



ORIGINAL

Study of Psychosocial Risk in MEGASTOCK Enterprise - Ecuador

Estudio de Riesgo Psicosocial en la empresa MEGASTOCK - Ecuador

Alex Javier Velásquez Beltrán¹  , Yilena Montero Reyes¹  , Carlos Enrique Proaño Rodríguez¹  , Rubela Janeth Pila López¹ 

¹Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador.

Citar como: Velásquez Beltrán AJ, Montero Reyes Y, Proaño Rodríguez CE, Pila López RJ. Study of Psychosocial Risk in MEGASTOCK Enterprise - Ecuador. Salud, Ciencia y Tecnología. 2024; 4:1059. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241059>

Enviado: 03-02-2024

Revisado: 01-05-2024

Aceptado: 04-08-2024

Publicado: 05-08-2024

Editor: Dr. William Castillo-González 

ABSTRACT

The study of Psychosocial Risk in the MEGASTOCK company, was developed in the context of the welfare and health of workers in Ecuadorian environments, demonstrating the topic importance about the development and productivity of the company. It was empowered by the CoPsoQ-ISTAS 21 methodology, the different proposed categories were analyzed allowing the identification of the high risk dimensions factor of work rhythm, role conflict, quantitative demands per job and per department, job insecurity per job and per department, insecurity about working conditions, emotional demands per job and per department, double presence per job and per department, demands to hide emotions; situations that intersect the labor aspect with the conditions and realities of society and its development.

It's important that the obtained results are due to many factors inherent to the political, social and economic context of the country, whose volatility and sudden changes force institutions to look for adaptation mechanisms to avoid uncertainty and probable extinction. It is for this reason that people have been exposed to these factors that determine the level risk, and the result of which, according to the different dimensions, has been high.

Keywords: Work Environments; Emotional Demands; Work Place; Psychosocial Risk.

RESUMEN

El estudio de Riesgo Psicosocial en la empresa MEGASTOCK se desarrolló en el contexto del bienestar y salud de los trabajadores en los ambientes laborales ecuatorianos, demostrando la importancia que tiene el tema sobre el desarrollo y productividad de esta. Mediante la metodología CoPsoQ-ISTAS 21, se analizaron las diferentes categorías propuestas permitiendo identificar el factor de riesgo alto en las dimensiones de ritmo de trabajo, conflicto de rol, exigencias cuantitativas por puesto y por departamento, inseguridad por el empleo por puesto de trabajo y por departamento, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, exigencias emocionales por puesto y por departamento, doble presencia por puesto y por departamento, exigencias de esconder emociones; situaciones que intersecan el aspecto laboral con las condiciones y realidades propias de la sociedad y su desarrollo.

Es importante entender que los resultados obtenidos obedecen a una serie de factores inherentes al contexto político, social y económico del país, cuya volatilidad y cambios repentinos obligan a las instituciones a buscar mecanismos de adaptación que eviten la incertidumbre y probable extinción. Es por esta razón, que los individuos se han visto expuestos a estos factores que determinan el nivel de riesgo, cuyo resultado, según las distintas dimensiones, ha sido alto.

Palabras clave: Ambientes Laborales; Exigencias Emocionales; Puesto de Trabajo; Riesgo Psicosocial.

INTRODUCCIÓN

La gestión responsable de las organizaciones públicas y privadas, en materia de seguridad y salud ocupacional, tanto públicas como privadas, están en la obligatoriedad de cumplir con la normativa legal vigente, cuyo propósito es velar por la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta que salud es el equilibrio o descompensación de la interacción de los elementos físicos, mentales, sociales y organizativos que pueden influir sobre los individuos, al interior de los ambientes organizacionales y/o laborales.

Bajo esta premisa, la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa MEGASTOCK es necesaria para entender fenómenos que ocurren y que han dado origen a la investigación, como son el ausentismo y la rotación de personal, por citar a los más evidentes.

La Organización Internacional del Trabajo (2021), menciona que los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones o situaciones desfavorables que generan las características propias de los espacios, dentro de los cuales se realizan actividades laborales, pudiendo ser estas de carácter fisiológico y/o psicológico; en breves términos, estas condiciones pueden afectar y comprometer el buen funcionamiento de las organizaciones como también pueden afectar a los colaboradores que son parte de la organización.

Tanto el aspecto físico, como mental puede verse alterado o descompensado, haciendo que el ser humano pierda su capacidad de equilibrio o conocido también como homeostasis. Las afecciones están representadas en signos y síntomas como cansancio, agotamiento físico y mental, estrés, somnolencia, cefaleas, por mencionar los más comunes; o casos mayores como es el apareamiento de enfermedades psicosomáticas e incluso, en casos extremos pudiendo llegar a tener y cometer pensamientos y/o actos autolíticos.

La importancia del riesgo psicosocial

La importancia de medir este tipo de riesgos, han tomado mayor relevancia en nuestra sociedad, a partir de haber visibilizado distintas situaciones ocurridas durante la pandemia como consecuencia del brote de COVID 21, evidenciando que la salud mental de los seres humanos, en cualquier contexto, es una prioridad y es menester de las instituciones públicas y privadas atender esta necesidad con urgencia. Bajo esta premisa los autores Valenzuela Chávez et al. (2023) en su estudio sobre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo mencionan que esta modalidad laboral ha sido fuente de cambios significativos en la vida de los seres humanos, ya que ha obligado a que muchas personas se adapten a los nuevos entornos virtuales y tecnológicos; y que además esto ha dado paso a que la barrera entre la vida profesional y personal se reduzca de manera acelerada, trayendo consigo una serie de conflictos e inconvenientes.

La normativa legal vigente ecuatoriana, en sus instrumentos pertinentes, obligan y motivan a las instituciones públicas y privadas a cumplir con esta, brindando el espacio y herramientas necesarias para el desarrollo de la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, obligando a las instituciones a brindar un ambiente y condiciones mínimamente seguros para desarrollar las actividades laborales.

De acuerdo con las herramientas brindadas por el Ministerio del Trabajo (2024) las dimensiones evaluadas hacen referencia a la carga y ritmo de trabajo representado por la cantidad y la frecuencia con la que el trabajador realiza sus actividades laborales; el desarrollo de competencias, priorizando por parte de la organización el desarrollo del potencial laboral de los trabajadores, así como su reconocimiento; el liderazgo, esencial para mantener el ambiente laboral estable, reconociendo en las personas las cualidades de dirección y motivación; margen de acción y control, que explica la capacidad de los colaboradores en la toma de decisiones con respecto de la ejecución de sus tareas; organización del trabajo, entendiendo que el orden es un componente primario en el desarrollo de tareas; recuperación, que representa el tiempo que los colaboradores tienen para descansar entre su jornada laboral y al término de la misma; soporte y apoyo, es el accionar de la organización para cubrir necesidades que surjan de la actividad laboral; el acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo que son parte de los principales factores de riesgo que su mayoría afecta a grupos plenamente identificados, por ejemplo al género femenino.

Por otro lado, metodologías internacionales, como es el caso del instrumento CoPsoQ-ISTAS 21 de origen europeo (España), evalúan categorías similares a las presentadas anteriormente, y estas son: exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo, capital social.

Haciendo énfasis en el análisis comparativo de las dos metodologías, estas presentan categorías similares, sin embargo, cabe mencionar que el estudio se realizó mediante esta última herramienta expuesta (CoPsoQ-ISTAS 21), debido a la mayor complejidad de su cuestionario y sus ítems de respuesta, pudiendo brindar un mayor espectro del contexto propio de la realidad organizacional.

La perspectiva psicosocial

El aspecto psicológico, social y organizativo ha sido un tema ampliamente analizado, debido a las consecuencias que surgen como fruto de la influencia e interacción de estos sobre la salud y estabilidad del ser humano.

A nivel psicológico, el ser humano puede experimentar cambios y vulnerabilidad sobre su componente emocional, conductual y cognitivo, además que puede causar diversas patologías como depresión, Síndrome del quemado (*Burnout*), ansiedad, trastornos del sueño, trastornos de alimentación, entre otras; según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2024).

A nivel fisiológico, algunas de las consecuencias más comunes son: trastornos musculoesqueléticos, diabetes, trastornos psicosomáticos, entre otros; según el INSST (2024).

A nivel social, las consecuencias más frecuentes en el ser humano son: aislamiento, conflicto entre el trabajo y la familia, violencia (en todas sus formas), conflictos sociales, incivismo, insatisfacción entre otras; según el INSST (2024).

Nuestra realidad y nuestra sociedad no es ajena a dichas problemáticas que surgen como consecuencia de la exposición a los factores de riesgo psicosociales, sino que estas atraviesan distintos fenómenos en su configuración social, política y económica; reflejadas en situaciones de crisis, inestabilidad, inconformidad, con una serie de necesidades que históricamente no han logrado ser atendidas por el estado en su totalidad; creando el espacio propicio para que las estadísticas de las problemáticas señaladas, únicamente tiendan al crecimiento.

La realidad en números, año 2023

La investigación realizada por el medio de comunicación Ecuavisa (2023) en su versión digital recoge cifras que reflejan la realidad laboral del país, en consonancia con los riesgos psicosociales a los que la sociedad está en constante exposición, poniendo en evidencia el crecimiento de este fenómeno desde el análisis realizado en el año 2020 mostrando que el rededor del 56 % de los encuestados mostraban síntomas de *Bournout* en comparación con el año 2023 cuyo índice es del 79 %. Así mismo menciona que entre las causas del agotamiento laboral, más comunes están la sobre carga laboral (28 %), el trato de los superiores (19 %), la presión en el trabajo (16 %), la falta de claridad sobre el rol (12 %), y falta de tiempo para realizar las tareas (11 %). De igual manera se reconoce que alrededor de 75 % de las organizaciones no han buscado los mecanismos necesarios para prevenir o disminuir estos índices en mención.

En materia de salud pública, el Ministerio de Salud Pública (MSP, 2023) menciona que entre los años 2021 y 2023 se registraron alrededor de 3 024 intervenciones sobre un posible intento de cometer actos autolíticos; cifras que reflejan la realidad en cuanto a la salud mental de la población ecuatoriana.

Los autores Grau-Alberola et al. (2024) posterior al análisis del riesgo psicosocial al cuerpo policial de Navarra, mencionan que estos presentan altos niveles de riesgo en la dimensión de ambigüedad de rol (45,6 %), en cuanto a las dimensiones autonomía (38,8 %), apoyo social en el trabajo (35,9 %), disponibilidad de recursos (35 %) se muestran porcentajes bajos en cuanto al riesgo representativo. En este contexto, como principales punto de análisis sobre la exposición a los factores de riesgo psicosociales, tenemos la insatisfacción en el trabajo cuyo eje de acción está relacionado con la motivación y diversos componentes más que ayudan al colaborador a mejorar su desempeño y fidelización; además da lugar al apareamiento de algunos desórdenes psicosomáticos, los cuales son motivo de una excesiva carga o cantidad de trabajo, ambigüedad de rol, conflicto trabajo-familia, entre lo más importantes, cuya reacción será el cansancio físico y mental, fatiga, cefaleas, entre otras.

MÉTODO

La metodología empleada para realizar el instrumento de evaluación (cuestionario), tabulación y análisis de Riesgos Psicosocial es CoPsoQ-ISTAS 21 (versión media), dirigido hacia organizaciones que estén constituidas por una planta de personal desde veinticinco trabajadores o más, siendo de uso libre, gratuito y con finalidad preventiva según Moncada et al. (2014). Las dimensiones por valorar incluyen aspectos psicológicos, físicos, sociales y administrativos, distribuidos en un cuestionario estandarizado válido y confiable de opción simple, que mediante una escala Likert, permite al encuestado brindar su percepción sobre la realidad de su entorno laboral. Cabe mencionar que dicho cuestionario tiene la característica fundamental de guardar estricto rigor sobre la confidencialidad y anonimato de los datos emitidos por parte de la población en estudio. Así mismo, este instrumento permite identificar el origen y el nivel de exposición al riesgo.

El software permite además tabular los resultados obtenidos, brindando los resultados en una escala de color, cuya significancia está asociada de la siguiente manera: color rojo (condiciones más desfavorables para la salud), color verde (condiciones más favorables para la salud). Finalmente, mediante la generación de un informe podemos determinar las condiciones en las que los trabajadores refieren permanecer en términos psicosociales.

La población objeto de estudio está compuesta de 33 trabajadores distribuidos entre personal administrativo y operativo, de distintas condiciones sociodemográficas, representando el 100 % de la organización.

RESULTADOS

Para el análisis e interpretación de los resultados, de las veinte dimensiones evaluadas, se tomaron como referencia la mitad, distribuidas entre las que mayor situación desfavorable presentan, marcadas con color rojo (Ritmo de trabajo, Conflicto de rol, Exigencias cuantitativas, Apoyo social de compañeros, Inseguridad sobre el empleo); y también las que mayor situación favorable presentan, marcadas con color verde (Confianza vertical, Reconocimiento, Sentido de trabajo, Posibilidades de desarrollo, exigencias de esconder emociones). Para mayor ilustración; a continuación, las tablas y gráficos correspondientes:

| Tabla 1. Dimensiones que representan mayor situación desfavorable | | | |
|---|-----------------------------|-----------------|----------------|
| N° | Dimensión | Ítems | Porcentaje (%) |
| 1 | Ritmo de trabajo | S. favorable | 3,00 % |
| | | S. intermedia | 3,00 % |
| | | S. desfavorable | 93,30 % |
| 2 | Conflicto de rol | S. favorable | 21,20 % |
| | | S. intermedia | 24,20 % |
| | | S. desfavorable | 54,50 % |
| 3 | Exigencias cuantitativas | S. favorable | 18,20 % |
| | | S. intermedia | 36,40 % |
| | | S. desfavorable | 45,50 % |
| 4 | Apoyo social de compañeros | S. favorable | 39,40 % |
| | | S. intermedia | 21,20 % |
| | | S. desfavorable | 39,40 % |
| 5 | Inseguridad sobre el empleo | S. favorable | 39,40 % |
| | | S. intermedia | 24,20 % |
| | | S. desfavorable | 36,40 % |

Nota: Datos son tomados del Informe Riesgos Psicosociales - MEGASTOCK.

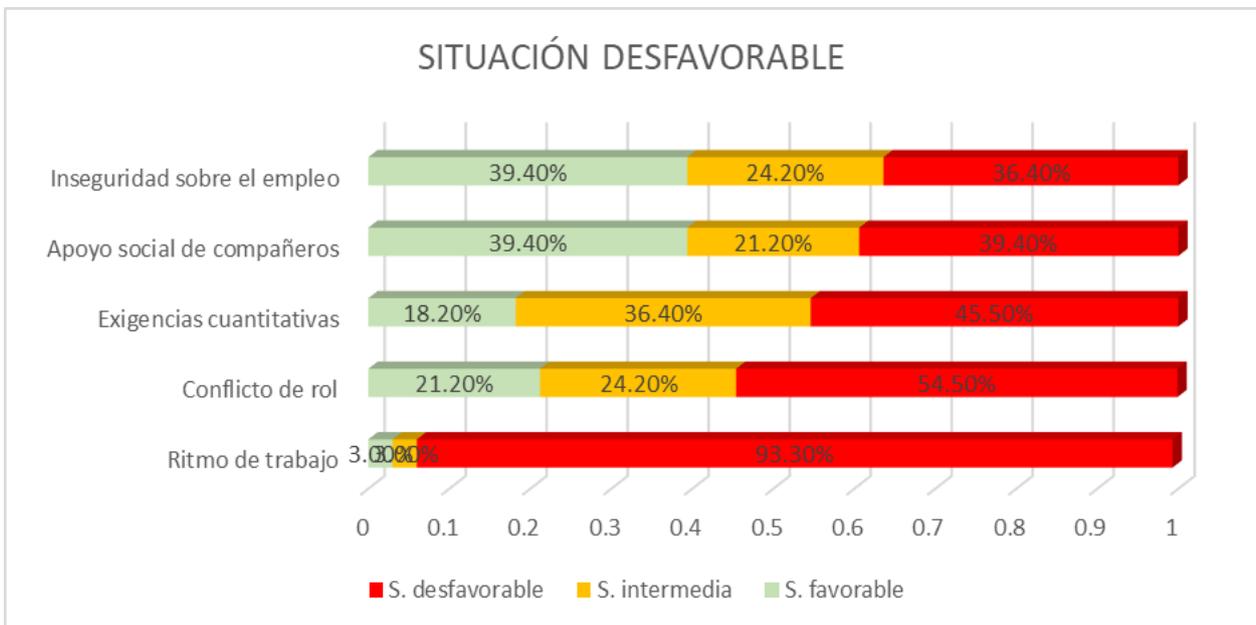


Figura 1. Resumen comparativo situación desfavorable MEGASTOCK

Nota: El gráfico muestra los índices de las cinco dimensiones con mayor situación desfavorable.

| Tabla 2. Dimensiones que representan mayor situación favorable | | | |
|--|--------------------|-----------------|----------------|
| N° | Dimensión | Ítems | Porcentaje (%) |
| 1 | Confianza Vertical | S. favorable | 93,30 % |
| | | S. intermedia | 6,10 % |
| | | S. desfavorable | 0,00 % |
| 2 | Reconocimiento | S. favorable | 87,90 % |
| | | S. intermedia | 12,10 % |
| | | S. desfavorable | 0,00 % |

| | | | |
|---|-----------------------------|-----------------|---------|
| 3 | Sentido del trabajo | S. favorable | 66,70 % |
| | | S. intermedia | 24,20 % |
| | | S. desfavorable | 9,10 % |
| 4 | Posibilidades de desarrollo | S. favorable | 78,80 % |
| | | S. intermedia | 12,10 % |
| | | S. desfavorable | 9,10 % |
| 5 | Exigencias de emociones | S. favorable | 63,60 % |
| | | S. intermedia | 27,30 % |
| | | S. desfavorable | 9,10 % |

Nota: Datos obtenidos del Informe Preliminar de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en MEGASTOCK (2024).

SITUACIÓN DESFAVORABLE

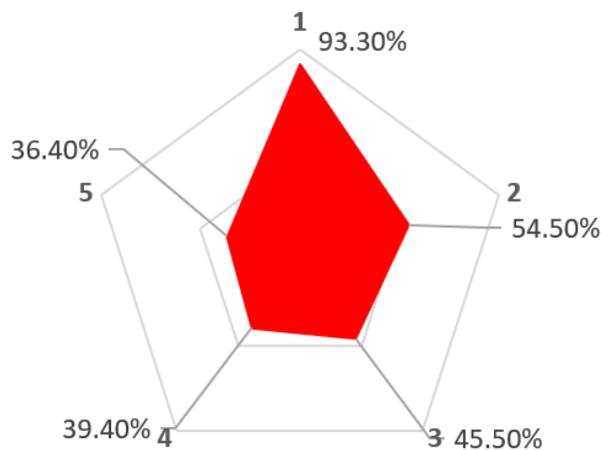


Figura 2. Resumen situación desfavorable MEGASTOCK

Nota: El gráfico muestra el índice de situación desfavorable para los trabajadores, en MEGASTOCK.

SITUACION FAVORABLE

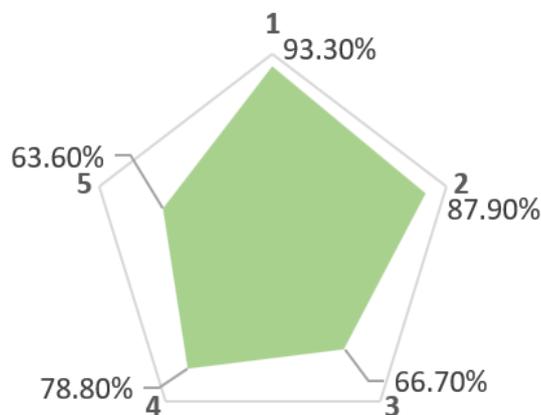


Figura 3. Resumen situación favorable MEGASTOCK

Nota: El gráfico muestra los índices de las cinco dimensiones con mayor situación desfavorable.

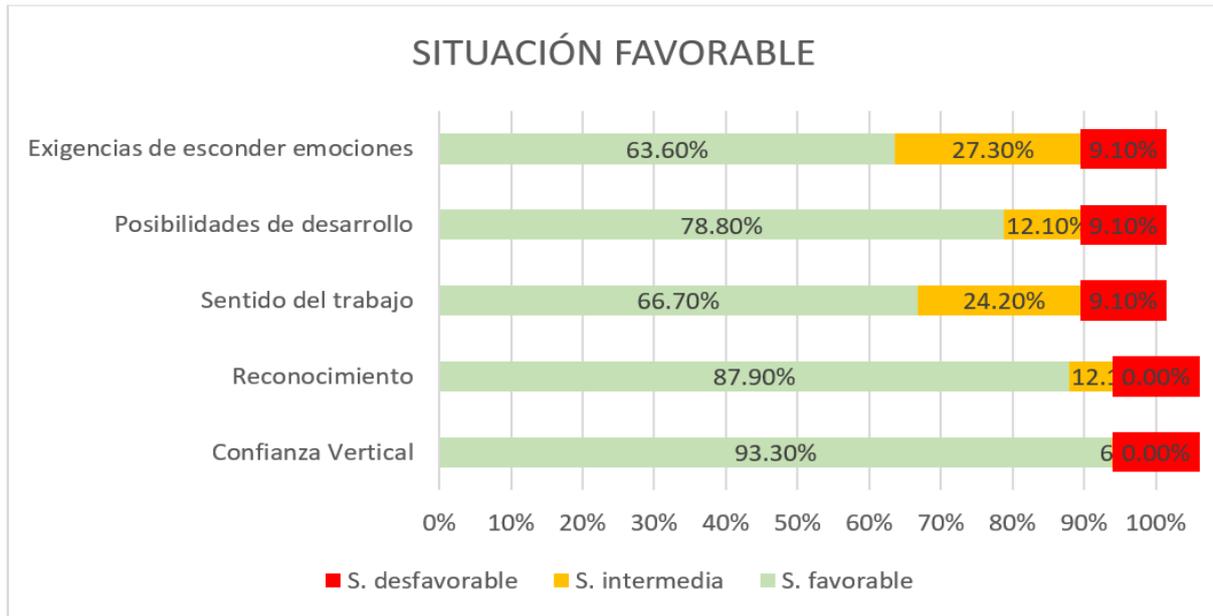


Figura 4. Resumen situación favorable MEGASTOCK

Nota: El gráfico muestra el índice de situación favorable para los trabajadores, en MEGASTOCK.

DISCUSIÓN

El ser humano, en su conjunto es muy complejo, a diferencia del resto de las especies habitantes del planeta, tiene la característica esencial de ser comunicativo y social, hechos que permiten su desarrollo y desempeño en distintos roles al interno de un macro ambiente llamado sociedad. Sus características y accionar están determinados por sus costumbres, tradiciones, cultura, entre otras; sin embargo, al pertenecer a un espacio laboral específico, este obliga al ser humano a buscar su inserción y adaptación a la realidad social paralela dentro de la cual coexisten la sociedad y las organizaciones.

El análisis del riesgo psicosocial sobre las categorías propuestas por el instrumento ISTAS 21, tiene un alto componente social y organizativo, por lo cuál es meritorio hacer énfasis en el análisis correspondiente a estas dos áreas de la ciencia. Por un lado, el componente social explica el desarrollo del individuo al interior de su contexto tanto dentro como fuera de la organización, así también, el componente organizativo permite entender la interacción del individuo con los aspectos administrativos de la organización como su rol y actividades desempeñadas; por ejemplificar.

Así mismo, la diversidad del grupo humano objeto de estudio, por su realidad sociodemográfica, percibe de manera distinta la exposición a este riesgo laboral; sin embargo, el criterio grupal es el espacio donde convergen todos los criterios y apreciaciones, dando por entendido que la realidad grupal es la muestra más confiable en la obtención de los datos.

En cuanto a las dimensiones que mayor situación desfavorable presentan, se infiere lo siguiente:

Ritmo de trabajo: Se relaciona con la exigencia psicológica y la intensidad del trabajo; es decir que las actividades encomendadas a los individuos sobrepasan su capacidad de gestión, por cuanto el mismo trabajo es causa de letargo o retraso en relación con el cumplimiento de este, da paso además al cometimiento de errores y sus consecuencias. Al mismo tiempo, está relacionada con la cantidad de personas que componen la organización.

Las personas encuestadas mencionan que: siempre o muchas veces deben trabajar muy rápido (69,7 %) y que además siempre o muchas veces es necesario mantener el ritmo de trabajo alto (78,8 %); así mismo consideran que siempre o muchas veces el ritmo de trabajo es alto durante la jornada (63,6 %).

Conflicto de rol: Versa sobre situaciones que no guardan relación entre las actividades desempeñadas y otras variables más; por ejemplo: su perfil profesional, o conflictos ontológicos (éticos y morales) derivados de las mismas actividades laborales; situaciones en las cuales el individuo puede o no, estar de acuerdo con su ejecución.

Las personas encuestadas mencionan que: En cierta medida hacen cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras (36,4 %), también sienten que en alguna medida o en ninguna medida se les exigen cosas contradictorias en el trabajo (57,6 %), además en cierta medida tienen que hacer tareas que creen que deberían hacerse de otra manera (39,4 %) y para finalizar los encuestados mencionan que en alguna medida o en ninguna medida tienen que realizar tareas que les parecen innecesarias (66,7 %).

Exigencias cuantitativas: Ocurren cuando la cantidad de trabajo asignada y/o actividades laborales,

sobrepasan la capacidad colectiva e individual, es decir tienen mayor cantidad de tareas, de las que el número de personas en la organización o sus áreas específicas, pueden gestionar.

Las personas encuestadas mencionan que: solo alguna vez o nunca la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo (42,4 %), también solo alguna vez o nunca resulta imposible acabar tus tareas laborales (81,8 %), solo alguna vez se retrasa en la entrega de trabajo (66,7 %), y finalmente siempre o muchas veces tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo (72,7 %).

Apoyo social de compañeros: Tiene lugar cuando la gestión de equipos es ausente o deficiente, sobre las buenas prácticas de la gestión del personal. Esto dificulta la existencia de trabajo cooperativo, de apoyo, de asesoría, haciendo que las actividades laborales entre colaboradores no puedan brindar soporte o ayuda para la ejecución adecuada de las tareas. Promueven la individualidad y la ausencia de compañerismo (competitividad individual).

Las personas encuestadas mencionan que: siempre o muchas veces reciben ayuda y apoyo de sus compañeros en la realización de su trabajo (57,6 %), también siempre o muchas veces sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo (45,5 %), y siempre o muchas veces sus compañeros hablan con Ud. sobre cómo hace su trabajo (51,5 %).

Inseguridad sobre el empleo: Ocurre cuando la percepción a futuro del colaborador tiene que ver con la estabilidad laboral; que, por supuesto, su organización le pueda ofrecer. Así mismo, guarda estrecha relación con el mercado laboral, cuya oferta deberá ser reducida o mínima, cuyas consecuencias sean el desempleo o empleo inadecuado invisibilizando las posibilidades de desarrollo personal y profesional, y además, de ser el caso, se verá comprometido las de sus cargas familiares también.

Las personas encuestadas mencionan que: sienten inseguridad en alguna medida o en ninguna medida si le despiden o no le renuevan el contrato (54,5 %), además consideran en gran medida o buena medida lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedase en paro (54,5 %).

En este contexto, es esencial entender el fenómeno psicosocial desde su perspectiva real, es decir, la percepción de riesgo psicosocial existente estará influenciada por la realidad particular de su círculo social y de su entorno laboral al cual pertenezcan los individuos; por cuanto es necesario mencionar que cada espacio social y laboral obedecen a sus características intrínsecas y exógenas propias del momento que han logrado en el transcurso de su existencia.

CONCLUSIONES

El riesgo psicosocial es un retrato real del estado situacional en la cual los individuos mediante su percepción o forma de apreciar los sucesos y eventos propios su lugar de trabajo, que además hacen referencia a las bondades o falencias que surgen de la interacción entre el medio ambiente social y el medio ambiente real, entre la cultura de los individuos y la cultura organizacional, dando pie a la generación de conflictos interpersonales cuando menos y problemas relacionados con la salud, la *psiquis* y bienestar de las personas en sus entornos laborales y además fuera de estos.

Las dimensiones que mayor situación desfavorable presentan están relacionadas con factores internos y externos propios de una realidad social y laboral que no es ajena a inconvenientes de orden político y económico. Es decir, las organizaciones tanto públicas como privadas, buscan distintos mecanismos para efectivizar el cumplimiento sus tareas, actividades y exigencias laborales; sin embargo, la fuerza productiva humana, en el transcurso del tiempo es víctima de diversos síntomas que surgen, por ejemplo: de la cantidad, dificultad y frecuencias de las tareas. Así mismo, con relación al género las personas que mayor exposición negativa, es decir se encuentran en mayor estado de situación desfavorable son las mujeres, debido a que sus actividades extralaborales, en ciertos casos, demanda actividades personales adicionales.

Así mismo, es menester de las Unidades Administrativas de Talento Humano, el establecer y definir buenas prácticas en su gestión, como la implementación de períodos de descanso efectivo, que permitan la dispersión y distensión de los colaboradores. Además, velar por la implementación y seguimiento de las políticas y normativas que en primera instancia son exigibles a todas las organizaciones, cuyo fin será precautelar la salud e integridad de los trabajadores.

REFERENCIAS

1. Grau_Alberola, E., Sánchez Berlanga, A., & Figueiredo Ferraz, H. (2024). Riesgos Psicosociales y sus Consecuencias sobre la Salud y la Satisfacción Laboral de los Agentes de Policía Españoles. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. doi: <https://doi.org/10.23938/ASSN.1058>

2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2024). *Ergonomía y psicosociología aplicada*. Madrid: INSST.

3. Ministerio de Salud Pública. (21 de julio de 2023). Ministerio de Salud Pública. Obtenido de <https://>

www.salud.gob.ec/msp-fortalece-la-salud-mental-comunitaria-e-implementa-estrategias-para-prevencion-del-suicidio/

4. Ministerio del Trabajo. (2024). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial. Dirección de Seguridad, Salud en el trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Quito: MDT. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

5. Moncada, S., Llorens, C., & Andres, R. (2014). Manual del método CoPsoQ-Istas 21. Catalunya: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Obtenido de [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Coproq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Coproq%20(24-07-2014).pdf)

6. Organización Internacional del Trabajo. (2021). La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales: una mirada de género. Costa Rica: ILO. Obtenido de ilo.org

7. Primicias. (7 de julio de 2023). Los suicidios crecen en Ecuador. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/suicidios-ecuador-hombres-adolescentes-salud/#:~:text=En%20el%20periodo%202000%20%2E2%80%93%202021,son%20177%20y%20127%2C%20respectivamente.>

8. Televistazo. (27 de noviembre de 2023). Un estudio revela que el 79% de los trabajadores sufren de agotamiento laboral. Ecuavisa. Obtenido de <https://www.ecuavisa.com/noticias/sociedad/un-estudio-revela-que-el-79-de-los-trabajadores-sufren-de-agotamiento-laboral-MN6395178>

9. Valenzuela Chávez, C., Anastacio Berna, V., & Chávez Vera, K. (2023). Teletrabajo en Lima: evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales. Revista Venezolana de Gerencia(10), 1140-1159. doi:10.52080/rvgluz.28.e10.17

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para la aplicación del presente estudio.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Curación de datos: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Análisis formal: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Investigación: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Metodología: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Administración del proyecto: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Visualización: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Supervisión: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Validación: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Redacción del borrador original: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.

Redacción-revisión y edición: Alex Javier Velásquez Beltrán, Yilena Montero Reyes, Carlos Enrique Proaño Rodríguez, Rubela Janeth Pila López.