



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL  
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

*Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES*

**PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER**

<b>Título del proyecto:</b>
<b>Identificación del riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés desarrollado en los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales</b>
<b>Línea de Investigación:</b>
<b>Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.</b>
<b>Campo amplio de conocimiento:</b>
<b>Servicios</b>
<b>Autor/a:</b>
<b>Katherine Michelle Nicolalde Tapia</b>
<b>Tutor/a:</b>
<b>Mg. Riofrio Fierro Erick Javier</b>

**Quito – Ecuador**

**2024**

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Erick Javier Riofrio Fierro con C.I: 1713150827 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Identificación del riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés desarrollado en los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales.

Elaborado por: Katherine Michelle Nicolalde Tapia, de C.I:1727385344, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, de la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL), como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., septiembre del 2024



ERICK JAVIER  
RIOFRIO FIERRO

---

**Firma**

## DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Katherine Michelle Nicolalde Tapia con C.I:1727385344, autor/a del proyecto de titulación denominado: Identificación del riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés desarrollado en los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, mención en línea.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., septiembre del 2024



Firmado electrónicamente por:  
KATHERINE MICHELLE  
NICOLALDE TAPIA

---

**Firma**

## Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	II
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	2
Objetivo general	3
Objetivos específicos	3
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	3
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	4
1.1. Contextualización general del estado del arte	4
1.2. Proceso investigativo metodológico	8
1.2.1 Enfoque de la investigación	8
1.2.2 Tipo de investigación	9
1.2.3 Población y muestra	9
1.2.4 Métodos, técnicas, instrumentos	10
1.3 Resultados	11
Resultados del cuestionario del Ministerio de Trabajo para la identificación de riesgos psicosociales	11
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	14
LIDERAZGO	19
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	22
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	24
SOPORTE Y APOYO	30
OTROS PUNTOS IMPORTANTES	32
CAPÍTULO II: PROPUESTA	46
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	46
1.2. Descripción de la propuesta	48
1.3. Validación de la propuesta	50
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	51
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
Bibliografía	54

## Índice de tablas

Tabla 1 Ítems según categorías de síntomas. ....	11
Tabla 2 Interpretación de resultados estimados a través del cuestionario de estrés aplicado .....	11
Tabla 3 Resultado global de la Evacuación del Riesgos psicosocial realizada en los trabajadores de las ciencias Biológicas y Ambientales .....	11
Tabla 4 Cuantificación del grado de estrés según los síntomas detectados .....	45
Tabla 5 Plan de acción.....	49
Tabla 6 Matriz de articulación.....	51

## Índice de figuras

Ilustración 1 Riesgos psicosociales según la dimensión.....	12
Ilustración 2 Instrucción.....	12
Ilustración 3 Relación de dependencia.....	13
Ilustración 4 Años dentro de la institución.....	13
Ilustración 5 Auto-identificación étnica.....	14
Ilustración 6 Género del trabajador o servidor:.....	14
Ilustración 7 “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)”.....	14
Ilustración 8 Ritmo de trabajo.....	15
Ilustración 9 “Las actividades y/o responsabilidades causan estrés”.....	15
Ilustración 10 “Tiempo para realizar las actividades dentro de mi jornada laboral”.....	16
Ilustración 11 “Conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el que fue contratado”.....	16
Ilustración 12 “Nuevos conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en el trabajo”.....	17
Ilustración 13 “Plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos”.....	18
Ilustración 14 “En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo”.....	18
Ilustración 15 “En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos”.....	19
Ilustración 16 “Disposición del jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo”.....	19
Ilustración 17 “El jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades”.....	20
Ilustración 18 “El jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades”.....	20
Ilustración 19 “El jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo”.....	21
Ilustración 20 “El jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos”.....	21
Ilustración 21 “En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión”.....	22
Ilustración 22 “Es permitido realizar el trabajo en colaboración con compañeros de trabajo y/u otras áreas”.....	23
Ilustración 23 “Se tiene en cuenta mi opinión en relación con las fechas límite para cumplimiento de mis actividades o en caso de que se produzcan cambios en mis funciones”.....	23
Ilustración 24 “Se me brinda la oportunidad de contribuir con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo”.....	24
Ilustración 25 “Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión”.....	24
Ilustración 26 “En mi lugar de trabajo, se proporciona de manera regular información sobre la gestión y los logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores”.....	25
Ilustración 27 “En mi trabajo, se respeta y se considera las limitaciones de las personas con discapacidad al asignar roles y tareas”.....	26
Ilustración 28 “En mi lugar de trabajo, contamos con reuniones suficientes y significativas para el cumplimiento de los objetivos”.....	26
Ilustración 29 “Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables”.....	27

Ilustración 30 “Siempre dispongo de tareas y actividades para realizar durante mi jornada y lugar de trabajo” .....	27
Ilustración 31 “Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades” .....	28
Ilustración 32 “En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía” .....	28
Ilustración 33 “En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo” .....	29
Ilustración 34 “Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales” .....	29
Ilustración 35 “Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo” .....	30
Ilustración 36 “El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas” .....	30
Ilustración 37 “En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas” .....	31
Ilustración 38 “En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad” .....	31
Ilustración 39 “En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero” .....	32
Ilustración 40 “En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación” .....	32
Ilustración 41 “En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan” .....	33
Ilustración 42 “Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo” .....	33
Ilustración 43 “En mi trabajo existe un buen ambiente laboral” .....	33
Ilustración 44 “Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades” .....	34
Ilustración 45 “En mi trabajo me siento aceptado y valorado” .....	34
Ilustración 46 “Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad” .....	35
Ilustración 47 “Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño” .....	36
Ilustración 48 “Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo” .....	36
Ilustración 49 “En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral” .....	37
Ilustración 50 “En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral” .....	37
Ilustración 51 “Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando” .....	38
Ilustración 52 “Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo” .....	38
Ilustración 53 “Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” .....	39
Ilustración 54 “Trabajo está libre de acoso sexual” .....	39
Ilustración 55 “Solución a los problemas familiares y personales” .....	40
Ilustración 56 “Trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos” .....	40

Ilustración 57 “Equilibrio trabajo y vida personal” .....	41
Ilustración 58 “Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución” .....	41
Ilustración 59 “Respeto de ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual” .....	42
Ilustración 60 “Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación” .....	42
Ilustración 61 “Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo” .....	42
Ilustración 62 “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” .....	43
Ilustración 63 “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” .....	43
Ilustración 64 “Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)” .....	44
Ilustración 65 “Considero que me encuentro física y mentalmente saludable” .....	44
Ilustración 66 Estructura General .....	49



## INFORMACIÓN GENERAL

### Contextualización del tema

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se puede definir a los riesgos psicosocial como a las condiciones del trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se les manifiestan en forma de estrés. El estrés es la respuesta emocional y física, causada por un desequilibrio entre las capacidades percibidas de un individuo para hacerle frente a los requerimientos y disposición de esta. Es una respuesta a uno o varios riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental, física y el bienestar general de una persona (Trabajo, 2018).

Los factores de riesgos psicosociales se pueden determinar en tres dimensiones, las cuales son: individual, intralaboral y extralaboral siendo todas estas importantes a considerar, para poder determinar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de forma total (Villalobos, 2004). Estos riesgos, son los principales responsables del estrés laboral y las patologías que se desencadenan, como depresión, síndrome de quemarse en el trabajo, fatiga, y ciertos trastornos, como los de ansiedad. Dichos factores para las empresas tienen un impacto en la economía ya que existe disminución en la calidad y productividad y un aumento de conflictos por ausentismo, rotación porcentajes de accidentalidad (Villalobos, 2004)

Investigaciones sobre los efectos del riesgo psicosocial en la salud indican que los empleados expuestos a este riesgo pueden experimentar trastornos que dificultan su vida diaria. Además, no solo se han observado impactos en la salud de los trabajadores, sino también en su entorno laboral, como la disminución de oportunidades de empleo y salarios. (Trabajo, 2018).

En el caso de los trabajadores que se dedican a las Ciencias Ambientales, tienden a lidiar con otras cuestiones laborales como trabajo lejos de casa, siendo esto un factor que causa desarraigo familiar, conflictos entre pareja y falta de comunicación con amigos y familiares (Morales-Lezcano, 2022). Estos trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales suelen desempeñar en su mayoría trabajos de investigación en campo o consultoría ambiental, sin embargo como trabajadores independientes estos no suelen contar con seguro, ni seguridad contractual y sus sitios de trabajo (Torres-Cely, 2018), están cerca de la naturaleza, lo que hace que realicen viajes constantes a varias zonas rurales, donde algunas veces, incluso se encuentran incomunicados con su círculo social más cercano. Es de gran importancia conocer el

estado actual de este sector de trabajadores que ha sido abandonado ya que no cuenta con las garantías de un empleo estable y cuenta con una dinámica de sus actividades que implica una desatención en su vida social, por lo que este estudio busca identificar cuáles son los riesgos psicosociales, así como sugerir soluciones para mermarlos.

### **Problema de investigación**

Las largas jornadas de trabajo y el desenvolvimiento lejos de casa, que en su mayoría se realizan por los profesionales de la Ciencias Biológicas y Ambientales causan un desarraigo familiar, lo cual puede causar otros problemas psicológicos como ansiedad y estrés, dando como resultado un bajo desempeño laboral que afecta tanto a los trabajadores, a las empresas y a las familias y círculo cercano de los implicados.

La inseguridad contractual en estos trabajadores y con ello, el que no cuenten con las garantías propias de un trabajador de planta, como un sueldo y horario estable, hacen que estos no puedan seguir desarrollándose y evolucionando en su área laboral, ya que las jornadas son impredecibles y con horarios indistintos (en algunos casos nocturnos).

Por otro lado, otro de los riesgos psicosociales posiblemente sea la carga laboral, ya que en muchos de los casos al trabajar con vida silvestre implica un trabajo constante sin horarios o días de descanso con trabajo de lunes a domingo por lo cual el cansancio tanto físico y mental pueden asociarse con algunos problemas psicológicos.

El consumo de ciertas sustancias nocivas (entre ellas el alcohol y tabaco) por causa del estrés laboral también es un problema que puede estar asociado a las condiciones en las que los profesionales a estudiarse pueden estar expuestos, por lo cual es importante la investigación de este punto, así como si las percepciones y vivencias es diferente según cada grupo según el sexo.

Por lo antes expuesto, el presente estudio pretende medir el grado de estrés laboral y analizar los factores de riesgo psicosociales a los que se atienen los trabajadores relacionados con las Ciencias Biológicas y Ambientales, con la finalidad de exponer medidas que mejoren la calidad de vida y laboral.

## **Objetivo general**

Identificar los riesgos psicosociales y el grado de estrés a los que están expuestos los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales

## **Objetivos específicos**

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los factores de riesgos psicosociales a los que pudiesen estar expuestos los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales mediante el cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo en marzo del 2024.
- Cualificar el estrés laboral de los trabajadores mediante el cuestionario para la evaluación de estrés del Ministerio de Protección Social de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá en marzo del 2024.
- Valorar por medio del criterio de especialistas el presente trabajo sobre los riesgos psicosociales relacionados a las condiciones laborales.

## **Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:**

Este estudio beneficiará directa e indirectamente a la comunidad en general, ya que hay trabajadores que no cuentan con todos los beneficios que deberían tener según la ley, por lo que se busca visibilizar a este grupo de trabajadores y los problemas laborales entorno a los riesgos psicosociales que se puedan dar.

Existen beneficiarios directos como:

**Los trabajadores de las Ciencias Biológicas Ambientales**, al ser un grupo vulnerables ya que en la mayoría de las ocasiones son contratados de forma temporal, sin un empleo fijo ni seguro de vida, así como jornadas largas de trabajo fuera de casa. Por estas razones se busca sensibilizar sobre esta problemática y buscar alternativas frente a los posibles factores de estrés y problemas psicosociales.

**Las empresas contratistas** debido a que con el conocimiento se puede mermar los riesgos psicosociales vinculados a los trabajos realizados por este grupo de trabajadores, se puede incrementar la productividad y calidad de vida laboral.

**La academia**, ya que el presente trabajo contribuye al conocimiento del estado actual de los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales, y de esta manera, puede ser fuente de consulta para posibles investigaciones a futuro.

Los beneficiarios indirectos son:

**Las familias de los trabajadores** siendo este el medio más cercano para los trabajadores y de los cuales se podría evidenciar cierto desarraigo por las largas jornadas y trabajos lejos de casa.

**Comunidad en general** se presenta una problemática que no se hace evidente por lo cual se busca sensibilizar a la comunidad mediante el estudio de este grupo de trabajadores dando a conocer los factores de riesgo psicosocial asociados.

## **CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **1.1. Contextualización general del estado del arte**

#### **La seguridad y salud en el trabajo**

Lograr condiciones óptimas y seguras en el trabajo ha sido un objetivo central de la normativa laboral. No obstante, los contenidos de las normas de salud y seguridad en el trabajo han variado a lo largo del tiempo. Fue en la década de los 80 cuando se estableció como una medida para proteger la vida de los trabajadores frente a los riesgos asociados a sus funciones, considerando no solo los daños sufridos en el desempeño de sus tareas, sino también la prevención de enfermedades y accidentes. (Hernández-Martin, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), durante mucho tiempo ha promovido mediante las normas internacionales del trabajo la necesidad de formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para aquellos con responsabilidades grandes en las empresas, ya sean, gerentes, supervisores, representantes o inspectores, sin embargo, muchos países no tienen base legal para la formación en materia de SST (Carrasco-Santos y Yakazu-Rodríguez, 2022).

La seguridad y salud ocupacional trabaja con riesgos o factores que originan un efecto negativo sobre la salud de las personas, así como también, los aspectos del ambiente laboral que van a generar un impacto en los trabajadores. Para la identificación estos se toma en cuenta a los aspectos ambientales relacionados con el estado relativo de salud-enfermedad (Cubillos-Buriticá, 2019)

## **Riesgo psicosocial**

Se entiende como factor de riesgo psicosocial a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están relacionadas de manera directa con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea. Los factores psicosociales suelen conducir al estrés laboral, que comprenden aspectos de trabajo y del entorno del trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (Sinchitullo-Veliz y Vilchez-Fraga, 2023).

Los riesgos psicosociales son los factores del diseño del trabajo, estos pueden ser influenciados por el contexto social y ambiental y tienen el potencial de infringir daño físico o psicológico a los empleados de una empresa a través del estrés (Diago et al., 2020).

Existen varios factores que pueden incidir en los aspectos del riesgo psicosocial, tanto intralaborales como extralaborales, entre los cuales tenemos:

1. **El Ambiente o Entorno Objetivo – Dimensión Colectiva:** Se refiere a como el contenido de las tareas desempeñadas por el trabajador, la estructura organizacional, así como también el entorno físico (Graneros-Tairo, 2018).

- 1.1 **El Ambiente físico:** En este sentido se puede nombrar a los factores que pueden influir en la comodidad de los trabajadores. Estos pueden ser: la iluminación, ruido, ambiente térmico y espacio de trabajo, todos estos factores pueden causar malestar y tienen que ver con el entorno del colaborador.

- 1.2 **Organización:** Esta tiene que ver con la organización, su estructura y forma de actuar. Un ambiente laboral hostil, incide en la afectando la salud de los trabajadores.

Los componentes que tienen que ver con la organización y pueden afectar a los trabajadores pueden ser:

- 1.2.1 **Modelos de dirección:**

El primero es el modelo autoritario, que genera disputas debido a la falta de comunicación y motivación. Por otro lado, está el modelo paternalista, en el cual solo una de las partes interviene en la resolución de conflictos, sin considerar tanto al jefe como a los colaboradores (Graneros-Tairo, 2018).

- 1.2.2 El Papel o Rol de los Colaboradores:** Se refiere a las expectativas relacionadas al puesto de trabajo y el actuar del trabajador, si esto no es claro se puede generar ambigüedad de rol, demandas para el trabajo incompatibles y conflictos (Graneros-Tairo, 2018).
- 1.2.3 Comunicación y Relaciones Interpersonales:** El uso inadecuado de la herramienta de comunicación impide tener una adecuada resolución de conflictos entre colaboradores de una empresa y de la dirección de esta. Existen puestos que implican la atención directa con el cliente, lo que puede generar un exceso de carga emocional en los colaboradores. Los puestos de trabajo que requieren una relación cliente-empleado suelen exigir una demanda emocional alta, lo cual, puede desencadenar agresiones físicas o psicológicas (Graneros-Tairo, 2018).
- 1.3 Contenido de tareas o prestación de servicios:** Estas tienen que ver con las expectativas, intereses y derechos del colaborador, y pueden originarse en:
- 1.3.1 Carga de laboral:** Esta se define como el esmero para realizar actividades laborales tanto físicas como psíquicas, si esta es demasiada, se genera desgaste y fatiga. La actividad mental necesaria para desarrollar el trabajo se denomina carga mental y su capacidad de respuesta hacia la tarea dependerá de su edad, sexo y actitud del trabajador (Graneros-Tairo, 2018).
- 1.3.2 Autonomía del trabajador:** Capacidad para resolver mediante acciones relacionadas a las tareas, tiempos de trabajo, horarios, vacaciones, conductas a seguir, objetivos, iniciativas, normas de la organización, etc (Graneros-Tairo, 2018).
- 1.3.3 Ritmo del trabajo:** Esta se refiere a la velocidad y frecuencia para lograr el resultado esperado, si los trabajadores son sometidos a ritmos elevados de trabajo podría darse fatiga, descenso de la autoestima y desarrollo de nerviosismo (Graneros-Tairo, 2018).
- 1.3.4 Monotonía:** Número de veces en que se realiza la tarea durante la jornada laboral. El ser repetitivo y/o rutinario es propio de ambientes con poca motivación y pocos estímulos laborales produciendo fatiga física y mental (Graneros-Tairo, 2018).
- 1.3.5 Turnos:** Los empleados se dividen en turnos ejecutando sus labores, ya sea en horarios variados o durante un tiempo determinado. Los trabajadores de turnos en las noches son los más propensos a riesgos

psicosociales debido a la alteración de su sueño, lo que puede derivar en fatiga, cefaleas e irritabilidad (Graneros-Tairo, 2018).

**1.3.6 Conducta violenta y/o abusiva:** Conducta irracional, se refiere al uso inapropiado de la fuerza, ya sea física o psicológica (Graneros-Tairo, 2018).

**1.3.7 Contenido de tareas:** Se refiere a la cantidad de información recibida en el puesto de trabajo, así como la capacidad de respuesta del trabajador hacia las mismas. Implica trabajo intelectual para su resolución (Rivas-Coronado, 2020).

**2. Condiciones Subjetivas – Dimensión Individual.** Estas pueden representar riesgos para la salud del colaborador en función de su percepción y habilidad para enfrentarlos. La misma presión puede provocar distintas reacciones, influenciadas por la personalidad, formación, experiencia, edad, sexo, expectativas de vida, hábitos, estilos para llevar su día a día e incluso responsabilidades familiares del individuo (Graneros-Tairo, 2018).

**3. Entorno – Dimensión Social.** - Se trata de situaciones externas a la relación laboral, por lo que no forman parte de las prácticas de prevención de riesgos psicosociales de la organización. Engloba a las circunstancias sociales que afectan tanto la vida personal como profesional del colaborador. Factores como el ambiente social, la carga familiar y las responsabilidades domésticas impactan en el clima sociolaboral de la empresa (Graneros-Tairo, 2018).

### **Efectos de los Factores psicosociales en la salud**

Los efectos perjudiciales incluyen la fatiga y estados similares, como la monotonía, la saturación mental y disminución de la atención (reducción de vigilancia). (Pozo-Eugenio, 2018).

**Rutina:** Esta representada como una activación reducida que puede ocurrir durante la realización de tareas prolongadas, así como repetitivas. Este estado se asocia con la disminución del rendimiento y un aumento en la variabilidad del ritmo cardíaco y ciertos síntomas físicos como la somnolencia o el agotamiento (Pozo-Eugenio, 2018)

**Vigilancia reducida:** Este da lugar a un rendimiento bajo en la detección en tareas de vigilancia que ofrecen poca variación (Pozo-Eugenio, 2018).

**Saturación mental:** Estado de rechazo nervioso y fuertemente emocional en donde se experimenta una sensación de “no llegar a ninguna parte”. Los síntomas adicionales son mal humor y la evasión (Pozo-Eugenio, 2018).

## **El estrés en los riesgos psicosociales.**

Se entiende tanto como una respuesta, así como estímulo o interacción. En la actualidad, el estrés se puede producir como consecuencia de las exigencias del ambiente, estos pueden ser factores internos o externos, así como su relación con los recursos de los que dispone el sujeto. El estrés laboral se genera por las condiciones en las que se desenvuelve una persona, cuanto se relaciona con su trabajo y su medio. Estas condiciones pueden ser positivas o negativas, las cuales pueden desencadenar en factores de riesgo psicosociales, pueden ser tanto aspectos que se encuentran dentro como fuera del trabajo y, además, estar dinámicamente correlacionado a través de la experiencia del trabajador afectando su situación mental o física (Mendoza, 2022).

### **1.2. Proceso investigativo metodológico**

En este trabajo se realizará una investigación descriptiva debido a que se emplearán y analizarán datos para poder definir características de la muestra que tiene características similares entre sí, en este caso, se trataría de trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales Egresados en la Universidad Central del Ecuador que se hayan dedicado a un empleo que se relacione con la carrera cursada.

El diseño empleado es de tipo transversal ya que un grupo de personas será estudiado durante un periodo corto de tiempo, en este caso se pretende obtener datos de la situación actual de los trabajadores.

Se realizará una investigación mixta (tanto cualitativa como cuantitativa), ya que, mediante encuestas, las preguntas serán cuantificadas y ponderadas según los indiquen las baterías de aplicación de los dos cuestionarios a emplearse, estos a su vez, mediante los datos cuantitativos obtenidos serán calificados como riesgo bajo, medio, alto.

#### **1.2.1 Enfoque de la investigación**

En este estudio se aplicará un diseño metodológico transversal de tipo descriptivo debido a que se tomaría en cuenta a una muestra de trabajadores para determinar los riesgos psicosociales en el presente.



Se identificarán los principales riesgos psicosociales y según los puntos obtenidos en las encuestas a realizarse se los cualificará según el nivel de riesgo bajo, medio alto en el caso del Cuestionario del Ministerio de Trabajo. Por otro lado, se calificaría como: sin riesgo, bajo, medio, alto y muy alto en el caso del cuestionario para la evaluación del estrés. Por lo tanto, en esta investigación se llevarían a cabo técnicas tanto cualitativas como cuantitativas.

### **1.2.2 Tipo de investigación**

En este estudio se aplicará un diseño metodológico transversal de tipo descriptivo mixto ya que se aplicarán técnicas cualitativas y cuantitativas.

### **1.2.3 Población y muestra**

En el presente estudio la población tendrá características comunes entre sí, siendo una población, número de humanos que viven dentro de un mismo espacio geográfico y la muestra como una parte pequeña representativa o subconjunto de la población. (QuestionPro, 2020). En el caso de los egresados de la Universidad Central del Ecuador entre los años 2012-2022 existen aproximadamente 71 profesionales, sin embargo, se ha tomado en cuenta a las personas que cumplen ciertos criterios de inclusión y no serán consideradas las personas que tengan ciertos criterios de exclusión, los cuales se detallan a continuación:

#### **Criterios de inclusión**

En criterios de inclusión se tomó en cuenta en cuenta a los egresados ya sea que tengan o no relación de dependencia laboral.

Los participantes serán los estudiantes egresados de la carrera de Ciencias Biológicas y Ambientales en el periodo 2012-2022 que se hayan dedicado a un empleo que se relacione con la carrera cursada y que en el presente trabajen en sitios remotos, los cuales corresponderían a 21 profesionales aproximadamente.

Se incluye al personal que se encuentre trabajando en consultoría ambiental y a los investigadores que realicen trabajo en campo al menos hace 2 años y que mantengan este tipo de actividad económica en el presente.

#### **Criterios de exclusión**

Se excluye aproximadamente a 22 personas egresadas de la Carrera de Ciencias Biológicas y Ambientales que no se dedican a su profesión, estos en su mayoría cuentan con empleos como docentes.

Se excluye aproximadamente a 12 personas egresadas de la Carrera de Ciencias Biológicas y Ambientales que se encuentran desempleados.

Se excluye aproximadamente a 10 personas egresadas de la Carrera de Ciencias Biológicas y Ambientales que tienen un empleo en laboratorio ya que no cuentan con la característica de mantener un empleo en sitios remotos.

Se excluye aproximadamente a 6 personas egresadas de la Carrera de Ciencias biológicas y ambientales que cuenta con una experiencia menor al de 2 años.

#### **1.2.4 Métodos, técnicas, instrumentos**

El instrumento para la determinación de los principales riesgos psicosociales será el “cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial” del Ministerio de Trabajo, desarrollado en Ecuador, el cual cuenta con un léxico sencillo y puntual; este cuestionario contiene cuatro opciones de respuesta en una escala Likert las cuales son: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, cada una de ellas obtiene una puntuación de entre 1 y 4. Esta batería está conformada por 58 ítems, que a su vez están integrados en 8 dimensiones las cuales son: Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, liderazgo, soporte y apoyo y otros puntos importantes.

Para determinar el grado de estrés se aplicará un cuestionario que pertenece de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, realizado por el Ministerio de Protección Social de Colombia. Este instrumento tiene 31 preguntas que estarán divididas en 10 ítems, los cuales evalúan los síntomas reveladores de la presencia de estrés en 4 grupos de síntomas: fisiológicos, de comportamientos sociales, intelectuales y laborales, y psicoemocionales (Social, 2010). El número de ítems según el tipo de síntomas se detalla en la Tabla 1.

**Tabla 1 Ítems según categorías de síntomas.**

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

**Fuente:** Elaboración propia

Estos puntajes obtenidos se tabularán en el programa Excel y también y con esto determinará el grado de riesgo (sin riesgo, bajo, medio, alto y muy alto) según lo recomendado en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales. (Social, 2010).

**Tabla 2 Interpretación de resultados estimados a través del cuestionario de estrés aplicado**

Nivel síntomas estrés	Puntaje total transformado
Muy bajo	0-7,8
Bajo	7,9-12,6
Medio	12,7-17,7
Alto	17,8-25
Muy Alto	25,1-100

**Fuente:** Elaboración propia

### 1.3 Resultados

**Resultados del cuestionario del Ministerio de Trabajo para la identificación de riesgos psicosociales**

**Tabla 3 Resultado global de la Evacuación del Riesgos psicosocial realizada en los trabajadores de las ciencias Biológicas y Ambientales**

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	62%	38%	0%

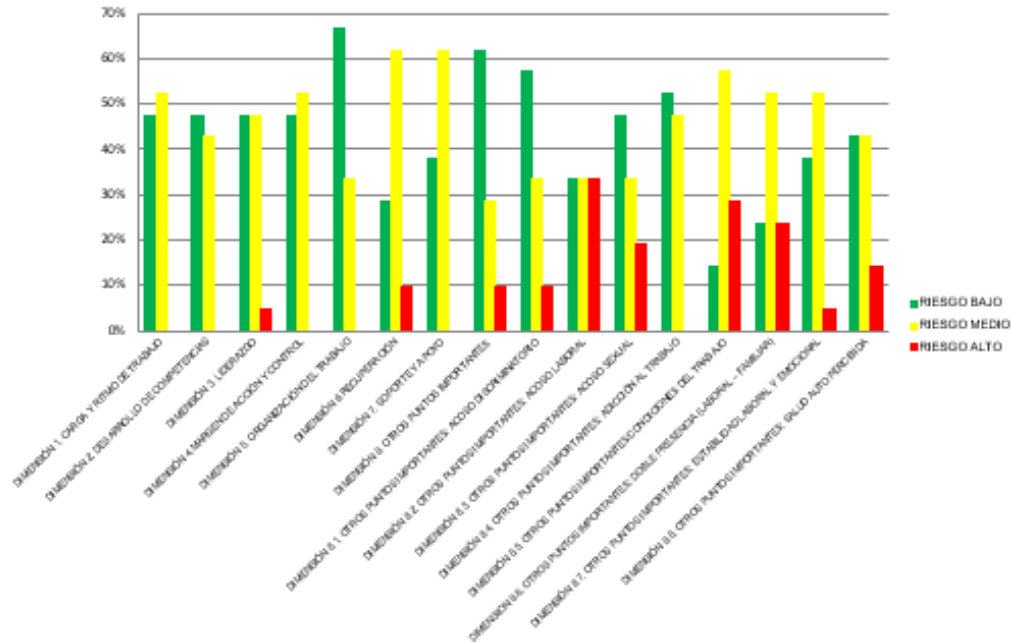
**Fuente:** Elaboración propia

Se obtuvo un total de 62% de riesgo bajo y un 38% de riesgos medio, por lo que manera global se puede apreciar que los trabajadores presentan buenas condiciones

de trabajo a pesar de su dinámica de trabajo, sin presentar un riesgo alto en el desarrollo de sus actividades.

Evaluación de riesgos psicosocial por su dimensión (agregar tabla)

**Ilustración 1 Riesgos psicosociales según la dimensión**

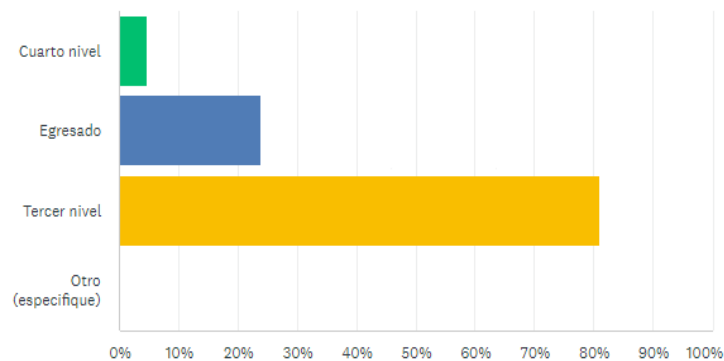


Fuente: Elaboración propia

Según el cuestionario aplicado a los 21 trabajadores se puede evidenciar que prepondera un riesgo medio y bajo en todas las dimensiones, sin embargo, se puede destacar la presencia de riesgo alto en el ítem de Otros puntos importantes (Acoso Laboral), en el cual se puede observar que el riesgo bajo, medio y alto tienen el mismo porcentaje (33,33%).

Nivel de instrucción de los biólogos

**Ilustración 2 Instrucción**

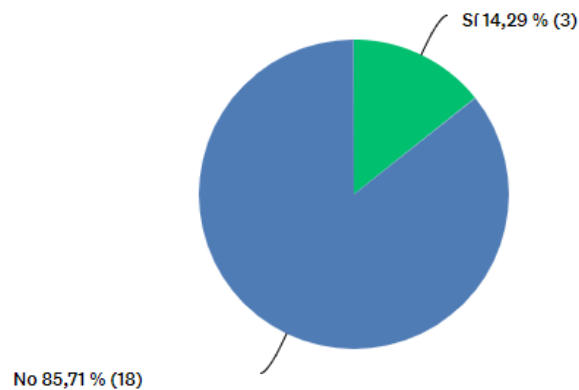


Fuente: Elaboración propia

El 80,95% de los encuestados cuentan con tercer nivel, seguido de un 23,81 los cuales son egresados de la carrera y un 4,76% cuentan con cuarto nivel de estudios.

## 1. Relación de dependencia

**Ilustración 3 Relación de dependencia**

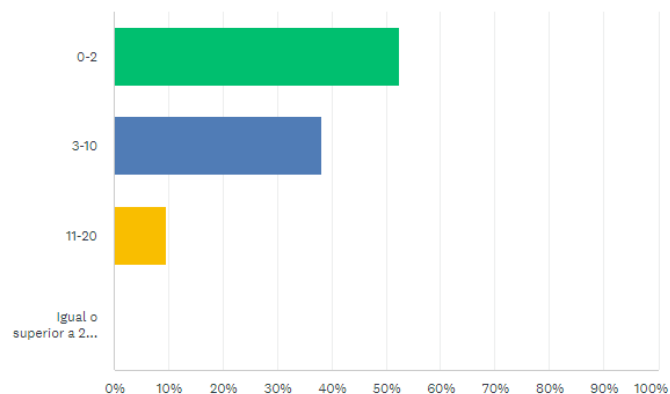


**Fuente:** Elaboración propia

Del total de los encuestados el 85,71% no tiene relación de dependencia, mientras que un 14,29 si la tiene.

## 2. Años de experiencia dentro en la institución:

**Ilustración 4 Años dentro de la institución**

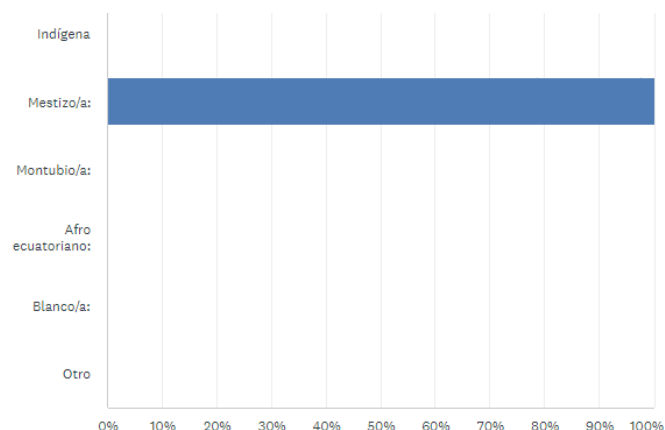


**Fuente:** Elaboración propia

Del total de encuestados el 52,28% tiene dos años de experiencia, un 38,10% tiene de 3 a 10años de experiencia turno rotativo, mientras que un 9,52 cuenta de 11 a 20 años de experiencia.

### 3. Auto-identificación étnica:

**Ilustración 5 Auto-identificación étnica**

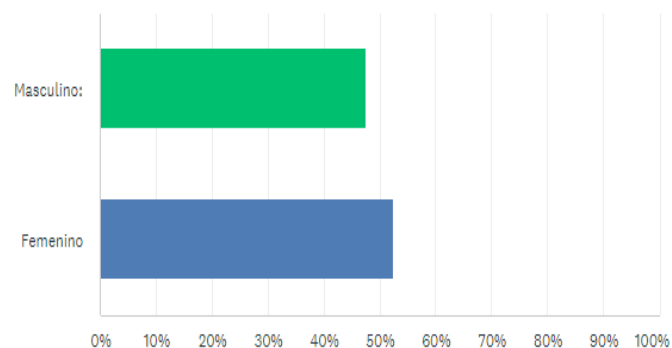


**Fuente:** Elaboración propia

Se puede evidenciar que un 100% se reconoce como mestizo/a.

### 4. Género del trabajador o servidor:

**Ilustración 6 Género del trabajador o servidor:**

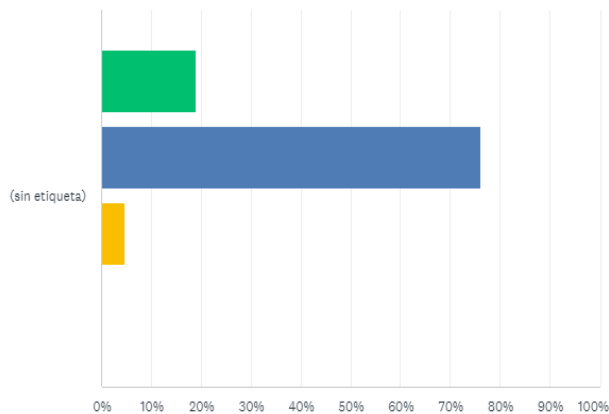


El género de los encuestados fue de 47,62% masculino y un 52,38% femenino.

## CARGA Y RITMO DE TRABAJO

### 5. “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)”.

**Ilustración 7 “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)”**

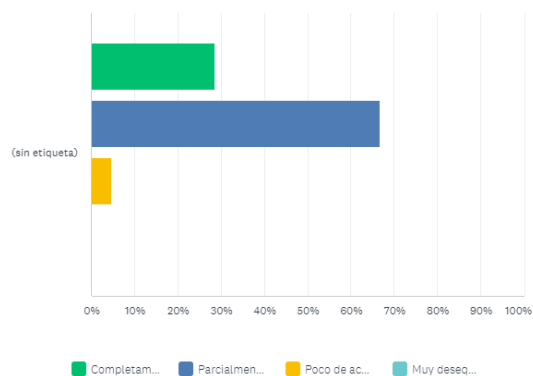


**Fuente:** Elaboración propia

El 76,19% de los encuestados considera parcialmente aceptable las solicitudes y requerimientos que le piden otras personas, seguido de un 19,05% que se encuentran completamente de acuerdo y un 4,76% se encuentran poco de acuerdo.

## 6. “Decido el ritmo de trabajo en mis actividades”

*Ilustración 8 Ritmo de trabajo*

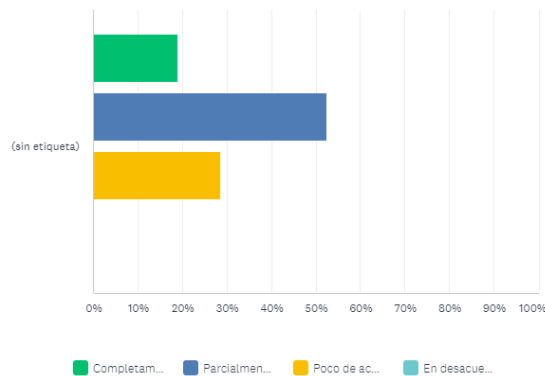


**Fuente:** Elaboración Propia

Un 66,67 de los encuestados se encuentran parcialmente de acuerdo, seguido de un 28,57% quienes se encontraron completamente de acuerdo y finalmente un 4,76 se encontró poco de acuerdo

## 7. “Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés”

*Ilustración 9 “Las actividades y/o responsabilidades causan estrés”*

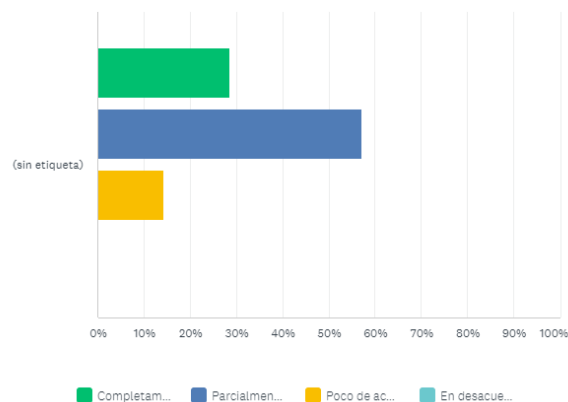


**Fuente:** Elaboración propia

Un 52,38% de los encuestados estuvo parcialmente de acuerdo, seguido de un 28,57% los cuales respondieron poco de acuerdo, es decir que las actividades asignadas suelen presentar cierto grado de estrés y un 19,05% los cuales percibirían que las actividades asignadas suelen causar estrés

#### 8. “Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral”

**Ilustración 10 “Tiempo para realizar las actividades dentro de mi jornada laboral”**



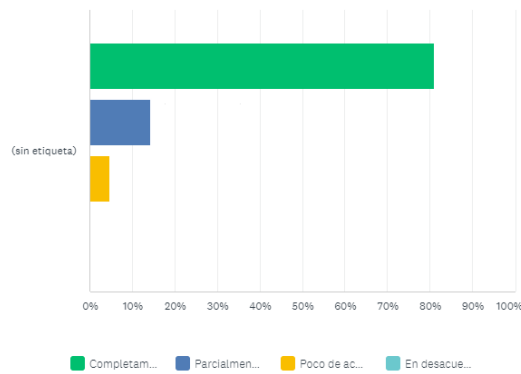
La mayoría de las respuestas fue que los trabajadores están parcialmente de acuerdo con un 57,14%, seguido de un 28,57% los cuales estuvieron completamente de acuerdo y finalmente un 14,29% estarían poco de acuerdo.

### DESARROLLO DE COMPETENCIAS

#### 9. “Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado”

**Ilustración 11 “Conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el que fue contratado”**



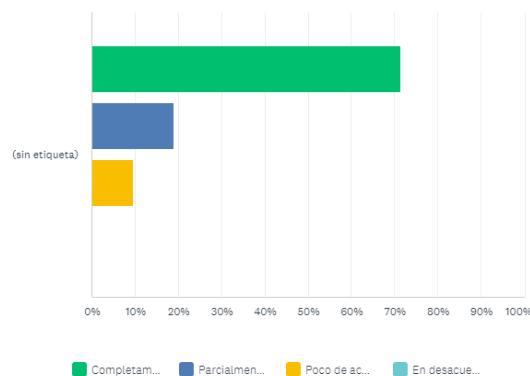


**Fuente:** Elaboración propia

El 80,95% menciona estar completamente de acuerdo, seguido de un 14,29% que estarían parcialmente de acuerdo y finalmente un 4,76% que estuvo poco de acuerdo

#### 10. “En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo”

**Ilustración 12 “Nuevos conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en el trabajo”**

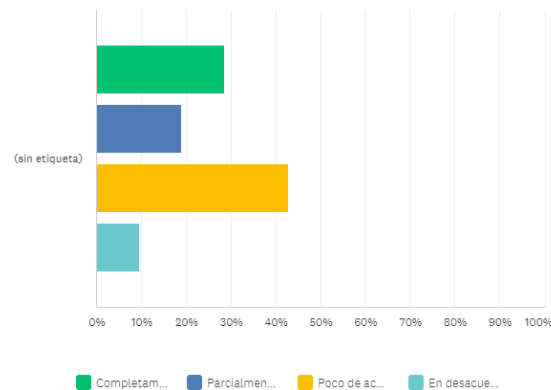


**Fuente:** Elaboración propia

El 92.3% menciona que un 71,43% está completamente de acuerdo en que aprende y adquiere nuevos conocimientos y actividades de sus compañeros de trabajo, seguido de un 19,05 los cuales estuvieron parcialmente de acuerdo y un 9,52% que estuvieron poco de acuerdo.

**11. “En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas”**

**Ilustración 13 “Plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos”**

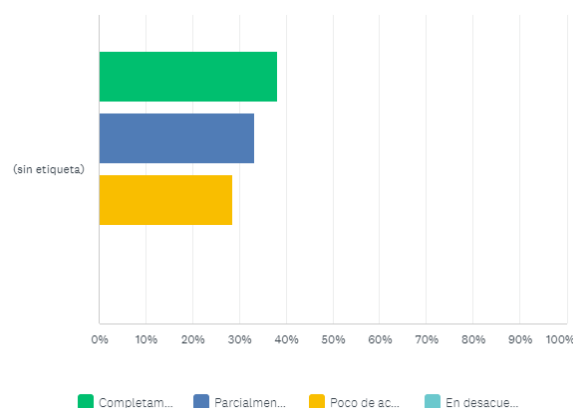


**Fuente:** Elaboración propia

El 42, 86% menciona que esta poco de acuerdo con que en su trabajo exista un plan carrera o capacitación, un 28,57% se encontraron completamente de acuerdo, seguido de un 19,05% y un 9,52% que está en desacuerdo con ello.

**12. “En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo”**

**Ilustración 14 “En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo”**



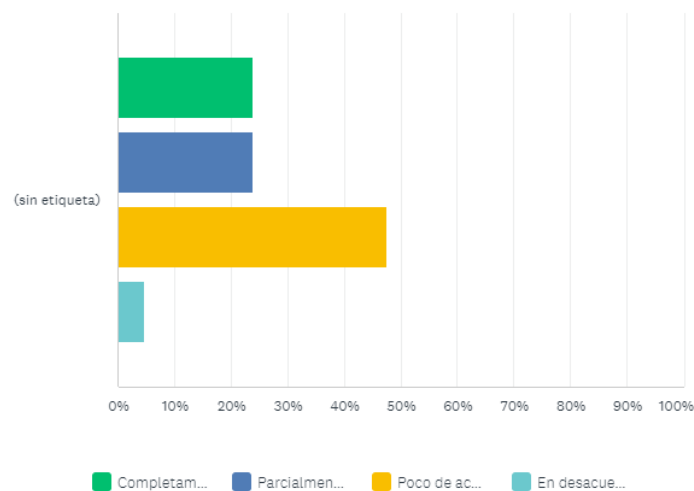
**Fuente:** Elaboración propia

El 38,10% de personas se encuentra completamente de acuerdo, seguido del 33,33% se encuentra parcialmente de acuerdo y un 28,57 se encontró poco de acuerdo con que en el trabajo se los evalúe objetiva y periódicamente las actividades que realizo

## LIDERAZGO

### 13. “En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos”

**Ilustración 15 “En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos”**

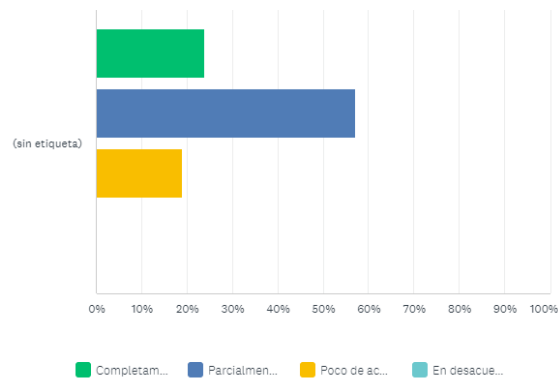


**Fuente:** Elaboración Propia

El 48% estuvo poco de acuerdo, seguido de completamente de acuerdo y parcialmente de acuerdo con un 24% cada uno y finalmente un 4% estuvo en desacuerdo.

### 14. “Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo”

**Ilustración 16 “Disposición del jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo”**

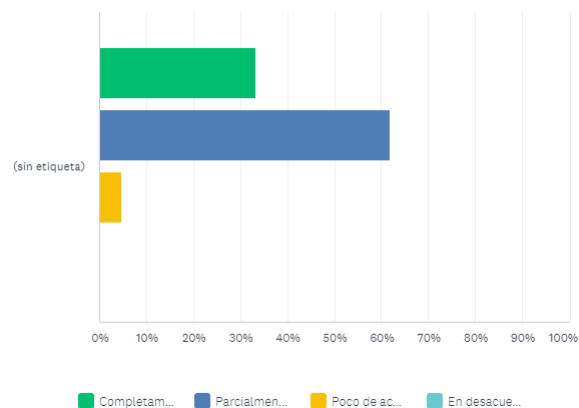


**Fuente:** Elaboración Propia

El 57,14% de los trabajadores mencionan que están parcialmente de acuerdo con que su jefe inmediato esta está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo, un 23,81% está completamente de acuerdo, mientras que un 19,05% está poco de acuerdo

#### 15. “Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades”

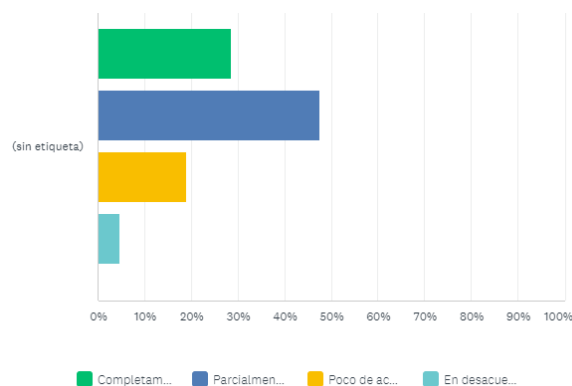
**Ilustración 17 “El jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades”**



**Fuente:** Elaboración Propia

#### 16. “Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar”

**Ilustración 18 “El jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades”**

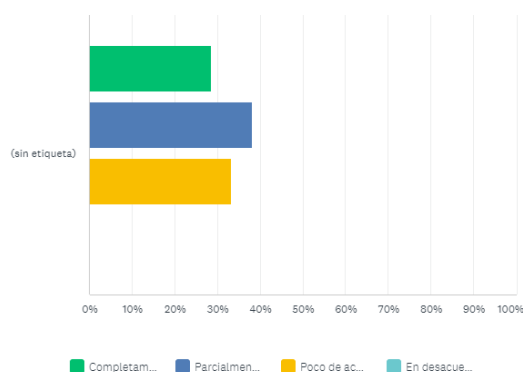


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47,62% menciona que está parcialmente de acuerdo, el 28,57% está completamente de acuerdo el 19,05% poco de acuerdo y por último un 4,76% está en desacuerdo.

**17. “Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo”**

***Ilustración 19 “El jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo”***

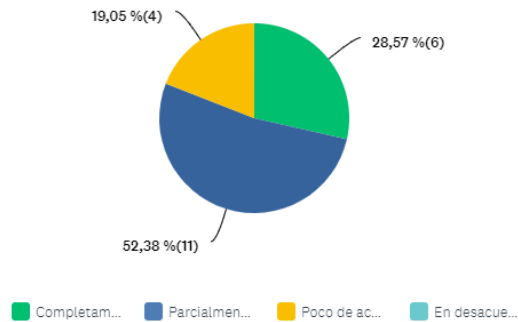


**Fuente:** Elaboración Propia

El 96% de los encuestados menciona que nunca trabaja en esta posición o si lo hace es por menos de 30 minutos, el 4% lo hace entre 30 minutos y 2 horas.

**18. “Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos”**

***Ilustración 20 “El jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos”***



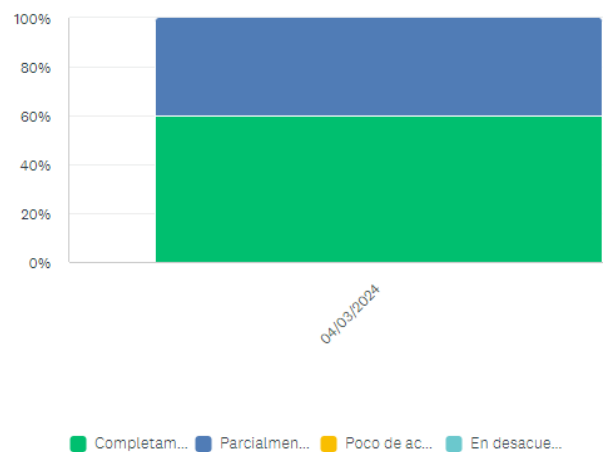
**Fuente:** Elaboración Propia

El 52.38% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 28,57% expreso está completamente de acuerdo. Además, un 19,05% manifestó estar poco de acuerdo y no se registró ningún porcentaje en desacuerdo.

## MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

### 19. “En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión”

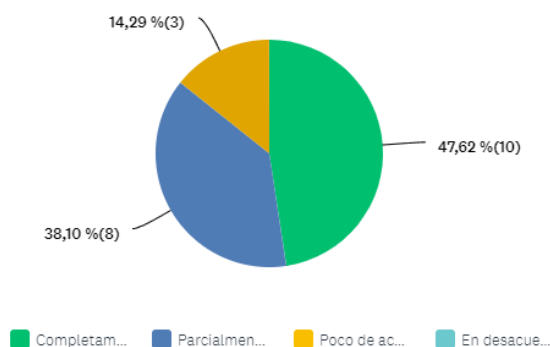
*Ilustración 21 “En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión”.*



El 40% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 60% expreso estar completamente de acuerdo.

### 20. “Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas”

**Ilustración 22 “Es permitido realizar el trabajo en colaboración con compañeros de trabajo y/u otras áreas”**

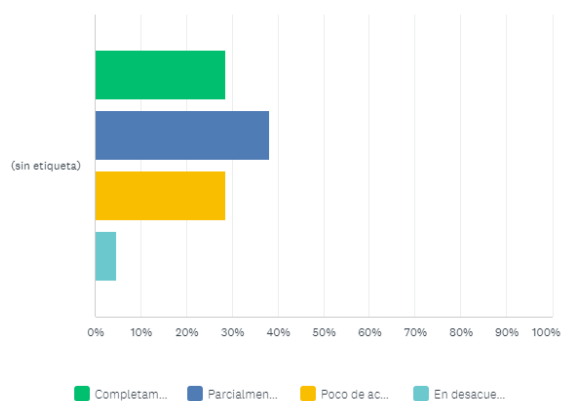


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47.62% de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo, mientras que el 38.10% expreso estar parcialmente de acuerdo. Además, un 14,29% manifestó estar poco de acuerdo y no se registró ningún porcentaje en desacuerdo.

**21. “Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones”**

**Ilustración 23 “Se tiene en cuenta mi opinión en relación con las fechas límite para cumplimiento de mis actividades o en caso de que se produzcan cambios en mis funciones”**

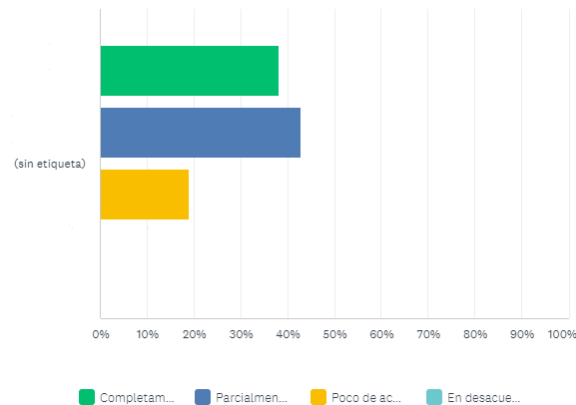


**Fuente:** Elaboración Propia

El 38.10% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 28.57% expreso estar completamente de acuerdo y un porcentaje similar manifestó estar poco de cuerdo. Además, un 4.76% mostró estar en desacuerdo.

**22. “Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo”**

***Ilustración 24 “Se me brinda la oportunidad de contribuir con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo”***



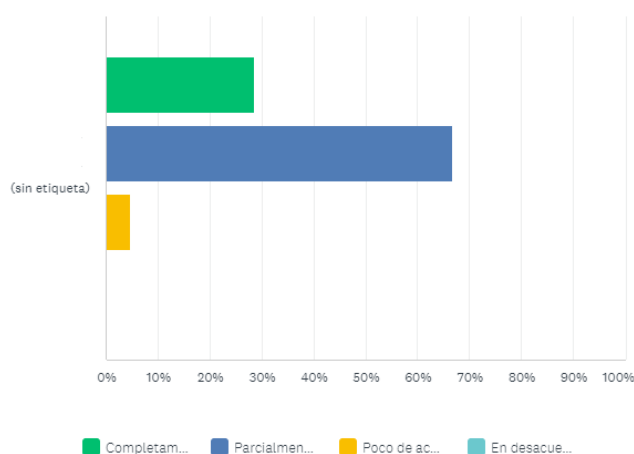
**Fuente:** Elaboración Propia

El 42.86% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 38.10% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 19.05% mostró estar poco de acuerdo y no se registró ningún porcentaje en desacuerdo.

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**23. “Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión”**

***Ilustración 25 “Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión”***



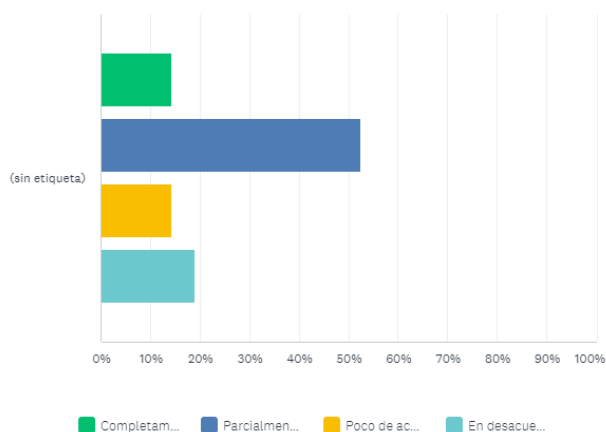


**Fuente:** Elaboración Propia

El 66.67% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 28.57% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 4.76% mostró estar poco de acuerdo y no se registró ningún porcentaje en desacuerdo.

**24. “En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores”**

***Ilustración 26 “En mi lugar de trabajo, se proporciona de manera regular información sobre la gestión y los logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores”***

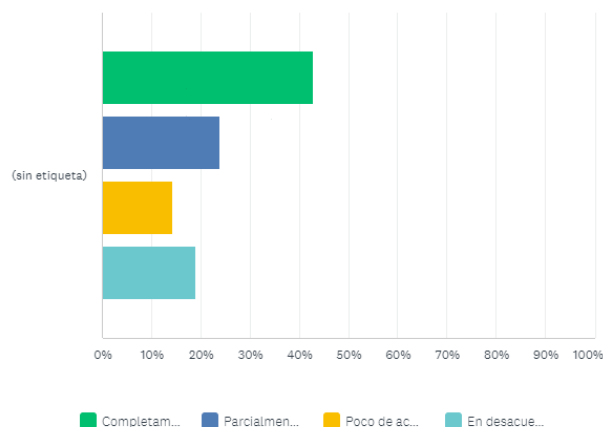


**Fuente:** Elaboración Propia

El 52.38% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que un 19.05% expresó estar en desacuerdo. Además, un 14.29% mostró estar completamente de acuerdo y un porcentaje similar se manifestó estar poco de acuerdo.

**25. “En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas”**

**Ilustración 27 “En mi trabajo, se respeta y se considera las limitaciones de las personas con discapacidad al asignar roles y tareas”**

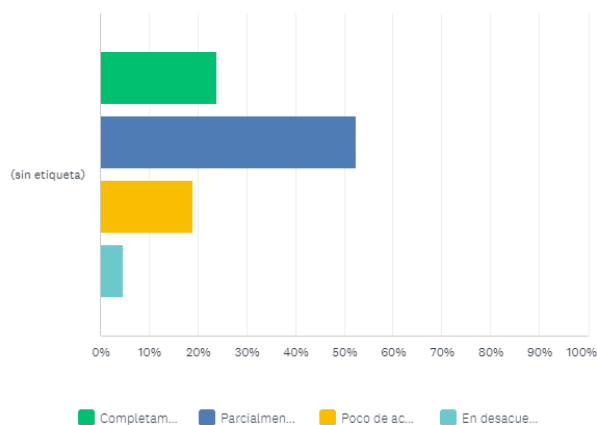


**Fuente:** Elaboración Propia

El 42.86% de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo, mientras que el 23.81% expreso estar parcialmente de acuerdo. Además, un 19.05% mostró estar desacuerdo y un 14.29% poco de acuerdo.

**26. “En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos”**

**Ilustración 28 “En mi lugar de trabajo, contamos con reuniones suficientes y significativas para el cumplimiento de los objetivos”**

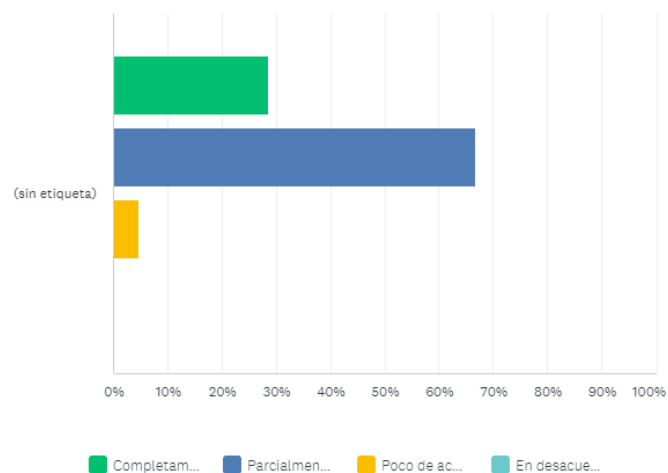


**Fuente:** Elaboración Propia

El 52.38% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 23.81% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 19.05% mostró estar poco de acuerdo y un 4.76% en desacuerdo.

**27. “Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables”**

**Ilustración 29 “Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables”**

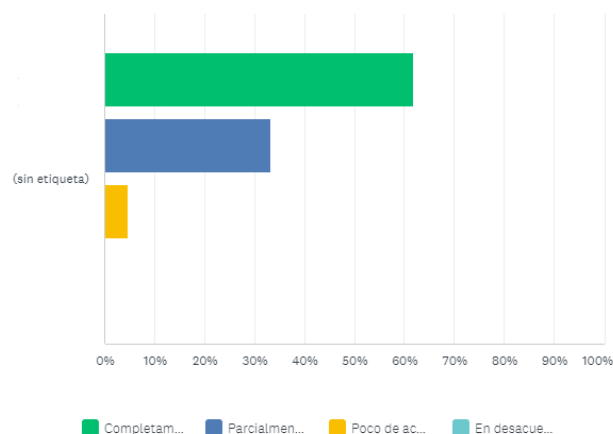


**Fuente:** Elaboración Propia

El 66.67% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 28.57% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 4.76% mostró estar poco de acuerdo, y no se registró ningún porcentaje en desacuerdo.

**28. “Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo”**

**Ilustración 30 “Siempre dispongo de tareas y actividades para realizar durante mi jornada y lugar de trabajo”**



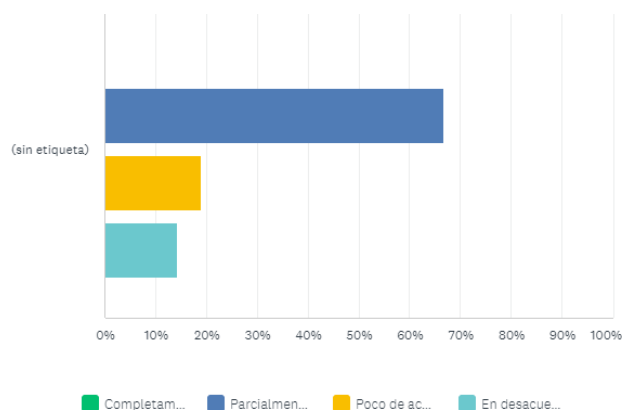
**Fuente:** Elaboración Propia

El 66.90% de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo, mientras que el 33.33% expreso estar parcialmente de acuerdo. Además, un 4.76% mostró estar poco de acuerdo, y no se registró ningún porcentaje en desacuerdo.

**RECUPERACIÓN**

**29. “Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades”**

**Ilustración 31 “Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades”**

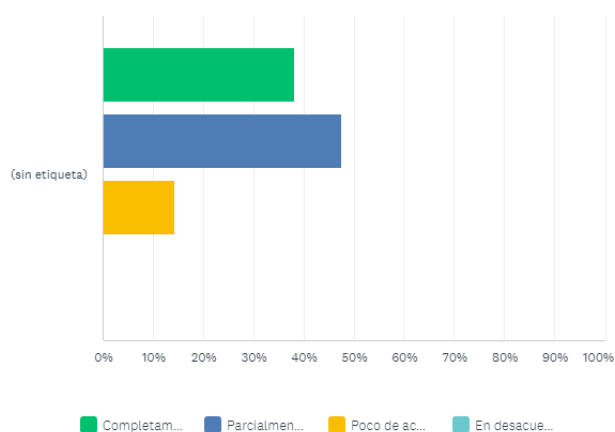


**Fuente:** Elaboración Propia

El 66.67% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 19.05% expreso estar poco de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar en desacuerdo, y no se registró ningún porcentaje que estuviera completamente de acuerdo.

**30. “En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía”**

**Ilustración 32 “En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía”**

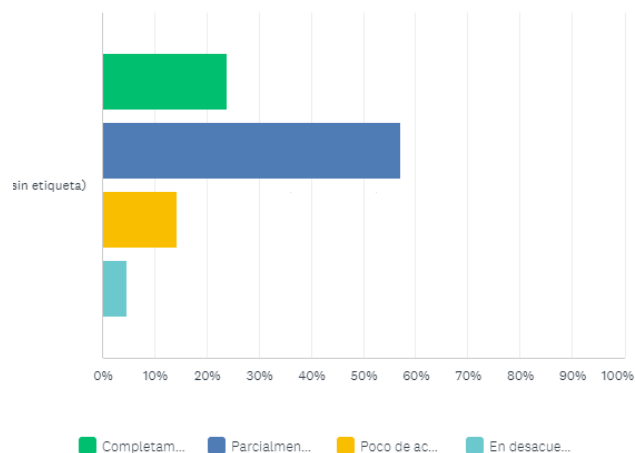


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47.62% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 38.10% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y no se registró ningún porcentaje que estuviera en desacuerdo.

**31. “En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo”**

**Ilustración 33 “En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo”**

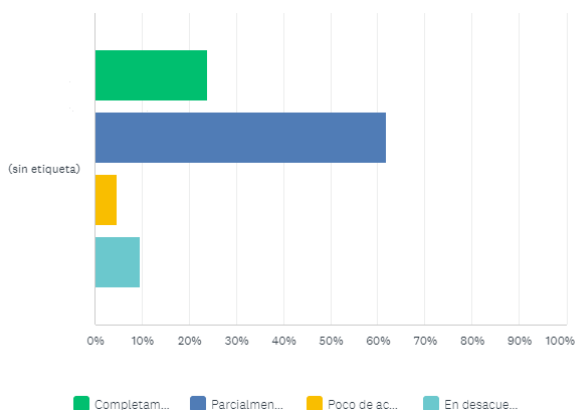


**Fuente:** Elaboración Propia

El 57.14% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 23.81% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y un 4.76% estuvieron en desacuerdo.

**32. “Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales”**

**Ilustración 34 “Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales”**

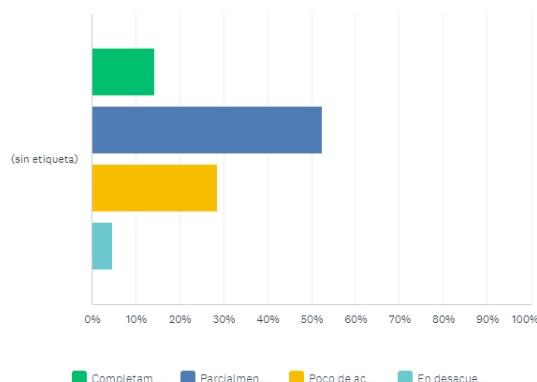


**Fuente:** Elaboración Propia

El 61.90% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 23.81% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 4.76% mostró estar poco de acuerdo, y un 9.52% estuvieron en desacuerdo.

**33. “Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo”**

**Ilustración 35 “Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo”**



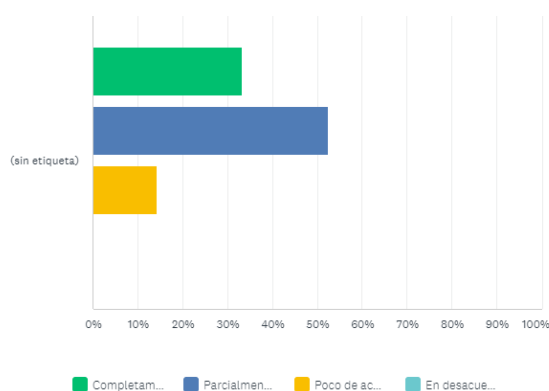
**Fuente:** Elaboración Propia

El 52.38% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 28.57% expreso estar poco de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar completamente de acuerdo, y un 4.76% estuvieron en desacuerdo.

## SOPORTE Y APOYO

### 34. “El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas”

**Ilustración 36 “El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas”**

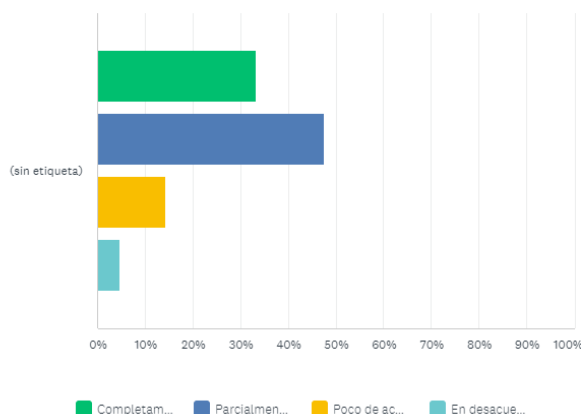


**Fuente:** Elaboración Propia

El 52.38% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 33.33% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y no se registró ningún porcentaje en desacuerdo.

### 35. “En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas”

**Ilustración 37 “En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas”**

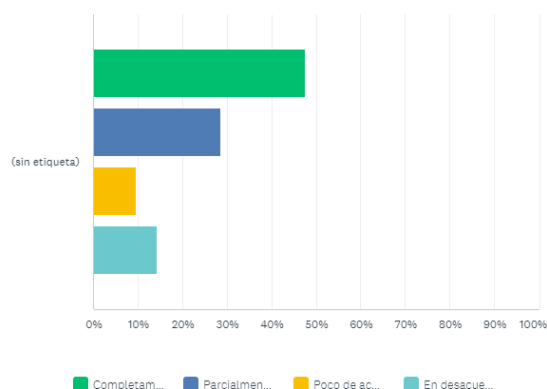


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47.62% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 33.33% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y 4.76% se mostró en desacuerdo.

**36. “En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad”**

**Ilustración 38 “En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad”**

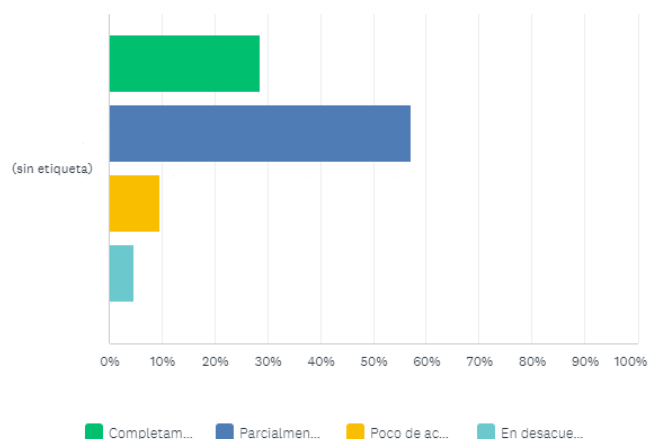


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47.62% de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo, mientras que el 28.57% expreso estar parcialmente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar en desacuerdo, y 9.52% se mostró estar poco de acuerdo.

**37. “En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero”**

**Ilustración 39 “En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero”**

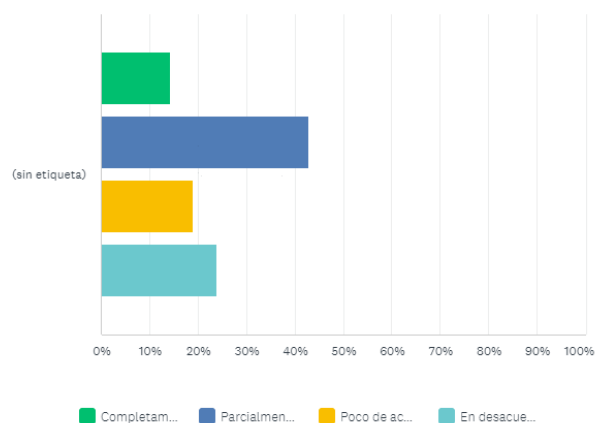


**Fuente:** Elaboración Propia

El 57.14% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 28.57% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 9.52% mostró estar poco de acuerdo, y 4.76% se mostró estar en desacuerdo.

**38. “En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación”**

**Ilustración 40 “En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación”**



**Fuente:** Elaboración Propia

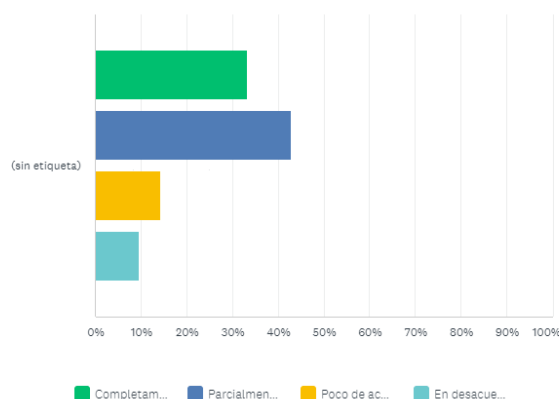
El 42.86% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 23.81% expreso estar en desacuerdo. Además, un 19.05% mostró estar poco de acuerdo, y un 14.29% se mostró estar en completamente de acuerdo.

**OTROS PUNTOS IMPORTANTES**

**39. “En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan”**



**Ilustración 41 “En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan”**

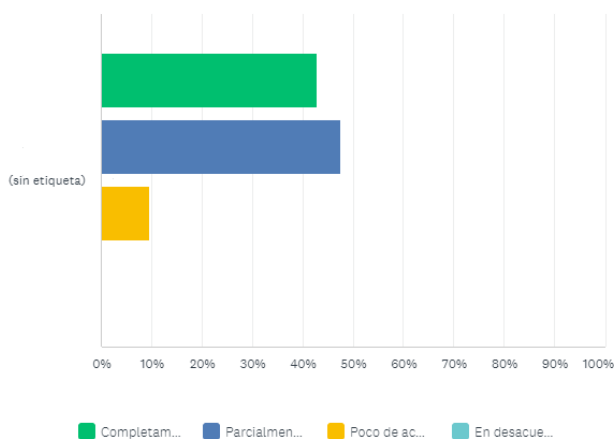


**Fuente:** Elaboración Propia

El 42.86% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 33.33% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y un 9.52% mostro estar en desacuerdo.

**40. “Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo”**

**Ilustración 42 “Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo”**

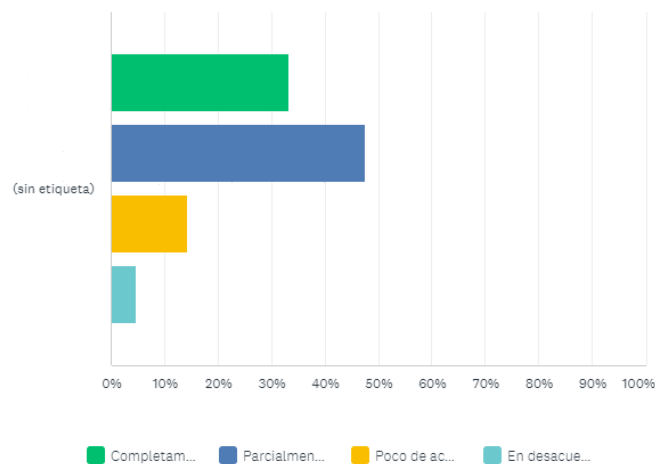


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47.62% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 42.86% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 9.52% mostró estar poco de acuerdo, y no se registró ningún porcentaje en desacuerdo.

**41. “En mi trabajo existe un buen ambiente laboral”**

**Ilustración 43 “En mi trabajo existe un buen ambiente laboral”**

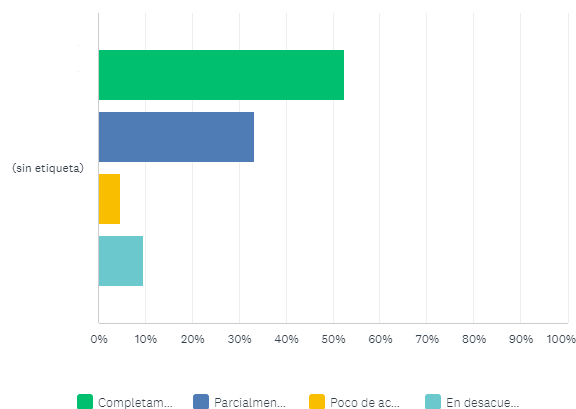


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47.62% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 33.33% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y un 4.76% en desacuerdo.

#### 42. “Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades”

**Ilustración 44 “Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades”**

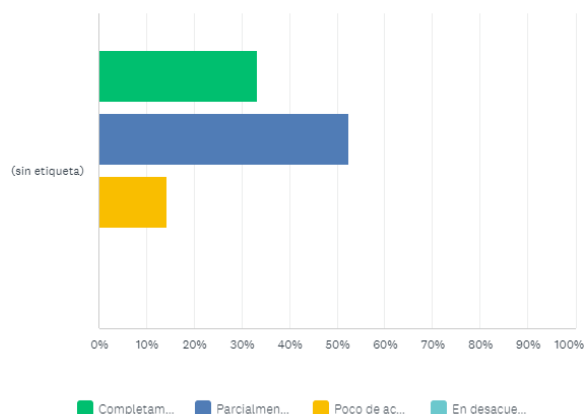


**Fuente:** Elaboración Propia

El 52.38% de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo, mientras que el 33.33% expreso estar parcialmente de acuerdo. Además, un 9.52% mostró estar en desacuerdo, y un 4.76% estuvieron poco de acuerdo.

#### 43. “En mi trabajo me siento aceptado y valorado”

**Ilustración 45 “En mi trabajo me siento aceptado y valorado”**

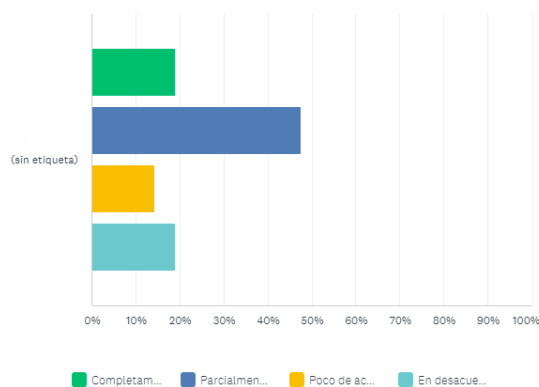


**Fuente:** Elaboración Propia

El 52.38% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 33.33% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y no se registró ningún porcentaje en desacuerdo.

#### 44. “Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad”

**Ilustración 46 “Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad”**

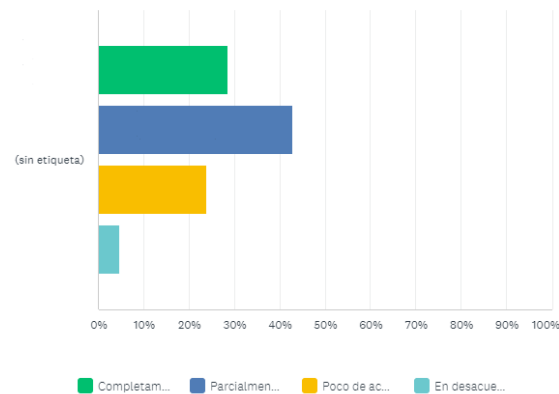


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47.62% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 19.05% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y un 19.05% en desacuerdo.

**45. “Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño”**

**Ilustración 47 “Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño”**

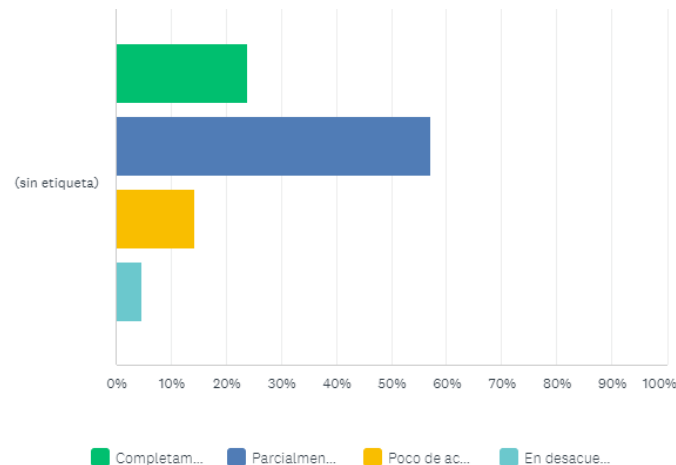


**Fuente:** Elaboración Propia

El 42.86% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 28.57% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 23.81% mostró estar poco de acuerdo, y un 4.76% en desacuerdo.

**46. “Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo”**

**Ilustración 48 “Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo”**

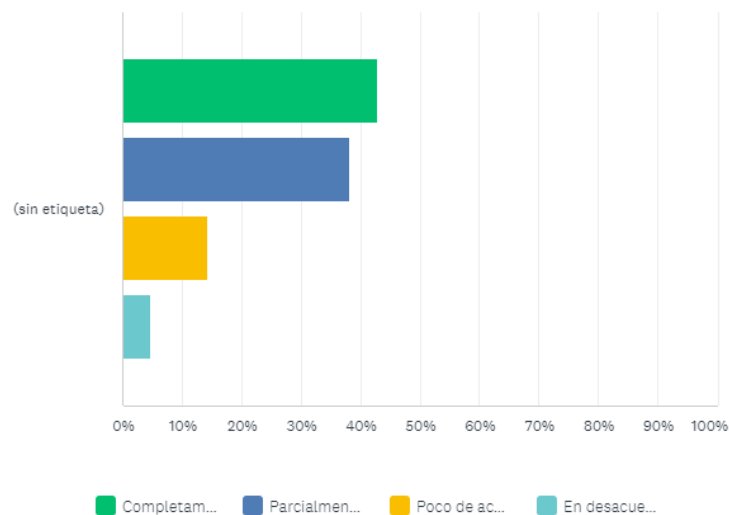


**Fuente:** Elaboración Propia

El 57.14% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 23.81% expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y un 4.76% en desacuerdo.

**47. “En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral”**

***Ilustración 49 “En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral”***

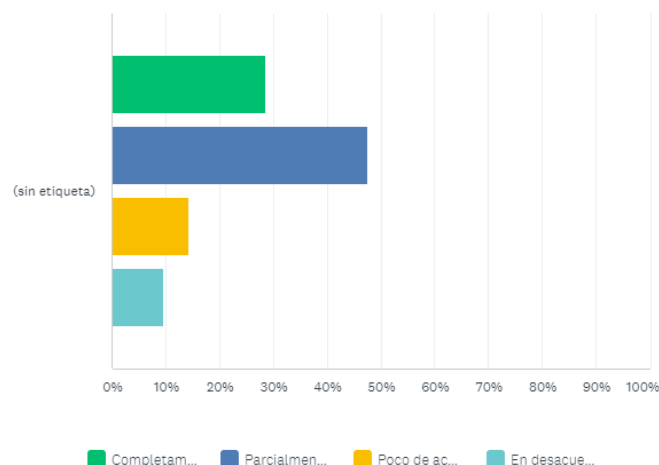


**Fuente:** Elaboración Propia

El 42.86% de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo, mientras que el 38.10% expreso estar parcialmente de acuerdo. Además, un 14.29% mostró estar poco de acuerdo, y un 4.76% en desacuerdo.

**48. “Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental”**

***Ilustración 50 “En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral”***

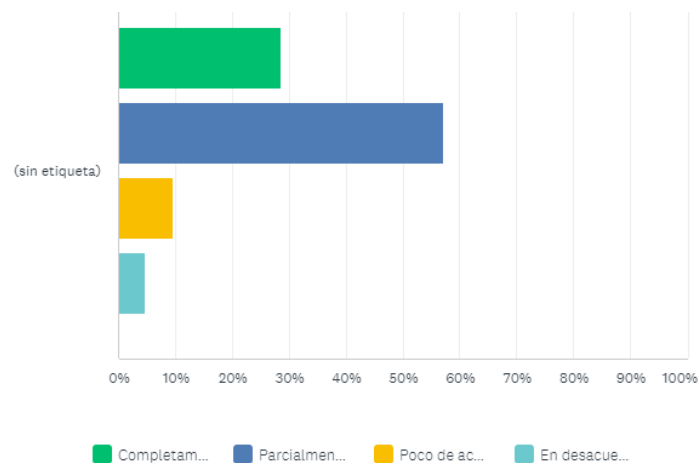


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47,62 % de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 28,57 % expreso estar completamente de acuerdo. Además, un 14,29% mostró estar poco de acuerdo, y un 9,52% de acuerdo.

#### 49. “Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando”

**Ilustración 51 “Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando”**

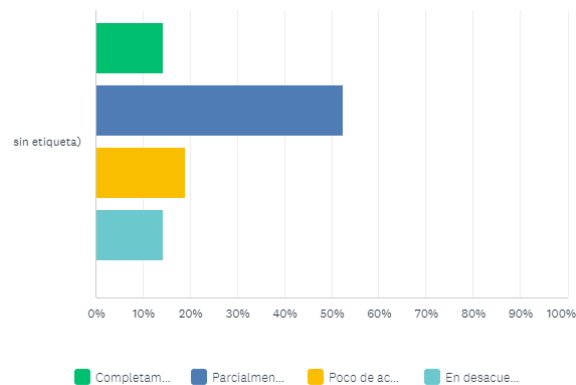


**Fuente:** Elaboración Propia

El 57,14 % de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 28,57% expreso estar completamente de acuerdo. Además, 9,52% mostró estar poco de acuerdo, mientras que un 4,76 dijo estar en desacuerdo.

#### 50. “Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo”

**Ilustración 52 49. “Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo”**

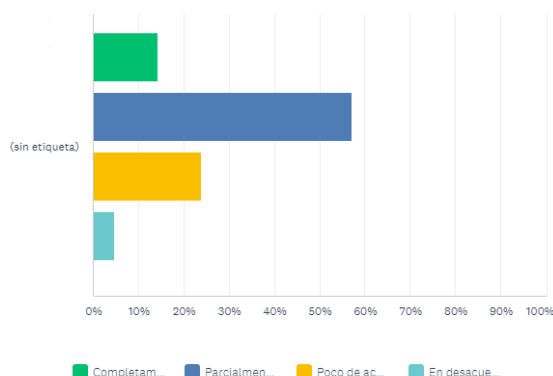


**Fuente:** Elaboración Propia

El 52,38% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo. Además, un 19,05 % mostró estar poco de acuerdo mientras que el 14,29% expresó estar completamente de acuerdo y la misma cantidad en desacuerdo.

**51. “Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”**

***Ilustración 53 “Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”***

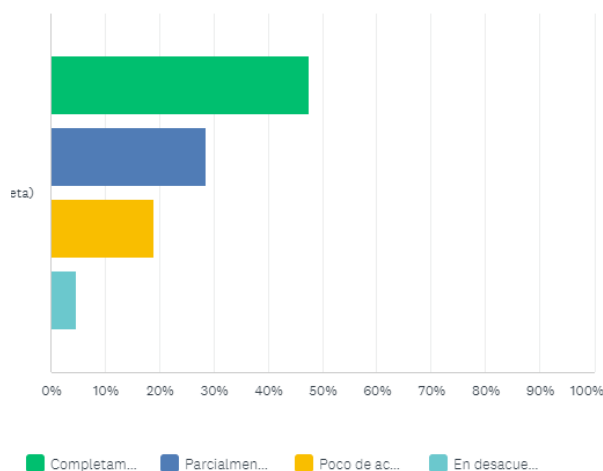


**Fuente:** Elaboración Propia

El 57,14% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, un 23,81% mostró estar poco de acuerdo, mientras que el 14,29% expresó estar completamente de acuerdo, finalmente un 4,76 % manifestó estar en desacuerdo.

**52. Mi trabajo está libre de acoso sexual”**

***Ilustración 54 “Trabajo está libre de acoso sexual”***

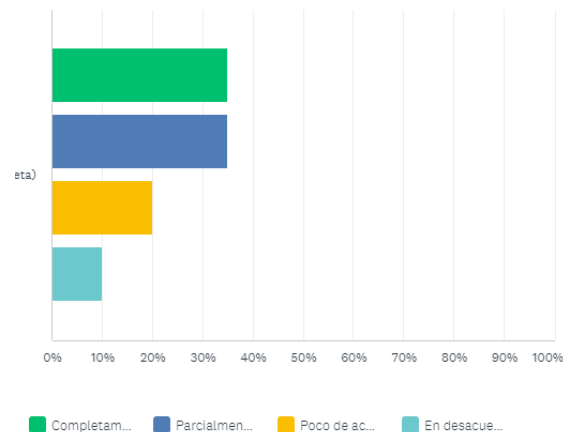


**Fuente:** Elaboración Propia

El 47,62 % de los encuestados indicaron estar completamente acuerdo, seguido de un 28,57% mostró estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 19,05 % expresó estar de acuerdo, finalmente un 4,76 % manifestó estar en desacuerdo.

### 53. “En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales”

**Ilustración 55 “Solución a los problemas familiares y personales”**

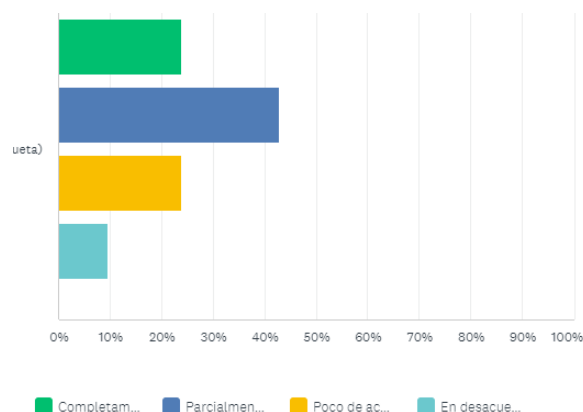


**Fuente:** Elaboración Propia

El 35% de los encuestados indicaron estar completamente acuerdo y estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 20,00 expresó estar de acuerdo, finalmente un 10 % manifestó estar en desacuerdo.

### 54. “Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona”

**Ilustración 56 “Trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos”**



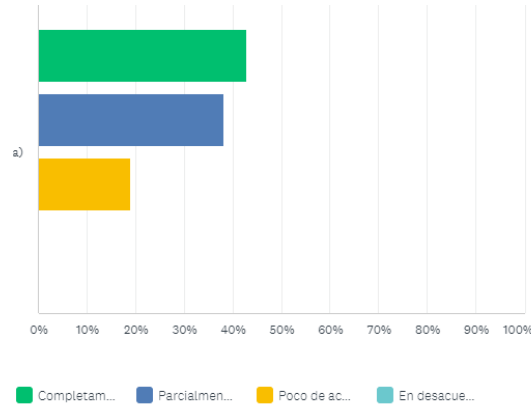
**Fuente:** Elaboración Propia



El 42,86 de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 23,81 completamente de acuerdo y poco de acuerdo, finalmente un 9,52 % se encontró en desacuerdo.

**55. “Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal”**

**Ilustración 57 “Equilibrio trabajo y vida personal”**

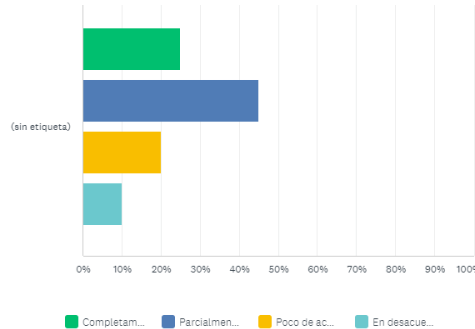


**Fuente:** Elaboración Propia

El 42,86% de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo, mientras que el 38,10% parcialmente de acuerdo, finalmente un 19,05 % se encontró poco de acuerdo.

**56. “Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución”**

**Ilustración 58 “Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución”**

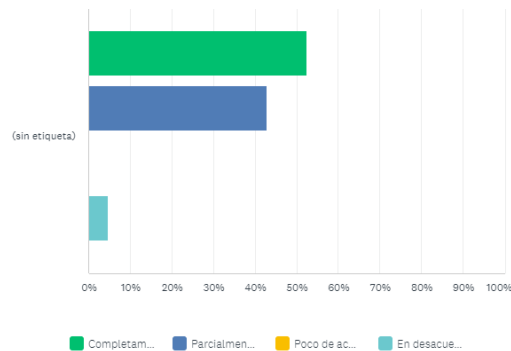


**Fuente:** Elaboración Propia

El 45,00 de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que 25,00 completamente de acuerdo, seguido de un 20,00% como poco de acuerdo y finalmente un 10,00% se encontró en desacuerdo.

**57. “En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual”**

***Ilustración 59 “Respeta de ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual”***

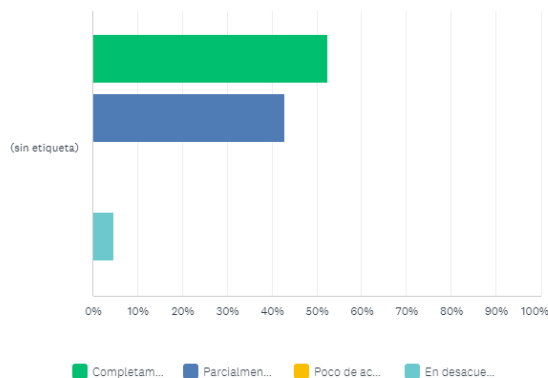


**Fuente:** Elaboración Propia

El 52,38 % de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo, mientras que 42,86 % parcialmente de acuerdo, seguido de un 4,76 % que se encontraron en desacuerdo.

**58. “Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación”**

***Ilustración 60 “Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación”***

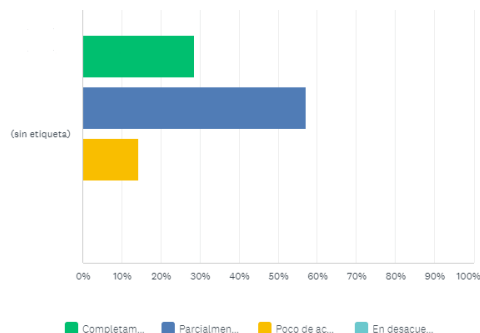


**Fuente:** Elaboración Propia

El 57,14% de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que 28,57% completamente de acuerdo, seguido de un 14,29 % que se encontraron en poco de acuerdo.

**59. “Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo”**

***Ilustración 61 “Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo”***

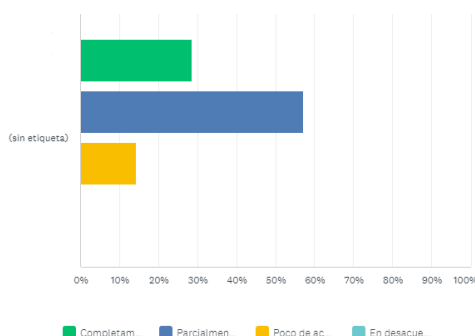


**Fuente:** Elaboración Propia

El 42,86 % de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que 33,33 % completamente de acuerdo, seguido de un 23,81 % que se encontraron en poco de acuerdo.

**60. “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”**

**Ilustración 62 “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”**

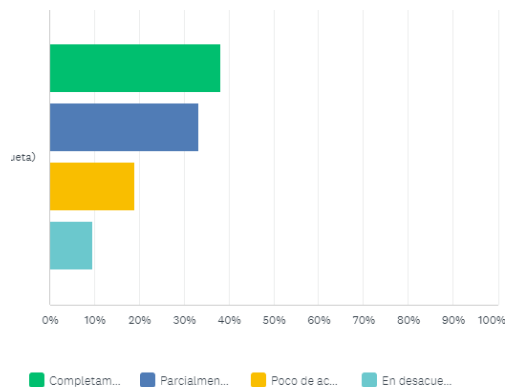


**Fuente:** Elaboración Propia

El 42,86 % de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que 33,33 % completamente de acuerdo, seguido de un 23,81 % que se encontraron en poco de acuerdo.

**61. “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”**

**Ilustración 63 “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”**

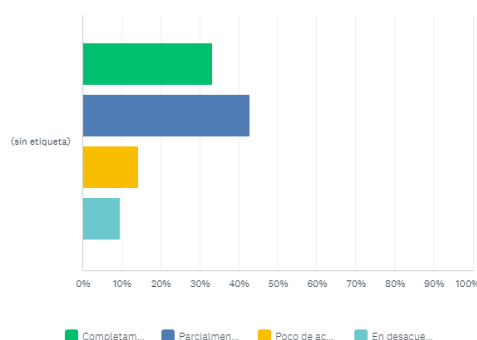


**Fuente:** Elaboración Propia

El 38,10 % de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo, mientras que 33,33 % parcialmente de acuerdo, seguido de un 19,05 % que se encontraron en poco de acuerdo y finalmente un 9,52 % en desacuerdo.

## 62. “Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)”

**Ilustración 64 “Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)”**

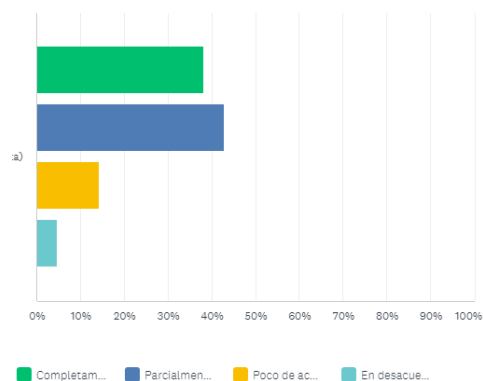


**Fuente:** Elaboración Propia

El 42,86 % de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que 33,33 % completamente de acuerdo, seguido de un 14,29 % que se encontraron en poco de acuerdo y finalmente un 9,52 % en desacuerdo.

## 63. “Considero que me encuentro física y mentalmente saludable”

**Ilustración 65 “Considero que me encuentro física y mentalmente saludable”**



**Fuente:** Elaboración Propia

El 42,86 %de los encuestados indicaron estar parcialmente de acuerdo, mientras que 38,10 % completamente de acuerdo, seguido de un 14,29 % que se encontraron en poco de acuerdo y finalmente un 4,76 % en desacuerdo.

Resultados del cuestionario de estrés del Ministerio de Protección Social de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá

**Tabla 4 Cuantificación del grado de estrés según los síntomas detectados**

Categorías	Items analizados	Valor bruto calculado	Valor transformado	Interpretación. Nivel de estrés
<b>Síntomas fisiológicos</b>	1 al 8	116	47,4	Muy alto
<b>Síntomas de comportamiento social</b>	9 al 12	93	59,9	Muy alto
<b>Síntomas intelectuales y laborales</b>	13 al 22	68	41,6	Muy alto
<b>Síntomas psicoemocionales</b>	23 al 31	30	18,3	Alto

**Fuente:** Elaboración Propia

Se analizaron las respuestas y ponderaron a las preguntas según lo recomendado en la aplicación del cuestionario para la evaluación del nivel del Ministerio de Protección Social de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Los resultados de la aplicación de este dieron como resultado un Muy alto nivel de estrés en tres de las 4 categorías, siendo el más alto en que se estimó en los síntomas de comportamiento social con un 59,9, seguido de los síntomas fisiológicos los cuales dieron como resultado un 47,4 y Síntomas intelectuales y laborales en los cuales se obtuvo un 41,6. Por otro lado los Síntomas psicoemocionales arrojaron un estimado de 18,3 lo cual indica nivel de estrés alto.

## **CAPÍTULO II: PROPUESTA**

### **1.1. Fundamentos teóricos aplicados**

#### **Situación laboral en el Ecuador**

En 2016, se llevó a cabo la primera encuesta sobre Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en Ecuador, centrada en los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. La encuesta se realizó en la capital y contó con la participación de 741 personas empleadas mayores de 18 años, con trabajo formal y afiliadas al seguro social. De estos participantes, 364 eran mujeres y 377 hombres. Se evidenció en cuanto a los factores de riesgo psicosociales que un 33% de los trabajadores declaran un trato negativo por parte de los compañeros, siendo las mujeres las de mayor afectación con un (65,6%) de los encuestados (Gómez García et al., 2019).

El total de trabajadores encuestados consideran que cuentan con conocimientos, habilidades y tiempo suficiente para realizar las tareas que exige su puesto de trabajo. El 61% manifiesta tener que ejecutar esfuerzos mentales para cumplir con su trabajo, en esta dimensión no se observaron diferencias significativas entre hombres y mujeres. Mientras que la mayoría afirma sentirse apoyado por los compañeros de trabajo y solamente un 7% de hombres y 9% de mujeres no perciben el apoyo de sus jefes o superiores. Un dato relevante fue en cuanto al porcentaje de trabajadores que respondieron sentir temor de perder su trabajo, ya que este fue alto (67% para el sexo masculino y 64% femenino) (Gómez García et al., 2019).

En el 2021, en el Ecuador se realizó un estudio aplicado a nivel nacional en donde se incluyeron 4.290 trabajadores de diversas actividades económicas, en el ámbito psicosocial se diferenciaron los factores intra-laborales y los extra-laborales. Entre los resultados de la encuesta, el 8% indica que sus opiniones no son tomadas en cuenta y

un tercio aduce un trato nocivo por parte de otras personas en su lugar de trabajo. Así también el 7,4% en hombres y 8,5% en mujeres no perciben el apoyo de sus superiores. En cuanto a los estilos de vida, se observa que un 25% no respeta los horarios establecidos para la alimentación. En cuanto al consumo de drogas un 25% los hombres y 18% de las mujeres consume tabaco, alcohol y/o café debido a las preocupaciones relacionadas a su empleo (Ecuador, 2022).

Por último, el 43% de trabajadores dice estar presionado por el tiempo dedicado en el transporte del trabajo a su hogar y viceversa, así como un 38% que considera que el tiempo de trabajo interfiere en sus relaciones familiares (Ecuador, 2022).

En cuanto a problemas de salud mental existió mayor prevalencia en las mujeres puesto que un 21% manifestó haber sufrido alguno de estos problemas, frente al 13,8% de los hombres. Esta situación, requiere más tiempo de investigación para obtener más profundidad en el tema y fomentar la salud mental en las organizaciones de la ciudad de Quito, incluso a nivel país, para garantizar el bienestar de los trabajadores (Ecuador, 2022)

### **Riesgos psicosociales en trabajadores en sitios remotos**

El tipo de empleos que se desarrollan lejos del hogar causan diferentes riesgos psicosociales, esto a su vez, se relaciona con en el desempeño de los trabajadores ya que muchas veces estos están incomunicados y alejados de su núcleo familiar, desarrollando con ello ansiedad y depresión (Morales-Lezcano, 2022).

Un análisis realizado en la modalidad de "trabajo lejos de casa" de los trabajadores en infraestructuras en Antioquia muestra que para lograr adaptarse a esta modalidad de empleo tanto el espacio y actividad laboral son importantes, así como, las condiciones extralaborales en los procesos adaptativos para mejorar las condiciones de trabajo las cuales tienen un impacto en la rutina que normalmente se lleva en los hogares como la hora de dormir y actividades de ocio y de gusto personal que se desarrollan en tiempo libre, sin embargo, estas no se pueden desarrollar en este tipo de trabajo (Morales-Lezcano, 2022).

Por otro lado, en un estudio realizado en trabajadores relacionados a la Consultoría Ambiental, se identificó que un 91% de los colaboradores se encuentran bajo contrato por prestación de servicios, es decir, no tienen relación de dependencia, un 93% de los contratistas tienen nivel educativo universitario, y además, la mayoría se encuentra con un promedio de 34,6 años (Torres-Cely, 2018).

Los trabajadores por contrato por prestación de servicios tuvieron un riesgo psicosocial más alto en todas las dimensiones (riesgo general, intralaboral y extralaboral) mientras que los colaboradores bajo un contrato por término indefinido obtuvieron niveles bajos de riesgo psicosocial y en el nivel de estrés por lo tanto se definió que en ese sentido la seguridad contractual si incide en los riesgos psicosociales (Torres-Cely, 2018).

El estrés es experimentado por el trabajador que tienen la percepción de inseguridad laboral debido a la anticipación a los problemas asociados a la pérdida del empleo, esta incertidumbre incluso puede considerarse más estresante que la misma pérdida del trabajo en sí (Hartley et al., 1990). Aparte de la inseguridad contractual, existen otros riesgos psicosociales, por ejemplo, en un estudio realizado en profesionales docentes en Buenaventura-Colombia, se evidenció que existen otros factores de estrés los cuales están relacionados con la exigencia del tiempo trabajo y el impedimento para realizar otras actividades personales y familiares (Valencia-Agudelo, 2016).

Se ha determinado que el factor intralaboral en los trabajadores ligados a la consultoría ambiental muestra un riesgo alto en el liderazgo y relaciones en el trabajo, por otro lado, en las demandas del trabajo y el control sobre el mismo, los trabajadores declararon una sobrecarga laboral ya que existe una jornada laboral mayor, esto conlleva altos niveles también en el factor extralaboral en la dimensión analizada (Torres-Cely, 2018).

## **1.2. Descripción de la propuesta**

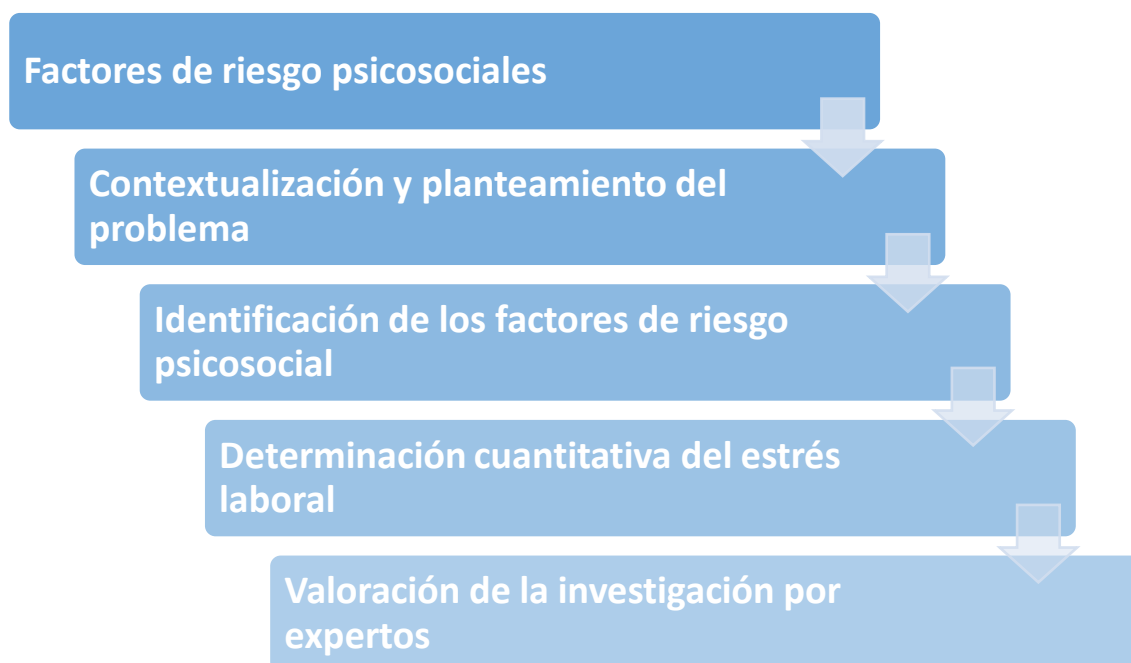
Para la propuesta de este proyecto se realizará un estudio para identificar cuáles son los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales que cuentan con una dinámica recurrente lejos de casa, lo cual se ha visto, suele causar algunos trastornos psíquicos (Morales-Lezcano, 2022). Estos trabajadores además cuentan en general con una forma de empleo de manera independiente, por lo tanto, la mayoría de las veces sin afiliación al IESS, ni poseer seguridad contractual (Torres-Cely, 2018), todas estas variables podrían ocasionar la aparición de niveles altos de estrés. Es de gran importancia conocer el estado actual de salud la mental de estos trabajadores que no cuenta con las garantías de un empleo estable y además presentan una desatención en su vida y entorno social. Este estudio, por tanto, busca identificar cuáles son los riesgos psicosociales en este grupo de trabajadores e identificar el nivel de estrés que ellos poseen, con lo cual se propone



opciones de medidas preventivas en beneficio de las y los trabajadores en sitios remoto además de un plan de acción para disminuir los riesgos psicosociales en el trabajo en esta modalidad.

#### a. Estructura general

**Ilustración 66 Estructura General**



**Tabla 5 Plan de acción**

<b>OBJETIVOS:</b>			<i>Disminuir los riesgos psicosociales y niveles de estrés en los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales en trabajos de sitios remotos.</i>
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>REGISTRO/SOPORTE</b>	<b>RESPONSABLES</b>	
Jornadas de trabajo de 8 horas diarias y de máximo 20 días	Reportes diarios de actividades	Gerentes de las diferentes empresas	
Participación/control para favorecer que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo.	Hojas de asistencia en reuniones	RRHH	
Definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo.	Contrato laboral	RRHH	

<b>OBJETIVOS:</b> <i>Disminuir los riesgos psicosociales y niveles de estrés en los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales en trabajos de sitios remotos.</i>		
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>REGISTRO/SOPORTE</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Crear oportunidades para la interacción social en el trabajo y con familiares	Tiempo libre en la jornada de trabajo	SSO
Seguridad en temas de estabilidad laboral y fomentar el desarrollo de la carrera profesional	Contratos laborales, becas o incentivos	RRHH, SSO
Apoyar las interacciones sociales entre los trabajadores fuera del trabajo: juegos, hobbies, celebraciones, etc.	Permisos laborales ocasionales	RRHH
Campañas para brindar información sobre el estrés laboral y riesgos psicosociales en el trabajo	Hojas de asistencia	Psicólogos, SSO

## **b. Explicación del aporte**

Para la realización de la presente investigación se realizará una revisión bibliográfica para determinar los antecedentes en las poblaciones de trabajadores similares estudiadas. Se aplicarán dos baterías que serían cuestionarios con diferentes dimensiones de riesgos psicosociales a ser evaluados, de esta manera se evaluaría el nivel de riesgo que están expuestos y el nivel de estrés a lo que se enfrenta la población estudiada. Los resultados de la investigación serían publicados y usados como aporte para futuros estudios en el Ecuador, sobre todo como base para nuevas investigaciones en trabajadores en sitios remotos, sin relación de dependencia que cuenten con jornadas de trabajo lejos de casa. Se plantarán alternativas para mermar los riesgos psicosociales en los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales y de esta manera mejorar tanto su salud mental como física.

### **1.3. Validación de la propuesta**

Mediante la revisión de dos expertos con Licenciatura en Psicología se validó el presente estudio, se sugirió que para posteriores estudios se tome en cuenta también a trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales de Quito en general y además a profesionales que se dedican a empleos ligados con el medio ambiente y cuyas jornadas de trabajo impliquen sitios remotos. Sin embargo, constatan que el estudio se ha ejecutado de manera correcta la validación realizada se puede revisar en los Anexos.

#### 1.4. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

**Tabla 6** Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Identificación de los riesgos psicosociales  Determinación del estrés laboral	Los riesgos psicosociales son los factores del diseño del trabajo, estos pueden ser influenciados por el contexto social y ambiental y tienen el potencial de infringir daño físico o psicológico a los empleados de una empresa a través del estrés (Diago et al., 2020).	Diseño metodológico transversal de tipo descriptivo mixto ya que se aplicaron técnicas cualitativas y cuantitativas.	Revisión bibliográfica Aplicación de cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo en marzo del 2024. Aplicación del cuestionario para la evaluación de estrés del Ministerio de Protección Social de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá en marzo del 2024. Tabulación y análisis de datos obtenidos.	En el resultado global se registra un 62% de riesgo psicosocial bajo en los trabajadores y un 38% en riesgo medio.  Se registra un nivel de estrés Muy alto en tres de las 4 categorías, siendo el más alto el que se estimó en los síntomas de comportamiento social con un 59,9. Por otro lado, los síntomas psicoemocionales arrojaron un estimado de 18,3 lo cual indica nivel de estrés alto.	Cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo.  Cuestionario para la evaluación de estrés del Ministerio de Protección Social de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

**Fuente:** Elaboración propia

## **CONCLUSIONES**

Mediante fundamentos teóricos sobre los factores de riesgos psicosociales en trabajadores mediante modalidad de trabajos en sitios remotos, y condiciones similares a los del presente estudio, se pudo constatar que los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en se relacionan con los niveles de estrés.

Tras la aplicación de cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, se determinó que a nivel global existe un nivel bajo de riesgos psicosocial con un 62% y un nivel medio de riesgo con 38%. A pesar de ser una población vulnerable (al no contar con una relación contractual directa, ni en ocasiones tener seguridad social) la investigación realizada dio resultados favorables, sin embargo, se debe tomar en cuenta que el acoso laboral fue preponderante ya que evidenció tener 33,3% tanto en riesgo alto como en riesgo medio.

En lo que respecta al estrés laboral de los trabajadores, tras la aplicación del cuestionario para la evaluación de estrés del Ministerio de Protección Social de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana se obtuvo un muy alto nivel de estrés en los síntomas de comportamiento social con una puntuación de 59,9; seguido de los síntomas fisiológicos los cuales dieron como resultado un 47,4; por último, los síntomas intelectuales y laborales obtuvieron un 41,6. En cuanto a los síntomas psicoemocionales se identificó un estimado de 18,3 que indicó un nivel de estrés alto.

Mediante el criterio de especialistas se calificó el presente trabajo como bien ejecutado como un estudio preliminar en la exploración de riesgos psicosociales en trabajadores vulnerables.

## RECOMENDACIONES

Realizar estudios similares en general y nivel de ciudad para tener un amplio panorama de la situación actual de los trabajadores en sitios remotos, trabajadores sin relación de dependencia o que realizan jornadas de trabajo fuera de su ciudad de residencia ya que la literatura fue escasa en estos casos.

En caso de ser aplicado el cuestionario del Ministerio de Trabajo adaptar las preguntas para que este sea más amigable con la población estudiada, ya que al ser varios los cuestionamientos, se reportaron molestias por el tiempo y la concentración requerida en los colaboradores para poder completarlo sobre todo para las ultimas preguntas

Evaluar las medidas preventivas propuestas en el presente trabajo y monitorear el impacto de estas dentro de los trabajadores estudiados.

Implementar un seguro médico de salud y de atención psicológica las empresas contratantes a fin de poder mejorar el bienestar y salud tanto física como mental en los trabajadores.

Participación de profesionales de la salud mental, en la mejora de las propuestas descritas en el presente trabajo.

## Bibliografía

- Barrera, J. H. (2000). *Metodología de la investigación*. Caracas: Sypal.
- Carrasco-Santos, S. D., & Yakazu-Rodríguez, N. K. (2022). *Eficacia de la superintendencia nacional de fiscalización laboral Sunafil y la implementación de la Resolución Ministerial 072-2020-TR sobre seguridad y salud en el trabajo remoto en el distrito de San Jerónimo, 2021-2022*. Universidad Andina del Cusco. Cusco-Perú: ALICIA.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. En J. a. Wilson (Ed.), *Evaluation of Human Work* (Tercera ed.). Londres, Inglaterra. Retrieved 23 de Julio de 2023.
- Cubillos-Buriticá, E. S. (2019). *El uso de las herramientas tic como estrategia para la identificación de factores de riesgos laborales en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Licenciatura en Biología, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad de Ciencias y Educación, Bogota-Colombia.
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., & R, T. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista ESPACIOS*, 798, 1050.
- Ecuador, M. d. (2022). *Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores. Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021-2022*. Organización Panamericana de la Salud.
- Gómez García, A. R., Merino-Salazar, P., Silva-Peñaherrera, M., Suasnavas Bermúdez, P. R., & Vilaret Serpa, A. (2019). I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador. Principales resultados en la ciudad de Quito, 2016. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(257), 238-251.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Graneros-Tairo, J. V. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de Ingeniería Lima-2017*. Tesis para optar el grado de maestro en comportamiento organizacional con mención en Gestión de Recursos Humanos, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Escuela de Posgrado, Lima.
- Hartley, J. F., Jacobson, D., Klandermans, P. G., & Van Vuuren, T. (1990). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. Londres: SAGE Publications, Limited,.
- Hernández-Martin, L. M. (2020). El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 121-151.
- Martín-Daza, F. (2013). Una perspectiva internacional sobre la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Medicina y seguridad del trabajo*, 59(231), 171-175.
- Mendoza, D. R. (2022). *Estrés laboral a consecuencia de Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en el personal de consulta externa subcentro San*

Rafael, Ciudad de Esmeraldas. Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales , Gestión del Conocimiento e Innovación Empresarial , Esmeraldas.

Morales-Lezcano, D. A. (2022). *Vivencias de los trabajadores, bajo la modalidad trabajo lejos de casa, en megaproyectos en la región del occidente antioqueño*. Trabajo de grado para optar al título de Psicólogo otorgado por la Universidad de Antioquia, Universidad de Antioquia Facultad De Ciencias Sociales y Humanidades Seccional Occidente, Departamento de Psicología, Santa Fe De Antioquia.

OIT. (Junio de 2002). OIT. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/rep-v-1.htm#:~:text=Enfermedad%20profesional%3A%20Una%20enfermedad%20contra%C3%ADda,inherentes%20a%20la%20actividad%20laboral>.

Pozo-Eugenio, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Maestría en Desarrollo del Talento Humano , Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión , Quito.

QuestionPro. (2020). <https://www.questionpro.com/blog/es/diferencia-entre-poblacion-y-muestra/#:~:text=Los%20datos%20de%20poblaci%C3%B3n%20son,esto%20no%20siempre%20es%20posible>.

Rivas-Coronado, T. S. (2020). *Efectos de la carga mental como factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de SSO de Cervecería Nacional*. Doctoral dissertation, Universidad Especializada de las Américas).

Sinchitullo-Veliz, M. M., & Vilchez-Fraga, T. N. (2023). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba - Huancavelica 2022*. Universidad Continental. Huancayo, Perú: Escuela de Posgrado.

Social, M. d. (2010). *Bateria de Instrumentos para la Evaluacion de Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Protección Social de Colombia. , Bogotá.

Torres-Cely, L. A. (2018). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial en contratistas de una consultora ambiental*. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Especialización en Higiene, Seguridad ya Salud en el Trabajo, Bogotá-Colombia.

Trabajo, M. d. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito, Ecuador.

Valencia-Agudelo, Y. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 47-57.

Villalobos, G. H. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación conceptual y valorativa. *Cienc. Trab*, 6(14), 197-201.

## ANEXO 1

Formato de encuesta del Ministerio de Trabajo para la identificación de riesgos psicosociales

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN 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				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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 causas de período 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				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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, trabajador social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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 referidas 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, maquinaria y 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, otras)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
<b>RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)</b>	<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
Manera 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

## ANEXO 2

Formato del cuestionario para la evaluación de estrés del Ministerio de Protección Social de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN				
Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.				
Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

## ANEXO 3

### VALIDACIÓN DE EXPERTOS

#### VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**Título del Trabajo/Artículo:** Identificación del riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés desarrollado en los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales

**Autor del Trabajo/Artículo:** Katherine Michelle Nicolalde Tapia

**Fecha:** 09/03/2024

#### Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Objetivo General Identificar los riesgos psicosociales y el grado de estrés a los que están expuestos los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales
2. Objetivo específico 1 Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los factores de riesgos psicosociales a los que pudiesen estar expuestos los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales.
3. Objetivo específico 2 Determinar el grado de estrés y los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de las Ciencias Biológicas y Ambientales mediante el cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo en marzo del 2024.
4. Objetivo específico 3 Cualificar el estrés laboral de los trabajadores mediante el cuestionario de Villalobos, 2010 en marzo del 2024.
5. Objetivo específico 4 Valorar por medio del criterio de especialistas el presente trabajo sobre los riesgos psicosociales relacionados a las condiciones laborales.

#### Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Gabriela Noemí Valverde Hallo	17501474496	Psicología Infantil y psicorehabilitación	1 año

#### Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

#### Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto			x	
Aplicabilidad				x
Conceptualización			x	
Actualidad				x
Calidad técnica				x
Factibilidad			x	
Pertinencia			x	

#### Resultado de la Validación:

VALIDADO		NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
----------	--	-------------	--	-------------------	---

