

Revista de Ciencias Sociales


Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas


Campos, Yolis*
Bernal, Vinicio**
Vilaret, Aimee***
Russo, Marcelo****

Resumen


Los factores de riesgo psicosocial son eje importante en cualquier organización, ellos impactan la salud de los trabajadores y su rendimiento laboral, siendo motivo creciente de preocupación en la sociedad. El objetivo de este trabajo fue identificar el nivel de riesgo psicosocial y el perfil socio laboral del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. La investigación fue no experimental, transversal e inferencial, aplicando pruebas psicométricas a trabajadores (N=3.774) de una institución pública ecuatoriana. Los datos se analizaron con SPSS v22, calculando regresión logística para asociación entre variables de estudio. Los resultados señalan que existe un nivel de riesgo bajo en todas las dimensiones, sin embargo, en el nivel de riesgo alto, se observó una puntuación diferente a cero (0) en las dimensiones liderazgo, condiciones de trabajo y acoso laboral. El liderazgo se asoció con agentes fiscales (p=0,001) y personal de apoyo (p=0,000) en edades de 35-43 años (p=0,015), acoso laboral se asoció con trabajadores técnico/tecnólogos (p=0,035) y de cuarto nivel (p=0,019). Se concluye, que los riesgos psicosociales no reportan niveles importantes en este estudio, no obstante, resulta pertinente considerar factores estresores dentro de instituciones de este tipo en futuras investigaciones.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial; condiciones trabajo; liderazgo; acoso laboral; personal judicial.

* PhD. Ciencias Médicas. Docente Investigadora Titular en la Universidad Internacional SEK Ecuador. E-mail: yolis.campos@uisek.edu.ec  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9874-9049>

** Magister en Salud y Seguridad Ocupacional. Docente en la Universidad Internacional SEK Ecuador. E-mail: vinibernals@gmail.com  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4059-1808>

*** Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo. Docente Titular en la Universidad Internacional SEK Ecuador. E-mail: aimee.vilaret@uisek.edu.ec  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3145-4254>

**** Magister en Salud y Seguridad Ocupacional. Docente Titular y Coordinador de la Maestría de Salud y Seguridad Ocupacional en la Universidad Internacional SEK Ecuador. E-mail: marcelo.russo@uisek.edu.ec  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9786-1178>

Psychosocial risk profile and socio-labor variables of judicial personnel in Ecuadorian public institutions

Abstract

Psychosocial risk factors are an important axis in any organization, they impact the health of workers and their work performance, being a growing reason for concern in society. The objective of this work was to identify the level of psychosocial risk and the socio-labor profile of judicial personnel in Ecuadorian public institutions. The research was non-experimental, cross-sectional and inferential, applying psychometric tests to workers (N = 3,774) from an Ecuadorian public institution. Data were analyzed with SPSS v22, calculating logistic regression for association between study variables. The results indicate that there is a low level of risk in all dimensions, however, in the high risk level, a score other than zero (0) was observed in the dimensions of leadership, working conditions and workplace harassment. Leadership was associated with fiscal agents ($p = 0.001$) and support personnel ($p = 0.000$) in the ages of 35-43 years ($p = 0.015$), workplace harassment was associated with technical / technological workers ($p = 0.035$) and fourth level ($p = 0.019$). It is concluded that psychosocial risks do not report significant levels in this study, however, it is pertinent to consider stressors within institutions of this type in future research.

Keywords: Psychosocial risk factors; working conditions; leadership; workplace harassment; judicial staff.

Introducción

Los factores de riesgo psicosocial constituyen un eje importante dentro de cualquier organización, puesto que influyen en la salud física y mental de la población trabajadora, así como en su rendimiento laboral. Al existir poca conciencia de los mismos es motivo creciente de preocupación en la sociedad. Situaciones como la globalización, los rápidos cambios económicos y sociales en los países, la transformación de los valores tradicionales, la reorientación del sistema de salud ocupacional y, las pobres condiciones de trabajo, pueden incrementar dichos riesgos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2007).

Es sabido que las empresas a nivel mundial enfrenten situaciones complejas, que comprometen su adecuado desempeño y sostenibilidad en el mercado (Noboa et al., 2020), generando un incremento en la población trabajadora de los factores de riesgos en general, y riesgos psicosociales, en

particular.

En relación a esto, el informe de la Comisión Sindical Jueces para la Democracia (2014) de España, señala la gravedad de estos riesgos sobre el trabajador judicial, los cuales afectan no solo su salud, sino también la organización del trabajo y la calidad del servicio que presta. Asimismo, un estudio realizado en México, refleja la carencia de información respecto al personal que imparte justicia, bien, por las pocas publicaciones científicas al respecto, o bien, por el estatus social y político que dicho sector representa, originando un hermetismo institucional (Uribe et al., 2014).

Por su parte, la comunicación emitida por la Comisión Europea (2018) sobre trabajo más seguro y saludable para todos, señala los riesgos psicosociales como uno de los problemas de seguridad y salud en el trabajo más complejos y en progresivo aumento, señalando la obligación legal de los empleadores de proteger a sus trabajadores contra dichos riesgos y evaluarlos

debidamente.

En Ecuador, la implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo, se respalda en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución Política de Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 1998), en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

Para dar respuesta a dicha normativa, existen diversas herramientas que permiten medir los factores de riesgo psicosocial y explicar los diferentes mecanismos que pueden generar tensión en relación al trabajo (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011). La encuesta para la evaluación de los riesgos psicosocial en el lugar de trabajo, resulta una herramienta eficaz para la prevención de conductas no deseadas en los trabajadores (Gómez-Gómez, López-Cano y Manuera-Gómez, 2016).

1. Factores de riesgo psicosocial: Aspectos teóricos

Los factores psicosociales, según Gil-Monte et al. (2016), se relacionan con aquellas circunstancias de trabajo interconectadas con el contenido, organización y ejecución del mismo, pudiendo citar entre estos: El nivel de participación en la toma de decisiones; el grado de autonomía y control sobre el trabajo; además, la percepción en las funciones que realiza, el medio ambiente y las condiciones de organización del trabajo. Adicionalmente, Moreno y Báez (2010) sugieren que las capacidades y situaciones personales fuera del trabajo también son factores que pueden influir, de forma positiva o negativa en la salud y el rendimiento laboral.

Por su parte, los factores de riesgo psicosocial son definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) como “características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas, a través, de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se denominan estrés” (p.1). Para

Gil-Monte et al. (2016), son las condiciones de trabajo relacionadas con la dirección, diseño y organización de la tarea en su contexto organizacional y social, las cuales se encuentran deterioradas y, tienen potencial de causar daño físico, mental, e inclusive social a los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial, como condiciones laborales precarias, inestabilidad laboral, sobrecarga de trabajo, entre otras, son situaciones cada vez más frecuentes en el ámbito profesional, pudiendo generar un impacto en la salud mental de los trabajadores y en su productividad (Marsollier y Aparicio, 2011). Por ello, los factores de riesgo psicosocial forman un aspecto clave de la gestión de seguridad y salud laboral, no sólo por su relación con el estrés, las implicaciones en la salud, y el bienestar de los trabajadores, sino también por su influencia sobre la productividad (Griffiths, 1999; Bucci y Luna, 2015; Saldaña et al., 2020).

En ese contexto, ciertos factores de riesgo psicosocial, como la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, son un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo, manifestándose de diferentes formas y en distintos contextos, despojando a las personas de su dignidad y resultando incompatible con el trabajo decente y la justicia social (OIT, 2019). En la medicina del trabajo, los factores de riesgo psicosocial pueden causar el desarrollo de algunas enfermedades psicosomáticas, que pudieran incidir en la calidad de vida de los trabajadores y en su productividad dentro de las organizaciones.

Aunque se evidencian investigaciones psicosociales en docentes ecuatorianos (Gómez-Gómez et al., 2016), las investigaciones en el sector judicial que involucren a todos sus trabajadores son limitadas. En tal sentido, para dar respuesta al vacío existente se pretende identificar el nivel de riesgo psicosocial y el perfil sociolaboral en el personal judicial de una institución pública ecuatoriana, para establecer la asociación entre las dimensiones con riesgo psicosocial medio-alto y las variables sociolaborales.

2. Metodología

Se realizó una investigación no experimental, transversal e inferencial, aplicando pruebas psicométricas a la población de estudio.

2.1. Instrumento de recolección de datos

Se aplicó la encuesta para la evaluación de riesgos psicosociales en empresas del Ministerio del Trabajo de Ecuador, la cual consta de datos personales como, provincia, ciudad, área de trabajo, nivel más alto de instrucción, antigüedad laboral, edad, auto-

identificación étnica y sexo (Moreno et al., 2018).

La encuesta registra 58 preguntas, agrupadas en 8 dimensiones: Carga y ritmo de trabajo; desarrollo de competencias; liderazgo; margen de acción y control; organización del trabajo; recuperación; soporte y apoyo; y, otros puntos importantes. Las formas posibles de respuesta están formuladas en escala de *Likert*: Completamente de acuerdo (4), parcialmente de acuerdo (3), poco de acuerdo (2), en desacuerdo (1). Para el resultado global, se sumó el nivel de riesgo con los posibles resultados: Riesgo bajo (175-232), riesgo medio (117-174), riesgo alto (58-116), siendo el puntaje inversamente proporcional al nivel de riesgo (ver Tabla 1).

Tabla 1
Interpretación de resultados por dimensiones

Resultado por dimensiones	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	13-16	8-12	4-7
Desarrollo de competencias	13-16	8-12	4-7
Liderazgo	18-24	12-17	6-11
Margen de acción y control	13-16	8-12	4-7
Organización del trabajo	18-24	12-17	6-11
Recuperación	16-20	10-15	5-9
Soporte y apoyo	16-20	10-15	5-9
Otros puntos importantes	73-79	49-72	24-48

Fuente: Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).

Estos diferentes niveles de riesgo y las 8 dimensiones del instrumento que se presentan en la Tabla 1, su interpretación es la siguiente:

a. Nivel de riesgo bajo: El riesgo de impacto potencial es mínimo sobre la salud y la seguridad, las acciones deberán estar orientadas a mantener el nivel de riesgo.

b. Nivel de riesgo medio: El riesgo de impacto potencial es moderado y puede comprometer la seguridad y la salud a mediano plazo. Las medidas de seguridad y prevención se deben implementar de manera continua, así como conforme a la necesidad identificada.

c. Nivel de riesgo alto: El riesgo de impacto es alto, los niveles son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la integridad física y la salud de manera inmediata. Las medidas de prevención, así como seguridad se deben implementar de manera continua (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).

2.2. Proceso de recolección de datos

Para la aplicación de la encuesta se

solicitó la autorización de los responsables de la institución y el consentimiento informado a los trabajadores, siendo su participación de carácter anónima y voluntaria. Posteriormente, la encuesta se digitalizó y habilitó en los formularios de *google drive*, para luego ser llenado por cada uno de los trabajadores judiciales.

La información se procesó en la herramienta para tabulación de datos de la encuesta para la evaluación de riesgos psicosociales, desarrollada en el programa *Microsoft Excel* y se analizó en el programa SPSS versión 22, permitiendo establecer el grado de asociación entre las dimensiones con riesgo psicosocial (medio y alto), y las variables socio laborales (edad, sexo, grado de instrucción, área de trabajo y antigüedad laboral), a través del cálculo de la regresión logística bivariada. Se excluyeron aquellos cuestionarios incompletos o mal llenados.

2.3. Perfil socio laboral de la población de estudio

Se tomó el universo de trabajadores de la institución (N=3.774), el cual se encuentra distribuido de la siguiente manera: Personal de apoyo: Secretarías, asistentes con formación en derecho; Administrativo: Talento humano, direcciones, médicos ocupacionales, financiero; Equipo multidisciplinar: Psicólogos, médicos legistas, trabajadoras sociales; y, Misional: Agentes Fiscales.

Del total de trabajadores (N= 3.774), solo 43,8% (n=1.654) respondió la totalidad de la encuesta; 52,11% mujeres y 47,89% hombres. La mayoría de los servidores judiciales cuentan con 35 a 43 años (36,9%), laboran en el área de personal de apoyo (47%),

más de tres cuartas partes tienen ≤ 10 años dentro de la institución y, 93,1% cuentan con estudios de tercer y cuarto nivel. Todas las variables correspondientes al perfil socio laboral del personal judicial reportan un nivel de riesgo psicosocial bajo (71%), tal como se puede apreciar en la Tabla 2.

En Ecuador durante el año 2017, el Ministerio de Trabajo (2018) expide mediante el acuerdo Ministerial 82, la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, y en su artículo 9 menciona, el “Programa de prevención de riesgos psicosocial”, por lo cual, se valida la encuesta para la evaluación de riesgos psicosocial en empresas ecuatorianas, cuyos resultados mostraron un predominio del nivel de riesgo bajo con 73,7% (Moreno et al., 2018), similares a los obtenidos en la presente investigación.

3. Resultados y discusión

En relación a la distribución geográfica, las provincias de Pichincha (27,8%), Guayas (13,7%) y Azuay (5,3%), agruparon el 46,8% del personal judicial. El resultado global de riesgo reportó que los servidores judiciales tienen un nivel de riesgo bajo (71%). Sin embargo, Azuay y Tungurahua (4% cada una), Manabí (3%), Chimborazo, Imbabura y Pichincha (2% cada una), aun cuando el nivel de riesgo es bajo, son las únicas provincias que reportaron un valor diferente a 0% en el nivel de riesgo alto (ver Tabla 3).

Tabla 2
Perfil socio laboral de la población de estudio

	Sexo			Nivel de riesgo		
	FA %	FA %	FA %			
Resultado Global	Hombre	Mujer	Total	Bajo	Medio	Alto
Edad	(n=792)	(n= 862)	(n= 1654)	71%	28%	1%
18-24	13 (1,6%)	9 (1%)	22 (1,3%)	64%	36%	0%
25-34	88 (23,7%)	292 (33,9%)	480 (29%)	74%	25%	1%
35-43	302 (38,2%)	309 (35,8%)	611 (36,9%)	67%	32%	1%
44-52	192 (24,2%)	167 (19,4%)	359 (21,8%)	71%	27%	2%
≥53	97 (12,3%)	85 (9,9%)	182 (11%)	76%	22%	2%
Área de Trabajo						
Agente Fiscal	184 (23,2%)	102 (11,8%)	286 (17,3%)	64%	36%	0%
Administrativa	217 (27,4%)	215 (24,9%)	432 (26,1%)	71%	27%	2%
Personal Apoyo	347 (43,8%)	430 (49,9%)	777 (47%)	74%	25%	1%
E. Multidisciplinar	44 (5,6%)	115 (13,4%)	159 (9,6%)	67%	29%	4%
Antigüedad Laboral						
≤ 2 años	171 (21,6%)	225(26,1%)	396 (23,9%)	75%	23%	2%
3 a 10 años	450 (56,8%)	491 (57%)	941 (56,9%)	70%	28%	2%
11 a 20 años	155 (19,6%)	133 (15,4%)	288 (17,4%)	66%	33%	1%
≥21 años	16 (2%)	13 (1,5%)	29 (1,8%)	76%	24%	0%
Grado Instrucción						
Bachillerato	65 (8,2%)	25 (2,9%)	90 (5,4%)	76%	24%	0%
Técnico/Tecnólogo	16 (2%)	9 (1%)	25 (1,5%)	72%	28%	0%
Tercer Nivel	382 (48,3%)	454 (52,7)	836 (50,6)	74%	25%	1%
Cuarto Nivel	329 (41,5%)	374 (43,4)	703 (42,5)	66%	32%	2%

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Tabla 3
Nivel de riesgo psicosocial por provincia

Provincia	FA (%)	Nivel de riesgo		
		Bajo	Medio	Alto
Azuay	88 (5,3%)	68%	28%	4%
Bolívar	31 (1,9%)	84%	16%	0%
Cañar	31 (1,9%)	48%	52%	0%
Carchi	62 (3,7%)	79%	21%	0%
Chimborazo	46 (2,8%)	76%	22%	2%
Cotopaxi	57 (2,4%)	63%	35%	2%
El Oro	41 (2,5%)	73%	27%	0%
Esmeraldas	31 (1,9%)	77%	23%	0%
Galápagos	4 (0,2%)	100%	0%	0%
Guayas	227 (13,7%)	84%	16%	0%
Imbabura	65 (3,9%)	63%	35%	2%
Loja	80 (4,8%)	70%	30%	0%
Los Ríos	36 (2,2%)	69%	31%	0%
Manabí	74 (4,5%)	73%	24%	3%
Morona Santiago	28 (1,7%)	75%	25%	0%
Napo	15 (0,9%)	73%	27%	0%
Orellana	24 (1,5%)	54%	46%	0%
Pastaza	24 (1,5%)	63%	38%	0%
Pichincha	459 (27,8%)	68%	30%	2%
Santa Elena	30 (1,8%)	83%	17%	0%

Cont... Tabla 3

Santo Domingo	59 (3,6%)	68%	30%	2%
Sucumbíos	36 (2,2%)	72%	28%	0%
Tungurahua	67 (4,1%)	48%	48%	4%
Zamora Chinchipe	39 (2,4%)	82%	18%	0%

Fuente: Elaboración propia, 2020.

La Tabla 4, describe los factores de riesgo psicosocial por dimensiones, predominando el nivel de riesgo bajo en todas. Lo cual, difiere con el estudio realizado en una florícola del Ecuador, donde aplicando la encuesta SUSESO ISTAS 21, Torres et al. (2019) obtuvieron niveles de riesgo alto en todas las dimensiones. No obstante, aun cuando en la dimensión condiciones de trabajo predominó

el riesgo bajo, presentó el puntaje más alto en el nivel alto de riesgo (27%), coincidiendo con los resultados encontrados en la comunidad valenciana (Gil-Monte et al., 2016), donde aun cuando aplicaron instrumentos diferentes, el personal administrativo de justicia evidenció apoyo social escaso, inequidad en intercambios sociales, falta de recursos, carga de trabajo y ambigüedad de rol.

Tabla 4
 Dimensiones por nivel de riesgo psicosocial por sexo

Dimensión	Hombre 792 (47,9%)			Mujer 862 (52,1%)			Total 1654 (100%)		
	Nivel de riesgo			Nivel de riesgo			Nivel de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
1. Carga y ritmo de trabajo	54%	41%	5%	60%	37%	3%	57%	39%	4%
2. Desarrollo de competencias	62%	36%	2%	67%	32%	1%	64%	34%	2%
3. Liderazgo	65%	26%	9%	66%	23%	11%	65%	25%	10%
4. Margen de acción y control	51%	43%	6%	54%	38%	8%	53%	40%	7%
5. Organización del trabajo	78%	20%	2%	78%	18%	4%	78%	19%	3%
6. Recuperación	51%	42%	7%	50%	41%	9%	50%	42%	8%
7. Soporte y apoyo	54%	41%	5%	57%	37%	6%	56%	39%	5%
8. Otros puntos importantes:	77%	22%	1%	79%	20%	1%	78%	21%	1%
8.1. Acoso discriminatorio	78%	20%	2%	75%	22%	3%	76%	21%	3%
8.2. Otros puntos importantes: Acoso laboral	47%	33%	20%	51%	30%	19%	49%	32%	19%
8.3. Otros puntos importantes: Acoso sexual	84%	13%	3%	87%	11%	2%	86%	12%	2%
8.4. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	67%	32%	1%	73%	27%	0%	69%	30%	1%
8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	40%	35%	25%	37%	34%	29%	38%	35%	27%
8.6. Otros puntos importantes: Doble presencia (Laboral- familiar)	53%	38%	9%	58%	34%	8%	56%	36%	8%
8.7. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	78%	21%	1%	77%	20%	3%	77%	21%	2%
8.8. Otros puntos importantes de la salud auto percibida	69%	26%	7%	70%	25%	5%	70%	24%	6%

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Asimismo, la dimensión liderazgo, presentó un puntaje alto en el nivel de riesgo alto (10%), asociándose con los agentes fiscales y el personal de apoyo en edades comprendidas entre los 35 y 43 años, lo cual concuerda con una investigación realizada en una empresa pública y privada ecuatoriana (Noboa et al., 2020); donde los trabajadores del sector público manifiestan que su líder brinda escasa información para la realización de las tareas y es poco empático, pudiendo afectar el desempeño laboral de sus trabajadores.

También coincide con otra investigación desarrollada en una empresa venezolana (Carpintero y Lozada, 2016), donde al aplicar el cuestionario *CoPsoQ Istas* 21, las dimensiones: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, reflejaron un nivel de riesgo alto. Sin embargo, contrasta con los hallazgos encontrados en floricultores

ecuatorianos, donde aplicando el cuestionario *SUSESO ISTAS* 21, la dimensión liderazgo reportó un riesgo medio para ambos sexos (Jarrín, Di Gravia y Campos, 2019).

En la Tabla 5, se detalla la asociación entre las dimensiones con nivel de riesgo psicosocial (medio y alto) y las variables socio laborales (IC:95%), encontrándose asociación estadística entre la dimensión liderazgo y el grupo de 35 a 43 años ($p=0,015$), existiendo 0,6 veces menos posibilidad que dicho grupo presente un nivel de riesgo medio y alto con respecto al grupo de 18 a 24 años; asimismo, se evidenció asociación entre la dimensión liderazgo con los agentes fiscales ($p=0,001$) y el personal de apoyo ($p=0,000$), existiendo respectivamente 0,6 veces y 0,4 veces menos posibilidad de presentar riesgo medio y alto en estas dimensiones, en relación al personal administrativo.

Tabla 5
Asociación bivariada entre dimensiones con nivel medio - alto de riesgo psicosocial y variables socio laborales

	Liderazgo		Condiciones de Trabajo		Acosos Laboral	
	Sig.	OR (95%)	Sig.	OR (95%)	Sig.	OR (95%)
Sexo						
Mujer	0,00	0,544	0,859	1,110	0,191	0,448
Hombre	0,53	0,937 (0,765-0,148)	0,496	1,074 (0,874-1,320)	0,275	0,894 (0,731-1,093)
Edad						
18-24	0,002		0,151		0,209	
25-34	0,381	0,644 (0,240-1,724)	0,723	0,841 (0,323-2,190)	0,123	2,153 (0,813-5,706)
35-43	0,015	0,638 (0,444-0,916)	0,027	1,549 (1,050-2,285)	0,260	1,248 (0,849-1,833)
44-52	0,902	1,022 (0,750-1,568)	0,054	1,414 (0,993-2,014)	0,099	1,344 (0,946-1,910)
≥ 53	0,666	1,084 (0,750-1,568)	0,231	1,255 (0,866-1,818)	0,762	1,059 (0,732-1,532)
Antigüedad Laboral						
0-2	0,000		0,064		0,377	
3-10	0,157	0,568 (0,259-1,242)	0,825	0,914 (0,410-2,037)	0,696	0,852 (0,383-1,898)
11-20	0,796	0,905 (0,422-1,938)	0,484	1,317 (0,609-2,850)	0,981	1,009 (0,467-2,182)
≥ 21	0,645	1,203 (0,548-2,638)	0,564	1,261 (0,573-2,776)	0,677	1,182 (0,538-2,599)
Grado Instrucción						
Bachillerato	0,000		0,797		0,129	
Técnico/ Tecnólogo	0,157	1,859 (0,767-4,508)	0,532	0,746 (0,298-1,869)	0,035	2,874 (1,077-7,671)
Tercer nivel	0,545	1,351 (0,509-3,583)	0,828	0,912 (0,398-2,091)	0,280	2,744 (1,115-6,750)
Cuarto nivel	0,970	1,017 (0,420-2,467)	0,916	0,956 (0,413-2,213)	0,019	2,967 (1,197-7,358)
Área de trabajo						
Administrativo	0,000		0,814		0,05	
Agente fiscal	0,001	0,610 (0,449-0,827)	0,500	0,886 (0,623-1,259)	0,332	0,843 (0,597-1,191)
Personal de apoyo	0,000	0,445 (0,336-0,589)	0,638	0,926 (0,673-1,274)	0,002	0,618 (0,453-0,844)
Equipo multidisciplinario	0,278	0,805 (0,544-1,191)	0,814	1,054 (0,680-1,632)	0,028	0,621 (0,406-0,951)

Fuente: Elaboración propia, 2020.

En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo, se evidenció asociación significativa con el personal judicial en edades de 35 y 43 años ($p=0,027$), mostrando 1,5 veces más posibilidad de presentar riesgo medio y alto en esta condición que el grupo de 18 a 24 años.

Para la dimensión acoso laboral, se encontró asociación estadística con los técnicos/tecnólogos ($p=0,035$) y el personal judicial con estudios de cuarto nivel ($p=0,019$), observándose respectivamente 2,8 veces y 2,9 veces más posibilidades de presentar riesgo medio y alto en esta dimensión, que en bachilleres. De igual forma, se comprobó asociación significativa entre el personal de apoyo ($p=0,002$) y el equipo multidisciplinar con la dimensión acoso laboral, presentando 0,6 veces menos posibilidades de presentar riesgo medio y alto de acoso en cada uno, que el personal administrativo.

En relación con la antigüedad laboral, todos los trabajadores judiciales presentaron niveles de riesgo bajo, situación que contrasta con el estudio realizado por Carpintero y Lozada (2016), donde quienes tienen menos de cinco años laborando, presentan niveles de riesgo alto, situación que podría explicarse por la inestabilidad en el trabajo.

Sin duda, el primer paso para la prevención de los riesgos psicosociales es determinar el nivel de riesgo, para poder implementar las medidas preventivas o de control correspondientes. Siendo pertinente utilizar instrumentos capaces de medir y evaluar estos factores de riesgo, consintiendo desarrollar programas de intervención que resguarden la salud de los trabajadores (Uribe y Martínez, 2013), fomenten estilos de liderazgo positivo, promuevan una cultura de apoyo y diseñen programas para la prevención del acoso, los cuales contribuyan a mantener el bienestar y la productividad en los trabajadores (Saldaña et al., 2020).

Por su parte, Karasek (1979) mencionan que desde el siglo pasado existen modelos de tipo demanda control, que evidencian los efectos del trabajo sobre la salud de los trabajadores y, añaden posteriormente la dimensión apoyo social, que implica la

colaboración de compañeros y jefe inmediato en la realización de las tareas. Actualmente, se puede afirmar que la medición de los factores de riesgos psicosocial en el trabajo y los resultados de salud se han vuelto más comunes (Magnusson et al., 2018).

La transversalidad del estudio imposibilita separar la causa del efecto; por otra parte, el carácter voluntario de participación obstaculiza conseguir respuesta del total de la población, reduciéndose la suscripción en un 43,8%. Además, las unidades judiciales se encuentran dispersas por las 21 provincias del país, lo cual dificulta la movilización del equipo encuestador para aplicar directamente el instrumento.

Implementar planes de formación continua en materia psicosocial, y técnicas de afrontamiento del riesgo psicosocial, programas de formación de *coaching*, así como programas de apoyo social pueden mejorar las condiciones laborales (Gil-Monte et al., 2016).

Conclusiones

La obtención de niveles de riesgo psicosocial bajo en la población judicial no descarta que existan factores estresores dentro de la organización, siendo importante disponer de recursos suficientes para afrontar las demandas que se presenten.

Las dimensiones, condiciones de trabajo y liderazgo reportan valores dentro del nivel de riesgo psicosocial alto que no pueden pasar desapercibidos; por lo cual, fomentar estilos de liderazgo positivo, con comunicación asertiva, empática y promover una cultura de apoyo, contribuirá al bienestar del personal judicial y mejorará su desempeño.

Haber evaluado a personajes importantes para la sociedad e indispensables para la impartición de justicia y cumplimiento de los derechos de la población ecuatoriana hace innovadora la investigación. En tal sentido, resulta pertinente considerar futuras investigaciones que identifiquen los niveles de estrés laboral en este sector, puesto que

esta situación, no solo afecta la salud del funcionario, sino también, la organización del trabajo y la calidad de servicio que presta a los usuarios.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente (1998). *Constitución Política de la República del Ecuador*. <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Bucci, N., y Luna, M. (2015). Modelo de evaluación de Riesgos Psicosociales determinados por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *REDIP. Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(1), 615-635.
- Carpintero, C., y Lozada, L. (2016). Evaluación y prevención de riesgos psicosociales en trabajadores de la salud ocupacional. *Revista Salud, Arte y Cuidado*, 9(2), 23-38.
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Comisión Europea (2018). *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo*. Bruselas. Recuperado de <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-12-F1-ES-MAIN-PART-1-PDF>
- Comisión Sindical Jueces para la Democracia (2014). *Informe urgente sobre riesgos psicosociales y carga de trabajo en la carrera judicial*. http://www.juecesdemocracia.es/sindical/doc/INFORME%20DEFINITIVO%20ENCUESTA%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES-DEFINITIVO_.pdf
- Gil-Monte, P. R., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L., y Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana. *Revista Peruana de Psicología*, 22(1), 7-19. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2016.v22n1.01>
- Griffiths, A. (1999). Organizational interventions: Facing the limits of the natural science paradigm. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 25(6), 589-96. <https://doi.org/10.5271/sjweh.485>
- Gómez-Gómez, F., López-Cano, A., y Manuera-Gómez, M. D. P. (2016). Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa. *Revista Lusófona de Educação*, (34), 63-81.
- Jarrín, V., Di Gravina, A. R., y Campos, Y. Y. (2019). Condiciones de trabajo relacionadas con salud autopercebida en floricultores. *Revista Espacios*, 40(30), 9.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Magnusson, L. L., Leineweber, C., Persson, V., Hyde, M., Theorell, T., y Westerlund, H. (2018). Cohort profile: The Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). *International Journal of Epidemiology*, 47(3), 691-

- 692i. <https://doi.org/10.1093/ije/dyx260>
- Marsollier, R., y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018). *Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. <https://bit.ly/31gWxqc>
- Moreno, B., y Báez, C (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. NIPO 792-11-088-1. Ministerio de Trabajo e Inmigración. <https://bit.ly/3GMnnqy>
- Moreno, L. T., Vaca, S. M., Martínez, D. I., Suasnavas, P. R., Cárdenas, I. M., y Gómez, A. R. (2018). Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en Empresas Ecuatorianas. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 160-168. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160>
- Noboa, M., Torres, G., Estrella, I., y Vizuete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 206-224. <https://doi.org/10.31876/res.v26i2.32435>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: Una mirada de género*. OIT. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019). *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña*. OIT. <https://bit.ly/2ZErYdi>
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2007). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. OMS. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh_no.6_spanish.pdf
- Saldaña, C., Polo-Vargas J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., y Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 25-37. <https://doi.org/10.31876/res.v26i1.31308>
- Torres, P., Di Gravia, A. R., Ferrer, M., y Campos, Y. Y. (2019). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. *Revista Espacios*, 40(18), 25-36.
- Uribe, A. F., y Martínez, A. M. (2013). Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 56-68. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/147>
- Uribe, J. F., López, P. R., Galicia, C., y García, A (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su relación con salud y riesgo psicosocial en funcionarios públicos que imparten justicia en México, D.F. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(2), 1554-1571. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70393-X](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70393-X)