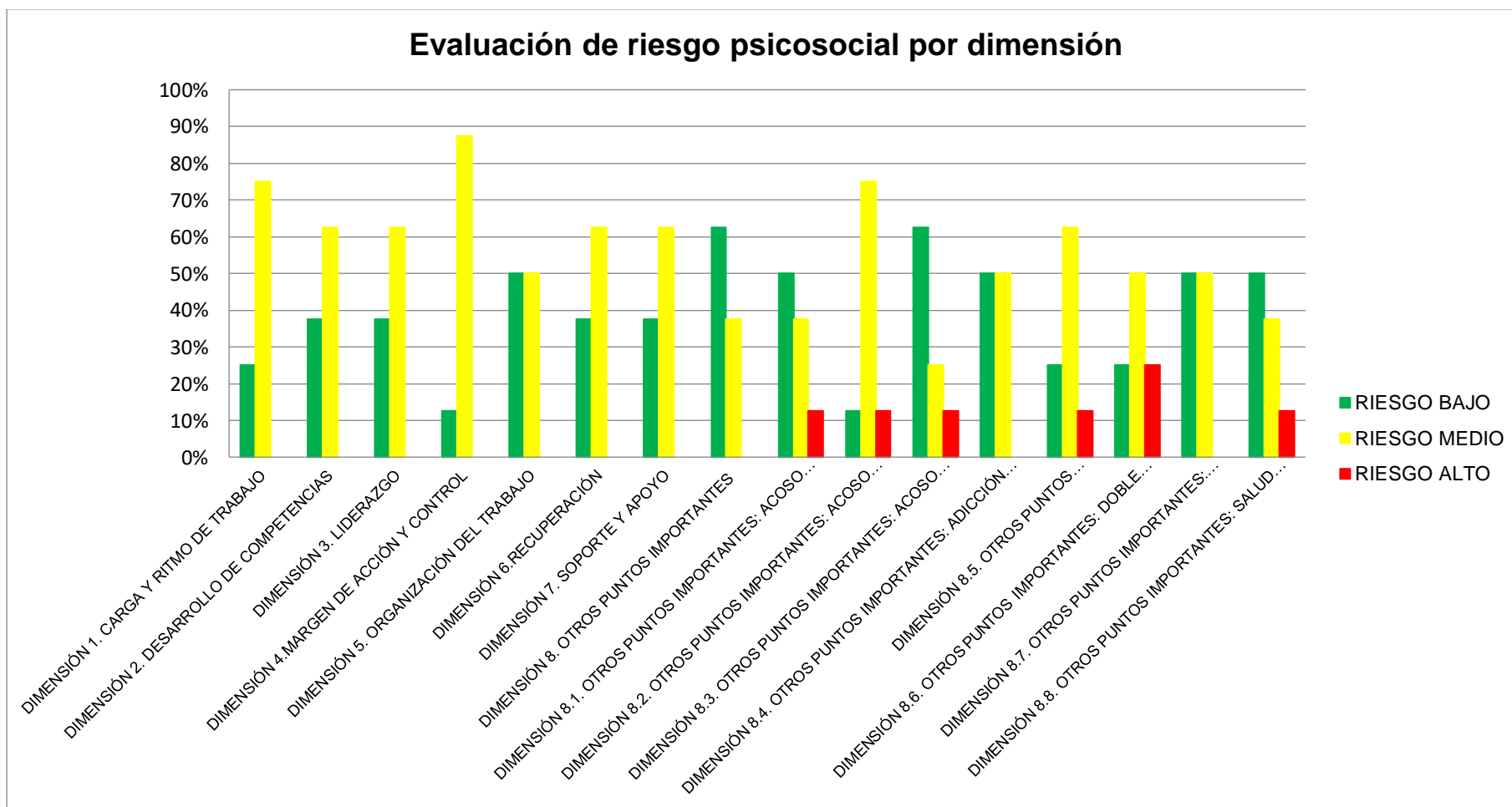
Dimensión 8. Otros Puntos			
Importantes	63%	31%	6%
Dimensión 8.1. Otros Puntos			
Importantes: Acoso Discriminatorio	50%	38%	13%
Dimensión 8.2. Otros Puntos			
Importantes: Acoso Laboral	19%	69%	13%
Dimensión 8.3. Otros Puntos			
Importantes: Acoso Sexual	56%	38%	6%
Dimensión 8.4. Otros Puntos			
Importantes: Adicción Al Trabajo	56%	44%	0%
Dimensión 8.5. Otros Puntos			
Importantes: Condiciones Del Trabajo	38%	50%	13%
Dimensión 8.6. Otros Puntos			
Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	31%	50%	19%
Dimensión 8.7. Otros Puntos			
Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional	38%	63%	0%

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran que en general, la mayoría de las dimensiones presentan un riesgo medio, entre las que se destacan la carga y ritmo de trabajo (63%), desarrollo de competencias (69%), margen de acción y control (75%), organización del trabajo (56%), recuperación (63%), soporte y apoyo (63%), y estabilidad laboral y emocional (63%). En particular, algunas áreas específicas muestran riesgos altos, como el liderazgo (13%), acoso discriminatorio (13%), acoso laboral (13%), y condiciones del trabajo (13%), las cuales requieren atención prioritaria para implementar medidas correctivas. En contraste, las dimensiones, como la adicción al trabajo (0% riesgo alto) y la doble presencia laboral-familiar (19% riesgo alto), muestran un riesgo psicosocial bajo.

**Figura 3**

*Nivel de riesgo por dimensión*



Nota. Degado, P, 2024

En la tabla 10 se describe la frecuencia y porcentaje correspondiente al riesgo global psicosocial en los trabajadores:

**Tabla 10**

*Nivel de riesgo global psicosocial*

<b>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
	38%	63%	0%

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran que el 38% de los empleados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, lo que indica que la mayoría de estos trabajadores están en un entorno laboral favorable con pocos factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, un 63% de los empleados están en un nivel de riesgo medio, lo que sugiere la presencia de factores de riesgo psicosocial que podrían necesitar atención para prevenir su escalamiento a niveles de riesgo más altos. Destacando que no se reporta ningún empleado en un nivel de riesgo alto, lo que indica que no hay situaciones extremas de riesgo psicosocial identificadas en la evaluación.

Dado que las dimensiones de Liderazgo, Acoso Laboral, Condiciones del Trabajo y Doble Presencia (Laboral – Familiar) muestran un nivel de riesgo medio superior al 50% y un riesgo alto considerable superior al 10%, se ha procedido a realizar un análisis más detallado de estos factores en función de la edad, género y antigüedad de los empleados.

### **Dimensiones de Liderazgo**

En la Tabla 11 se presenta los resultados correspondientes a los niveles de riesgo alto y medio para la dimensión de liderazgo:

**Tabla 11**

*Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión de liderazgo en un nivel alto-medio*

Variables	Tipo de riesgo	
	Riesgo Alto	Riesgo Medio
	Antigüedad	
0-2 años	0,0%	12,5%
3-10 años	50,0%	25,0%
11-20 años	50,0%	50,0%
Igual o superior a 10 años	0,0%	12,5%
	Edad	
16-24 años	0,0%	12,5%
25-34 años	0,0%	12,5%
35-43 años	50,0%	25,0%
44-52 años	50,0%	50,0%
Igual o superior a 53 años	0,0%	12,5%
	Género	
Femenino	0,0%	37,5%
Masculino	100,0%	62,5%

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran que, una alta incidencia de riesgo alto entre los empleados masculinos (100%) y aquellos en los rangos de edad de 35-43 y 44-52 años, así como en los trabajadores con una antigüedad de 3-20 años, todos mostrando un 50% de riesgo alto. Estos datos indican que el liderazgo puede estar particularmente afectando a empleados más experimentados y de mediana edad. Por otro lado, tanto los trabajadores más jóvenes como los de mayor edad, y aquellos con menos de 3 años o más de 10 años de antigüedad presentan únicamente riesgos medios y ningún riesgo alto, indicando posibles diferencias en la experiencia de liderazgo o en la sensibilidad hacia las dinámicas de poder según la etapa de vida y la carrera profesional.

### **Acoso Laboral**

En la tabla 12 se muestran los resultados correspondientes a los niveles de riesgo alto y medio para la dimensión de acoso laboral:

**Tabla 12**

*Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión de acoso laboral en un nivel alto-medio*

Variables	Tipo de riesgo	
	Riesgo Alto	Riesgo Medio
<b>Antigüedad</b>		
0-2 años	0,0%	27,3%
3-10 años	0,0%	18,2%
11-20 años	50,0%	54,5%
Igual o superior a 10 años	50,0%	0,0%
<b>Edad</b>		
16-24 años	0,0%	9,1%
25-34 años	0,0%	27,3%
35-43 años	0,0%	27,3%
44-52 años	100,0%	27,3%
Igual o superior a 53 años	0,0%	9,1%
<b>Género</b>		
Femenino	0,0%	63,6%
Masculino	100,0%	36,4%

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran que, el riesgo alto de acoso laboral es prevalente entre los empleados masculinos (100%) y aquellos en el grupo de edad de 44-52 años (100%), así como en aquellos con una antigüedad de 11-20 años y más de 10 años (ambos con un 50% de riesgo alto). No obstante, los trabajadores más jóvenes (16-24 años) y aquellos con menos de 10 años de antigüedad presentan solo un riesgo medio, y ningún riesgo alto, lo que puede indicar una menor exposición o percepción del acoso en estas cohortes. Por otro lado, las mujeres, a pesar de no registrar riesgo alto, muestran un elevado riesgo medio (63,6%), lo que indica una problemática significativa que podría estar siendo subestimada o menos visible en términos de incidencia extrema pero igualmente perturbadora en su frecuencia.

### **Condiciones del trabajo**

En la tabla 13 se muestran los resultados de la evaluación de riesgo con niveles altos y medios para la dimensión de condiciones de trabajo:

**Tabla 13**

*Resultados del riesgo psicosocial en la dimensión de condiciones de trabajo en un nivel alto-medio*

Variables	Tipo de riesgo	
	Riesgo Alto	Riesgo Medio
<b>Antigüedad</b>		
0-2 años	0,0%	25,0%
3-10 años	50,0%	12,5%
11-20 años	50,0%	37,5%
Igual o superior a 10 años	0,0%	25,0%
<b>Edad</b>		
16-24 años	0,0%	12,5%
25-34 años	0,0%	25,0%
35-43 años	0,0%	37,5%
44-52 años	100,0%	12,5%
Igual o superior a 53 años	0,0%	12,5%
<b>Género</b>		
Femenino	0,0%	62,5%
Masculino	100,0%	37,5%

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran un riesgo alto entre los empleados masculinos (100%) y aquellos en el rango de edad de 44-52 años (100%), además, los empleados con una antigüedad de entre 3 y 20 años muestran también un elevado riesgo alto (50%). Esto indica que ciertos grupos de edad y experiencia laboral están más expuestos a condiciones de trabajo desfavorables que pueden afectar significativamente su bienestar psicológico. Por otro lado, a pesar de que las mujeres no registran un riesgo alto, enfrentan un considerable riesgo medio (62,5%), lo que indica preocupaciones constantes aunque no extremas en su entorno laboral.

### Doble Presencia (Laboral – Familiar)

En la tabla 14 se presentan los resultados correspondientes a los niveles de riesgo alto y medio para la dimensión de doble presencia (laboral y familiar):

**Tabla 14**

*Resultados del riesgo psicosocial en las dimensiones de doble presencia en un nivel alto-medio*

Variables	Tipo de riesgo	
	Riesgo Alto	Riesgo Medio
<b>Antigüedad</b>		
0-2 años	0,0%	25,0%
3-10 años	33,3%	0,0%
11-20 años	66,7%	50,0%
Igual o superior a 10 años	0,0%	25,0%
<b>Edad</b>		
16-24 años	0,0%	25,0%
25-34 años	33,3%	25,0%
35-43 años	66,7%	37,5%
44-52 años	0,0%	12,5%
Igual o superior a 53 años	0,0%	25,0%
<b>Género</b>		
Femenino	0,0%	62,5%
Masculino	100,0%	37,5%

*Nota.* Degado, P, 2024

Los resultados muestran un riesgo alto entre los empleados masculinos (100%), y en grupos de edad media, específicamente entre los 35-43 años (66,7%), así como en aquellos con 11-20 años de antigüedad (66,7%), lo cual indica que las presiones combinadas del trabajo y las responsabilidades familiares pueden ser especialmente agobiantes para este segmento demográfico, posiblemente debido a mayores responsabilidades tanto en el ámbito laboral como en el personal. Las mujeres, en comparación, no experimentan un riesgo alto, pero presentan un alto porcentaje de riesgo medio (62,5%), lo que podría reflejar una

constante tensión en el balance trabajo-familia, aunque no alcanza el nivel de riesgo considerado alto.

### **3.3 Plan de respuesta ante riesgos psicosociales**

#### **3.3.1 Introducción**

Tras un análisis de los riesgos psicosociales, se ha identificado áreas de preocupación significativa, como la carga de trabajo, el desarrollo de competencias, el liderazgo, el acoso laboral, el acoso sexual y la adicción al trabajo; por lo que, este plan de respuesta se ha diseñado con el objetivo de abordar de manera efectiva estos riesgos, promoviendo un entorno laboral saludable y propicio para el crecimiento y el bienestar de nuestros empleados.

#### **3.3.2 Objetivos**

- Disminuir el porcentaje de empleados en riesgo medio en esta dimensión en un 15% en el plazo de un año.
- Aumentar el porcentaje de empleados en riesgo bajo en desarrollo de competencias en un 10% en un año.
- Reducir el porcentaje de empleados en riesgo alto en percepción de liderazgo en un 15% en un año.
- Reducir el porcentaje de empleados en riesgo alto de acoso laboral en un 10% y de acoso sexual en un 5% en un año.
- Disminuir el porcentaje de empleados en riesgo alto de adicción al trabajo en un 5% en un año.

#### **3.3.3 Procedimientos**

##### ***Procedimiento para realizar capacitaciones y talleres sobre gestión del tiempo y manejo del estrés***

**Objetivo:** Efectuar capacitaciones y talleres efectivos sobre gestión del tiempo y manejo del estrés dirigidos a los empleados del Gobierno Provincial del Azuay que han sido identificados con riesgo medio en la dimensión de carga y ritmo de trabajo.

**Responsables:**

- Departamento de Recursos Humanos.
- Facilitadores de la capacitación o taller.

**Materiales y recursos:**

- Sala de capacitación o espacio adecuado.
- Material didáctico (presentaciones, ejercicios, casos prácticos).
- Proyector y equipo de sonido (si es necesario).
- Folletos informativos y material de apoyo.

**Pasos del procedimiento:**

## Identificación de participantes:

- El Departamento de Recursos Humanos revisará los resultados del análisis de riesgos psicosociales e identificará a los empleados que se encuentran en riesgo medio en la dimensión de carga y ritmo de trabajo.

## Diseño del programa de capacitación:

- El Departamento de Recursos Humanos colaborará con expertos en gestión del tiempo y manejo del estrés para diseñar un programa de capacitación específico que aborde las necesidades de los empleados identificados.

## Programación y comunicación:

- Se programarán las fechas y horarios de las capacitaciones y talleres, teniendo en cuenta la disponibilidad de los participantes.
- Se comunicará a los empleados seleccionados la fecha, hora, lugar y objetivos de la capacitación.

## Implementación de la capacitación o taller:

- Los facilitadores designados llevarán a cabo las sesiones de capacitación de acuerdo con el programa diseñado.
- Se proporcionarán materiales de apoyo y se fomentará la participación activa de los empleados a través de ejercicios prácticos y discusiones.

## Evaluación de la capacitación:

- Al finalizar cada sesión, se pedirá a los participantes que llenen una encuesta breve para determinar la efectividad de la capacitación y recopilar sugerencias para mejoras.

#### Seguimiento individualizado:

- El Departamento de Recursos Humanos ofrecerá la oportunidad de reuniones individuales con los empleados si surge la necesidad de abordar inquietudes o preguntas específicas.

#### Monitoreo y evaluación continua:

- El Departamento de Recursos Humanos realizará un seguimiento continuo de los empleados que asistieron a las capacitaciones para evaluar cualquier cambio en su gestión del tiempo y su manejo del estrés.
- Los resultados se compararán con las evaluaciones previas para determinar la efectividad de la capacitación.

#### Ajustes y mejoras:

- A partir de los resultados de las evaluaciones y la retroalimentación de los empleados, se realizarán ajustes en el programa de capacitación para futuras sesiones con el objetivo de mejorar su efectividad.

**Tabla 15**

*Temas de capacitación propuesta*

Temas de Capacitación	Duración de la Sesión
Gestión del Tiempo	4 horas
Manejo del Estrés	4 horas
Técnicas de Priorización	2 horas
Comunicación Efectiva	2 horas
Establecimiento de Objetivos	2 horas

*Nota.* Degado, P, 2024

***Procedimiento para establecer protocolos de prevención y manejo del acoso laboral y sexual con canales de denuncia confidenciales***

**Objetivo:** establecer protocolos claros de prevención y manejo del acoso laboral y sexual en el Gobierno Provincial del Azuay, garantizando la confidencialidad de los denunciantes y promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

**Responsables:**

- Departamento de Recursos Humanos.
- Comité de Ética y Buen Trato.
- Departamento Legal.

**Materiales y recursos:**

- Documentación y políticas relacionadas con el acoso laboral y sexual.
- Formularios de denuncia confidencial.
- Capacitación para empleados y supervisores.
- Medios de comunicación interna.

**Pasos del procedimiento:**

Diseño de políticas y protocolos:

- El Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el Comité de Ética y Buen Trato y el Departamento Legal, diseñará políticas y protocolos claros para la prevención y el manejo de este tipo de acoso.

Capacitación:

- Se desarrollarán programas de capacitación para empleados y supervisores sobre la prevención y el manejo del acoso laboral y sexual. Todos los empleados deberán participar en esta capacitación de manera regular.

Establecimiento de canales de denuncia confidenciales:

- Se implementarán canales de denuncia confidenciales, como un buzón de sugerencias o una línea telefónica directa, a los cuales los empleados puedan acceder de manera anónima para reportar incidentes de acoso.

#### Proceso de denuncia:

- Cuando se reciba una denuncia de acoso laboral o sexual, se seguirá un proceso establecido que garantice la confidencialidad del denunciante y del denunciado.
- Se designará a un investigador imparcial para llevar a cabo una investigación interna.

#### Investigación interna:

- El investigador interno recopilará pruebas y entrevistará a todas las partes involucradas.
- Se mantendrá la confidencialidad de la información recopilada durante la investigación.

#### Determinación y acciones correctivas:

- Una vez concluida la investigación, se determinará si el acoso laboral o sexual ocurrió.
- Si se encuentra culpable al denunciado, se tomarán medidas disciplinarias y acciones correctivas adecuadas, que podrían incluir capacitación, sanciones o despidos, según la gravedad de la infracción.

#### Comunicación y seguimiento:

- Se informará al denunciante y al denunciado sobre los resultados de la investigación, manteniendo la confidencialidad de los detalles.
- Se realizará un seguimiento para asegurarse de que no haya represalias contra el denunciante.

#### Reporte anual:

- Se preparará un informe anual que resuma las denuncias recibidas, las investigaciones realizadas y las acciones tomadas.

**Procedimiento para promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal a través de campañas de concientización y opciones de apoyo para empleados con riesgo alto de adicción al trabajo**

**Objetivo:** implementar campañas de concientización y opciones de apoyo para los empleados del Gobierno Provincial del Azuay que han sido identificados con riesgo alto de Adicción al Trabajo.

**Responsables:**

- Departamento de Recursos Humanos.
- Equipo de salud y bienestar.

**Materiales y Recursos:**

- Material informativo y de concientización.
- Recursos para actividades de bienestar (sesiones de relajación, actividades recreativas).
- Personal de apoyo en salud mental (psicólogos o consejeros).

**Pasos del Procedimiento:**

Identificación de participantes:

- El Departamento de Recursos Humanos revisará los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales para identificar a los empleados en riesgo alto de Adicción al Trabajo.

Diseño de campañas y programas de apoyo:

- El Departamento de Recursos Humanos colaborará con expertos en salud mental y bienestar para diseñar campañas de concientización y programas de apoyo específicos para los empleados identificados.

Programación y comunicación:

- Se programarán las fechas y horarios de las campañas y actividades de apoyo, teniendo en cuenta la disponibilidad de los participantes.

- Se comunicará a los empleados seleccionados la fecha, hora, lugar y objetivos de las campañas y opciones de apoyo.

#### Implementación de campañas de concientización:

- Se llevarán a cabo campañas de concientización sobre la importancia de mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Se utilizarán materiales informativos, charlas y actividades interactivas para transmitir los mensajes clave.

#### Implementación de opciones de apoyo:

- Se ofrecerán opciones de apoyo, como sesiones de relajación, actividades recreativas o asesoramiento individual con profesionales de la salud mental.
- Se fomentará la participación activa de los empleados en estas opciones de apoyo.

#### Evaluación de las campañas y programas de apoyo:

- Al finalizar las campañas y actividades de apoyo, se recopilará la retroalimentación de los participantes para evaluar su efectividad.
- Se analizarán los resultados y se realizarán ajustes si es necesario para futuras campañas y programas.

#### Seguimiento individualizado:

- El equipo de salud y bienestar ofrecerá la oportunidad de reuniones individuales con los empleados si surge la necesidad de abordar inquietudes o preguntas específicas.

#### Monitoreo y evaluación continua:

- El Departamento de Recursos Humanos realizará un seguimiento continuo de los empleados que participaron en las campañas y programas de apoyo para evaluar cualquier cambio en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

#### Ajustes y mejoras:

- Basándose en los resultados de las evaluaciones y la retroalimentación de los empleados, se realizarán ajustes en las campañas y programas para futuras implementaciones con el objetivo de mejorar su efectividad.

**Indicadores:**

- Porcentaje de empleados en riesgo medio en la dimensión de Carga y ritmo de trabajo antes y después de las capacitaciones (evaluación semestral).
- Porcentaje de empleados con riesgo bajo en Desarrollo de Competencias antes y después de los programas de formación (evaluación anual).
- Cambio en la percepción de liderazgo a través de encuestas antes y después de las mejoras implementadas (evaluación anual).
- Reducción del porcentaje de empleados en riesgo alto de acoso laboral y sexual (evaluación trimestral).
- Cambio en el porcentaje de empleados en riesgo alto de Adicción al Trabajo antes y después de las medidas de conciliación (evaluación semestral).

**3.4 Discusión de resultados**

Los resultados del presente estudio, muestra que la mayoría de los encuestados (37,5%) tienen entre 44 y 52 años, con un alto grado de experiencia, mientras que el 31,3% están en el rango de 35 a 43 años. El 50% ha alcanzado estudios universitarios y el 25% tiene formación técnica, reflejando un equipo de trabajo altamente calificado. En cuanto al tiempo en la empresa, el 43,8% tiene entre 11 y 20 años de experiencia; en términos de género, existe una equidad total con un 50% de hombres y 50% de mujeres.

Estos hallazgos son similares a los obtenidos por Salvador & Vaca, (2023) entre trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural de Saquisilí, obteniendo que un 50% de los trabajadores administrativos eran hombres y un 50% mujeres; en cuanto al nivel educativo, solo el 6% del personal tiene educación básica o secundaria, mientras que el 94% cuenta con educación superior. Además el estudio reveló una alta

prevalencia de distrés entre el personal administrativo, con un 72% de los trabajadores administrativos afectados.

En relación a los resultados globales del riesgo psicosocial en el presente estudio, se obtuvo que la mayoría de las dimensiones presentan un riesgo medio, destacando carga y ritmo de trabajo (63%), desarrollo de competencias (69%), margen de acción y control (75%), organización del trabajo (56%), recuperación (63%), soporte y apoyo (63%), y estabilidad laboral y emocional (63%). Las dimensiones con niveles altos de riesgo incluyen liderazgo (13%), acoso discriminatorio (13%), acoso laboral (13%) y condiciones del trabajo (13%), lo que señala áreas críticas que requieren atención prioritaria.

De igual manera en el estudio de Hernández (2023), se determinó que la evaluación de riesgo psicosocial en el área administrativa de los trabajadores del GAD municipal Sucumbíos muestra que un 22% de los empleados tiene un riesgo bajo, un 50% presenta un riesgo medio y un 28% enfrenta un riesgo alto.

Estos resultados son diferentes a los obtenidos por Anchundia (2020), en donde del total, de 118 personas que participaron en el estudio, divididas entre 64 del área administrativa y 54 docentes, el 76% percibe que el riesgo psicosocial es bajo. Por otro lado, el 22% considera que el riesgo es medio, y solo un 2% opina que hay un riesgo alto, específicamente en las dimensiones de acoso laboral y condiciones de trabajo.

En relación a las dimensiones del riesgo psicosocial, los resultados del presente estudio muestran un riesgo alto en varias dimensiones entre empleados masculinos, especialmente en los rangos de edad de 35-43 y 44-52 años. En términos de liderazgo, acoso laboral y condiciones de trabajo, los empleados con una antigüedad de 3-20 años (50%) presentan un riesgo significativo. Además, en la dimensión de doble presencia laboral-familiar, el riesgo alto también es importante entre los empleados de 35-43 años (66,7%) y aquellos con 11-20 años de antigüedad (66,7%).

Estos resultados no son consistentes con la investigación desarrollada por Cañavate et al. (2023) en el cual, se ha observado que los hombres tienden a reportar niveles más bajos de riesgo psicosocial en comparación con las mujeres. Este fenómeno podría estar

influenciado por varios factores, incluyendo diferencias en la percepción y manejo del estrés, así como en las expectativas sociales y normas de género que definen cómo hombres y mujeres deberían comportarse en el trabajo.

Por otro lado, la evaluación de riesgo psicosocial en los contextos laborales, resulta de gran valor, dado que como señala Páez et al. (2020) se ha determinado que en los trabajadores administrativos del Museo de la Ciudad de Quito, existe una relación inversamente proporcional entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, además se destacó que el nivel de riesgo psicosocial predominante fue muy elevado, lo que afecta negativamente el desempeño de los trabajadores del área administrativa del museo, sin distinción de sexo.

En el estudio de Dura (2020) se propuso un conjunto de medidas preventivas para la gestión del riesgo psicosocial, entre las que se destacan los programas de formación continua en salud mental y comunicación efectiva para fomentar un clima organizacional basado en el apoyo y el respeto mutuo. Además, se establecieron y fortalecieron canales de comunicación que permitieron a los empleados reportar incidentes de manera anónima y segura, asegurando una respuesta rápida y seria a todos los reportes. Se realizaron evaluaciones regulares del ambiente laboral a través de encuestas de satisfacción y bienestar para detectar y abordar tempranamente cualquier signo de acoso laboral o condiciones de trabajo inadecuadas.

## Conclusiones

Los resultados obtenidos sobre el riesgo psicosocial en trabajadores administrativos del GAD Provincial del Azuay, señalan que el 37,5% tiene entre 44 y 52 años, mostrando una fuerza laboral experimentada. El 50% ha completado estudios universitarios, lo que resalta una alta calificación del equipo. Además, un 43,8% de los empleados lleva entre 11 y 20 años en la empresa, indicando una fuerte retención de personal. En cuanto a género, la proporción es equitativa con un 50% de mujeres y un 50% de hombres, apoyando un ambiente laboral diverso y equilibrado.

En cuanto al análisis de riesgos psicosociales, las dimensiones de Liderazgo, Acoso Laboral, Condiciones del Trabajo y Doble Presencia (Laboral – Familiar) muestran una alta incidencia de riesgo alto en empleados masculinos, especialmente en grupos de mediana edad y en aquellos con mayor antigüedad en la empresa, lo cual indica que ciertos grupos están enfrentando condiciones de trabajo, dinámicas de liderazgo, y presiones de doble presencia más desafiantes, lo que resalta la necesidad de abordar estas áreas con medidas específicas y adaptadas.

El plan de respuesta ante los riesgos psicosociales se ha diseñado con objetivos claros y acciones concretas para abordar áreas específicas de preocupación. Se prioriza la reducción de los niveles de riesgo en dimensiones clave, como la carga de trabajo y el liderazgo, así como la implementación de protocolos para prevenir y manejar el acoso laboral y sexual. Además, se propone promover un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal mediante campañas de concientización y opciones de apoyo para empleados con riesgo alto de adicción al trabajo.

## Recomendaciones

Dada la importancia del desarrollo de competencias y el liderazgo en la gestión del riesgo psicosocial, se recomienda continuar y ampliar los programas de capacitación y desarrollo profesional para todos los empleados, los cuales pueden incluir entrenamiento en habilidades de gestión del tiempo, manejo del estrés, comunicación efectiva y liderazgo, con el objetivo de fortalecer las competencias necesarias para afrontar los desafíos laborales y mejorar el bienestar general en el lugar de trabajo.

Así mismo, debido a que el acoso laboral y sexual fueron identificados como áreas de preocupación, se sugiere fortalecer las políticas y protocolos existentes contra el acoso en el lugar de trabajo, lo cual la revisión y actualización regular de las políticas para garantizar su efectividad y claridad, así como la promoción de una cultura organizacional de respeto y tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso. Además, se recomienda una capacitación periódica para todos los empleados y supervisores sobre la prevención y el manejo efectivo de incidentes de acoso.

Finalmente, para abordar el riesgo de adicción al trabajo y promover el mantenimiento de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, se sugiere implementar políticas y programas que fomenten la desconexión digital fuera del horario laboral, promuevan el uso adecuado del tiempo libre y proporcionen opciones de apoyo para el manejo del estrés y el bienestar emocional. Esto puede incluir incentivos para tomar vacaciones, flexibilidad en los horarios de trabajo y acceso a recursos de apoyo, como asesoramiento y programas de bienestar emocional.

## Referencias

- Aishakina, R., Herniwanti, M., Dewi, O., & Rahayu, E. (2021). Factors Related to Work Accidents for Workers in the Production Division of Palm Oil Mills, Bangkinang District, Kampar Regency in 2021. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 10784-10789. <https://www.researchgate.net/publication/357252353>
- Amiri, S., & Behnezhad, S. (2020). Job strain and mortality ratio: a systematic review and meta-analysis of cohort studies. *Public Health*, 181, 24–33. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31927337/>
- Anchundia, J. (2020). *Evaluación de los Riesgos Psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, año 2019* [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f1be4f4b-fe05-4a0c-8897-cc34f6d08e9d/content>
- Andersen, J., Malmros, P., Ebbelhoej, N., Flachs, E., Bengtsen, E., & Bonde, J. (2019). Systematic literature review on the effects of occupational safety and health (OSH) interventions at the workplace. *Scand J Work Environ Health*, 45, 103–113. <https://www.proquest.com/openview/dca73133b445effbfa024e26163b871d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=37939>
- Auqui, D. (2020). Reflexiones científicas sobre la salud ocupacional y el sistema general de riesgos. *Pol. Con.*, 44(5), 166-191. doi:10.23857/pc.v5i4.1371
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *J. Occup. Health Psychol.*, 22, 273–285. doi:10.1037/ocp0000056
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 435–451. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-019-01416-5>

- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-9. doi:10.1007/s00420-019-01416-5
- Bliese, P., Edwards, J., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: a century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *J Appl Psychol.*, 102, 389–402. doi:10.1037/apl0000109
- Bliese, P., Edwards, J., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *J Appl Psychol*, 102(3), 389-402. doi:10.1037/apl0000109
- Cañavate, G., Meneghel, I., & Salanova, M. (2023). The Influence of Psychosocial Factors according to Gender and Age in Hospital Care Workers. *The Spanish Journal of Psychology*, 26. <https://www.cambridge.org/core/journals/spanish-journal-of-psychology/article/influence-of-psychosocial-factors-according-to-gender-and-age-in-hospital-care-workers/E23F62D71BDA8D1A35350A3A493D6A91>
- Código de Trabajo de Ecuador. (2013). *Registro Oficial Suplemento 167*. [https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/2015/04/Codigo\\_de\\_trabajo.pdf](https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/2015/04/Codigo_de_trabajo.pdf)CCOHS. (02 de 03 de 2023). *Hazard and Risk*. [https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hazard\\_risk.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hazard_risk.html)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Decreto Legislativo 0. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008*. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Dettmers, J., & Stempel, C. (2021). How to Use Questionnaire Results in Psychosocial Risk Assessment: Calculating Risks for Health Impairment in Psychosocial Work Risk Assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13).
- Decreto Ejecutivo 2393. (1998). *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>

- Durán, Y. (2020). *Programa de prevención de riesgos psicosociales en el área administrativa cambios Nuevo Dorado S.A.S.* [Tesis de Pregrado, Universidad ECCI].  
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/767/Proyecto%20tesis%20Yasmi%20Duran%20Cespedes.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Dogbla, L., Gouvenelle, C., Thorin, F., Lesage, F.-X., Zak, M., Ugbolue, U. C., . . . Dutheil, F. (2023). Occupational Risk Factors by Sectors: An Observational Study of 20,000 Workers. *Int J Environ Res Public Health*, 20(4). doi:10.3390/ijerph20043632
- Elafandy, A., Tantawy, A., Bahi, M., & Sayed, H. (2021). Burnout, Psychiatric Symptoms and Social Adjustment among Military Personnel. *Suez Canal University Medical Journal*, 24(1), 41-50.  
[https://scumj.journals.ekb.eg/article\\_161075\\_1415e2a3a52275f8fe8093536dc4b40c.pdf](https://scumj.journals.ekb.eg/article_161075_1415e2a3a52275f8fe8093536dc4b40c.pdf)
- Espinoza, E., Espinosa, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *REVISTA PSICOLOGÍA UNEMI*, 4(7), 21 - 39.  
<https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>
- European Agency for Safety & Health at Work. (2018). *Executive Summary - Management of psychosocial risks in European workplaces: evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*. Luxembourg.  
<https://osha.europa.eu/en/publications/management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence-second-european-survey/view>
- European Agency for Safety & Health at Work. (2020). *ESENER 2019 Policy brief. Publications Office of the European Union*.  
<https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-policy-brief/view>
- Evangelista, J., Urday, V., Wendy, G., & Purizaga, J. (2021). Psychosocial risks in the work environment. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 172-180.  
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/489/933>

- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Rev Saúde Pública*, 50(20), 1-14.  
<https://www.scielo.br/j/rsp/a/M6PfysVVTJzGMCb6z4QkTvs/?format=pdf&lang=en>
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A Scoping Review of Psychosocial Risks to Health Workers during the Covid-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*, 18(5), 1-9.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967576/#B7-ijerph-18-02453>
- Guo, X., Wu, L., Yu, X., Sun, Z., & Liu, W. (2020). Mental Health Care for Military Personnel in the COVID-19 Epidemic. *Military Medicine*, 185(9), e1401–e1405.  
<https://academic.oup.com/milmed/article/185/9-10/e1401/5859595>
- Hernández, A. (2023). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial en El Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Sucumbíos* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica del Norte]. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15144>
- INSST. (s.f.). *Evaluación de Riesgos Laborales*.  
[https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion\\_riesgos.pdf/1371c8cb-7321-48c0-880b-611f6f380c1d](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf/1371c8cb-7321-48c0-880b-611f6f380c1d)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). *FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática*.  
<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>
- Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social. (2000).. Decisión 584 Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Jain, A., Torres, L., Teoh, K., & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science & Medicine*, 302.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953622002933#bib43>

- Lavicoli, S., & Tecco, C. D. (2020). The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. *Med Lav.*, *111*, 335–350.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7809977/>
- Liu, R., Liu, H., Shi, H., & Gu, X. (2023). Occupational health and safety risk assessment: A systematic literature review of models, methods, and applications. *Safety Science*, *160*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753522003897>
- Metzler, Y., Groeling, G., & Bellingrath, S. (2019). Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards. *Safety Science*, *114*, 122–139.  
 doi:10.1016/j.ssci.2019.01.003
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocia*. <https://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?x42051>
- OIT. (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*.  
[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466547/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm)
- OMS. (17 de 09 de 2021). *WHO/ILO: Almost 2 million people die from work-related causes each year*. <https://www.who.int/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- OMS. (2023). *Occupational health*. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- Pastare, D., Roja, Z., Kalkis, H., & Roja, I. (2020). Psychosocial risks analysis for employees in public administration. *Agronomy Research*, *18(s1)*, 945–957.  
[https://agronomy.emu.ee/wp-content/uploads/2020/04/AR2020\\_Vol18SI1\\_Pastare.pdf](https://agronomy.emu.ee/wp-content/uploads/2020/04/AR2020_Vol18SI1_Pastare.pdf)
- Páez, R., Santamaría, H., Albán, M., Albán, G., & Landeta, L. (2020). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *Revista de la Universidad del Azuay*, *7*.
- Pujol, L., & Lazzaro, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research

- Agenda. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 187 - 202.  
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2021a18>
- Roussos, P. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behav Sci (Basel)*, 13(2), 104.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9952801/>
- Salvador, A., & Vaca, J. (2023). *Prevalencia de distrés en los trabajadores administrativos asociado a las condiciones de trabajo vs el personal obrero en el GADMIC en 2023* [Tesis de Pregrado, Universidad de las Américas].  
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15070>
- Schulte, P., Streit, J., Sheriff, F., Delclos, G., Felknor, S., Tamers, S., . . . Sala, R. (2020). Potential scenarios and hazards in the work of the future: a systematic review of the peer-reviewed and gray literatures. *Annals of Work Exposures and Health*, 1-31.  
[https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-662-44768-0\\_174-1](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-662-44768-0_174-1)
- Si, S., Lewkowski, K., Fritschi, L., Heyworth, J., Liew, D., & Li, I. (2020). Productivity Burden of Occupational Noise-Induced Hearing Loss in Australia: A Life Table Modelling Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(4667). doi:10.3390/ijerph17134667
- Suparna, N., & Ajeet, J. (2021). The Occupational Health And Safety. *Anthropo-Indialogs*, 1(3), 261-269. <https://www.researchgate.net/publication/358796823>
- Tecco, C. D., Nielsen, K., & M, G. (2020). Improving Working Conditions and Job Satisfaction in Healthcare: A Study Concept Design on a Participatory Organizational Level Intervention in Psychosocial Risks Management. *Int J Environ Res Public Health*, 17(3677), 1-11. doi:10.3390/ijerph17103677
- Thang, N., & Huong, V. (2023). How does adopting occupational health and safety management practices affect outcomes for employees? The case of Vietnamese SMEs. *International Review of Economics & Finance*, 83.  
<https://doi.org/10.1016/j.iref.2022.10.009>

- Themann, C., & Masterson, E. (2019). Occupational noise exposure: A review of its effects, epidemiology, and impact with recommendations for reducing its burden. *J. Acoust. Soc. Am.*, 3879(146). doi:10.1121/1.5134465
- Wijn, A., & Doef, M. (2021). Educing Psychosocial Risk Factors and Improving Employee Well-Being in Emergency Departments: A Realist Evaluation. *Front Psychol.*, 12(728390), 1-11. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8850266/#B29>
- Zakiati, N. (2021). Literature review: relationship between occupational health and safety knowledge with work accidents. *Public Health and Medicine Conference*, 2(1), 458-463. <https://e-journal.fkmumj.ac.id/index.php/miphmp/article/view/291/209>

## Apéndice

### Apéndice A. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

#### Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

**Muchas gracias por su colaboración**

#### DATOS GENERALES

ID	Item			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53 años
		35-43 años		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:
		Mestizo/a:		Blanco/a:
		Montubio/a:		Otro:

I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>					<b>Puntos</b>

<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>			<b>Puntos</b>

<b>LIDERAZGO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>			<b>Puntos</b>

<b>MARGEN DE ACCION Y CONTROL</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>			<b>Puntos</b>

ORGANIZACION DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				

40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinariay herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>	<b>Puntos</b>		
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
<b>RESULTADO GLOBAL</b> (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	<b>0</b>	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

##### Interpretación de Resultados:

**Bajo:** El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

**Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el medianoplazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**Alto:** El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios