



Universidad Europea de Canarias
TRABAJO FIN DE MÁSTER

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Estrés laboral y demás factores psicosociales del personal administrativo en un Hospital de especialidades dedicados al teletrabajo en la pandemia COVID-19 en Ecuador.

Alumno: Emily Lorena Calero Gaglay

Tutor: José Caros Acosta Torres
(Guayaquil), 2023



Universidad europea de Canarias

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Título

Estrés laboral y demás factores psicosociales del personal administrativo en un Hospital de especialidades dedicados al teletrabajo en la pandemia COVID-19 en Ecuador.

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Alumno: Emily Lorena Calero Gaglay

TUTOR: José Caros Acosta Torres

(Guayaquil), 2023

ÍNDICE

1. RESUMEN/ABSTRACT	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. OBJETIVOS.....	8
4. ANTECEDENTES	9
5. METODOLOGÍA	11
5.1 Enfoque:.....	11
5.2 Tipo y diseño de la investigación	11
5.3 Niveles de la investigación	11
5.4 Período y lugar donde se desarrolla la investigación	11
5.6 Población y muestra	11
6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	12
6. RESULTADOS.....	13
7. CONCLUSIONES	32
Tabla 5. Plan de acción hacia los factores psicosociales más desfavorables	33
8. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	34
9. BIBLIOGRAFÍA	35
10. ANEXOS.....	37
10.1 Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS.....	37
10.2 Enlace de Cuestionario Manual de Riesgos Psicosociales INSST	39

1. RESUMEN/ABSTRACT

Resumen

La ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, establece como obligación para la empresa planificar actividades preventivas y evaluar los riesgos laborales incluidos los de carácter psicosocial, permitiendo plantear medidas de mejora para prevenir daños en los trabajadores. A través de la aplicación informática FPSICO versión 4.1 se busca obtener el diagnóstico psicosocial del personal administrativo en un Hospital de especialidades en Guayaquil, Ecuador dedicados al teletrabajo en el período pandemia COVID-19; además, se utiliza el cuestionario OIT-OMS del estrés laboral para medir los niveles de estrés en los trabajadores de forma que los resultados obtenidos nos brinde una orientación de la situación psicosocial que atravesaron en el período de confinamiento y permitiendo priorizar acciones en futuros confinamiento siendo Ecuador un país con altos índices de delincuencia, regidos en la actualidad por el conflicto armado interno donde varias empresas podrían pasar del trabajo presencial a teletrabajo por la inseguridad. Se trabaja con una muestra de 52 trabajadores del personal administrativo dedicados al teletrabajo, obteniéndose 2 de ellos con estrés establecido, 6 nivel intermedio y 44 con bajo nivel de estrés mediante el cuestionario OIT, mientras que entre los factores psicosociales más prevalentes con niveles de riesgo elevado y muy elevado fueron participación/supervisión y relaciones y apoyo social mediante el aplicativo FPSICO con el 52% y 56% respectivamente. *Palabras clave:* Riesgos psicosociales, teletrabajo, estrés laboral, FPSICO 4.1

Abstract

Law 31/1995 on the prevention of occupational risks establishes as an obligation for the company to plan preventive activities and evaluate occupational risks, including those of a psychosocial nature, allowing improvement measures to be proposed to prevent harm to workers. Through the FPSICO version 4.1 computer application, the aim is to obtain the psychosocial diagnosis of the administrative staff in a specialty Hospital in Guayaquil, Ecuador dedicated to teleworking in the COVID-19 pandemic period; In addition, the ILO-WHO occupational stress questionnaire is used to measure stress levels in workers so that the results obtained provide us with guidance on the psychosocial situation they went through during the confinement period and allow us to prioritize actions in future confinement. Ecuador is a country with high crime rates, currently governed by the internal armed conflict where several companies could switch from in-person work to teleworking due to insecurity. We worked with a sample of 52 administrative staff workers dedicated to teleworking, obtaining 2 of them with established stress, 6 intermediate level and 44 with low level of stress through the OIT questionnaire, while among the most prevalent psychosocial factors with risk levels high and very high were participation/supervision and relationships and social support through the FPSICO application with 52% and 56% respectively. **Keywords:** Psychosocial risks, teleworking, work stress, FPSICO 4.1

2. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgos psicosociales corresponden las condiciones de trabajo y organización laboral que afectan la salud psicológica y fisiológica del trabajador, representando los factores psicosociales, como la exposición y el estrés el precursor del efecto. (NTP 703, s. f.)

El estrés laboral, de acuerdo con el INSST consiste en ser el detonante a la exposición de demás riesgos psicosociales en el trabajo, el cual podría afectar a todos los integrantes de la empresa, influyendo tanto a nivel físico y mental, y producir efectos como el absentismo laboral, bajo rendimiento y baja productividad. Luego del desarrollo de los trastornos musculoesqueléticos, constituye el segundo problema de salud y se debe tomar iniciativa de planes de prevención en la empresa para evitar llegar al desarrollo de esta. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s. f.)

De acuerdo con la Comisión Europea (2000) se define al estrés en el trabajo como un conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y del comportamiento a aspectos adversos o nocivos sobre el contenido, organización o entorno del trabajo. Siendo, un estado caracterizado por altos niveles de excitación y angustia, con la sensación frecuente de no poder hacer frente a una situación. (NTP 703, s. f.)

Por otra parte, el INSST puso a disposición aplicaciones informáticas como AIP.29.1.22-FPISCO versión 4.1 de factores psicosociales y el AIP.201 del modelo operativo para la gestión de violencia ocupacional de origen externo, año 2022 y 2021 respectivamente que busca evaluar la prevención de riesgos psicosociales. (INSST, s. f.)

En virtud, al cuidado de la salud mental en los trabajadores se toma como referente el estudio de un Hospital de Especialidades en la ciudad de Guayaquil, Ecuador dirigido al personal administrativo que laboraron durante el período pandemia COVID-19 para conocer los principales factores psicosociales presentes en el teletrabajo y el desarrollo del estrés laboral a quienes no contaban ergonómicamente en casa con un adecuado lugar de trabajo y debían adecuarse bajo las circunstancias de la emergencia sanitaria mundial.

El Hospital de Especialidades en estudio, es una entidad que pertenece al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cual brinda atención de salud a los afiliados, su cobertura abarca provincias del Guayas, Santa Elena, Bolívar, Los Ríos y Galápagos. La entidad se localiza al Sur de la ciudad de Guayaquil, cuenta con alrededor de 54 años de experiencia basado en el compromiso, calidad, actitud y pasión al usuario. (*Informe de rendición de cuentas.pdf*, s. f.)

Como organigrama la entidad cuenta con el gerente general como jefe principal, director administrativo, director financiero, director de talento humano, director técnico. El director técnico se encuentra a cargo del servicio de hospitalización y ambulatorio, trasplantes, medicina crítica, diagnóstico y tratamiento, enfermería, control de calidad y auditoría médica. De los cuales, el presente estudio de investigación tiene interés en dirigirse en abordar la problemática

del estrés laboral y demás factores psicosociales que presenciaron durante el período pandemia COVID-19 los trabajadores administrativos dedicados al teletrabajo.

Los resultados obtenidos permitirán relacionar el impacto de los principales factores psicosociales y poder recomendar medidas preventivas del cuidado de la salud mental del trabajador en futuros confinamientos donde el teletrabajo sea la opción para seguir adelante con la empresa.

Es necesario mencionar que las consecuencias no recaen simplemente en el trabajador, sino en la empresa con el aumento del absentismo, conflictividad laboral, baja productividad, abandonos voluntarios de la empresa. En el trabajador, los factores psicosociales afectan la motivación, satisfacción del trabajo y desarrollo de estrés. (*FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psico.pdf*, s. f.)

La falta de recompensas o compensaciones del trabajo muestran un efecto negativo sobre la salud del trabajador. Por otro lado, las exigencias psicológicas en el trabajo exponen emociones y sentimientos humanos sobre todo en puestos de trabajo donde interactúan usuarios y clientes relacionado en las últimas décadas con el síndrome de estar quemado (Burnout). (*NTP 703*, s. f.)

Karasek diseña un modelo de demanda-control del estrés laboral de acuerdo con las demandas psicológicas en el trabajo y el control de estas. (*argumentostecnicosylegales.pdf*, s. f.) Además, considera tomar en cuenta puntos como: las posibilidades de relacionarse, el apoyo social, el sentimiento de grupo, la claridad, conflictos de rol, la previsibilidad y el refuerzo. (*NTP 703*, s. f.)

Existen otros métodos para valorar riesgos psicosociales como el método COPSOQ (ISTAS 21), fue planteado por el Instituto Nacional de la Salud Ocupacional de Dinamarca, integrando el modelo demanda-control-apoyo social de Karasek, y el modelo esfuerzo-recompensa (ERI) de Therorell, valora 21 dimensiones psicosociales, existiendo dos versiones, una para empresas con menos de 25 trabajadores y otra versión para empresas con más de 25 trabajadores, y por último permite identificar los problemas y correlacionar acciones preventivas psicosociales. (*NTP 703*, s. f.)

El cuestionario para evaluar el estrés laboral basado en demanda – control de Karasek consta 35 preguntas sobre la percepción personal acerca de estresores laborales asociados a: ambiente laboral, cantidad de trabajo realizado, nivel de satisfacción, apoyo del supervisor y compañeros, el trabajador debe contestar una escala tipo Likert de cuatro opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo. Se basa en las relaciones de exigencias y demandas, control sobre ellas, estrategias del individuo para afrontarlas.

Para fines investigativos del presente trabajo de investigación, se utilizará la versión 4.1 FPSICO de factores psicosociales como método de evaluación para obtener los resultados de

los riesgos psicosociales prevalentes en el personal administrativo del Hospital de Especialidades dedicados al teletrabajo en la pandemia COVID-19.

Por consiguiente, para la evaluación de los niveles de estrés desarrollados en el personal administrativo se emplea el cuestionario OIT-OMS el cual consta de 25 ítems asociados a los estresores laborales, en una escala ordinal tipo Likert de 7 en frecuencia de aparición del agente estresor siendo las opciones: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre, permitiendo localizar áreas de mejora o problemática según el nivel obtenido. Además, agrupa áreas: (Walter, s. f.)

- Estilos de dirección y liderazgo
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo
- Nuevas tecnologías
- Territorio organizacional
- Estructura organizacional
- Clima organizacional.

El INSST mediante la Ley 10/2021 del 09 de Julio, del trabajo a distancia expresa garantizar seguridad y salud a las empresas donde la tecnología en casa sea el recurso para generar trabajo. Se considera al momento de gestionar los riesgos psicosociales en el teletrabajo tomar en cuenta lo siguiente: el diseño y prevención primaria, la idoneidad del puesto de trabajo, la información y formación, la evaluación de 4 aspectos: organizativos, limitación de acceso al domicilio, alcance físico, metodología de obtención de la información; y por último; la comunicación e información bidireccional, y la revisión periódica de las condiciones de trabajo. (*Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, s. f.)

Además, refiere que el teletrabajo tendrá la capacidad de generar condiciones de trabajo por ende la tecnología debe encontrarse al servicio de las empresas y trabajadores garantizando su seguridad y salud. (*Teletrabajo y riesgos psicosociales*, s. f.)

FPSICO 4.1 consiste en la herramienta capaz de evaluar nueve factores psicosociales en los trabajadores como son: el tiempo de trabajo, la autonomía, carga de trabajo, demandas psicosociales, contenido del trabajo/variedad, participación/supervisión, interés por el trabajador/ compensación, desempeño de rol y por último las relaciones y apoyo social. (*Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales FPSICO*, s. f.) La aplicación informática año 2022 versión 4.1 se encuentra disponible en la página del

INSST. (FPSICO 4.1. *Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática*, s. f.)

Los trastornos que se asocian al estrés laboral incluyen la esfera psicosocial a corto plazo: ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos, hasta la esfera biológica a largo plazo: úlceras de estómago, infartos, dolor de espalda, etc.(NTP 703, s. f.)

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Determinar los niveles de estrés laboral y factores psicosociales más prevalentes en el personal administrativo de un Hospital de especialidades dedicados al teletrabajo en la pandemia COVID-19 en Ecuador.

3.2 Objetivos específicos

- Definir los niveles de riesgo de los factores psicosociales más frecuentes hallados en el personal administrativo en un Hospital de especialidades dedicados al teletrabajo en la pandemia COVID-19 mediante la APP FPSICO 4.1.
- Establecer los factores sociodemográficos y el desarrollo de riesgos psicosociales en el personal administrativo en un Hospital de especialidades dedicados al teletrabajo en la pandemia COVID-19 mediante la APP FPSICO 4.1.
- Identificar la frecuencia del agente estresor según su área estudiada mediante el cuestionario OIT-OMS estrés laboral.
- Brindar medidas preventivas en los factores psicosociales más prevalentes del estudio y estrés laboral.

4. ANTECEDENTES

De acuerdo con la plataforma de base de datos EpData de España, el teletrabajo ha sido empleado en su mayoría por mujeres, siendo superior entre edades 35 y 44 años en la actualidad, mientras que en la pandemia era frecuente a partir de los 45 años. La comunidad de Madrid contó con un 28% de trabajadores dedicados al teletrabajo, seguido de (25,1%) Cataluña, (24,5%) País Vasco, (23%) Navarra y (22,4%) Asturias en el año 2020. (*La evolución del «teletrabajo» en España, 2022*)

Según la revisión sistemática de 31 estudios de riesgos psicosociales del teletrabajo en España (Cabanellas, 2022) publicados entre el 2013 y 2023, el riesgo psicosocial más frecuente fue el conflicto familia-trabajo (41%), seguido del estrés laboral, aislamiento y conflicto de rol (19%). De los cuales, los factores prevalentes de estrés fueron falta de supervisión, sobrecarga de trabajo, la sensación de descontrol, aislamiento físico, ritmo laboral, poca interacción con compañeros y superiores y la adaptación continua a nuevos equipos. (Muñoz, s. f.)

Arias, R. (2022), en su proyecto de titulación donde realizó la evaluación de los factores de riesgo psicosocial durante el teletrabajo usando la aplicación PFSICO 4.0 concluyó que, de los 9 factores de riesgo psicosocial del instrumento, 37 trabajadores de las áreas de administración, comercial y operaciones presentaron altos porcentajes de riesgo elevado y muy elevado en participación/supervisión (21,7%), carga de trabajo (19%) y demandas psicológicas (8.1%). (Montaguano, s. f.)

El hospital de Especialidades en estudio cuenta con una revista científica en el cual no se registra ningún estudio asociado al que se presenta en este trabajo de investigación. Sin embargo, existen informes en el área de Psicología acerca de la evaluación de riesgos psicosociales de los funcionarios por efectos de la pandemia del SARS-COV-2 encuestándose a 973 trabajadores en toda la empresa mediante correo institucional en el período de mayo a junio 2020 encontrándose que 451 funcionarios sufrieron eventos traumáticos que pudo haber afectado su salud mental ponderado en riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto, se encontró que 119 tenían riesgo psicosocial alto, tomándose medidas preventivas mediante el contacto vía telefónica y en plan de tratamiento con uno de los tres psicólogos asignados en el confinamiento sanitario y un psiquiatra de necesitarlo el trabajador. De los cuales, 102 aceptaron recibir tratamiento y 17 indicaron haber superado por sí solos los eventos de la pandemia. (*Informe de evaluación de riesgo psicosocial por pandemia.pdf*, s. F.)

Flores, K. (2021) en su estudio investigativo acerca del estrés laboral producido por el teletrabajo en docentes en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador durante el confinamiento por COVID-19 usando el cuestionario OIT-OMS llegó a la conclusión que el 85% de los profesores presentaron niveles bajos de estrés y el 15% desarrolló niveles intermedios. (Guisamano, s. f.)

Vásquez, A (2022) en la revista Redpensar realizó el trabajo de evaluación de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo en tiempos de COVID-19 en el cual los principales factores de riesgo psicosociales fueron ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencias cuantitativas, inseguridad sobre el empleo, doble presencia, y condiciones del trabajo en el personal administrativo, ejecutivo y técnico de la empresa de Seguros superando más del 50% de exposición al riesgo, además menciona que el 95,2% de la muestra presenta contrato indefinido y el 76,2% de los trabajadores se encontraban entre la edad de 31 y 45 años. (Vásquez Azofeifa, 2022)

Huayanay, M (2021) en su estudio a trabajadores de una empresa automotriz en Lima dedicados al teletrabajo durante la pandemia COVID-19 evaluó la relación del estrés y clima laboral encontrando una correlación entre las variables asociado en la estructura organizacional, territorio organizacional, falta de cohesión, tecnología, respaldo de grupo, e influencia del líder con un alfa de Cronbach encima de 0.9. Además, menciona que la edad y estado civil mostró un valor de significancia encima de 0.05 en el desarrollo de estrés, pudiendo comprobar la no existencia de diferencia significativa. (Tapia & Raúl, s. f.)

5. METODOLOGÍA

5.1 Enfoque:

Estudio con enfoque cuantitativo.

5.2 Tipo y diseño de la investigación

Estudio con un diseño observacional o no experimental de corte transversal, tipo descriptivo.

5.3 Niveles de la investigación

Estudio de nivel descriptivo.

5.4 Período y lugar donde se desarrolla la investigación

Hospital de Especialidades en Guayaquil, Ecuador, en el mes de marzo del año 2024.

5.6 Población y muestra

5.6.1 Universo

El universo corresponde a 1135 trabajadores que laboran en el Hospital de Especialidades. En el año 2020, en su momento 110 trabajadores administrativos fueron parte del personal que hizo teletrabajo. Actualmente quedan 52 trabajadores y sobre ellos se ha realizado la muestra.

5.6.2 Muestra

La muestra es de 52 trabajadores, la cual fue recolectada a través de dos cuestionarios, el primero otorgado por APP FPSICO 4.1 creado por INSST, junto al cuestionario OIT-OMS estrés laboral.

5.6.3 Muestreo

El tipo de muestreo empleado es no probabilístico, por conveniencia; se escogió como muestra a los 52 trabajadores indicados en el punto 5.6.1

Criterios de inclusión: Los trabajadores que hicieron teletrabajo en la pandemia COVID-19 y personas mayores de edad.

Criterios de exclusión: Trabajadores que hicieron teletrabajo en otra empresa durante la pandemia.

6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Herramientas: Programa FPSICO versión 4.1.

La herramienta FPSICO tomada en su conjunto presenta un α de Cronbach de 0.895 demostrando una confiabilidad excelente como consistencia interna, siendo aplicada en un estudio a 1718 trabajadores. (Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales FPSICO, s. f.) De igual manera, el cuestionario sobre estrés laboral OIT-OMS de acuerdo con el estudio a 300 colaboradores de Piura arrojó un alfa de Cronbach de 0.92 de confiabilidad. (Walter, s. f.).

Recursos físicos: Laptop, impresora, scanner, libros de psicología, distintas NTP (NTP 926, NTP 443, NTP 450, NTP 702, NTP 703, NTP 544, NTP 1165), Internet, páginas oficiales del INSST “Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo”, bolígrafos, carpetas y cuaderno, cuestionario manual.

Recursos humanos:

Investigador: Calero Gaglay Emily Lorena.

Tutor de tesis: José Carlos Acosta Torres.

Recolección de datos

Ambos instrumentos bajo confidencialidad y anonimato se distribuyen a los trabajadores posterior a recibir una charla de inducción de riesgos psicosociales en el trabajo y explicación del llenado del cuestionario. El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales entregado consta de 49 preguntas. Mientras que el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS cuenta con 25 ítems. Las respuestas fueron ingresadas manualmente al APP FPSICO 4.1. y programa excel.

Análisis de datos

Mediante análisis agrupado y comparativo con el aplicativo FPSICO 4.1 del cuestionario evaluación de riesgos psicosociales INSST y a través de Microsoft Excel se elabora tablas y gráficos para detallar los resultados obtenidos de la información recabada del cuestionario de estrés laboral OIT-OMS en los trabajadores administrativos que realizaron teletrabajo en pandemia en el Hospital de Especialidades.

6. RESULTADOS

Tabla 1

Frecuencia de los niveles de estrés laboral en el personal administrativo dedicados al teletrabajo en un Hospital de Especialidades en la pandemia COVID-19.

Nivel de estrés	Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés	Total
Referencia	<90,2	90,3-117,2	117,3-153,2	>153,3	
Total	44	6	2	0	52
Frecuencia	85%	12%	4%	0%	100%

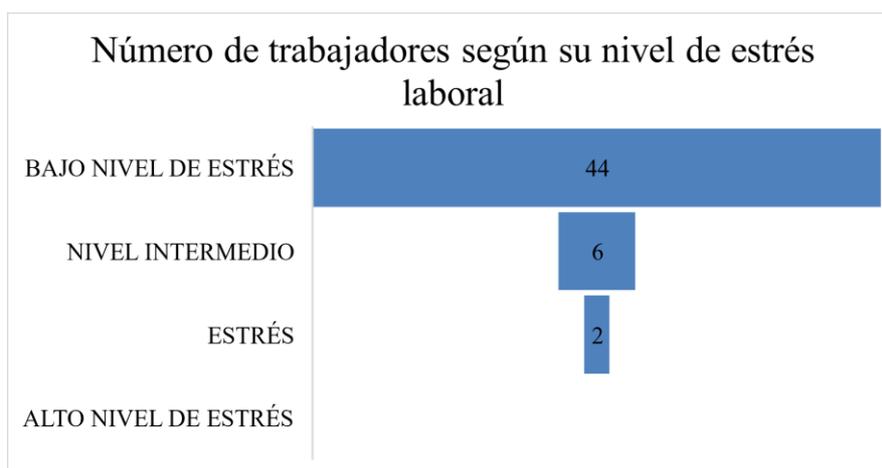
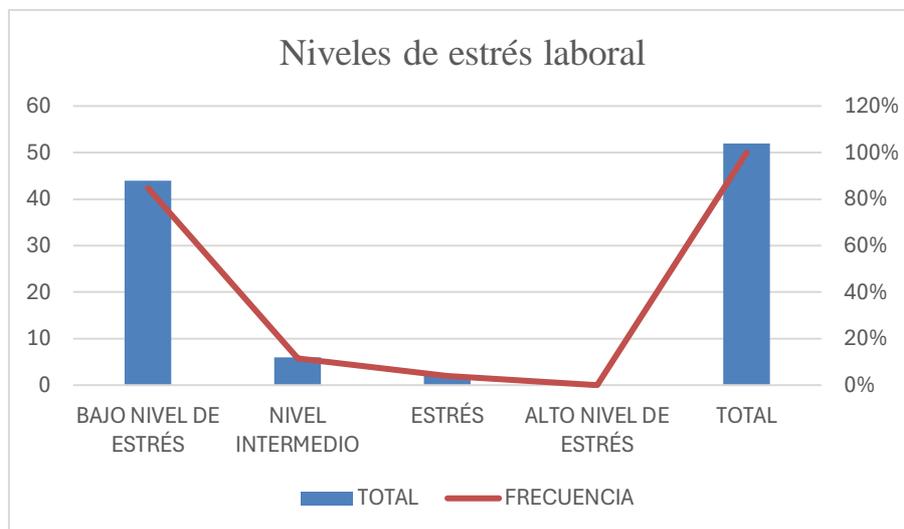
Fuente: Calero Gaglay Emily. Encuesta Estrés laboral OIT-OMS

Análisis

De los 52 trabajadores encuestados, el 4% representado en 2 trabajadores se estableció diagnóstico de estrés mediante el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS, encontrándose en el 85% de ellos bajo nivel de estrés.

Gráfico 1

Frecuencia de los niveles de estrés laboral en el personal administrativo dedicados al teletrabajo durante la pandemia COVID-19



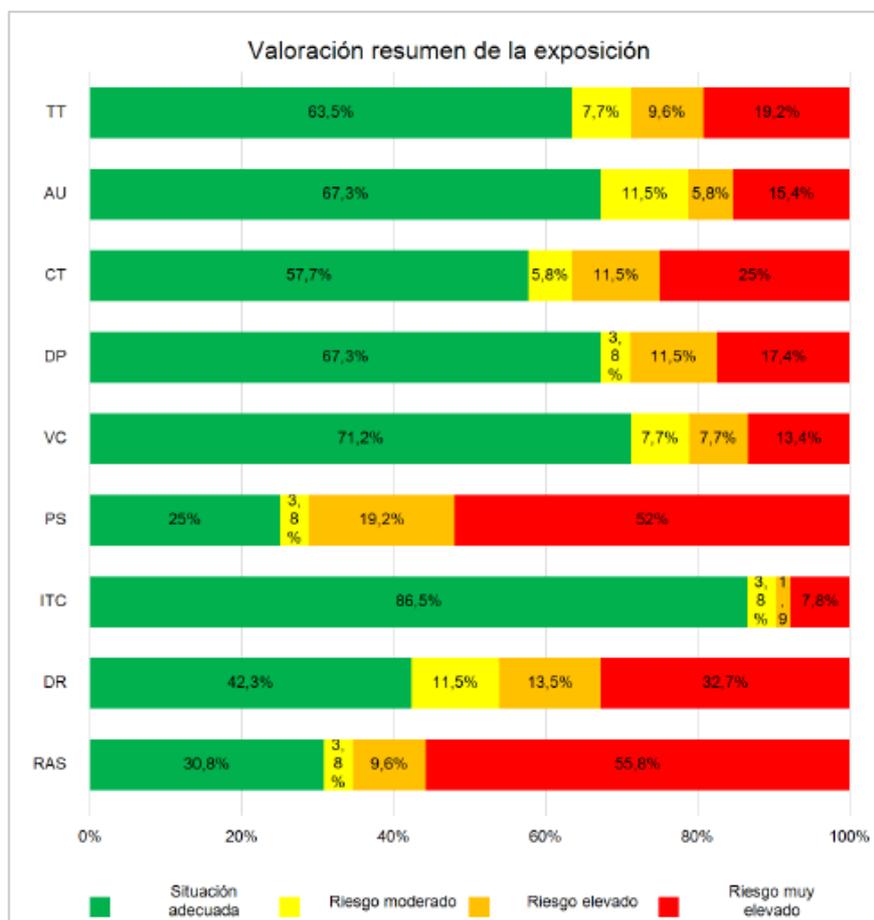
Fuente: Calero Gaglay Emily. Encuesta Estrés laboral OIT-OMS

Análisis

Mediante un gráfico de frecuencias, se establece que 44 trabajadores presentaron bajos niveles de estrés, 6 nivel intermedio y 2 de ellos estrés establecido.

Figura 1

Factores de riesgo psicosociales en el personal administrativo



Fuente: FPSICO 4.1

Análisis

De acuerdo con el informe agrupado, los factores Participación/Supervisión y Relaciones/Apoyo social presentan riesgo muy elevado en los trabajadores que realizaron teletrabajo con un 52% y 55,8% respectivamente, mientras que Interés por el trabajador/Compensación se encuentra en situación adecuada con un 86,5%.

Figura 2

Factores psicosociales más prevalentes en el personal administrativo. Interpretación del factor Participación/Supervisión.

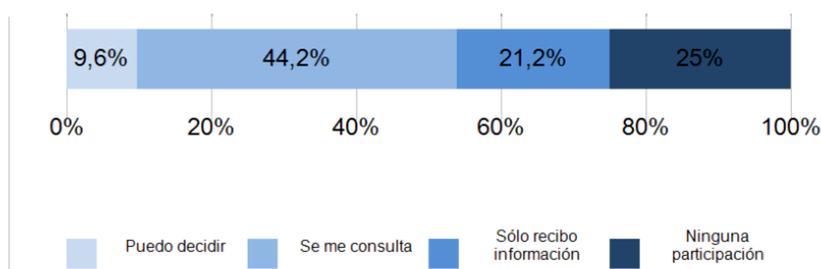


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
13	2	10	27

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	38,19	15,42	38,00

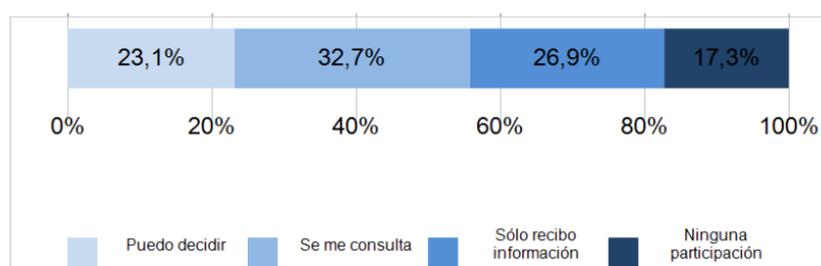
11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.

Puedo decidir	9,6 %
Se me consulta	44,2 %
Sólo recibo información	21,2 %
Ninguna participación	25 %



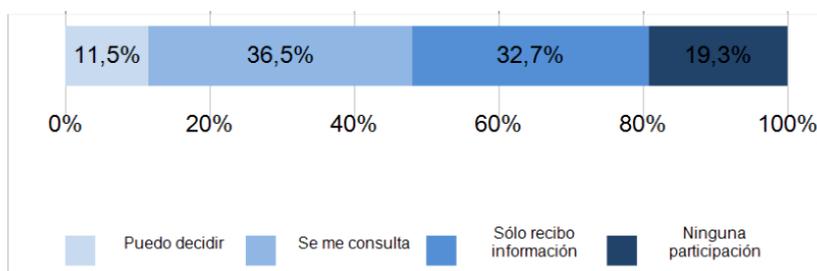
11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.

Puedo decidir	23,1 %
Se me consulta	32,7 %
Sólo recibo información	26,9 %
Ninguna participación	17,3 %



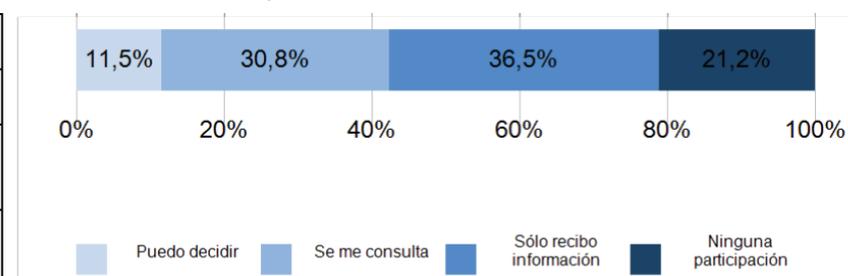
11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios.

Puedo decidir	11,5 %
Se me consulta	36,5 %
Sólo recibo información	32,7 %
Ninguna participación	19,3 %



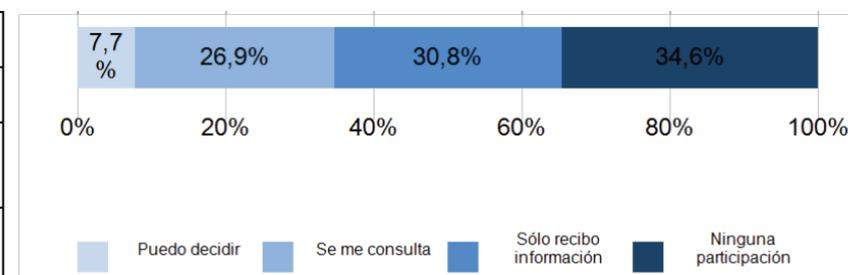
11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo.

Puedo decidir	11,5 %
Se me consulta	30,8 %
Sólo recibo información	36,5 %
Ninguna participación	21,2 %



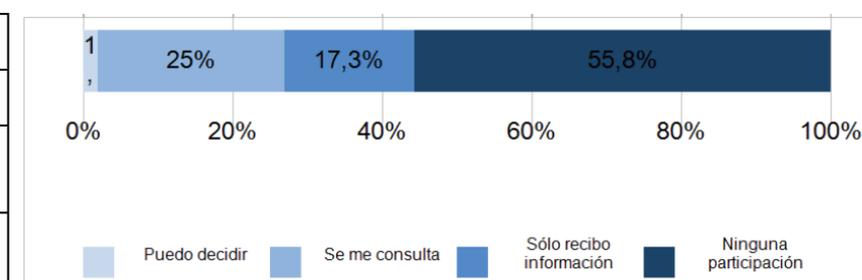
11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.

Puedo decidir	7,7 %
Se me consulta	26,9 %
Sólo recibo información	30,8 %
Ninguna participación	34,6 %



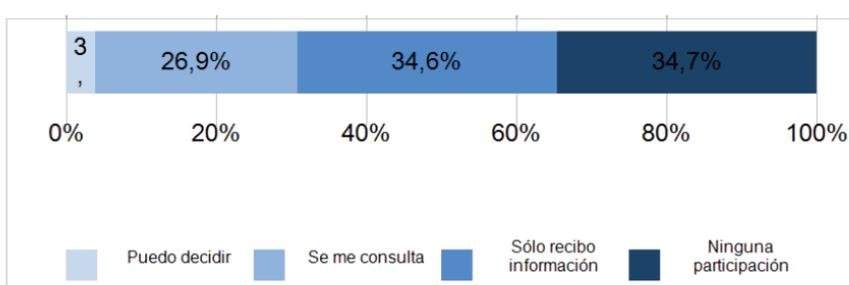
11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.

Puedo decidir	1,9 %
Se me consulta	25 %
Sólo recibo información	17,3 %
Ninguna participación	55,8 %



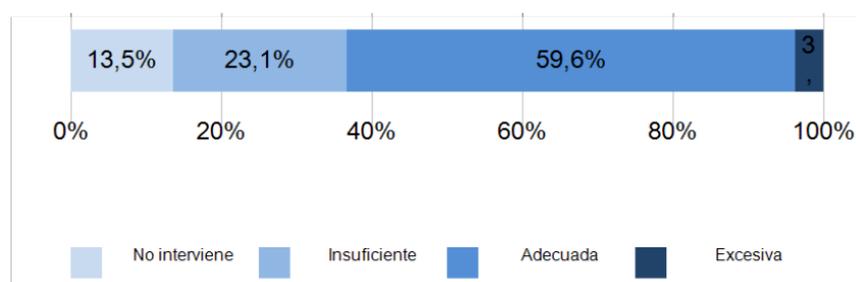
11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.

Puedo decidir	3,8 %
Se me consulta	26,9 %
Sólo recibo información	34,6 %
Ninguna participación	34,7 %



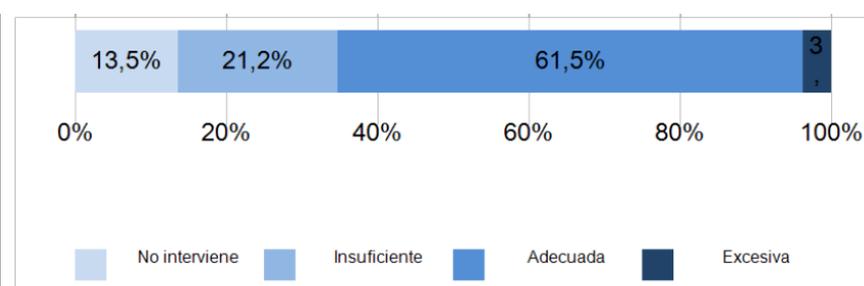
12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.

No interviene	13,5 %
Insuficiente	23,1 %
Adecuada	59,6 %
Excesiva	3,8 %



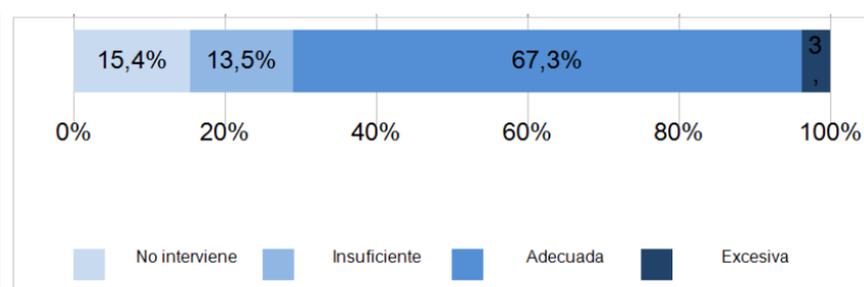
12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.

No interviene	13,5 %
Insuficiente	21,2 %
Adecuada	61,5 %
Excesiva	3,8 %



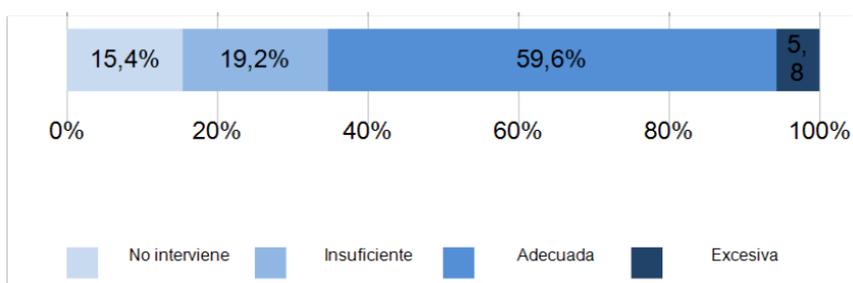
12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.

No interviene	15,4 %
Insuficiente	13,5 %
Adecuada	67,3 %
Excesiva	3,8 %



12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene	15,4 %
Insuficiente	19,2 %
Adecuada	59,6 %
Excesiva	5,8 %



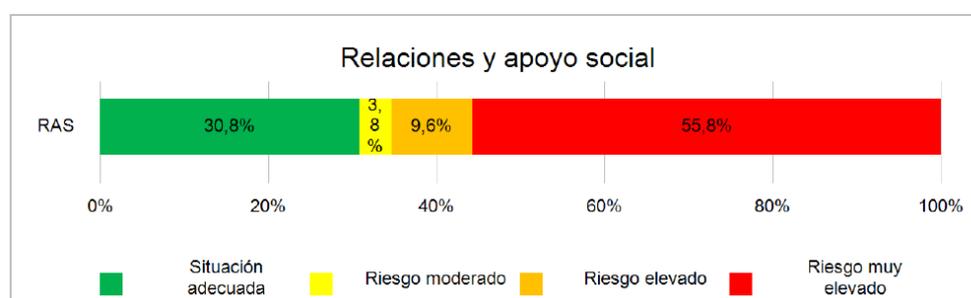
Fuente: FPSICO 4.1

Análisis

Con respecto al factor Participación/Supervisión hallado como el factor con alto nivel de riesgo psicosocial, se analiza que la pregunta 11e,11f,11g acerca de contratación, cambios en la dirección y elaboración de normas de trabajo, los trabajadores refieren ninguna participación con frecuencia del 55,8%. No obstante ritmo, calidad, planificación y organización del trabajo son adecuados al trabajador con frecuencia mayor al 59% en las preguntas 12a,12b,12c,12d. Mientras, que cuando se trata de reorganizar la estructura de trabajo y lanzamiento de nuevos productos o servicios el trabajador solo recibe información con frecuencias mayor al 32% en las preguntas 11a,11b,11c,11d.

Figura 3

Factores psicosociales más prevalentes en el personal administrativo. Interpretación del factor Relaciones y apoyo social

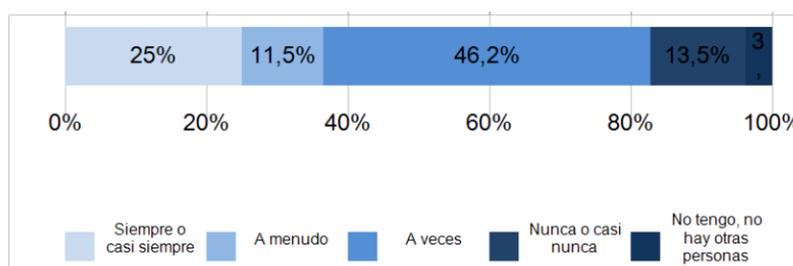


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	2	5	29

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	39,21	20,10	41,00

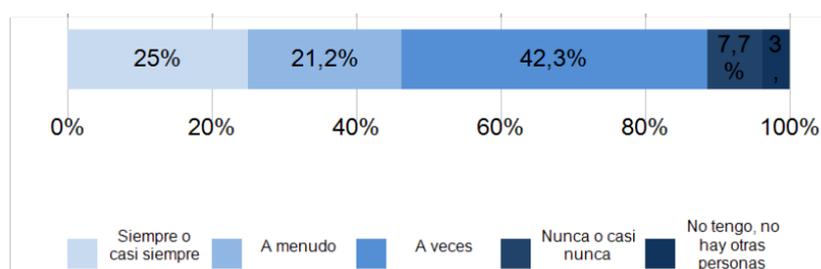
16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores.

Siempre o casi siempre	25 %
A menudo	11,5 %
A veces	46,2 %
Nunca o casi nunca	13,5 %
No tengo, no hay otras personas	3,8 %



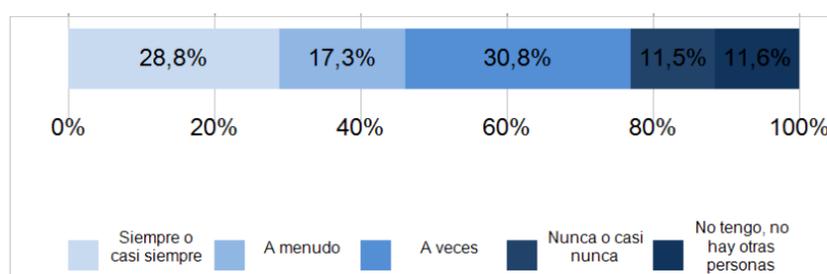
16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros.

Siempre o casi siempre	25 %
A menudo	21,2 %
A veces	42,3 %
Nunca o casi nunca	7,7 %
No tengo, no hay otras personas	3,8 %



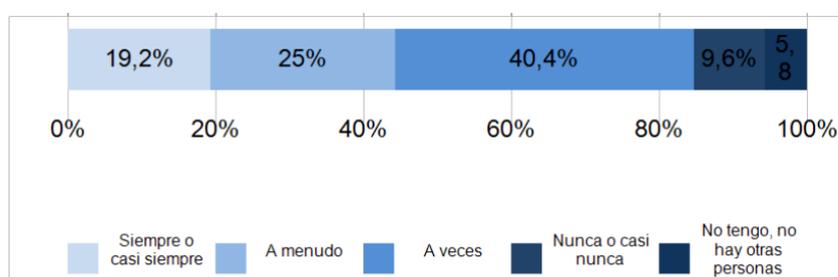
16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados.

Siempre o casi siempre	28,8 %
A menudo	17,3 %
A veces	30,8 %
Nunca o casi nunca	11,5 %
No tengo, no hay otras personas	11,6 %



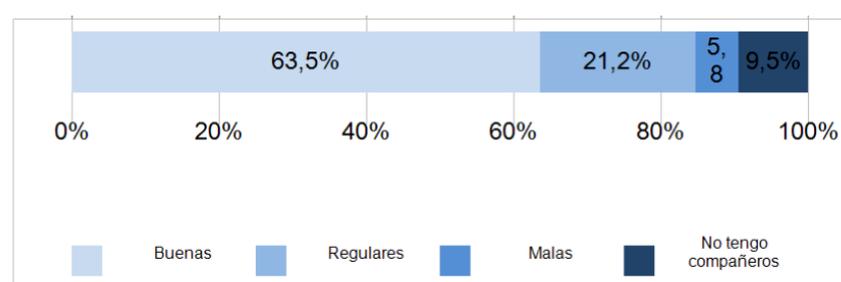
16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa.

Siempre o casi siempre	19,2 %
A menudo	25 %
A veces	40,4 %
Nunca o casi nunca	9,6 %
No tengo, no hay otras personas	5,8 %



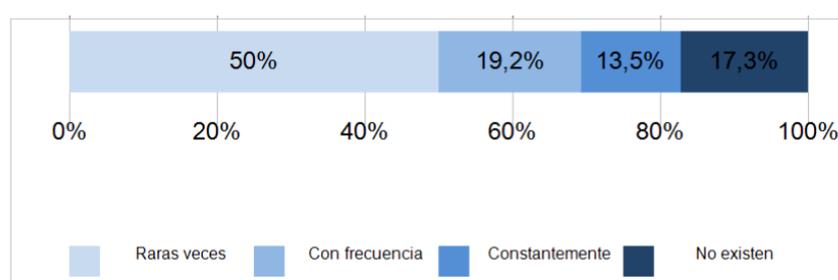
17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas	63,5 %
Regulares	21,2 %
Malas	5,8 %
No tengo compañeros	9,5 %



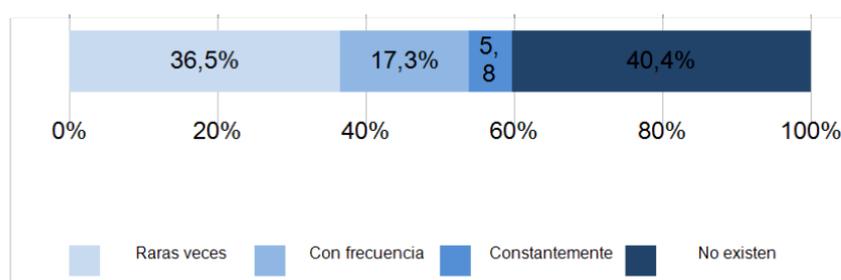
18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

Raras veces	50 %
Con frecuencia	19,2 %
Constantemente	13,5 %
No existen	17,3 %



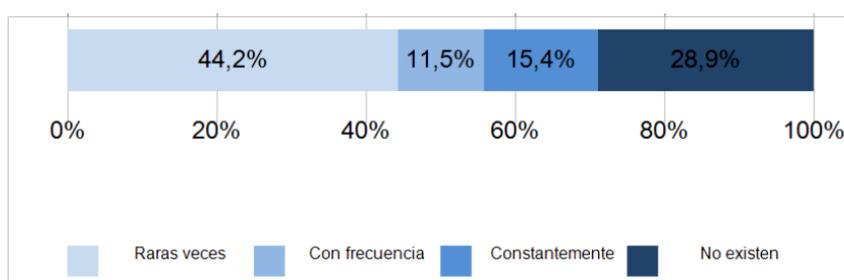
18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

Raras veces	36,5 %
Con frecuencia	17,3 %
Constantemente	5,8 %
No existen	40,4 %



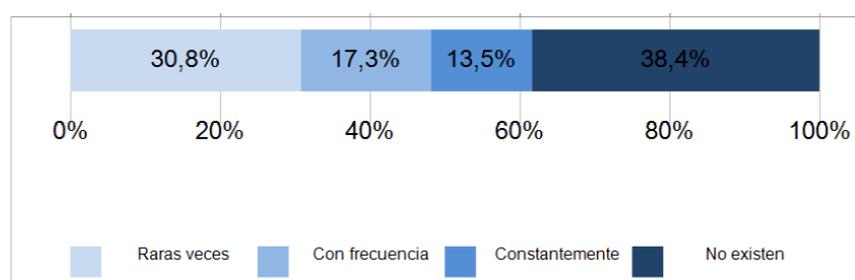
18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

Raras veces	44,2 %
Con frecuencia	11,5 %
Constantemente	15,4 %
No existen	28,9 %



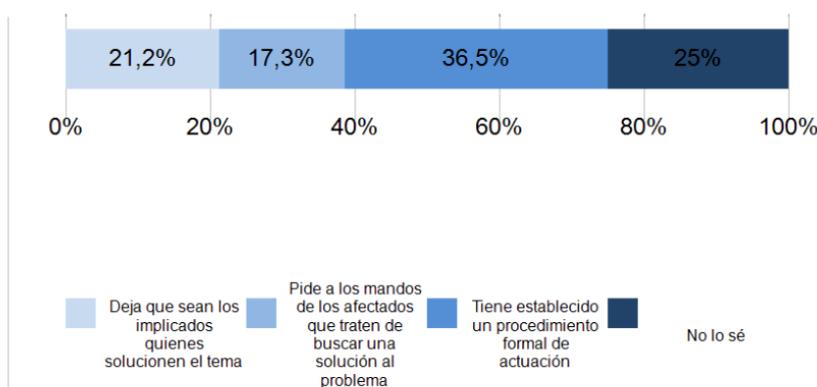
18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual.

Raras veces	30,8 %
Con frecuencia	17,3 %
Constantemente	13,5 %
No existen	38,4 %



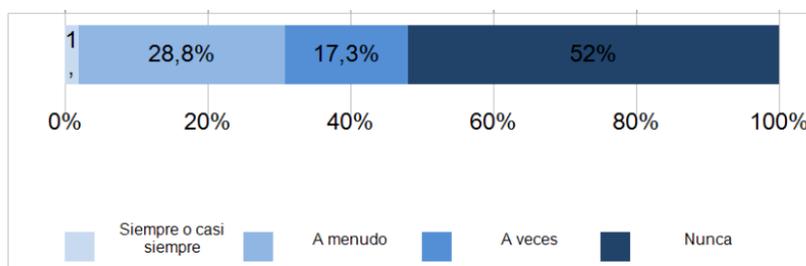
19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores: (Sólo a título descriptivo)

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	21,2 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	17,3 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	36,5 %
No lo sé	25 %



20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.)?

Siempre o casi siempre	1,9 %
A menudo	28,8 %
A veces	17,3 %
Nunca	52 %



Fuente: FPSICO 4.1

Análisis

En el factor psicosocial Relaciones y apoyo social, 29 trabajadores corresponden al 55,8% presentando riesgo muy elevado, de los cuales refieren recibir nunca o casi nunca apoyo de parte de superiores, compañeros, subordinados, otras personas que trabajan en la empresa con más del 30% perteneciente a la pregunta 16a, 16b, 16c, 16d. Por otro lado, la violencia física, violencia psicológica, el acoso sexual se produce constantemente en el 5,8%; 15,4%; 13,5% respectivamente, y sentirse discriminado a menudo comprende el 28,8%. Sin embargo, mencionan que las relaciones con personas son buenas en el 63,5% y los conflictos interpersonales se producen raras veces en el 50%.

Tabla 2

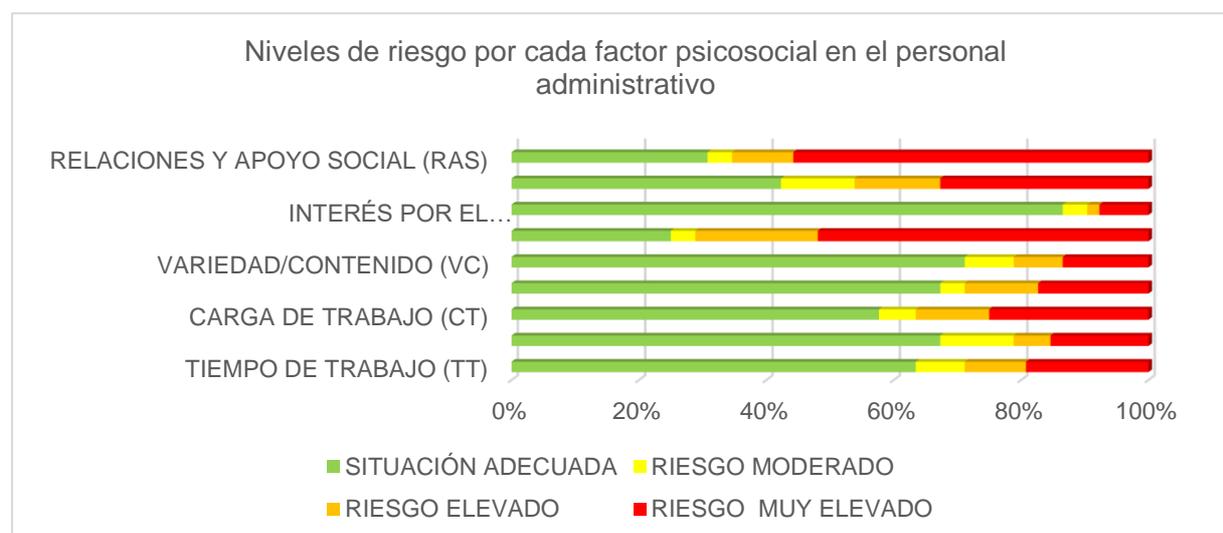
Niveles de Riesgo por cada factor psicosocial

FACTORES PSICOSOCIALES	SITUACIÓN ADECUADA		RIESGO MODERADO		RIESGO ELEVADO		RIESGO MUY ELEVADO	
	%	n	%	n	%	n	%	n
TIEMPO DE TRABAJO (TT)	63,5%	33	7,7%	4	9,6%	5	19,2%	10
AUTONOMÍA (AU)	67,3%	35	11,5%	6	5,8%	3	15,4%	8
CARGA DE TRABAJO (CT)	57,7%	30	5,8%	3	11,5%	6	25,0%	13
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	67,3%	35	3,8%	2	11,5%	6	17,4%	9
VARIEDAD/CONTENIDO (VC)	71,2%	37	7,7%	4	7,7%	4	13,4%	7
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)	25,0%	13	3,8%	2	19,2%	10	52,0%	27
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)	86,5%	45	3,8%	2	1,9%	1	7,8%	4
DESEMPEÑO DEL ROL (DR)	42,3%	22	11,5%	6	13,5%	7	32,7%	17
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	30,8%	16	3,8%	2	9,6%	5	55,8%	29

Fuente: Calero Gaglay Emily. FPSICO 4.1

Gráfico 2

Niveles de Riesgo por cada factor psicosocial



Análisis

El factor psicosocial ITC "Interés por el trabajador/Compensación" refleja que 45 trabajadores de 52 representados con el 86,5% se encuentran en situación adecuada, siendo desempeño de rol y autonomía de riesgo psicosocial moderado con 12 trabajadores con 11,5%, y de riesgo psicosocial elevado y muy elevado los factores de participación/Supervisión junto a relaciones y apoyo social en un 19,2 y 55,8% respectivamente.

Tabla 3

Factores sociodemográficos de los trabajadores administrativos.

Características	52	%
Sexo		
Hombre	19	37
Mujer	33	63
Rango de edad		
18-30 años	0	
31-45 años	24	46
46-60 años	21	40
>60 años	7	14
Contrato		
Indefinido	35	67
Temporal	17	33
Residencia		
Urbana	49	94
Rural	3	6
Estado civil		
Soltero/a	9	17
Casado/a	25	48
Viudo/a	1	2
Divorciado/a	17	33

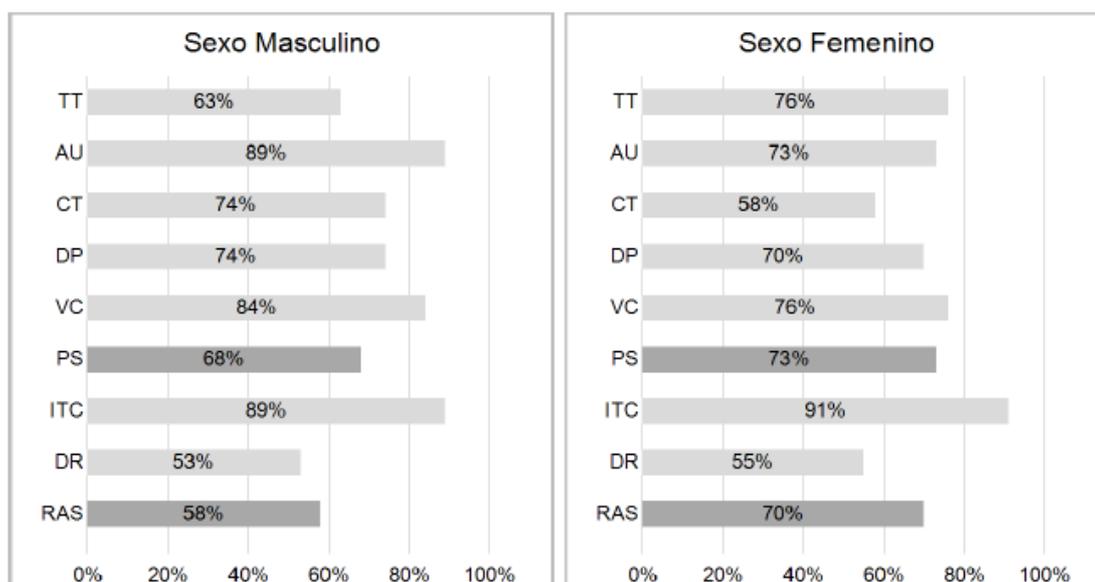
Fuente: Calero Gaglay Emily.

Análisis

La mayor cantidad de encuestados corresponde al sexo femenino con el 63%, en cuanto edad mayormente están entre 31-45 años con el 46%, además la muestra indica que los trabajadores que tienen contrato indefinido se encuentran en el 67%, residencia urbana en el 94% y mayormente casados reflejados en el 48%.

Figura 4

Mapa de riesgos psicosociales y sexo en el personal administrativo



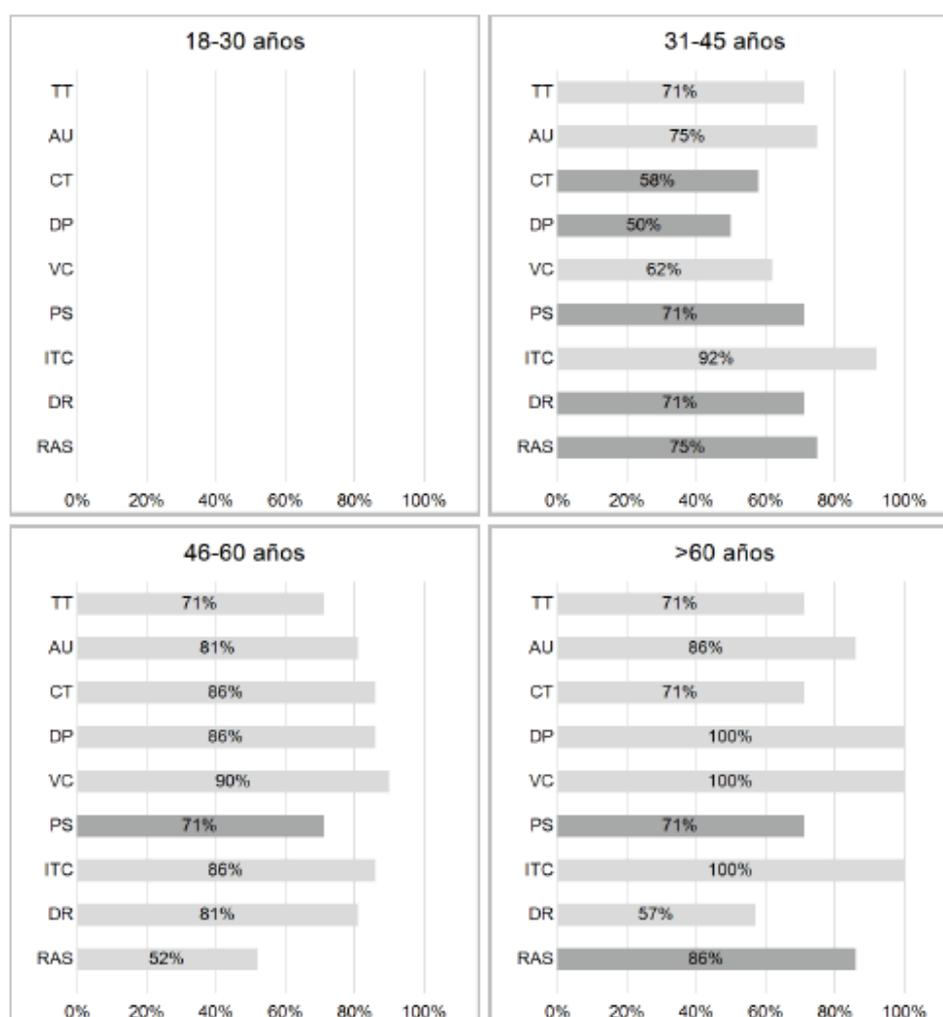
Fuente: FPSICO 4.1

Análisis

Tanto en el sexo masculino y femenino, el mapa de riesgos psicosociales para niveles elevados y muy elevados reflejan mayor frecuencia en los factores Participación/Supervisión (PS), con 68% en hombres y 73% en mujeres, y en el factor Relaciones y Apoyo social (RAS) con el 58% en hombres y 70% en mujeres.

Figura 5

Mapa de riesgos psicosociales y edad en el personal administrativo



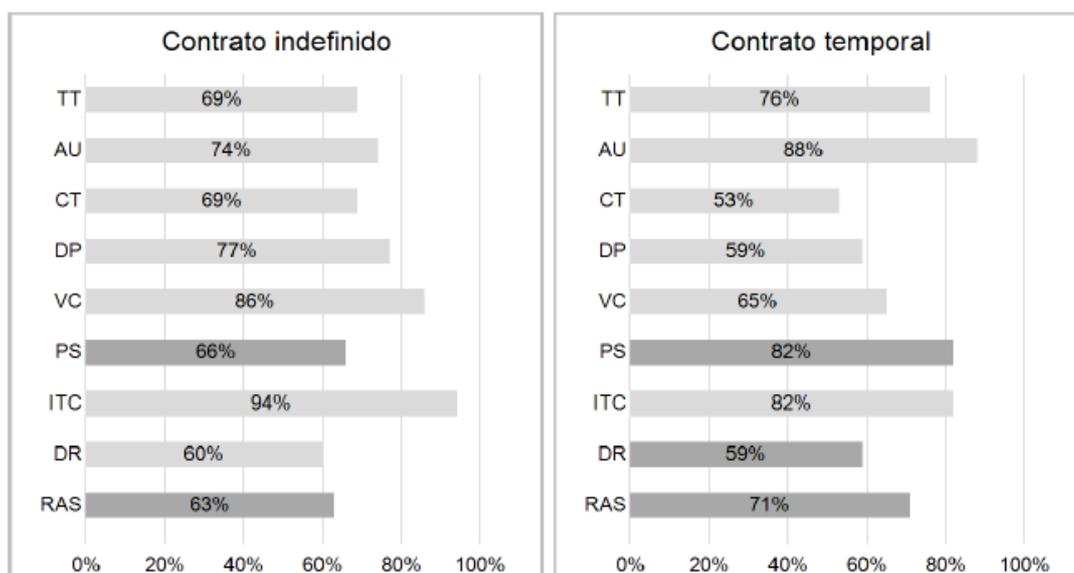
Fuente: FPSICO 4.1

Análisis

En la edad de 31-45 años se encuentran presentes 4 factores psicosociales de riesgo elevado y muy elevado: Carga de trabajo (CT), Participación/Supervisión (PS), Desempeño de rol (DR) y Relaciones y apoyo social con más del 50%. Por otro lado, la edad 46-60 años evidencia 71% de mapeo en riesgo en PS, como sucede en mayores a 60 años con PS y RAS con el 71% y 86% respectivamente.

Figura 6

Mapa de riesgos psicosociales y Tipo de contrato en el personal administrativo



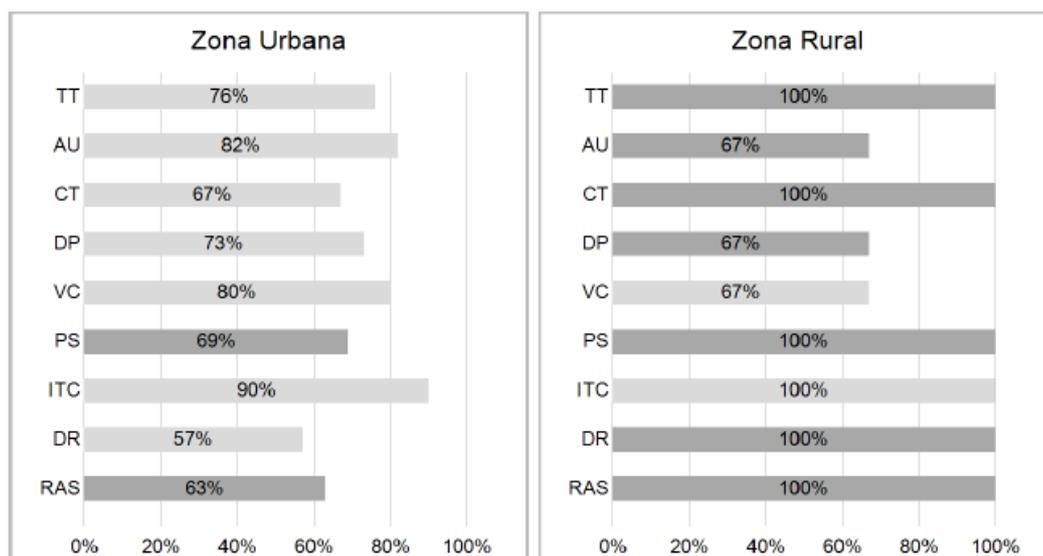
Fuente: FPSICO 4.1

Análisis

Los factores psicosociales participación/supervisión junto a relaciones y apoyo social representan riesgo elevado y muy elevado en trabajadores con contrato indefinido y temporal, sumándose desempeño de rol con el 59% en trabajadores con contrato temporal como factor psicosocial de riesgo.

Figura 7

Mapa de riesgos psicosociales y Tipo de residencia en el personal administrativo



Fuente: FPSICO 4.1

Análisis

La residencia en zona rural evidencia la presencia de varios factores psicosociales de riesgo elevado y muy elevado como son el tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, desempeño de rol, participación/supervisión, demanda psicológica, relaciones y apoyo social con más del 67%. Mientras que la residencia urbana reporta la existencia de PS y RAS con el 69% y 63% respectivamente.

Figura 8

Mapa de riesgos psicosociales y estado civil en el personal administrativo



Fuente: FPSICO 4.1

Análisis

Las personas solteras reportan riesgo psicosocial elevado y muy elevado en Participación y supervisión con el 78%, el casado/a presenta PS, RAS, DR con más del 56%, el viudo/a afectados en tiempo de trabajo, participación/supervisión, desempeño de rol y relaciones y apoyo social con el 100%, mientras que divorciado/a reflejan PS, RAS con el 76% de riesgo psicosocial.

Tabla 4

Frecuencia del agente estresor según cuestionario OIT-OMS estrés laboral.

Factor	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Total
Clima Organizacional								
P1	9	12	12	10	3	3	3	52
P10	7	18	12	7	4	2	2	52
P11	8	15	10	8	3	3	5	52
P20	15	10	11	7	4	2	3	52
Estructura Organizacional								
P2	11	13	9	9	6	4	0	52
P12	14	19	11	2	4	1	1	52
P16	5	10	8	12	9	3	5	52
P24	14	14	7	7	3	2	5	52
Territorio Organizacional								
P3	18	15	7	3	7	1	1	52
P15	10	10	14	10	3	3	2	52
P22	18	16	5	7	2	1	3	52
Tecnología								
P4	10	17	8	7	5	1	4	52
P14	11	11	18	7	0	3	2	52
P25	16	13	9	4	3	3	4	52
Influencia del líder								
P5	11	16	12	3	6	2	2	52
P6	20	11	6	6	3	2	4	52
P13	8	18	12	6	2	3	3	52
P17	11	17	8	5	5	4	2	52
Falta de Cohesión								
P7	21	9	7	5	4	5	1	52
P9	19	11	8	6	4	3	1	52
P18	12	17	7	10	3	1	2	52
P21	16	18	5	6	4	2	1	52
Respaldo del grupo								
P8	15	13	6	8	6	4	0	52
P19	14	11	15	8	1	3	0	52
P23	15	17	7	6	3	1	3	52

Fuente: FPSICO 4.1

Análisis

Los factores estresores de influencia del líder, falta de cohesión se determina como nunca/raras veces como agente estresor. Siendo clima organizacional, territorio organizacional, tecnología y respaldo del grupo ocasionalmente un agente estresor en 12, 14, 18 y 15 trabajadores

respectivamente. Mientras que la estructura organizacional con 12 trabajadores en su mayoría resulta algunas veces ser agente estresor.

7. CONCLUSIONES

- El presente trabajo de investigación concluye que el nivel de estrés laboral es bajo y los factores psicosociales más prevalentes y desfavorables son participación/supervisión y relaciones/apoyo social en los trabajadores administrativos de un Hospital de Especialidades dedicados al teletrabajo en la pandemia COVID-19 en Ecuador.
- El factor psicosocial más frecuente con nivel de riesgo muy elevado es Relaciones/Apoyo social, en riesgo elevado es Participación/Supervisión, en riesgo moderado es autonomía y desempeño de rol, y en situación adecuada está Interés por el trabajador/Compensación.
- En cuanto a los factores sociodemográficos, se presentó en mayor frecuencia el desarrollo de factores de riesgo psicosociales en las mujeres, personas jóvenes, aquellos que residieron en zona rural, personas casadas, viudos y divorciados, y con contrato temporal.
- La frecuencia de los agentes estresores fueron raras veces, nunca, ocasionalmente y algunas veces en una sólo pregunta por área estudiada del cuestionario OIT-OMS estrés laboral en los trabajadores administrativos de un Hospital de Especialidades dedicados al teletrabajo en la pandemia COVID-19 en Ecuador.
- Las medidas preventivas ante los factores psicosociales más desfavorables como participación/supervisión y relaciones/apoyo social consisten principalmente en reducir el aislamiento laboral y mayor interacción trabajador/empresa.

Tabla 5

Plan de acción hacia los factores psicosociales más desfavorables.

Medidas preventivas en los factores psicosociales más prevalentes y en estudio.				
Los niveles de alto riesgo son intolerables y producen efectos nocivos para la salud mental, por ello se debe aplicar medidas preventivas de forma continua evitando incrementar la frecuencia y probabilidad de desarrollar daños en el trabajador.				
Factor psicosocial	Objetivo	Actividad	Fecha estimada de seguimiento	Responsable
Participación/Supervisión	Fomentar un clima laboral basado en el apoyo, valor y empoderamiento del teletrabajador en su puesto de trabajo a distancia.	<ul style="list-style-type: none"> ° Realizar reuniones virtuales, actualizaciones por correos institucionales y chats en equipo para mantener a los teletrabajadores informados y conectados entre todos. ° Incluir a los trabajadores en la toma de decisiones y establecimiento de normas en su área de trabajo. ° Realizar encuestas de satisfacción cortas periódicas en línea para ajustar las estrategias de supervisión y participación. ° Ofrecer las herramientas, recursos y tecnología para un teletrabajo eficiente. 	Junio/2024, seguimiento trimestral y realización del cuestionario de riesgos psicosociales en un año.	Área de Psicología y trabajo social
Relaciones/Apoyo social	Asegurar un ambiente de trabajo productivo y saludable entre el teletrabajador y su entorno laboral a distancia y ofrecer mejora de productividad a la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ° Permitir al teletrabajador horarios flexibles por temporada escolar de sus hijos. ° Obsequiar pañaleras y leche a los teletrabajadores por el nacimiento de su bebé. ° Brindar coaching entre los teletrabajadores y los supervisores con experiencia. ° Apoyar la salud mental con meditaciones en línea y asesoramiento psicológico. ° Realizar grupos de apoyo virtuales para escuchar preocupaciones y sugerencias al finalizar la semana laboral. ° Ejecutar el protocolo de prevención y atención en casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en el trabajo a distancia. 	Junio/2024, seguimiento trimestral y realización del cuestionario de riesgos psicosociales en un año.	Área de Psicología y trabajo social
Estrés laboral	Promover conductas adaptativas a los teletrabajadores entre el trabajo y las exigencias de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> ° Mejorar la gestión del tiempo permitiendo flexibilidad en los horarios de trabajo. ° Fomentar la camaradería en los tiempos de ocio con juegos en línea, sesiones antiestrés y celebraciones virtuales. ° Rotar a los teletrabajadores para evitar la monotonía de sus funciones. ° Diseñar un plan de capacitación anual acerca de relaciones humanas (resolución de conflictos), ofimática, normativa vigente de la empresa. 	Junio/2024, seguimiento trimestral y realización del cuestionario de riesgos psicosociales en un año.	Área de Psicología y trabajo social

8. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Correlacionar los factores sociodemográficos con el desarrollo de los distintos niveles de estrés presentes en frecuencias.

Investigar los factores psicosociales más prevalentes de cada departamento independientemente del teletrabajo y hacer mapas comparativos de un área y otra.

Evaluar la mejora o reducción de los factores psicosociales en futuros análisis de la empresa posterior al empleo de los planes de acción hacia los riesgos psicosociales.

9. BIBLIOGRAFÍA

FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. (s. f.).

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>

Guisamano, K. Y. F. (s. f.). *TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.*

<https://repositorio.puce.edu.ec/bitstreams/04c32956-e2b9-4ebb-9411-c7c6dce795e9/download>

INFORME DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL POR PANDEMIA.pdf. (s. f.).

Informe de rendición de cuentas.pdf. (s. f.).

INSST. (s. f.). *Riesgos Psicosociales* [dataset]. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s. f.). *Estrés laboral* [dataset].

<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#enlacesdeinteres>

La evolución del «teletrabajo» en España (epData). (2022). [dataset].

<https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517#:~:text=El%20teletrabajo%20ha%20aumentado%20en,seg%C3%BAn%20los%20datos%20del%20INE.>

Montaguano, R. N. A. (s. f.). *Para la empresa Seidor S.A. aplicando la metodología FPSICO versión 4.0*". <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4816>

Muñoz, M. C. (s. f.). *RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA.*

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/165097/Cabanellas_Mu%C3%B1oz_M%C3%ADriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y

NTP 703: El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.

(s. f.). https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087

Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de

teletrabajo. (s. f.). <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/orientaciones-para-la-gestion-de-los-aspectos-ergonomicos-y-psicosociales-en-situaci%C3%B3n-de-teletrabajo>

Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales FPSICO.

(s. f.).

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Propiedades+psicom%C3%A9tricas+de+FPSICO.pdf/73c1c9b2-b76a-4f82-5c52-42c1eab84de8?t=1660118527121>

Tapia, M. M., & Raúl, C. (s. f.). *LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:*

Teletrabajo y riesgos psicosociales. (s. f.). <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/teletrabajo-y-riesgos-psicosociales-principales-retos-para-afrontarlo-con-exito>

Vásquez Azofoifa, A. V. (2022). Evaluación de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo

en tiempos de Covid-19. *RedPensar*, 11(1), 1-14.

<https://doi.org/10.31906/redpensar.v11i1.231>

Walter, D. A. V. (s. f.). *LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53477>

Argumentos técnicos y legales.pdf. (s. f.).

FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psico.pdf. (s. f.).

10. ANEXOS

10.1 Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

El presente cuestionario es anónimo, y sigue las normas de confidencialidad de información. El cuestionario OIT-OMS se encuentra validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Está constituido por 25 ítems asociados a estresores laborales. En cada ítem marque con una X con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés.

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Agrupación de los ítems

	Núm. ítems
Clima organizacional	1, 10, 11, 20
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
Territorio organizacional	3, 15, 22
Tecnología	4, 14, 25
Influencia del líder	5, 6, 13, 17
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21
Respaldo del grupo	8, 19, 23

Escala valorativa

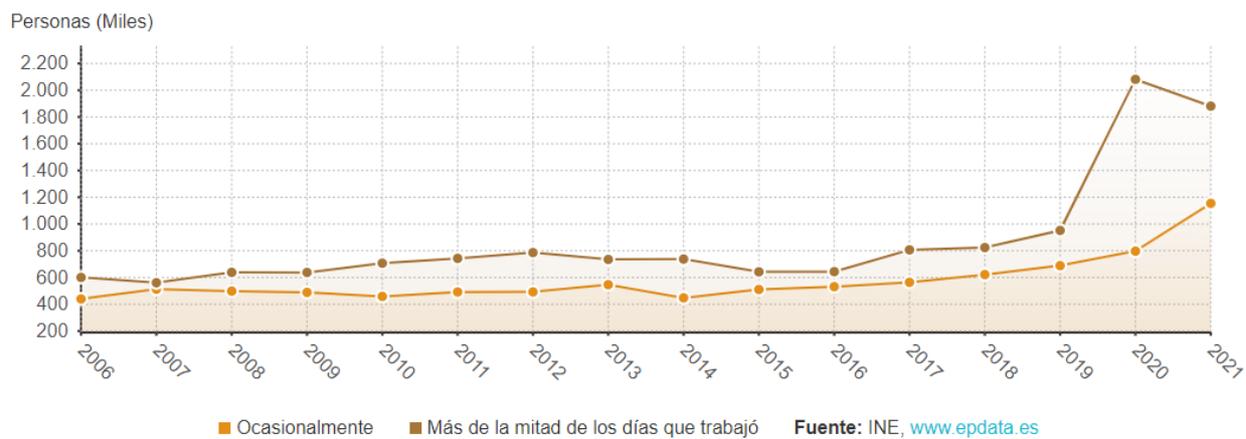
Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

- **< 90,2** → No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
- **90,3 – 117,2** → Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
- **117,3 – 153,2** → Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
- **> 153,3** → Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.

Busca ayuda

Evolución de los trabajadores que teletrabajan en España durante el confinamiento COVID-19



10.2 Enlace de Cuestionario Manual de Riesgos Psicosociales INSST: [Encuesta_6_es-ES.pdf](#)