



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

Producción científica de Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales laborales. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado, modalidad investigación, de las Carreras de Trabajo Social del Ecuador en los años 2018-2022.

**AUTOR:**

Jorge Andrés López Meza

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Licenciado en Trabajo Social**

**TUTOR:**

Lic. Joselyn Dayan Celi Andrade, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador**

**14 de septiembre del 2023**



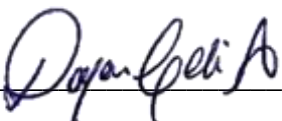
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**CERTIFICACIÓN**

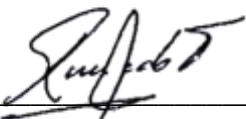
Certifico que el presente trabajo de titulación: **Producción científica de Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales laborales. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado, modalidad investigación, de las Carreras de Trabajo Social del Ecuador en los años 2018-2022**, fue realizado en su totalidad por **Jorge Andrés López Meza**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social**.

**TUTORA**

f. 

**Lcda. Joselyn Dayan Celi Andrade Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. 

**Lcda. Quevedo Terán, Ana Maritza Mgs.**

**Guayaquil, a los 14 días del mes de septiembre del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **López Meza Jorge Andrés**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **Producción científica de Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales laborales. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado, modalidad investigación, de las Carreras de Trabajo Social del Ecuador en los años 2018-2022**, previo a la obtención del título de **Licenciado de Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 14 días del mes de septiembre del año 2023**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**López Meza Jorge Andrés**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **AUTORIZACIÓN**

**Yo, López Meza Jorge Andrés**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Producción científica de Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales laborales. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado, modalidad investigación, de las Carreras de Trabajo Social del Ecuador en los años 2018-2022**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 14 días del mes de septiembre del año 2023**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**López Meza Jorge Andrés**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## REPORTE URKUND



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

Producción científica de Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales laborales. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado, modalidad investigación, de las Carreras de Trabajo Social del Ecuador en los años 2018-2022

Producción científica de Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales laborales. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado, modalidad investigación, de las Carreras de Trabajo Social del Ecuador en los años 2018-2022

2%  
Similitudes



1% Texto entre comillas  
= 1% similitudes entre comillas  
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Trabajo Titulacion Trabajo Social Jorge López.doc  
ID del documento: 27c9fe08dda94813af7ec7b5689dd5c02a4522eb  
Tamaño del documento original: 4.04 MB  
Autor: Jorge López Mesa

Depositante: Jorge López Meza  
Fecha de depósito: 18/9/2023  
Tipo de carga: url\_submission  
fecha de fin de análisis: 18/9/2023

Número de palabras: 27.890  
Número de caracteres: 180.024

f.

López Meza, Jorge Andrés

FIRMA DE ESTUDIANTES

FIRMA DE DOCENTES

f.

Celi Andrade, Joselyn Dayan

TUTORA

f.

Gilda Valenzuela Triviño, Mgs.

COORDINADORA UTE A2023

## AGRADECIMIENTO

Le agradezco con todo mi corazón a Dios, quien siempre ha sido, es y será mi soporte y mi fuerza incluso cuando pienso que no podría lograrlo. Gracias Padre celestial, a ti te debo toda la Gloria, Honra y Honor y sin ti, nada soy. Siempre has estado en mis momentos difíciles y me has ayudado, cómo no honrarte en esta etapa de mi vida, si a ti te debo todo. Te amo mi Señor Jesús.

Mi esposa es a quien agradezco y debo la consecución de este logro, porque incluso me puso a mí antes que a ella. Tu fuiste quien me animó y me apoyó a empezar y terminar mi carrera. Amor, sin tu apoyo, aliento, amor y consejos, esto no hubiera sido posible. Tu creíste en mí cuando nadie lo hizo. Tu viste en mí lo que nadie pudo ver y el llegar a este momento es gracias a ti y te honro por eso mi eterno amor, Eunice.

Mi madre, Patricia, eres un pilar fundamental de mi vida, no podría dejar de nombrarte, porque tu ejemplo de vida me insta a ser más y me deja la vara en alto para ser una mejor persona. Mil gracias por lo que ha sembrado en mí y hoy espero devolver en algo todo lo que usted me dio y espero se sienta orgullosa.

También agradezco a todos los docentes de la UCSG que con sus conocimientos y experiencia permitieron mi llegada a este punto, en especial a mi tutora de trabajo de titulación, Lcda. Joselyn Celi. ¡Qué gran soporte ha sido en este proceso! Mil gracias.

Gracias a todos por sus guías, consejos, siempre aplicaré lo mejor en mi futuro profesional y personal.

*Jorge López*

## DEDICATORIA

Dedico el resultado de este trabajo de titulación, en primer lugar, a Dios, tú mereces toda la Gloria, Honra y Alabanza y este logro es por ti y para ti, mi amado Señor Jesucristo.

Dedico con mucho amor este logro a mi esposa. Este logro es tuyo, es la cosecha de todo tu sacrificio. Amor, lo logramos, este es tu triunfo.

Dedico este trabajo a mi Padre, Homero, que, aunque su ausencia la llevo en mi corazón cada día y no puedes estar conmigo celebrando este logro, sin embargo, disfruto imaginar lo orgulloso que estarías si Dios nos hubiera concedido la dicha de tenerte un poco más con nosotros. Algún día te contaré y compartiré esta alegría contigo,

A mi madre, Patricia, con mucho amor. Solo deseo llenarla de orgullo con cada cosa que haga, le dedico esta meta alcanzada. A mis hermanos, Jonathan, Jennifer y Jessica y a mis sobrinos, quiero decirles: lo logré. Les dedico este logro con mucho amor. Recuerden que, todo es posible si pueden creer. Si yo, el último, el que menos esperanza tenía, pude, ustedes también pueden lograrlo, no importa las dificultades que puedan presentarse. Si perseveran, alcanzan. El sacrificio, vale la pena. Los amo.

Lo dedico a todas las personas que me han acompañado, que me han tenido paciando y me han permitido demostrar todo mi potencial en los trabajos en los que he estado y me han sido de mucha inspiración, en especial a la Licenciada Pilar Varas. Ha sido un largo y difícil camino y muchas veces pensé que nunca llegaría a este día, pero aquí estamos, gracias a Dios. En este camino conocí a muchas personas, compartí con profesores de los que me llevo no solo el conocimiento, sino también un gran respeto y admiración y también a mis compañeros, en especial a Patty y Karina con los que hicimos grupos de estudio y pasamos muchas horas y no sólo se compartió conocimiento, sino que se creó una linda amistad.

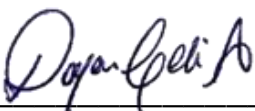
*Jorge López*



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.   
\_\_\_\_\_

**JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE**  
TUTOR

f.   
\_\_\_\_\_

**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN**  
DIRECTORA DE CARRERA

f.   
\_\_\_\_\_

**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**  
COORDINADORA DE UTE

f.   
\_\_\_\_\_

**SALAZAR JARAMILLO JOSÉ GREGORIO**  
DOCENTE Oponente





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO (Cod. 343)  
**PERIODO** A/2023 UTE (Cod. 11076)

### ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE TRABAJO SOCIAL SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES. ESTADO DEL ARTE DE LOS TRABAJOS DE TITULACIÓN DE GRADO, MODALIDAD INVESTIGACIÓN, DE LAS CARRERAS DE TRABAJO SOCIAL DEL ECUADOR EN LOS AÑOS 2018-2022", elaborado por el/la estudiante JORGE ANDRES LOPEZ MEZA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b> <b>9.71 / 10</b>	<b>9.69 / 10</b> Total: 30 %	<b>9.81 / 10</b> Total: 30 %	<b>9.63 / 10</b> Total: 40 %
Parcial: 50 %	<b>Parcial: 50 %</b>		
Nota final ponderada del trabajo de título: <b>9.71 / 10</b>			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

**Coordinador(a) de Titulación**

# ÍNDICE

RESUMEN .....	XIV
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1 Definición del Problema de Investigación .....	4
1.1.1 Antecedentes Investigativos.....	10
1.1.2 Antecedentes Contextuales - Estadísticos.....	18
1.2 Preguntas de Investigación .....	21
1.2.1 Pregunta General.....	21
1.2.2 Preguntas Específicas.....	22
1.3 Objetivo General .....	22
1.3.1 Objetivos Específicos.....	22
1.4 Justificación.....	23
CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES .....	25
2.1. Referente Teórico.....	25
Teoría de las Necesidades de Maslow .....	25
Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg .....	27
2.2. Referente Conceptual.....	29
Factores psicosociales.....	29
Factores de riesgo psicosocial.....	30
Estrés laboral.....	32
Cultura organizacional .....	33

Bienestar laboral .....	35
Salud y seguridad laboral.....	36
Trabajo social laboral.....	37
Derechos laborales .....	38
Buenas prácticas en talento humano .....	40
2.3. Referente Normativo.....	42
Constitución de la República del Ecuador .....	42
Tratados y Convenios Internacionales .....	43
Leyes orgánicas y ordinarias.....	45
Decretos y Reglamentos .....	47
Ordenanzas, Acuerdos y Resoluciones .....	48
2.4. Referente Estratégico .....	51
Plan de Creación de Oportunidades .....	51
Agenda Zonal Guayaquil – Zona 8.....	51
Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT Cantón Guayaquil.....	52
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>53</b>
3.1. Enfoque de investigación.....	53
3.2. Método de investigación.....	54
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	54
3.4. Universo, muestra y muestreo.....	55
3.5. Formas de recolección de la información .....	56
3.5.1. Fichas analíticas .....	56
3.5.2. Matriz Bibliográfica o Análítica .....	56

3.6. Formas de análisis de la información.....	57
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	58
4.1. Caracterización del universo.....	58
4.2. Determinar los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgo psicosociales en organizaciones desde el Trabajo Social. ....	64
4.3. Conocer los planteamientos y propósitos que orientaron las investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales.....	72
4.4. Identificar los principales resultados y acciones de prevención o mitigación propuestas encontradas en investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales. ....	76
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS.....	88

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.....	5
Ilustración 2.....	6
Ilustración 3.....	19
Ilustración 4.....	40
Ilustración 5.....	50
<i>Ilustración 6</i> .....	58
<i>Ilustración 7</i> .....	59
<i>Ilustración 8</i> .....	61
<i>Ilustración 9</i> .....	62
<i>Ilustración 10</i> .....	63
<i>Ilustración 11</i> .....	64
<i>Ilustración 12</i> .....	65
<i>Ilustración 13</i> .....	67
<i>Ilustración 14</i> .....	71
Ilustración 15.....	73
<i>Ilustración 16</i> .....	74
<i>Ilustración 17</i> .....	78
<i>Ilustración 18</i> .....	80

## **RESUMEN**

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo describir el estado del arte de la producción investigativa sobre Trabajo Social y el abordaje de los factores de riesgos psicosociales en empresas, realizadas como trabajos de titulación de grado en las carreras de Trabajo Social de las universidades ecuatorianas en el periodo 2018-2022. Para responder a las preguntas de investigación, el trabajo se enfocó en un diseño metodológico de enfoque cualitativo, con un método histórico-hermenéutico, de nivel descriptivo, y tipo de investigación básica que en base a 35 estudios analizados se analizaron diferentes tendencias de esta revisión documental. Esto concluyó que los factores de riesgos psicosociales tienen graves consecuencias en la vida, salud y bienestar de los trabajadores, así como en sus familias y relaciones sociales. Estos riesgos van desde lesiones físicas, problemas en conductas agresivas, limitaciones en habilidades sociales, hasta trastornos en su salud mental y emocional, llevándolos a un exceso de carga que genera el síndrome de burnout. Las empresas tienen conocimiento de la normativa y seguridad que deben motivar en sus organizaciones, pero a pesar de esto, no siempre se promueve esta satisfacción laboral y motivación que todos los trabajadores requieren para su realización personal y profesional.

***Palabras Claves:*** Factores de Riesgos Psicosociales Laborales, Salud Mental, Bienestar y Satisfacción Laboral, Pandemia, Trabajo Social.

## **ABSTRACT**

The objective of this degree work is to describe the state of the art of research production on Social Work and the approach to psychosocial risk factors in companies, carried out as degree work in the Social Work careers of Ecuadorian universities in the period 2018-2022. To answer the research questions, the work focused on a methodological design with a qualitative approach, with a historical-hermeneutic method, at a descriptive level, and a type of basic research that, based on 35 studies analyzed, different trends of this review were analyzed. documentary film. This concluded that psychosocial risk factors have serious consequences on the life, health and well-being of workers, as well as on their families and social relationships. These risks range from physical injuries, aggressive behavior problems, limitations in social skills, to disorders in their mental and emotional health, leading to an excess load that generates burnout syndrome. Companies are aware of the regulations and safety that they must motivate in their organizations, but despite this, this job satisfaction and motivation that all workers require for their personal and professional fulfillment is not always promoted.

***Keywords:*** Occupational Psychosocial Risk Factors, Mental Health, Well-Being and Job Satisfaction, Pandemic, Social Work.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento se centra en la producción científica de Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales laborales. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado, modalidad investigación, de las Carreras de Trabajo Social del Ecuador en los años 2018-2022. Esto con el fin de comprender no solo la perspectiva de una empresa o un sector, sino de reconocer los diferentes aportes, vacíos, propuestas, bases teóricas y metodológicas que se han empleado para tratar estos riesgos que afectan a los trabajadores desde diferentes actores.

El interés de ejecutar este estudio es debido a que el ser humano transcurre una gran parte de su vida en su empleo, por lo que este espacio debe contener y asegurar las mejores condiciones físicas, sociales, emocionales, y retributivas. En especial cuando se analiza que la organización en la actualidad se enfrenta a constantes cambios, demandas, competencias, tecnologías, globalización y altos niveles de exigencia en desempeño y productividad. Por este motivo, se presenta este documento con el siguiente contenido:

**Capítulo I:** se inicia con un planteamiento de problema de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, entablando las diferentes causales y consecuencias que estas condiciones laborales influyen en el individuo. Esto se apoyó con un análisis de antecedentes investigativos, contextuales y estadísticos que brindó los puntos analizados, la situación real del problema y los vacíos que aun persisten en este campo de estudio. A continuación, se definieron las preguntas y objetivos de investigación, y se finalizó con la justificación que muestra la relevancia del estudio, tanto en lo social, en derechos y en la relación con la carrera.

**Capítulo II:** en este capítulo se integran 4 referentes, el primero es el teórico que se basa en el modelo de las necesidades de Maslow o el de Bifactorial de Frederick Herzberg como los pilares de este estudio. Esto se apoya en el marco conceptual que analiza todos estos factores de riesgos, de salud, de trabajo social, de bienestar y buenas prácticas en talento humano. También se integra uno legal o normativo que en base a la pirámide de Kelsen, muestra la jerarquía de leyes, reglamentos, constituciones



y decretos sobre el tema de interés, y se termina con un marco estratégico que son las políticas formuladas sobre este campo.

**Capítulo III:** se comprende como el diseño metodológico del estudio, donde se define que el enfoque de estudio es cualitativo, que su método de trabajo es el histórico-hermenéutico, su nivel es el descriptivo y el tipo es de investigación básica. Esto se apoya con técnicas de fichas y matrices analíticas o bibliográficas aplicadas a una muestra total de 35 trabajos de titulación de las universidades que cuentan con la facultad de Trabajo Social en el país en el periodo de 2018 al 2022.

**Capítulo IV:** de todo lo planteado anteriormente se llega a la presentación de los resultados de investigación, donde primero se obtuvieron las tendencias de investigación en cuanto a la metodología trabajada, a las universidades de las cuales se analizaron los documentos, a los referentes teóricos, conceptuales y normativos. Así como también se rescato el rol de los trabajadores sociales en este problema, así como las acciones de prevención o mitigación aplicadas.

**Capítulo V:** y este documento finaliza con la presentación de las conclusiones y recomendaciones, que incluye los puntos más relevantes de todo lo trabajado. Se muestra así la importancia de tener un control, prevención y mitigación de los riesgos psicosociales en el trabajo, así como aplicar mejores modelos de gestión, o la inclusión activa del trabajador social en la organización, que con sus intervenciones integrales mejora la calidad de vida y bienestar de las personas.

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 Definición del Problema de Investigación**

El trabajo es un derecho y aspecto esencial del ser humano, donde las personas transcurren una gran parte de sus vidas profesionales. Debido a esta situación, se debe diagnosticar, prevenir y corregir cualquier efecto, riesgo o padecimiento en el bienestar y salud integral de los trabajadores. Considerando que el trabajo es un espacio de varias presiones, conflictos relacionales, responsabilidades y otros elementos que pueden perjudicar el bienestar del ser humano, y desencadenar un impacto en su vida social y familiar (Bustamente, Gómez, Tenjo, Navarro, & Lara, 2019).

Es así que al trabajador se le debe asegurar su bienestar laboral, que como indican Jácome y Sarmiento (2021) es un aspecto clave para que todo el personal de una empresa se encuentre comprometido y motivado. Lo que se busca es tener las condiciones óptimas para que se permita el desarrollo del trabajador, así como adecuados niveles de satisfacción con su nivel de vida. Este concepto integra también una parte emocional, y se lo puede medir desde los niveles de reconocimiento que recibe un trabajador, la percepción sobre su puesto de trabajo, el sentimiento cuando culmina una tarea, el nivel de responsabilidad, compromiso, y la posibilidad de promoción dentro de la empresa.

En términos generales, este bienestar se lo asocia con la seguridad, con un ambiente integral adecuado, que disminuya los riesgos a las personas en sus puestos de trabajo (Jácome & Sarmiento, 2021). De esta manera, se menciona la importancia de intervenir en la salud mental, que en la actualidad es un tema esencial, ya que este concepto no solo comprende la ausencia de enfermedades, sino un estado de equilibrio y bienestar entre el aspecto físico, social y mental de la persona. El tener una correcta salud mental, permite al individuo un afrontamiento en sus entornos de manera positiva, el enfrentarse a situaciones de estrés y poder manejarlas correctamente (Bustamente, Gómez, Tenjo, Navarro, & Lara, 2019).

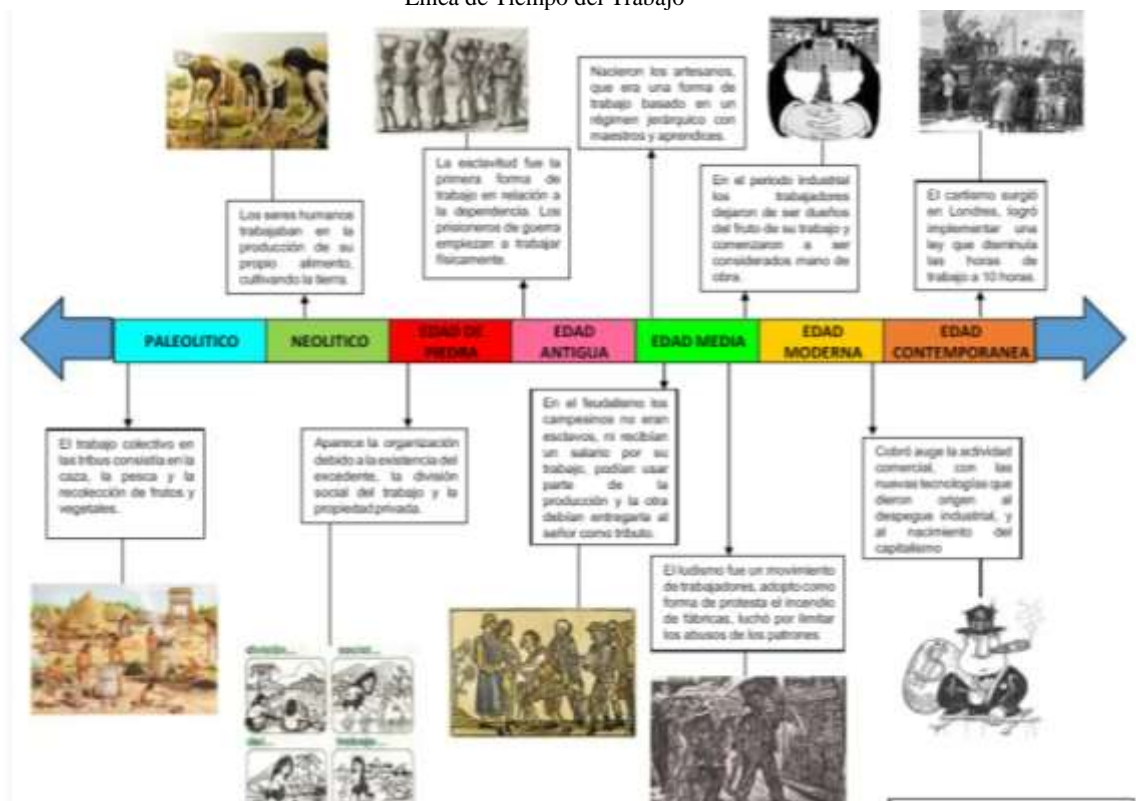
El análisis de la salud mental en el campo laboral es un tema de estudio esencial en la actualidad, ya que primero se lo liga con el derecho de salud de todo ser humano, el cual además determina que un buen estado de salud mental permite al sujeto poner

hacer frente a las adversidades de su vida, a los momentos de estrés y a mejorar sus habilidades. Además, en las condiciones actuales laborales, es importante que todos reciban atención psicológica-emocional, que se reduzca el impacto de factores de riesgo como altas presiones, violencia, acoso, conflictos, no apoyo o falta de autonomía, participación, etc (Secretaría de Salud Laboral de UGT, 2022).

Si se analiza la historia del trabajo, no siempre se ha respetado los derechos de estas personas, pero de acuerdo a ciertos momentos como la Revolución Francesa, las Guerras Mundiales, las Constituciones y Leyes de diferentes países, ha ido permitiendo que se mejore las condiciones laborales, que se cambie de una época con jornadas extensas, a jornadas más flexibles e incluso con facilidad de ejecutar sus responsabilidades desde casa (Albanesi, 2015). O también como Contreras ( 2017) demuestra en la siguiente línea de tiempo del trabajo:

**Ilustración 1**

Línea de Tiempo del Trabajo



**Nota:** línea de tiempo de cómo el trabajo ha ido progresando en la historia. **Fuente:** Contreras (2017)

El campo laboral es un espacio que genera diferentes problemas en la salud integral del trabajador, y cuando se analiza el tema de la salud mental, se tiene trastornos cognitivos, psicóticos, neuróticos, de estrés laboral, autolíticos y por sustancias psicoactivas. Y dentro de cada aspecto de estos se debe analizar una serie

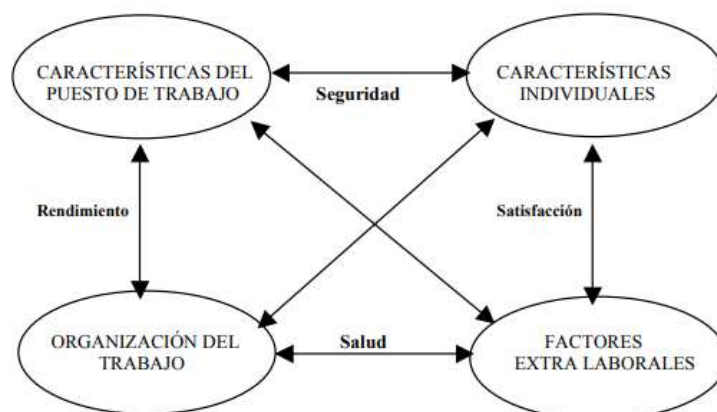
de estresores, de insatisfacciones y hechos crónicos que ponen en riesgo a los trabajadores, pudiendo llegar a conductas fatalistas (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012).

De estos riesgos, se analiza concretamente los factores de riesgo psicosocial que toda persona puede sufrir. Comprendiendo que el entorno laboral encierra una lista de condiciones que son los factores psicosociales normales, tanto positivos como negativos. Pero cuando estos factores negativos no se evalúan o previenen a tiempo, ya se convierten en los factores psicosociales de riesgo, provocando los riesgos psicosociales directamente que ya causan un impacto negativo en la salud y bienestar integral de la persona (Vaca, 2021).

Estos factores de riesgo se presentan cuando la empresa es disfuncional, cuando sus colaboradores no se adaptan, y sus respuestas a estas responsabilidades y exigencias son de tensión y estrés. Y el problema de estos factores es que se pueden producir desde diferentes áreas del puesto de trabajo, desde el contenido del trabajo, los horarios, el ambiente, la cultura compartida, el ritmo de trabajo, las relaciones sociales, su rol en la empresa, la seguridad que siente, su equilibrio con su entorno familiar, etc (Moreno & Báez, 2010).

**Ilustración 2**

Factores psicosociales



**Nota:** condiciones que afectan los factores psicosociales. **Fuente:** Pozo (2018)

Justamente como se expresa en la imagen, para alcanzar ese bienestar y adecuada salud en el trabajador, se debe trabajar varios aspectos, desde cosas físicas, o que solo competen al lugar de trabajo, como situaciones que van al plano familiar y

personal de cada individuo. Y sumando a estas características, también se debe analizar qué tan satisfecho, seguro se siente la persona, y cómo se encuentra de salud y su respectivo rendimiento (Pozo, 2018).

Analizando la prevalencia de esta situación, se ha determinado relevante llevar a cabo este estudio, porque el aspecto de la salud mental hoy en día atropella a muchas personas, y la sociedad globalizada en la que se vive tiene muchos riesgos, ya sea por temas laborales, económicos, familiares o sociales. Esta situación puede llevar hasta el suicidio de las personas, ya que su estabilidad emocional se pone en juego. Se debe reconocer que estos trastornos y problemas son reales, que no es una simple paranoia, sino que se presenta desde agotamiento físico y mental, estrés, falta de motivación, depresión, despersonalización, ansiedad y otros impactos en la calidad de vida (Bustamante, Gómez, Tenjo, Navarro, & Lara, 2019).

A esto se debe sumar otras crisis mundiales y situaciones que causan mayores demandas y problemas al ser humano. Un ejemplo es la globalización, que a pesar de ser un fenómeno que ha impactado de manera diferenciada en países desarrollados y en vías de desarrollo, representa un cambio los factores de producción y la comercialización a nivel mundial. A pesar de la integración económica, esta globalización con sus nuevas tecnologías impacta en las formas de trabajo, y en la salud integral de los empleados. Toda la reestructuración que exige este evento, implica que las organizaciones cambien, se ajusten y adapten a nuevas circunstancias, que no siempre es positivo para el bienestar de las personas (Quintero, 2018).

O el caso de la pandemia del Covid-19, que también impactó en la salud de toda la población, tanto física como mental, incluyendo a los trabajadores, quienes se enfrentaron a más variables de estrés y preocupación. Enfrentándose a una incertidumbre de una enfermedad no conocida, que cambió la modalidad de trabajo, que aisló a la población, y que ocasionó mayores casos de ansiedad, depresión y su capacidad de resiliencia ante este tipo de situaciones. Esto significó ponerles en una alta exigencia profesional que afectó su vida familiar de igual manera (Ruiz & Gómez, 2021).

Y de estos eventos mencionados, surge la conocida “Gran Renuncia”, como un efecto directo de esta emergencia sanitaria mundial. Al no estar preparados y contar

con los recursos y conocimientos necesarios, la población empieza a tomar todo tipo de decisiones en cadena como respuesta a la crisis vivida. Este fenómeno inicia en EEUU, y se vive también en el continente europeo. Este suceso se produjo en los trabajadores después de acumular una cantidad excesiva de estrés, de tener que acoplarse a las nuevas modalidades de empleo, sumando a esto los bajos salarios y oportunidades, así como el desequilibrio con su vida privada y su trabajo (Portolio, 2022).

La primera decisión que estos trabajadores tomaron fue bajar su productividad y desempeño, hasta el hecho de renunciar a sus trabajos que ya no se ajustaban a sus necesidades. Esto por el agotamiento laboral que desencadenó la pandemia, mencionando también a la salud mental y algunas condiciones económicas las causas de estas decisiones. Y debido a este contexto, las empresas han tenido que preocuparse más por sus empleados para luchar contra la competencia en el mercado (Portolio, 2022).

Las empresas han empezado a generar estrategias para prevenir la aparición de distintas enfermedades y problemas mentales, para lo cual se considera que la salud sigue un ciclo. Primero se tiene un florecimiento de algunos síntomas, emociones negativas, funcionamiento psicológico con problemas. Se va generando ausencia de bienestar en la persona, y los determinantes sociales positivos van desapareciendo, hasta que la persona pasa de un estado de languidez a una enfermedad mental. Por eso se deben conocer las fuentes de riesgo, desde los ámbitos sociales, laborales, personales, y socioeconómicos de cada persona, para detectar y prevenir futuros problemas (Comisión Europea, 2017).

Una opción que las organizaciones pueden aplicar para contrarrestar el efecto de estos riesgos psicosociales en la salud mental, es el modelo HERO. El cual fue desarrollado en 2008 por Salanova, que su traducción hace referencia a una organización saludable y resiliente. Se caracteriza por ser un modelo teórico y heurístico que trata de superar algunas limitaciones de otros modelos anteriores, enfocándose en los grupos sociales de interés de la empresa (Sánchez A. , 2015).

De acuerdo a su autor, las organizaciones que aplican este modelo son proactivas, se planifican a futuro, son sistemáticas, pueden adaptarse a los cambios,

son flexibles, por ende todas las personas en su interior van a verse beneficiadas, desde el aspecto de la salud, del ambiente físico, de la forma de trabajar, de las relaciones y del contacto con la comunidad. Básicamente es un modelo que se basa en recursos y prácticas saludables, empleados satisfechos y resultados positivos (Sánchez A. , 2015).

Y un excelente apoyo a estas intervenciones, es el acoplamiento del Trabajo Social para abordar este problema, ya que la función de este profesional en las empresas es reafirmar las habilidades de las personas, mejorar su bienestar y condiciones de trabajo, promover su seguridad, la solución de conflictos, ser mediador entre las partes. Y lo más esencial, hacer esos diagnósticos integrales de las vidas profesionales, personales, sociales y familiares de cada trabajador. Lo cual permite tener un conocimiento de riesgos, variables y relaciones de interés en cada sujeto (Chevez, 2021).

Son tantas las funciones y roles que cumple este profesional, que se ha generado definiciones de su ámbito laboral desde la empresa como tal, desde el ámbito de la productividad, desde la mediación y desde la acción de asistencia que brinda a todos los colaboradores de la organización. En especial, cuando se analizan las tendencias de la actualidad, donde este profesional social abarca trabajos de capacitaciones, de diagnósticos de necesidades y problemas, de comunicación, de las relaciones y derechos, entre otros aspectos (Urrea, 2013).

Y concretamente en el estudio de los factores de riesgo psicosociales, Orbe y otros (2021) mencionan que esta es una responsabilidad del profesional social, de identificar y diagnosticar estos factores que afecten la salud integral de cualquier modo, apoyándose en fichas socioeconómicas, talleres para mejorar el ambiente laboral y la convivencia, así como programas de autoayuda a los cuales se debe dar un seguimiento. Estos autores determinan lo siguiente como esencial en la función del trabajador social:

- Centrarse en actividades y programas de bienestar social
- Llevar a cabo estudios y diagnósticos socioeconómicos, en especial en los grupos de personas más vulnerables
- Identificar y prevenir los riesgos psicológicos y laborales

- Promover visitas a domicilio, asistencia social
- Brindar orientación para que mejoren sus condiciones y calidad de vida, incluyendo al sistema familiar
- Ser mediador en caso de conflictos laborales
- Apoyo en trámites
- Conocer situaciones y factores que afecten en su desempeño
- Por último, contar con estrategias para una debida inclusión de todos los trabajadores, en especial de los más vulnerables (Orbe, Reyes, Carrión, & Cabrera, 2021).

### **1.1.1 Antecedentes Investigativos**

Para consolidar más lo esencial de desarrollar esta investigación, se ha realizado un análisis documental de trabajos ya desarrollados en este mismo campo de estudio. A continuación, se los plantea de manera geográfica, desde un nivel internacional, hasta la localidad de estudio que interesa.

El primer estudio fue realizado en España, “Diseño y validación de un programa de salud mental en las organizaciones” realizado por Osorio y otros (2022), con el objetivo de diseñar un programa que prevenga trastornos mentales, fomentando las condiciones que apoyen la calidad de vida de los trabajadores. A través de una investigación tecnológica y un pilotaje de un proceso de 3 etapas se ha obtenido lo siguiente:

Esta investigación se basa en el estudio del programa WELLNESS que permite la promoción y prevención de la salud y de los trastornos mentales en las empresas, siendo atendidos desde la psicología. Este programa permite identificar los riesgos del trabajador y se puede aplicar en cualquier empresa para así mejorar la calidad de vida. Su aporte es trabajar con las falencias y necesidades de la organización para así ajustar estas particularidades. Es esencial el apoyo de la alta gerencia, así como el conocimiento de parte de todos los trabajadores sobre estos cambios y evaluaciones a



realizar, permitiendo a la vez cumplir con las leyes previstas en el ámbito laboral (Osorio, y otros, 2022).

Otro estudio de España fue por la autora Alonso (2014) denominado “El Síndrome de Burnout en Trabajo Social”, teniendo el fin de profundizar en el problema del queme profesional y las posibles estrategias para su prevención. Para esto, se apoyó en un enfoque cualitativo y un análisis a detalle de este síndrome, pudiendo identificar que:

Este problema se genera por varios aspectos, y es más común en empleados que tengan más contacto con personas, ya que en estas situaciones se topan con más problemas y necesidades de las personas, es decir también se visualiza este trastorno en los trabajadores sociales. Se debe trabajar en las intervenciones ya que las personas llegan con ideas preconcebidas sobre lo que necesitan, lo cual no siempre concuerda con lo que tiene planeado en la intervención social. En estos TS este problema se evidencia primero con un entusiasmo inicial, luego con un choque de la realidad, donde se desencadena el estrés crónico y por último, el abandono, cuando se resignan ante su rutina laboral y asumen una actitud pasiva ante los problemas. Por eso se recomienda que primero se ponga un nombre al problema, que se busque soluciones a esta situación, y finalmente que se logre la transformación (Alonso, 2014).

Con el fin de acercarse al contexto de estudio, se analizaron dos investigaciones de México, la primera: “Factores de estrés, apoyo, salud mental y presión arterial en trabajadores de la industria del vidrio” llevada a cabo por Espinosa (2013) quien tuvo como fin el conocer los perfiles diagnósticos del estrés, apoyo, salud mental y presión arterial en una empresa de este sector, identificando niveles jerárquicos para mejorar la salud integral del personal. A través de un estudio cuantitativo y una muestra de 998 trabajadores, se pudo determinar lo siguiente:

Actualmente en esta empresa se han determinado valores normales promedios, pudiendo señalar que la empresa maneja un adecuado ambiente, modelo de liderazgo y apoyo a sus empleados, quienes reconocen a la vez esta relación positiva. Entre todas las variables mencionadas se ha podido comprobar una relación importante, es decir que si el personal recibe apoyo de los jefes, van a demostrar menores niveles de estrés laboral. Adicional hay que reconocer que en toda empresa siempre van a existir

variantes entre puestos de trabajo y entre sexo o edad de los trabajadores, tal como indican en este caso, donde los hombres mayores son los más perjudicados. En este tipo de trabajo en especial que se presenta problemas de ruido, calor y vibración es importante tener el apoyo de las personas para mejorar las condiciones laborales (Espinosa, 2013).

Y “Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de Obregón” fue el segundo estudio, ejecutado por Murrieta (2020), quien se planteó como objetivo la identificación de la relación que existe entre estos factores y el estrés laboral. Se apoyó en una metodología cuantitativa, de tipo no experimental, con una muestra de 270 trabajadores. Los resultados fueron los siguientes:

Es significativa la relación entre estas dos variables y mostrando que mientras más problemas tiene el entorno laboral, peor son las condiciones a las que el trabajador se expone. Las dimensiones donde más problema se tiene son en el liderazgo, la carga de trabajo, el control de los supervisores, actitudes agresivas entre partes, las relaciones sociales y la organización de sus tareas, que se evidencia más cuando la persona no tiene un control sobre lo que tiene que cumplir, o cuando estas sobrepasan su capacidad. El efecto de estos elementos causa también síntomas intelectuales y fisiológicos (Murrieta, 2020).

De esta manera se llega a los estudios realizados en América Latina, iniciando con uno en Brasil, realizado por Peña y otros (2022), con el nombre de “Impacto en la salud integral de profesionales del área de tecnología de la información que teletrabajan durante la Covid-19”, persiguiendo el objetivo de conocer el nivel de impacto de esta pandemia en el trabajo a distancia, y su efecto en la salud integral. Por medio de un estudio transversal y un cuestionario a 150 trabajadores de un municipio de Sao Paulo, se pudo recopilar lo siguiente:

Debido a la pandemia estas personas han mostrado problemas en su salud integral, desde ansiedad y estrés, hasta cambios en su alimentación, en su sueño, o en padecer enfermedades más críticas como la hipertensión arterial. Por el mismo encierro en sus hogares, han presentado casos de musculoesquelética dolorosa en el 100% de los casos estudiados, debido a la presión mecánica de sus labores, de posturas

inadecuadas, esfuerzos físicos, etc. Y todo el ambiente físico en el que transcurre su jornada laboral, no es el idóneo, desde la ergonomía, iluminación y espacio para la organización (Peña, Saliba, Isper, & Adas, 2022).

Desde Chile, se tiene la investigación de Villarroel y otros (2018) denominado “Modelo de intervención de riesgos psicosociales en la Red Asistencial de Salud”. Tuvo el objetivo de conocer la existencia de los factores de riesgo psicosocial en estos establecimientos. Fue un estudio de tipo transversal, cuantitativo, descriptivo y correlacional que permitió conocer lo siguiente:

De acuerdo al modelo aplicado, el punto central es el liderazgo y el apoyo social, de lo cual surgen los campos de exigencias psicológicas, de trabajo activo y posible desarrollo, de la doble presencia y de compensaciones. Esta situación también se debe ajustar a las variables sociodemográficas de cada trabajador y a la parte normativa de la empresa, ya que el impacto que se genera de este problema, no solo afecta a la persona como tal, sino al rendimiento y productividad de la organización. A pesar de que en Chile se tiene el Ministerio de Salud y un marco normativo que regula estas gestiones de riesgo, aun se perciben enfermedades en los profesionales y varios riesgos que ponen en peligro su salud (Villarroel, Busco, Neira, Ensignia, & Durán, 2018).

“La incidencia de las condiciones de trabajo en la salud integral de los docentes universitarios” fue un estudio realizado en Argentina por Martin y Dupuy (2022), quienes buscaban reflexionar e indagar interdisciplinariamente la relación entre los niveles de exigencia de los docentes y los factores psicosociales que afectan su salud integral. Su enfoque fue totalmente cualitativo y con un diseño descriptivo, por medio de una encuesta a 1129 docentes, que demostraron:

Estos docentes cumplen algunas funciones en su trabajo, así como una serie de perfiles extras a su cargo, como en el área de investigación, lo que representa una doble presión en elaborar informes, publicaciones, supervisar trabajos, planillas y demás. Estas responsabilidades influyen en su vida privada, les causa un desgaste, no les permite gozar de su descanso. También se evidencian malestares en su salud, problemas con su postura, con el estrés, nervios, trastornos de sueño, un desarrollo de

sedentarismo por su tipo de trabajo, así como la pérdida de visión y ansiedad (Martin & Dupuy, 2022).

Desde Colombia se ha analizado 3 estudios. El primero desarrollado por Pérez, Mantilla y Muñoz (2021) con el fin de describir las perspectivas epistemológicas de las concepciones de salud mental en el trabajo. Por medio de una revisión bibliográfica y un enfoque cualitativo se pudo conocer los siguientes puntos importantes:

Este tema es esencial en el campo laboral en la actualidad, pero así mismo se tiene una falta de consenso para su entendimiento y para brindar posibles soluciones y estrategias. Según datos de la OMS para el año 2017 alrededor de 300 millones de trabajadores viven con depresión, es decir 1 de cada 5 personas tiene una condición mental. Por eso se están desarrollando políticas y evaluaciones sobre el ambiente de trabajo que prevenga problemas de salud mental al futuro. Se recomienda contar con una perspectiva en común, como el caso del pluralismo dialéctico, que les inculca a las personas una formación de manera integral y adaptados a los cambios constantes de la sociedad, dejando de lado las perspectivas de monovisión, y permitiendo tomar las mejores decisiones sobre tratamientos y prevención (Pérez, Mantilla, & Muñoz, 2021).

“Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención” fue otro estudio realizado en Colombia por Sierra y Velásquez (2020) con el fin de obtener una revisión sistemática de un abordaje conceptual y metodológico. Sus resultados se obtuvieron a través de una investigación teórica y una búsqueda en bases de datos de revistas:

Cuando se analiza la salud mental se tiene una serie de estrategias y modelos que sirven para su comprensión, desde la parte ecológica, psicológica, y todo un repertorio de teorías que permiten alcanzar el bienestar y cómo lidiar con el estrés. Específicamente en Colombia se tiene la Ley 1616 para prevenir este tipo de trastornos en la salud mental, estableciendo protocolos para el ámbito empresarial, recomendando que se realice evaluaciones personales con diferentes instrumentos y programas de promoción. Las empresas en su totalidad deben buscar un ambiente saludable para todos sus trabajadores, que mejore su calidad de vida y con protocolos

de intervención que aumenten la resiliencia en los trabajadores, considerando todas las esferas de su vida (Sierra & Velásquez, 2020).

Y la última investigación en Colombia fue una llevada a cabo por Hespanhol y otros (2015) denominada “Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas”. Tuvo el objetivo de proponer acciones para lidiar con este tipo de problemas, a través de un abordaje metodológico y teórico. De ese modo, su metodología fue por medio de un enfoque cualitativo y un análisis documental que permitió obtener que:

Lo primero que se debe reconocer es que los problemas y trastornos de salud mental no son sencillos de solucionar, y una posible mejoría es contar con políticas públicas para desde una perspectiva más integral se pueda mejorar este tema. Además se recomienda trabajar desde un saber y quehacer profesional multidisciplinar, incluyendo contextos culturales, sociales, económicos y ética en la aplicación de técnicas e intervenciones. Uno de los profesionales que se recomienda para atender esta situación es el psicólogo, aunque sin olvidar que existen otros campos que se deben integrar para la prevención y solución de este problema (Hespanhol, Aparecida, Garrido, & Kawamura, 2015).

Y finalmente se analizaron 5 estudios de Ecuador. “El estrés laboral en el desempeño profesional de los Agentes de la Unidad Operativa de Control de Tránsito Loja y la intervención de la trabajadora social” fue el primero, y fue realizado por Méndez (2018). La autora se planteó el objetivo de capacitar sobre medidas preventivas sobre este tema de salud mental y de contar con ambientes laborales saludables. Se aplicó un método de lo abstracto y concreto para obtener los siguientes resultados:

En el análisis de esta empresa, se pudo determinar que las causas o estresores de este problema son las malas relaciones sociales y el maltrato de parte de los ciudadanos, así como la presión que ejercen los superiores sobre su trabajo. Otro problema que se dio a conocer en esta empresa es que la unidad de estos operativos de tránsito no cuenta con un profesional social para atender sus necesidades, y de elaborar proyectos para su beneficio. Por este motivo se ha creado un plan de acción para evitar

estos riesgos del estrés, generando primero un respaldo de talento humano en pro de su bienestar (Méndez, 2018).

“Trabajo Social y su intervención en los procesos de Bienestar Social en la Cooperativa Ahorro y Crédito Policía Nacional, en el periodo septiembre 2018-febrero 2019” fue el segundo estudio de Ecuador, desarrollado por la autora Chuquirima (2020) , quien se propuso como objetivo la reconstrucción de experiencia desde el trabajo social en procesos de bienestar social en una cooperativa de ahorro y crédito. Su metodología fue de tipo cualitativa, y aplicando diario de campo, observación e informes, se tiene los siguientes resultados:

Se reconoce que el trabajo social tiene que existir en el ámbito empresarial, y que se une con otros profesionales para formar un equipo multidisciplinario, que fomente el goce de los derechos de los trabajadores, y un ambiente positivo de trabajo. Exclusivamente en esta cooperativa se fomentan programas sociales para el bienestar integral de sus socios, trabaja bajo un principio de ayuda mutua. La intervención social se ha centrado en identificar problemas, en mejorar el clima laboral, el desempeño entre todos, para lo cual se ha apoyado en un trabajo de prevención de riesgos psicosociales, de realizar informes, visitas al domicilio y entrevistas para diagnosticar la situación y realidad (Chuquirima, 2020).

Desde Ambato, el autor Mejía (2016) elaboró el estudio “Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS Hospital de Latacunga, provincia de Cotopaxi”. Tuvo el objetivo de determinar la incidencia de estos riesgos en el desempeño laboral, por medio de un diagnóstico, de una indagación y de la promoción de alternativas de solución. Todo esto apoyado por un método mixto, con una modalidad de campo, exploratoria y correlacional que permitió comprender que:

En el caso particular de esta institución se tienen riesgos como las relaciones interpersonales deficientes o los canales comunicativos inefectivos, por lo cual se desatan problemas de carga mental, de estrés, ansiedad, y cambios físicos. Ante esta información se propone una propuesta que se centra en la comunicación y en contar con pausas activas para controlar los riesgos psicosociales, lo cual se basa en ejercicios de 10 minutos a lo largo de su jornada para evitar impactos físicos y psicológicos.

Todo esto debe estar apoyado por los jefes y supervisores, así como compartido entre todos los colaboradores (Mejía, 2016).

Intriago (2019) desarrolló el estudio “Revisión de salud mental en trabajadores: legislación, origen y rehabilitación” con el fin de revisar la literatura en el campo de enfermedades mentales en el campo laboral. Para finalizar su estudio, se aplicó un método exploratorio y descriptivo, que generó los siguientes datos de interés:

En el aspecto legal, cada país se maneja con sus leyes y políticas, pero esto no siempre asegura que siempre se cumplan a cabalidad. Por ese motivo no se conocen a detalle los estresores de estas enfermedades mentales, que se produce en la mayoría por factores internos de la empresa, como jornadas muy demandantes, o cuando no existe apoyo, cuando hay desequilibrios entre la tarea y el pago, conflictos laborales, acoso, condiciones injustas de trabajo, etc. Y a esta situación se suman las situaciones externas que pueden empeorar la vida de los trabajadores, como estado físico, economía, familia, calidad de vida (Intriago, 2019).

Lo importante de esto, es que una vez conocido el problema se ejecuten los programas de reinserción laboral o de empleo protegido, y que se realice un trabajo en conjunto entre psicólogos y trabajadores sociales, siempre brindando un acompañamiento social que lo vincule al trabajador con todo su entorno (Intriago, 2019).

Y por último, la investigación “Factores de Riesgos Psicosociales en el contexto del COVID, de los trabajadores de una empresa de venta de bebidas y alimentos en Guayaquil” fue llevada a cabo por Arana y Cevallos (2021). Su fin fue el análisis de factores de riesgo psicosocial y las condiciones laborales de esta empresa, considerando la variable de la pandemia. Se logró a través de un enfoque mixto, una investigación descriptiva-exploratoria y una muestra de 100 trabajadores que permitió identificar:

Por medio del Cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo se determinó que los trabajadores de esta empresa están en un nivel medio y alto de riesgo psicosocial, por lo que se requiere de una atención urgente desde la gerencia de la organización. Los aspectos más graves a considerar son la carga y ritmo de trabajo, el tipo de liderazgo, la estabilidad laboral y la doble presencia. A esto se suma la variable

del Covid-19, que ha ocasionado un desinterés por parte de la empresa en sus trabajadores y solo un interés en su productividad y beneficio económico. Además, que en esta empresa se presencié una desigualdad de género, ya que no se contratan a mujeres para estos labores (Arana & Cevallos, 2021).

Como se han analizado por medio de todos estos estudios, se ha podido comprobar el interés que se manifiesta en las empresas por evaluar la condición de salud mental de sus trabajadores, al igual que los riesgos con más impacto en su calidad de vida. Con estas investigaciones se comprobó que no existe como tal un enfoque específico del trabajo social en el contexto laboral concentrándose solo en los problemas de salud mental. Se han encontrado desde otras ciencias este análisis, o la función del trabajador social, pero desde otros contextos, motivo más para llevar a cabo este estudio.

### **1.1.2 Antecedentes Contextuales - Estadísticos**

Desde la Organización Mundial de Salud OMS (2022) se reconoce que el trabajo es un derecho y fuente de realización personal para los individuos, siempre y cuando se cumplan con las adecuadas condiciones y seguridad en el trabajo. Para el año 2019 se determinó que el 15% de los trabajadores presentaban trastornos mentales, y por este motivo se pierden alrededor de 12000 millones de días laborales.

Desde esta misma institución, se han determinado los principales riesgos para la salud mental de los trabajadores, que incluye lo siguiente:

- Cargas excesivas de trabajo
- Jornadas con horarios extensos
- Condiciones físicas deficientes
- Acoso, violencia, discriminación, exclusión
- No reconocimientos o promociones
- Conflictos
- Demandas personales y familiares de los trabajadores



- No hay claridad en las tareas y responsabilidades
- Cultura organizacional no integradora y otras (Organización Mundial de Salud, 2022)

Esto es justamente lo que la consultora Espinoza (2019) evidencia en el siguiente cuadro:

### Ilustración 3

Antecedentes mundiales riesgos laborales

	Global	Asia	Europa	Latinoamérica	MEA
1	Riesgo metabólico y cardiovascular	Riesgo metabólico y cardiovascular	Riesgo metabólico y cardiovascular	Riesgo metabólico y cardiovascular	Riesgo metabólico y cardiovascular
2	Riesgo dietario	Riesgo laboral	Riesgos emocionales/mentales	Riesgo dietario	Riesgo dietario
3	Riesgos emocionales/mentales	Riesgo ambiental	Riesgo dietario	Riesgos emocionales/mentales	Riesgo laboral
4	Riesgo laboral	Riesgo dietario	Riesgo laboral	Humo de tabaco	Riesgo ambiental
5	Riesgo ambiental	Riesgos emocionales/mentales	Humo de tabaco	Riesgo laboral	Humo de tabaco
				Riesgo ambiental	Desnutrición infantil y materna

**Nota:** cuadro de los principales antecedentes que afectan a los trabajadores a nivel mundial. **Fuente:** Espinoza (2019)

A esta situación se puede sumar la informalidad del mercado laboral, y el hecho de que ciertas profesiones son más peligrosas que otras, por lo que estos sectores tendrán que evaluar los riesgos que afecten la integridad de sus empleados. Y también se pueden generar emergencias mundiales, justo como la pandemia del Covid-19 que provoca una recesión más grave en el empleo (Organización Mundial de Salud, 2022).

A pesar de que este tema sigue siendo tabú en algunas regiones, ya algunas organizaciones internacionales han determinado directrices para prevenir más problemas mentales en los trabajadores. Siendo necesario primero una inversión desde los gobiernos para alcanzar este entorno seguro para todos los individuos, ya que se pasa una gran parte de la vida en el trabajo. Con el caso del Covid-19, este tema provocó un 25% más de casos de depresión y ansiedad en este sector laboral, por lo que algunas autoridades destinaron alrededor de un 2% de sus presupuestos a la salud mental (Naciones Unidas, 2022).

A nivel de Europa, por ejemplo, se tiene datos de que España es uno de los países más consumidores de ansiolíticos como Orfidal y Valium que son justamente para el insomnio y la ansiedad. Y así mismo se tiene datos de bajas y faltas de empleados a sus trabajos debido a este problema, aunque esta situación llega ya cuando la persona no puede más con su trastorno mental y emocional. Justo después de la pandemia se han sensibilizado a las compañías sobre decisiones y programas que pueden desarrollar, contratando servicios psicológicos para sus colaboradores. Como indica este estudio en el Diario El País, la humanidad no se encuentra preparada para vivir en adversidad (Sánchez, 2022).

En la actualidad se tiene un nuevo fenómeno que se conoce como la gran renuncia o renuncia silenciosa, que ha afectado a varias regiones. Esta se refiere a una inconformidad de parte de los trabajadores, quienes a su vez no renuncian, pero bajan su desempeño laboral. Empieza en Estados Unidos con alrededor de 11,5 millones de trabajadores que dejan de manera voluntaria sus empleos, lo cual se debe netamente a los mercados cada vez más exigentes, que no se preocupan por la salud mental y valores de sus empleados. Y lo mismo se vive en Europa, haciendo que la población reconsidere la idea de migrar a este continente (Universidad Española de Proyección Internacional, 2023).

Esta fuga masiva de empleados supera el tema del dinero, sino que se apoya en el nivel de motivación que tienen los trabajadores en sus puestos, y que reconocen la necesidad de equilibrar sus vidas laborales con las personales o familiares. Esto provoca un cambio en el contrato que asume la persona para con su empresa, dejando de hacer sus tareas, y ocasionando efectos en la eficiencia del trabajo (Universidad Española de Proyección Internacional, 2023).

En el caso de Ecuador, la situación laboral también transcurre por varios problemas, como ambientes laborales hostiles, informalidad, competencia, trabajo virtual, y presentando también la renuncia silenciosa. Se conoce que 4 de cada 10 ecuatorianos sufren este suceso, que se muestra a través de un desgaste profesional, y lo demuestran con un mínimo desempeño en sus tareas. Esto también se demuestra en que el 69% de estos trabajadores consideran que no son valorados en sus empresas (Diario El Universo, 2023).

De igual manera, existen algunos sectores del mercado laboral ecuatoriano que presenta mayores riesgos, de acuerdo a una encuesta realizada sobre las condiciones de trabajo y salud en el periodo 2021-2022. Según el Ministerio de Salud Pública (2022) en el sector de agricultura se tiene una prevalencia de este problema de 64,23% que han informado que sufren de distrés. Un 46,47% del sector de construcción también presentan esta variable. En el campo minero se tiene un dato de 57,18% que es más de la mitad de la mano de obra. El 44,07% del sector pesquero sufre también de distrés. Y finalmente, el 54,99% de las personas del sector informal presentaron este problema.

A esta información, se suma las condiciones de trabajo en las que se desempeñan los profesionales de salud. Quienes se enfrentan a la falta de recursos e insumos para su trabajo, las jornadas extensas, sus cargas de trabajo y falta de incentivos de parte de sus jefes. Estos individuos han indicado que fue la pandemia que llevó al límite sus capacidades de respuesta y resiliencia ante sus problemas. Mostrando casos de depresión, el síndrome de burnout, ansiedad y fatiga crónica. Toda esta situación les ha empujado a presentar enfermedades digestivas y dermatológicas inclusive (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Por último, se debe mencionar que el impacto de esta situación no solo impacta en la vida del trabajador, sino que también en la empresa, en sus finanzas y productividad. Estos gastos alcanzan un valor de 600\$ millones entre atención médica y bajos niveles de desempeño en los trabajadores. Además, en el año 2021 esto se complicó por el riesgo a contagiarse del virus de Covid-19, de perder su trabajo, de ir a la oficina, lo cual se tradujo como una mayor carga de trabajo y mayor presión psicológica en los empleos. Y esto se suma a que en Ecuador el 40% de estas organizaciones no cuentan con planes de ayuda para la salud mental de sus empleados (Diario La Hora, 2022).

## **1.2 Preguntas de Investigación**

### **1.2.1 Pregunta General**

¿Cuál es el estado del arte de la producción investigativa sobre Trabajo Social y el abordaje de los factores de riesgos psicosociales en empresas, realizadas como trabajos

de titulación de grado en las carreras de Trabajo Social de las universidades ecuatorianas en el periodo 2018-2022?

### **1.2.2 Preguntas Específicas**

- ¿Cuáles fueron los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgo psicosociales en organizaciones desde el Trabajo Social?
- ¿Cuáles fueron los planteamientos y propósitos que orientaron las investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales?
- ¿Cuál fueron los principales resultados y acciones de prevención o mitigación propuestas encontradas en investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales?

### **1.3 Objetivo General**

Describir el estado del arte de la producción investigativa sobre Trabajo Social y el abordaje de los factores de riesgos psicosociales en empresas, realizadas como trabajos de titulación de grado en las carreras de Trabajo Social de las universidades ecuatorianas en el periodo 2018-2022.

#### **1.3.1 Objetivos Específicos**

- Determinar los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgo psicosociales en organizaciones desde el Trabajo Social.
- Conocer los planteamientos y propósitos que orientaron las investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales.
- Identificar los principales resultados y acciones de prevención o mitigación propuestas encontradas en investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales.

## 1.4 Justificación

El principal motivo de la realización de esta investigación es la importancia de analizar la salud mental de los trabajadores, que de acuerdo a Mingote y Núñez (2011) complementa al objetivo de los gobiernos de asegurar el derecho a un trabajo saludable a su población, y en especial donde se prevenga riesgos, crisis y se adapte a los cambios bruscos que la sociedad es víctima en la actualidad. Cuando los trabajadores se exponen a estas situaciones negativas, se pierde su potencial, sus vidas se sienten marginadas, sufren de factores de riesgo psicosociales que se presentan en diferentes niveles:

- Desde el nivel físico: acidez estomacal, hipertensión, problemas de sueño.
- Desde el nivel psicológico: como casos de aislamiento social en sus sistemas del entorno.
- Desde el nivel emocional: casos de depresión, ansiedad.
- Desde el nivel conductual: desmotivación, expresiones agresivas y de violencia (Mingote & Núñez, 2011).

Tal como se indica el impacto que esto ocasiona es en la vida integral del individuo, por lo que se debe cuidar todas las dimensiones de su vida, desde el ambiente físico, las relaciones con los demás trabajadores, las presiones y responsabilidades que se le adjudican, al igual que el equilibrio que logra entre su vida laboral y su vida personal (Valenzuela, 2016).

Es decir, se persigue un bienestar holístico, que si es posible se extienda fuera de las oficinas y jornadas laborales, y que toda su salud sea de interés para la empresa, desde el aspecto físico, social, psicológica y emocional. Al igual que se debe considerar factores como sus condiciones de vida, su economía, su entorno cultural, etc (Valenzuela, 2016).

Con este estudio también se consigue un impacto social, ya que se pretende regular e indagar en los factores de riesgo psicosociales de esta empresa, que son los que causan un daño en el empleado, que afecta su salud y bienestar. Como lo señala Pozo (2018) estos riesgos producen un desgaste físico y emocional, no se sienten satisfechos en su trabajo, su desempeño disminuye, y estos pueden ser hallados tanto

dentro o fuera de la organización. Por este motivo se debe evaluar la realidad de cada trabajador, para determinar estos causantes y poder controlar las alteraciones que puede provocar.

Desde su impacto académico, se habla de la relación del tema con la universidad UCSG y sus dominios de estudio, siendo el dominio 4 el principal que se enmarca en la línea de derechos humanos y problemáticas sociales, misma que se constitucionaliza desde la legislación y ubica a los derechos humanos como eje central. Adicional se tiene un apoyo secundario desde el área de salud integral y de economía para el desarrollo social y empresarial, dando un seguimiento a las investigaciones y estudios realizados, al igual que servir de base para futuros trabajos en las ramas relacionadas (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017).

Desde la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, el tema se relaciona con dos dimensiones, el Objetivo 3 que se enfoca en la salud y bienestar de la población, para todo su ciclo de vida, que mejore la calidad de atención y de acceso a servicios integrales para su bienestar. A través de un mejoramiento del sistema sanitario se espera prevenir y curar enfermedades así como aumentar la esperanza de vida. Y el segundo aspecto, es el Objetivo 8 que se basa en un trabajo decente y crecimiento económico, que cumpla con todos los estándares de vida, que se cuide de los riesgos y que se brinde una estabilidad de empleo a todos (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

Y su relación con la carrera de Trabajo Social, es directa, ya que desde sus inicios se puede indicar que esta ciencia social se ha complementado con el trabajo y la salud del ser humano. La función que el trabajador social cumple en la institución es mejorar su calidad de vida, promueve el cambio y la cohesión, soluciona conflictos por medio de manejo de recursos y empoderamiento (UNIR, 2022).

De manera general, su papel ayuda a una relación reciproca entre la empresa y sus colaboradores, desde el momento de su contratación, convirtiéndose en un mediador y un interventor de sus realidades. Además, que puede fomentar proyectos de bienestar, acciones que mejore cualitativamente sus vidas, el mismo que ha ido evolucionando a través del tiempo para ubicar de manera clara su rol en una organización (UNIR, 2022).

## **CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES**

A continuación, se presentan las teorías, conceptos, leyes y políticas que dan sustento al tema de estudio, siendo las bases en que se fundamenta la importancia y análisis de este problema.

### **2.1. Referente Teórico**

#### **Teoría de las Necesidades de Maslow**

Este modelo teórico ubica a Abraham Maslow como su creador, quien con bases en la psicología humanista empieza a estudiar las áreas de la personalidad, la motivación y el desarrollo de las personas. Para comprender de mejor manera las necesidades del ser humano, se propone una jerarquía que se analizan de manera ascendente y que son necesarias para la supervivencia misma (Quintero J. , 2017). Estas cinco jerarquías de necesidades son:

- Necesidades fisiológicas: este primer nivel es el que inicia con la satisfacción y motivación de las personas por cubrir lo más básico de su vida, lo que permite la vida misma, como el hecho de alimentarse, de dormir, de respirar, de refugio, etc.
- Necesidades de seguridad: satisfechas las primeras necesidades, se generan las que buscan un nivel de seguridad en la persona, de estabilidad, ya sea en un trabajo seguro, o seguridad de crímenes, protección en el campo de la salud, en la familia, etc.
- Necesidades de amor, afecto y pertenencia: lo que continúa en el ser humano, son satisfacer las necesidades de afiliación a diferentes grupos sociales, para combatir todo tipo de sentimiento o emoción negativa de aislamiento o soledad, ya que el ser humano es un ser social, siempre necesita de los demás. Aquí se habla de la amistad, o incluso la intimidad sexual con la pareja.
- Necesidades de estima: este nivel se enfoca en que el ser humano pueda mejorar su nivel de autoestima, de respeto hacia uno mismo, de

reconocimiento, con el fin de no sentirse menos que otras personas, y tener confianza para cumplir sus metas y sueños. En sí, es el éxito que una persona alcanza en su vida.

- Necesidades de autorrealización: por último, se tiene las necesidades más complejas de alcanzar, las que están en la punta de esta pirámide, es todo lo que brinda crecimiento personal, es lo que cada quien nace para ser. Por ejemplo, se puede mencionar la aceptación de hechos, la moralidad, creatividad, resolución de problemas, etc (Quintero J. , 2017).

Pero en la actualidad también se incluyen 3 tipos de necesidades adicionales:

- Necesidades cognitivas: el ser humano siempre desea saber más, tener más conocimiento y poder para comprender la vida en su esplendor, y estas son las necesidades que se cubren cuando esto se consigue.
- Necesidades estéticas: aunque no son generales para toda la población, si se hace hincapié en algunas comunidades y sociedades que persiguen una belleza exterior, y recibe una gratificación por esta superficialidad.
- Necesidades de autotranscendencia: es salir de los límites personales, interiores e ir más allá de uno mismo, es ponerse al servicio de los demás, por diferentes causas, como la religión, la ciencia, etc (Quintero J. , 2017).

Lo que este autor buscaba, era comprender los motivos que hacían más felices a las personas, y lo que les motivaba a su desarrollo, para lo cual se requiere de un ámbito y un ambiente adecuado, positivo, con los recursos suficientes para que de manera autónomo lo alcancen. Esta teoría también se enfoca en la elección individual y libre de la persona, la autodeterminación que cada individuo tiene, lo cual se entiende como ese potencial de crecimiento que una persona en un estado normal posee (Escuela Argentina Holos Sánchez Bodas, 2021).

Cuando el ser humano satisface sus necesidades, su personalidad cambia, lo cual no siempre es sencillo y así lo determina Maslow, mencionando que apenas el 1% de toda la población son autorrealizadas. Estas personas se reconocen por aceptarse como son, son más objetivas, espontaneas, disfrutan de su propia compañía, son



creativos, humildes, genuinos, críticos, con valores y tolerantes con los demás. Esto es debido, porque cada vez que el ser humano cumple sus necesidades más básicas, se van generando otras más complejas, más difíciles y más superiores (Escuela Argentina Holos Sánchez Bodas, 2021).

Esta teoría se puede relacionar con el campo laboral, justamente como lo determina Madero (2022) que el comportamiento de las personas es un enfoque de interés tanto de las ciencias sociales como de la administración. La motivación en especial hace que una persona actúe de determinada forma, y estos modelos teóricos lo que hacen es analizar los impulsos que logran que el ser humano actúe o se comporte de una forma u otra. En una sociedad donde se ha instalado la monotonía y que deteriora la vida humana, es necesario humanizar a la empresa, y el hecho de considerar los sentimientos y orientaciones de cada trabajador.

Este análisis es esencial en una organización donde se llena de tecnología, donde existen trabajadores insatisfechos, agotamiento en su salud y desempeño. La satisfacción de estas necesidades puede variar de persona a persona, teniendo en algunos casos que las más importantes son las sociales, de reconocimiento y autorrealización, las mismas que se enfocan en temas no monetarios (Madero, 2022).

### **Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg**

El ámbito organizacional se enfrenta a diferentes retos, desde el uso de la tecnología, niveles de productividad y desempeño, procesos, herramientas de mejora, satisfacción de sus recursos humanos, los cuales ya no se compensan o motivan solo con aspectos monetarios. Uno de los puntos estratégicos es conocer lo que incentiva al trabajador, teniendo que hallar nuevos esquemas de recompensa, ya que el crecimiento de la compañía se relaciona con el tipo de trabajo desempeñado por el talento humano (Madero, 2019).

Debido a este interés, Herzberg en 1959 empieza a analizar al ser humano y comprende que se constituye de dos tipos de naturaleza: una animal que busca la sobrevivencia de la especie, y la otra es la naturaleza humana, que busca el crecimiento y la realización. En base a estos datos, crea una teoría que se centra en dos factores:

- Factores de higiene: se comprenden como las variables del entorno, las más primarias y tangibles, pudiendo encontrar temas económicos como el sueldo que reciben, las condiciones de su puesto de trabajo, instalaciones, iluminación, el nivel de seguridad, interacciones sociales, beneficios extras. Cuando estos factores no se cumplen, es cuando el trabajador se siente desmotivado e insatisfecho.
- Factores motivacionales: estos segundos se relacionan con el contenido de la actividad que se ejecuta, incluyendo el hecho de que el trabajador tenga un puesto estimulante, que le permita la autorrealización, el reconocimiento y un alto nivel de responsabilidad. Estos generan un estado de satisfacción mayor en el empleado (García, 2022).

Cuando se habla de recompensas o motivaciones, el dinero o el sueldo que se paga, es el primer factor que se considera. Pero el problema de los incentivos monetarios, no es que no motiven a los trabajadores, el problema es que su efecto no perdura en el tiempo. Por ese motivo existen otras variables que se deben incluir en el ámbito laboral, como la satisfacción que genera el tener este trabajo, el nombramiento o puesto que tiene la persona, que tan desafiante es la tarea a cumplir, la oportunidad de desarrollo en la empresa, el ambiente laboral, el reconocimiento, el nivel de participación, la autonomía en decisiones, el compañerismo, la responsabilidad, e incluso el tema de la geografía física de la empresa (Madero, 2019).

Finalmente, Padovan (2020) menciona que los factores internos de la persona son los que provocan el nivel de satisfacción en el empleo, mientras que todo lo que sucede en el exterior es lo que insatisface a las personas. Este pensamiento se puede deber a que el ser humano suele culpar a causas externas de sus problemas, mientras que en los logros que realice, siempre se va a atribuir a sus propias capacidades y conocimiento.

## **2.2. Referente Conceptual**

### **Factores psicosociales**

De acuerdo a Moreno (2011) estos factores son en general las condiciones en que se realiza el trabajo, los cuales también se pueden comprender de manera subjetiva desde el papel de cada trabajador. Aquí se incluye el tema del clima o cultura organizacional, de las tareas por cumplir, el liderazgo, relaciones sociales, etc. Depende de cómo la organización maneje estas condiciones, se pueden convertir en positivas o negativas para el trabajador.

Por ejemplo, si se trata de la estructura física, si esta cumple con todos los requisitos de seguridad y comodidad para el cumplimiento de la tarea, se trata de un factor psicosocial positivo. O si se analiza el tema de la toma de decisiones, si este proceso se integra a todos los trabajadores, y se considera sus propuestas, será un factor positivo de desarrollo. El problema surge cuando estos factores no se evalúan y se convierten en factores de riesgo para la salud y bienestar de las personas (Moreno, 2011).

Patlán (2017) determina que estos factores surgen de las interacciones que mantiene un trabajador con su empleo, su ambiente laboral, las condiciones en que ejecuta sus tareas, y desde el ámbito personal, también se considera sus capacidades, necesidades, cultura, percepciones, satisfacción y experiencias personales. Y se pueden clasificar en los siguientes puntos:

- Niveles de comunicación
- Tipos de liderazgo
- Diseños de tareas y puestos de trabajo
- Descansos, jornadas y turnos
- Ritmo de trabajo
- Relaciones interpersonales
- Percepción de apoyo recibido
- Nivel de motivación

- Nivel de participación en toma de decisiones
- Oportunidades de desarrollo y crecimiento personal y profesional (Patlán, 2017)

### **Factores de riesgo psicosocial**

Este segundo grupo hace alusión a las variables que ya causan efectos negativos o lesivos a la salud de los colaboradores. Son factores que afectan el bienestar de las personas, y son los que generan problemas de estrés en el trabajo. Se ocasiona un problema porque el individuo no tiene las capacidades o recursos necesarios para responder a estas experiencias, los más comunes son: jornadas y horarios extensos, mala comunicación y liderazgo, ritmos inadecuados de trabajo, y una serie más de factores que pueden causar un desequilibrio en la vida del ser humano (Moreno, 2011).

Además, como indican Verano y Garavito (2015) estos factores tienen una alta relación con la presencia de enfermedades de salud mental y se manifiestan en síntomas psicológicos y físicos, que se ven potenciados por temas externos como la tecnología, los constantes cambios, la competencia laboral que exige a las personas el adoptar más capacidades y habilidades para sobresalir. Aunque se puedan ver como tareas cotidianas del día a día, son estas mismas acciones que con el tiempo impacta en la vida y bienestar de la persona, causando un desgaste, una fatiga, un deterioro en la salud integral y otros padecimientos y trastornos más complejos de tratar.

La autora Patlán (2017) también indicó que estos riesgos causan graves consecuencias en la vida del trabajador y los especifica de la siguiente manera:

- Afectaciones en la salud del individuo: puede generar trastornos psicosomáticos, problemas en salud física y mental, puede acarrear a la persona a consumir sustancias, drogas y alcohol, etc.
- Afectaciones en su actitud y nivel de desempeño: el nivel de compromiso, legal e implicación del trabajador para su empresa va a disminuir, va a tener comportamientos contraproducentes, y no va a estar satisfecho.

- Afectaciones en la empresa: además de afectar la vida personal de cada trabajador, se tiene un efecto negativo en la organización, ya que estas pérdidas, ausencias van a bajar el rendimiento y productividad de la misma (Patlán, 2017).

Ante estas graves consecuencias, lo que se recomienda es que cada organización evalúe sus factores laborales, desde cómo las personas gestionan sus tiempos, si son incluidos en los grupos de trabajo, si participan en temas importantes, si tienen la oportunidad de capacitarse y desarrollarse profesionalmente, o si en caso contrario son víctimas de hostigamiento en su puesto de trabajo. Para esto se pueden aplicar cuestionarios y del diagnóstico obtenido se puede analizar la gravedad de los puntos críticos de cada empresa y cómo mejorar esta situación (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2012).

De acuerdo a un estudio realizado por la Universidad de Nottingham, estos factores son:

- Carga y ritmo de trabajo: la cantidad y calidad del trabajo, las sobrecargas que le hacen cargo, los plazos y tiempos que debe cumplir, las presiones, falta de información e incluso las improvisaciones que se puede pedir al trabajador.
- Contenido del trabajo: todas las tareas que debe cumplir un trabajador, el diseño de sus actividades, sus responsabilidades, la forma de realizarlas, por ejemplo, si se tiene un trabajo monótono, o si su relación con clientes es conflictiva o no se reconoce el esfuerzo que realiza el trabajador.
- Tiempos y jornadas laborales: la distribución de los trabajos, descansos si es que se tiene, turnos de labores, excesos de horas, lo que limita su equilibrio familiar, personal y social.
- Niveles de control y participación en la organización: la percepción del trabajador sobre el poder de decisión que tiene, la autonomía con la que cuenta, si tiene control sobre su puesto de trabajo o si el tipo de trabajo le genera problemas como ansiedad o depresión.

- Los diversos roles de trabajos en equipos o grupos: trata sobre las responsabilidades y funciones de cada área de la empresa, los objetivos que deben cumplir, si tiene subordinados, supervisores, etc.
- Si se permite un desarrollo profesional o no: así como el sentido de pertenencia que tiene el trabajador en su puesto de trabajo, si se le permite crecer como profesional, si tiene acceso a promociones, a seguridad, a reconocimientos, planes de estudio, entre otros.
- El tipo de relaciones interpersonales: todas las relaciones que mantiene en la organización, y las conductas y comportamientos que se puedan generar de estas, tanto positivas como negativas, por ejemplo, hablar de casos de acoso laboral.
- El nivel de apoyo social: la percepción que siente el trabajador sobre el tipo de liderazgo y de dirigir de la dirección y los jefes (Neffa, 2015).

### **Estrés laboral**

Desde la Organización Internacional de Trabajo OIT (2016) se define al estrés laboral como una respuesta desde el trabajador a nivel emocional y físico que se genera ante el desequilibrio de no poder responder a exigencias externas. Cuando los conocimientos, habilidades y recursos de la persona no puede cubrir el problema que se le presenta. La consecuencia que se tiene de este estrés se puede presenciar desde el aspecto físico en problemas de estómago, insomnio, de presión arterial, hasta trastornos psicosociales.

El estrés es una respuesta a un cambio, y justamente se relaciona con lo que la organización conduzca sus factores psicosociales y mejora sus condiciones para convertirlos en positivos. O como mencionan Félix, García, y Mercado (2018) la persona se enfrenta a una dinámica turbulenta de cambios en su espacio laboral, y se tienen que adaptar para mantener sus puestos de trabajo. El personal debe estar capacitado para responder a estas realidades y exigencias, caso contrario se generan patologías y estados de desequilibrio.

En el pasado se podía considerar como un tema subjetivo, que solo era vivido por la persona ante la multiplicidad de demandas en su trabajo, pero con el paso del tiempo y las consecuencias que se han evidenciado, los países y las empresas han iniciado con programas y estrategias de mejorar el ambiente laboral, tanto de un nivel preventivo como de corrección y rehabilitación en las personas. Por eso un punto que se debe analizar, es conocer los estresores que generan este problema, que pueden incluir desde aspectos individuales de la persona, o factores de la organización, del ambiente, de su carga de trabajo, del compañerismo, la presión laboral, de ambigüedad, injusticias, limitantes para su superación y demás (Félix, García, & Mercado, 2018).

Y finalmente, se indica según un estudio realizado por Rodríguez y Rivas (2011) que esta situación se genera por agentes estresantes, por ciertas relaciones sociales, por las condiciones que ofrecen las empresas, por los tipos de liderazgo que emplean las organizaciones, por los diseños de tareas, por el contexto en general en donde se desenvuelven todos. Y frente a esto, lo que más se recomienda aplicar son estrategias de afrontamiento y niveles adecuados de apoyo para mejorar la personalidad de los individuos, para cambiar conductas y alcanzar ese equilibrio y estabilidad emocional.

### **Cultura organizacional**

Es necesario comprender este concepto, por eso se recalca el trabajo del autor Mena (2019) que lo comprende como:

“...todas las prácticas, los valores, las presunciones, las costumbres y los hábitos, la filosofía, el clima laboral, los significados compartidos, los lenguajes, los rituales, los códigos y los reglamentos, las manifestaciones, las creencias, los modos de pensar, producir o hacer y actuar o comportarse, de generar información y contenido simbólico, de integrarse o asociarse; las formas de percepción y los sentimientos que se generan en el interior de las organizaciones, en los que se involucran los distintos tipos de públicos... (pg. 2)”

Pero este concepto se puede aplicar y analizar desde los diferentes elementos, por ejemplo incluye ciertos componentes subyacentes que se refiere a los valores compartidos, a las creencias, personalidades e historias privadas. También se tiene los elementos explícitos que se hacen visibles en tiros, símbolos, lenguajes y comunicación. Y por último, los elementos implícitos en cada trabajador que indican las costumbres, anécdotas, conductas, prácticas y tácticas que cada persona puede demostrar (Mena, 2019).

Y así mismo se define que este concepto puede tomar diferentes perspectivas, como las que se indican a continuación:

- Puede ser una cultura de gestión que se enfoque más a dar solución a los procesos, a las tareas de día a día.
- Una cultura comunicativa que se enfoque en la interacción y formas de trabajo individual o en equipo.
- Una cultura de servicio que permita entender la empresa de parte de todos sus colaboradores y grupos de interés o stakeholders.
- Tener un enfoque de cultura de liderazgo que sirva para motivar y guiar a los equipos de trabajo.
- O también un aspecto axiológico que se basa completamente en los valores que se fomenta entre las personas y sus relaciones sociales (Mena, 2019).

En definitiva esta concepto entre sus características e importancia es que caracteriza a cada organización, se alinea a toda su estrategia de negocio, visión, misión y objetivos, permite conocer problemas, alcanzar un correcto funcionamiento. Se comprende como un elemento multifactorial, que se obtiene de las mismas interacciones, incide en la vida de las personas y sus percepciones (Pursell, 2023). Y esta cultura se ajusta a cada caso, por ese motivo se reconoce algunos tipos:

- Una cultura que se orienta al poder, que busca un mejor lugar en el mercado, mejorar su posición y competitividad.



- Una cultura orientada a las normas, que pretende seguridad y estabilidad para todos, que cuenta con sus reglas propias, sanciones, procesos, que garantiza todo un buen funcionamiento.
- Una cultura orientada a los resultados, se enfoca más en metas a corto plazo, en uso de recursos y la optimización de procesos.
- Una cultura que se orienta a las personas, que persigue el desarrollo de cada colaborador, que los motiva, que busca la creatividad y los cuida (Pursell, 2023).

### **Bienestar laboral**

Es un concepto que se ha venido relacionando con la calidad de vida del trabajador desde sus inicios, y que busca propuestas que mejore la satisfacción de las personas. En sí, se puede comprender como un proceso de construcción del individuo, que pretende mejorar condiciones, tanto para su vida laboral, como personal y familiar. Este bienestar se lo puede comprender desde un aspecto emocional, y lo que provoca en cada persona su trabajo (Jácome & Sarmiento, 2021). Y entre sus elementos que lo componen, integra los siguientes factores:

- Elemento de logro: que es cumplimiento de tareas, los resultados obtenidos en su trabajo, sus metas y rendimientos.
- Elemento de reconocimiento: se puede integrar por elogios o premios por haber completado una tarea o haber aportado a la compañía.
- Elemento de trabajo en sí: se concreta directamente en el tipo de trabajo que realiza, si le gusta, si le parece un desafío, si es variado o creativo para su gusto.
- Elemento de nivel de responsabilidad: se comprende como la importancia que le da a cada actividad o tarea que ejecuta.
- Elemento de promoción: la oportunidad de crecer, de hacer carrera en determinada empresa, de crecer (Jácome & Sarmiento, 2021).

Este concepto determina que la causa de su existencia no solo se debe a un salario percibido por el trabajador, sino por la felicidad, pertenencia y satisfacción que la persona siente por realizar su trabajo, es decir todo lo que le permita aumentar su calidad de vida. Pero de igual manera, si este componente no se alcanza en la empresa, tiene consecuencias en el individuo, puede existir un abandono, inhibición en el trabajador, carencia de creatividad, que se resistan a los cambios, que la empresa tenga baja productividad o que se les dificulte trabajar en equipo (López, 2015).

En base a estas características mencionadas del bienestar laboral se habla de modelos de programas para mejorar esta situación, que permita que el trabajador logre esa satisfacción y pertenencia con la organización. Estos modelos deben analizar algunas esferas de la vida del trabajador, como las que se mencionan a continuación:

- Esfera personal: se relaciona con el desarrollo y la formación del trabajador, como el crecimiento en su carrera, educación formal o incluso considerar el tema de la desvinculación laboral en un momento dado.
- Esfera socioafectiva y familiar: es mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, su aspecto emocional y social, poder sentir seguridad, tener tiempo de calidad para su recreación y cultura.
- Esfera ocupacional: relacionado con las condiciones físicas del puesto de trabajo para poder cumplir con sus compromisos, cuidando aspectos como el clima organizacional, el tipo de incentivos y reconocimientos que se dan, el estilo de liderazgo, la cultura, la gerencia de cambio, cómo se solucionan los conflictos y cómo se cuida la salud ocupacional (Arrieta, Cabarcas, & Rodríguez, 2018).

## **Salud y seguridad laboral**

De acuerdo a Martínez y Yandún (2017) consideran que este concepto es una actividad que se enfoca en proteger a los trabajadores, que regula el origen de enfermedades o accidentes ocasionados en el trabajo. Este tema se ha promovido aún más en la actualidad con todos los factores de riesgo que afecta la salud y bienestar de

las personas, por lo que toda organización entre sus prioridades debe alcanzar un estado completo de bienestar de sus trabajadores.

O como un estudio de UNIR (2021) determina esta salud ocupacional se encarga de promover las adecuadas condiciones psicológicas y físicas en las personas, reduciendo riesgos y protegiendo la salud de los trabajadores. Entre sus objetivos se puede señalar los siguientes:

- Controlar y evaluar los agentes y factores de riesgo que existen en la empresa.
- Promover un trabajo seguro y sano para todos, tomando las medidas preventivas necesarias.
- Contar con un sistema organizativo enfocado en el área de salud y seguridad.
- Mejorar todas las condiciones laborales, minimizando posibles lesiones.
- Disminuir en lo posible el absentismo en los trabajadores, lo cual afecta también a la productividad y beneficios de la empresa (UNIR, 2021).

Para analizar de mejor manera este tema, existen técnicas analíticas y operativas. En el primer caso se menciona a las técnicas que permiten predecir problemas o riesgos, pudiendo ser evaluaciones, inspecciones, notificaciones de riesgos, y también un control posterior al incidente, como investigaciones, análisis estadísticos y otros. Y entre las técnicas operativas se trata de neutralizar estos peligros, de mejorar condiciones laborales y su enfoque es el factor humano, y pueden ser protecciones físicas, prácticas, señaléticas, capacitaciones, normas, disciplinas, etc (IMF Business School, 2021).

### **Trabajo social laboral**

La empresa o campo laboral es uno de los ámbitos donde el trabajador social ejecuta sus intervenciones y aplica toda su formación como profesional. Aunque este concepto surge en España, se expande rápidamente por las demás regiones del mundo y va adquiriendo importancia y relevancia, en especial en actividades como brindar apoyo psicosocial a los trabajadores, realizar y promover mejoras en relaciones

interpersonales, considerar los problemas de cada persona, mejorar el ambiente laboral y hacer que las grandes direcciones tomen conciencia de la vida y problemas de cada uno de sus colaboradores (Raya & Caparrós, 2013).

El trabajador social en la empresa participa durante todo el ciclo de existencia del trabajador en este espacio social o contexto, apoyándolo desde su incorporación, en la adaptación a su puesto; durante el desarrollo de su contrato, sus relaciones, proyecciones personales y salud percibida; y al final de su actividad laboral, tanto si le toca cambiar de puesto o de empresa o si se jubila (Raya & Caparrós, 2013).

Además, se reconoce a la empresa como un espacio social, por lo que es necesario que se cuente con este tipo de intervenciones y profesionales en sus áreas de trabajo. Este aspecto se lo considera desde la productividad, ya que este TS alcanza un equilibrio entre la economía de la empresa y las necesidades sociales de cada persona. O desde el ámbito de la mediación que permite vincular a cada persona con las partes de dirección, se asume al trabajador social como un agente de cambio. Este profesional brinda asistencia, prevención y desarrollo en la empresa para todos sus colaboradores y se reconoce que en la actualidad asume otros roles en áreas emergentes, como salud ocupacional, gestión de talento humano, bienestar laboral, responsabilidad social empresarial, etc (Urrea, 2013).

Pero a pesar de todos los beneficios, aun se sigue luchando para que este profesional social sea visto y aceptado en todos los ámbitos de intervención que se requiere, siendo la empresa uno de estos lugares. Hay ocasiones en que este trabajador ejecuta otras actividades, u otros profesionales ejecutan las funciones que él debería realizar. Muchas veces esto sucede por desconocimiento, por la mala concepción de esta ciencia social o por no cumplir los requisitos de cada legislación para el tema laboral.

### **Derechos laborales**

De acuerdo a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH (2020) primero se estipula que el mismo trabajo es un derecho humano fundamental, que se relaciona directamente con la dignidad de la persona, y en base a esta aceptación se ha venido trabajando desde diferentes instituciones y legislaciones, el control de las

mejores condiciones para esta actividad laboral tan básica en la humanidad. En este documento igual se indica que es responsabilidad del Estado el garantizar que todos gocen de sus derechos laborales, que no sufran de vulneraciones o discriminaciones, en especial los grupos sociales minoritarios.

Patlán (2016) añade a esta concepción, que toda persona tiene el derecho a satisfacer sus necesidades básicas, a tener una vida digna, a perseguir su bienestar material, a tener oportunidades y una seguridad económica. Todo esto engloba el derecho al trabajo, el mismo que define a la persona como el único titular universal, y que se pueden clasificar en dos grandes grupos. El primero engloba a los derechos específicos, que se contienen en ordenamientos jurídicos del derecho laboral. Y los derechos inespecíficos que se entienden más como normas subjetivas e inherentes al ser humano en su vida diaria.

Y desde la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23, se determina que toda persona tiene derecho al trabajo, que puede escoger libremente a que actividad dedicarse, que tiene que darse en un ambiente con las condiciones adecuadas y con protección ante el desempleo. La persona no tiene que sufrir discriminación, tiene que recibir remuneraciones justas y de acuerdo a la actividad que ejecute, de igual forma puede formar sindicatos y defender sus intereses (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Estos derechos pueden asumir distintas propuestas, de acuerdo desde qué ámbito se lo analice, por ejemplo se presenta la siguiente tabla que sintetiza los factores laborales y los derechos que se deberían asumir y respetar en las personas:

## Ilustración 4

### Propuesta de derechos laborales

Tabla 1. Síntesis de conocimientos relativos al constructo de CVT.		
Grupos de Factores <sup>a</sup>	Factores de la CVT <sup>**</sup>	Propuesta de derechos humanos laborales para la calidad de vida en el trabajo <sup>**</sup>
Factores individuales	F1 Equilibrio trabajo-familia	Derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia
	F2 Satisfacción en el trabajo	Derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio
	F3 Desarrollo laboral o profesional	Derecho a un trabajo que proporcione desarrollo laboral o profesional
	F4 Motivación en el trabajo	Derecho a desempeñar un trabajo motivante
	F5 Bienestar en el trabajo	Derecho al bienestar en el trabajo
Factores del ambiente de trabajo	F6 Condiciones y medioambiente de trabajo	Derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorable y agradable
	F7 Seguridad y salud en el trabajo	Derecho a un trabajo seguro y saludable
Factores de la organización y el trabajo	F8 Contenido y significado del trabajo	Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo
	F9 Retribución económica por el trabajo desempeñado	Derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado
	F10 Autonomía en el trabajo	Derecho a la autonomía en el trabajo
	F11 Estabilidad del empleo	Derecho a la estabilidad laboral
Factores del entorno sociolaboral	F12 Horario de trabajo	Derecho a trabajar el horario legalmente establecido
	F13 Participación en la toma de decisiones en el trabajo	Derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo
	F14 Relaciones interpersonales en el trabajo	Derecho a libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo
	F15 Retroalimentación en el trabajo	Derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado
	F16 Apoyo organizacional para el desempeño del trabajo	Derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo
	F17 Reconocimiento por el trabajo	Derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado
	F18 Trato justo y digno en el trabajo	Derecho a recibir un trato justo y digno en el trabajo

Fuente: <sup>a</sup>Segurado y Agulló, 2002; <sup>\*\*</sup>elaboración propia.

**Nota:** Propuesta de derechos laborales de acuerdo a los factores que se tiene en las empresas. **Fuente:** Segurado y Agulló (2002)

### Buenas prácticas en talento humano

Este concepto engloba a todos los principios que ejecuta el área de talento humano en una organización, y que es lo que logra ese correcto desempeño, ambiente laboral, condiciones que se han determinado que sí le hacen bien a la empresa, que da buenos resultados y que se recomienda aplicar en una determinada área o en la empresa entera (Dueñas, 2012).

Existen determinadas acciones que deberían ser la esencia de toda organización, que se deberían tomar como un requisito, mientras otras se pueden ajustar a las necesidades y requisitos de cada mercado. Por ejemplo, de acuerdo a Dueñas (2012) algunas prácticas que se recomiendan para retener al personal en su puesto, son: tener flexibilidad en los horarios, compartir tiempo de calidad con el equipo de trabajo que les dé un sentido de pertenencia, que se aplique evaluaciones a la situación y planes ejecutados, que se imparta una adecuada cultura, que existan actividades de integración o entretenimiento incluso con las familias de los trabajadores, etc.

De acuerdo a Barrios y otros (2016) la importancia del talento humano y su área de trabajo se basa en que este espacio de la organización es complejo, ya que al mismo tiempo que analiza la economía de la empresa, también se preocupa de la administración, de derechos, de factores sociales, políticos, de la antropología. Y a pesar de los avances en la gestión administrativa, aun se conoce que muchas empresas no cuentan ni siquiera con un departamento de talento humano. De manera general, estos autores clasifican estas prácticas exitosas en las siguientes:

- Prácticas tradicionales: que incluyen actividades básicas como el reclutamiento, selección, formación y evaluación del personal. A pesar de que estas actividades siempre se realizan, en la actualidad han tomado un camino o enfoque distinto, como la evaluación que los directivos lo toman como medida para potencializar el talento humano, desarrollar las competencias de todos.
- Prácticas emergentes o innovadoras: en este caso se pueden encontrar nuevos modelos que las organizaciones aplican en su personal. Por ejemplo:
  - Momento sincero: surge por la existencia de los cuchicheos en los pasillos de las compañías, por lo que se fomenta para que exista transparencia, comunicación, honestidad y que no se distorsione la información compartida.
  - Modelo de gestión humana para todo el negocio: se logra una homologación con todas las empresas, sedes o ramas de una misma empresa, para que las directrices, normas y reglamentos sean iguales para todos.
  - Estilos de liderazgo: en la actualidad ya no se busca jefes autoritarios, sino personas que motiven y sean un ejemplo para todos sus subordinados, que les mejore las condiciones laborales con sus directrices, que sea sensible ante cambios, que considere los perfiles de sus colaboradores y que reconozcan el impacto de sus decisiones en la vida de los demás.

- **Clima organizacional:** lo que se recomienda aquí es que, a partir de su modelo de trabajo, se evalúe y se permita ajustar ciertos aspectos y variables necesarios para mejorar el ambiente laboral. Algunos aspectos que se consideran son los valores compartidos, recursos, apoyo de jefes, trabajo en equipo, calidad de vida, imagen de la empresa, estabilidad y otros.
- **Gestión de competencias:** esto surge de las características y habilidades de cada uno de los colaboradores, es lo que se espera que todos aporten al trabajo, como se indica, la clave está en contratar a las personas indicadas en los cargos claves de la empresa (Barrios, Gallego, López, & Restrepo, 2016).

De todas estas acciones, se obtiene múltiples beneficios, desde mejores utilidades y niveles de productividad para la empresa, como un aumento en la percepción de calidad de vida de los colaboradores, en una mejora continua y perfeccionamiento de procesos, en mejores relaciones laborales, etc (Barrios, Gallego, López, & Restrepo, 2016).

### **2.3. Referente Normativo**

#### **Constitución de la República del Ecuador**

En este documento nacional, específicamente en su Título II que trata de los Derechos de los ecuatorianos, en la sección séptima, en el art. 32 se menciona a la Salud, como un derecho que se vincula con el pleno goce de otros derechos, como el trabajo, la alimentación, ambientes sanos, etc. Para esto se deben crear políticas que permitan un acceso a programas y servicios para la salud integral, y siempre procurando la calidad, interculturalidad y eficiencia (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Ya en la sección octava, se trata sobre el Trabajo y Seguridad Social. Donde se reconoce en el art. 33 que “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 17). Esta es una garantía que el Estado debe asegurar, al igual



que la seguridad social que se rige por principios como la universalidad, solidaridad, transparencia y equidad.

Y en el art. 326 también se fundamenta algunos principios que se deben garantizar desde el gobierno, como el pleno empleo, la no renuncia a los derechos laborales, que las disposiciones siempre estén a favor del trabajador, que cuenten con una justa remuneración, que su ambiente garantice la salud integral y seguridad, la solución de conflictos por medio del diálogo, la libertad de organizarse y de una contratación colectiva (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Con el análisis de esta carta magna se puede comprobar que el Estado si se ha enfocado en que la ciudadanía goce de derechos laborales, que se respete la relación laboral, la remuneración de acuerdo al trabajo realizado, que se permita la inclusión de jóvenes, de mujeres, personas con discapacidad, e incluso el reconocimiento del trabajo de hogar y de cuidado. Todo esto con el fin de mejorar las condiciones de vida de los ecuatorianos y ecuatorianas.

## **Tratados y Convenios Internacionales**

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC**

Con vigencia desde 1976 y de acuerdo a la Carta de las Naciones Unidas, en su parte 3, art. 6 se menciona que todos los Estados que son parte del presente Pacto deben reconocer el derecho al trabajo, ya que se reconoce como la forma de ganarse la vida, y es el mismo gobierno que debe asegurar las medidas y garantías para que todo trabajador/a se encuentre en las mejores condiciones. Tanto en el aspecto de remuneración, de iguales oportunidades para mujeres y hombres, de seguridad, de un tiempo de descanso, de poder progresar y desarrollarse profesionalmente, abarcando a la vez a sus familias y calidad de vida (Naciones Unidas Oficina de Alto Comisionado Derechos Humanos, 1976).

### **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores**

Desde una Conferencia de la OIT convocada en Ginebra en 1981, se genera el presente convenio, el cual es aplicable en todos los sectores económicos sin distinción, promoviendo que cada Estado ponga en práctica sus políticas para cuidar de la salud de sus trabajadores. Por ese motivo se emplearán todas las vías y medidas para que

exista un sistema de control suficiente, capacitando y orientando a los empleados, determinando riesgos, procesos, y haciendo responsable a los empleadores de garantizar los ambientes y espacios adecuados para cada actividad (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

### **Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo**

Este documento se enfoca en que las organizaciones deben contar con servicios de salud al interior de sus instalaciones, todo con el fin de mejorar el ambiente de trabajo, de asesorar a los empleados, de evaluar su salud de manera integral. Esta acción se debe aplicar de manera progresiva y de acuerdo a los riesgos que cada sector económico presenta. Se estipula la consideración de factores como: la identificación de riesgos, factores que puedan afectar la salud, ayudar en la planificación de estos lugares en el trabajo, desarrollo de programas para mejorar procesos, dar una vigilancia y seguimiento a la adaptación a estos nuevos cambios, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 1985).

### **Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo**

Con este nuevo convenio se integran nuevas concepciones sobre la salud en el trabajo, como establecer políticas nacionales, un sistema de salud y una cultura de prevención, todo con el fin de ir mejorando las condiciones de seguridad, prevención de accidentes, enfermedades ocasionadas por el trabajo. Siempre se debe procurar un ambiente saludable y seguro, que constantemente se examine, que se cuente con organismos y legislaciones especiales para su control, así como todos los mecanismos pertinentes, líneas de investigación, formación y mecanismos de apoyo, que hagan cumplir estas disposiciones (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

### **Declaración Sociolaboral 1998 MERCOSUR**

El área del trabajo debe cumplir con ciertos principios que permitan el goce de los derechos de los trabajadores, ya sea de manera individual y colectiva. De manera general, en el trabajo no debe existir discriminación y se debe promover la igualdad, la libre asociación, el diálogo como forma de resolver conflictos, y principalmente la seguridad y protección de todos los empleados. Es obligación de las empresas brindar un ambiente seguro y sano que garantice la salud física y mental de todos, que se

apliquen políticas para prevenir enfermedades, y que esto sea controlado por servicios de inspección del trabajo (MERCOSUR, 1998).

### **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Documento creado por las Naciones Unidas en 1948, considera que el ser humano debe gozar de todos sus derechos y libertades fundamentales, por lo que es responsabilidad de los estados miembros de garantizar este respeto y goce pleno de derechos. Específicamente los artículos que se relacionan con el tema de estudio son:

- En el artículo 1 que se busca que toda persona tenga la misma condición para el goce de sus derechos
- En el artículo 2, se habla de controlar cualquier tipo de discriminación.
- En el artículo 22 se dice que todo individuo tiene derecho a la seguridad social, a satisfacer sus necesidades económicas, tener dignidad y libre desarrollo.
- Y finalmente, el artículo 23 se dice que toda persona tiene derecho al trabajo, a poder escogerlo libremente, a trabajar en las mejores condiciones, a recibir su sueldo que le permita vivir dignamente, tener derecho a formar sindicatos (Naciones Unidas ONU , 1948).

### **Leyes orgánicas y ordinarias**

#### **Código de Trabajo**

Este documento de manera general contempla toda relación laboral en todas las modalidades aceptadas en el país. Se estipula que el trabajo es un derecho y deber social de toda persona, que cada quien puede escoger libremente su profesión, que sus derechos son irrenunciables, por lo mismo todas las leyes y políticas están a favor de los trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

A lo largo de varios artículos se estipula que el estado y todas las entidades a cargo, tienen la obligación de gozar de adecuadas condiciones labores que le permitan cumplir su trabajo y mantener un buen estado de salud integral y bienestar. Las empresas están en la obligación de acuerdo se estipula, en mantener las medidas

preventivas para la salud y seguridad de sus empleados (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

A pesar de que este código contempla todo lo relacionado al trabajo, a los derechos, obligaciones, sanciones y controles, no abarca el tema de la salud mental en concreto, o la prevención de factores de riesgo psicosociales.

### **Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo**

Este documento si abarca el tema de la salud y seguridad en el campo laboral, para lo cual se apoya en un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene, para lo cual se debe elaborar planes, tener normas para prevenir riesgos, poner sanciones, contar con estadísticas, investigar enfermedades profesionales. También se encarga de mantener relaciones con organismos internacionales que les prevea de materia de prevención de estos factores de riesgo (Ministerio de Trabajo, 2012)

También se estipula que es responsabilidad de los trabajadores participar en los controles estipulados, usar las medidas de protección, cuidar de su higiene, no consumir alcohol y otras sustancias, evitar accidentes, etc. Y de parte de la empresa se tiene la obligación de contar con unidades de esta seguridad laboral, para conocer riesgos, controlarlos, promover el adiestramiento en los trabajadores, llevar registros de accidentes, brindar asesorías, ejecutar planes y actualizar planos de la empresa (Ministerio de Trabajo, 2012).

### **Ley Orgánica de Salud**

De manera general a nivel nacional se ha determinado que todo el sistema de salud va a asegurar y garantizar programas y planes de salud integral para toda la población ecuatoriana. El fin es efectivizar el derecho a la salud en todo el país y que las personas accedan a esta de manera universal, integral, equitativa, con calidad, y eficiencia. En especial cuando se comprende que la salud no solo es la ausencia de enfermedad, sino de alcanzar un estado de bienestar mental, físico y social adecuado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

En el capítulo V, se trata el tema de la salud y seguridad en el trabajo, para lo cual se coordina con el Ministerio del Trabajo y el IESS para establecer las normas

necesarias para proteger la salud de los trabajadores. Se indica también que los empleadores tienen la obligación y el deber de proteger la salud de sus colaboradores, con tal de prevenir y disminuir accidentes, y se debe controlar las condiciones laborales en correcto estado (Asamblea Nacional del Ecuador, Ley Orgánica de Salud , 2015).

## **Decretos y Reglamentos**

### **Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores**

Su ámbito de aplicación es toda actividad laboral, y define la importancia del Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y define todos los servicios y condiciones que la empresa debe tener en sus instalaciones para mantener una adecuada salud:

- Servicios médicos, primeros auxilios
- Seguridad estructuras en superficies, puestos de trabajo, paredes, techos, pasillos, escaleras, rampas, puertas, plataformas
- Limpieza
- Servicios como dormitorios, vivienda, comedor, agua, servicios básicos, baños
- Condiciones de ventilación, humedad y temperatura, calor, vibraciones y ruidos, iluminación
- Contacto con sustancias nocivas
- Máquinas y herramientas, etc (Ministerio del Trabajo, 2003).

### **Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial**

Desde el Ministerio del Trabajo (2018) se menciona que se ha expedido normas para controlar el ámbito laboral, e implementar para el bienestar de todos, programas de prevención de riesgos psicosociales, para lo cual se estipula un formato estándar para todas las empresas, que incluye específicamente un cuestionario para evaluar estos factores de riesgos, con lenguaje sencillo y opciones de respuesta desde el completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo.

Tiene un total de 58 ítems divididos en 8 dimensiones, incluyendo ámbitos como la carga de trabajo, liderazgos, apoyo al trabajador, acoso, condiciones laborales,

estabilidad, salud autopercebida, nivel de control sobre tareas, organización, competencias, entre otros. A cada uno de estos puntos se ha asignado valores para determinar el nivel bajo, medio o alto de cada factor, considerando que se debe actuar de manera más urgente cuando se tiene calificaciones pasado los 58 puntos que ya provoca un impacto negativo en su salud, seguridad e integridad del trabajador (Ministerio del Trabajo, Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, 2018).

## **Ordenanzas, Acuerdos y Resoluciones**

### **Ordenanza que promueve la salud mental en el cantón Guayaquil**

Esta ordenanza tiene el objetivo de atender la resiliencia en base al entorno psicoemocional del trabajador, y plantea como solución la atención de pareja, individual y familiar a personas de todas las edades. Esto se logrará a través de habilidades resilientes y manejo de emociones y el proyecto se seguirá apoyando en algunas instituciones que prestan sus espacios físicos para estos servicios. Para alcanzar sus metas, esta ordenanza coordinará acciones entre distintas instituciones públicas y privadas para optimizar recursos y aplicar de manera correcta las políticas (Municipalidad de Guayaquil, 2023).

El GAD de Guayaquil va a crear un Consejo Consultivo Interinstitucional de apoyo y asesoría que evalúe fenómenos psicosociales, que sugiera proyectos para prevenir estos riesgos y tratar los trastornos (Municipalidad de Guayaquil, 2023).

### **Acuerdo Ministerial N° MDT 2017 0082: Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral**

El ámbito laboral es un espacio de influencia de varios aspectos negativos y positivos, y una de las condiciones que se debe cuidar es la discriminación que se puede crear en el trabajo. Por eso este acuerdo tiene el objetivo de establecer regulaciones para que toda persona pueda acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, aplicando tanto en el sector público como en el privado. Se prohíbe pedir ciertos requisitos como pruebas de embarazo, de VIH SIDA, pólizas de seguro, fotos personales y otra información no pertinente (Ministerio del Trabajo, 2017).

Aunque en este documento no se expresa directamente el tema de riesgos psicosociales o salud mental, se reconoce que el ambiente laboral debe tener las mejores condiciones físicas, sociales para que el trabajador este satisfecho y sienta bienestar en su puesto de trabajo. Y esta discriminación indirectamente afecta esta percepción, ya que se expresa en desvalorización de la persona, en intimidación, en exclusión, limitaciones, agresiones, etc (Ministerio del Trabajo, 2017).

### **Acuerdo MDT 2017-0135: Expedir el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados**

Después de que el estado estipula una política o ley en concreto, se debe dar seguimiento en la correcta aplicación en cada ámbito social. Por ese motivo se crea este acuerdo, con el fin reportar toda información de incumplimientos, de despidos, de correcto goce de los derechos laborales. Una de las primeras actividades que se recomienda es mantener un registro de todas las personas que laboran en la organización, debidamente actualizado para prevenir cualquier riesgo o accidente (Ministerio del Trabajo, 2017).

Específicamente en el artículo 10 trata la gestión integral de riesgos, que estipula las obligaciones que la empresa asume para sus trabajadores, considerando desde accidentes y enfermedades profesionales, mediciones, riesgos, planes de seguridad, programas, reglamentos, responsables, servicios médicos, recursos, capacitaciones, adecuación de puestos, simulacros, brigadas, unidades especializadas en este campo, etc (Ministerio del Trabajo, 2017).

### **Acuerdo Ministerial No. MDT 2022-237: Emitir las directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral**

Este acuerdo fue resultado del impacto de la pandemia del Covid-19 en el país, en concreto en el área laboral, donde una medida tomada fue aplicar el teletrabajo en la mayoría de las organizaciones, usando las tecnologías de información y comunicación, y permitiendo que se mantengan las relaciones laborales. A pesar de esta nueva modalidad, se sigue manteniendo los mismos derechos a plenitud a nivel nacional, y se deberá estipular lugar de trabajo, insumos necesarios, un control de las jornadas, un registro (Ministerio del Trabajo, 2022).

Otros temas que se abarcan, es que se permita al trabajador plazos definidos de desconexión, por su propia salud, equilibrio, dignidad y recreación. Cuando se finalice la jornada laboral, ya no se debe mantener comunicaciones laborales. Se debe garantizar el descanso efectivo, al igual que las condiciones de seguridad y salud en su espacio de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2022).

Con el análisis de estos documentos legales se ha podido determinar que el país y el ámbito internacional aún no cuenta con documentos específicos que analicen y cuiden las condiciones laborales para que no se afecte la salud mental de los trabajadores. Uno que otro documento analiza breve y superficialmente el campo de la salud general o la seguridad en el puesto de trabajo, pero no se definen acciones, políticas, sanciones y medidas más concretas.

### Ilustración 5

Leyes según jerarquía de Kelsen



**Nota:** representación de las leyes de acuerdo a la Pirámide de Kelsen. **Fuente:** López (2023), elaboración propia



## **2.4. Referente Estratégico**

### **Plan de Creación de Oportunidades**

Este documento con validez nacional desde el año 2021 se divide en 5 ejes: el económico, el social, de seguridad integral, de transición ecológica y el eje institucional. De acuerdo al tema de estudio, se tiene relación con el eje económico, y su objetivo 1 que se enfoca en mejorar las oportunidades de empleo, las condiciones y aumentar la inclusividad. Y para esto se han propuesto políticas en promover las condiciones dignas, en reducción de brechas sobre ciertos grupos vulnerables, en contar con redes de empleo (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

Y desde el eje 2 que es el aspecto social, se ubica en el objetivo 6, enfocado en el derecho a la salud integral, de calidad y gratuita. En este punto se espera que toda la población tenga acceso universal a estos derechos, a que se mejoren los servicios sanitarios, que se enfoquen desde el ámbito de la prevención de enfermedades, y que se apoye en actividades físicas para cuidar la salud en toda etapa de la vida (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

Aunque se habla de la salud integral y del aspecto económico, aun no se analiza el tema de los factores de riesgo psicosociales, o del impacto en la salud mental por condiciones laborales no adecuadas. Se habla de generar intervenciones y programas diversificados, pero se dirigen a otros grupos sociales y a otros problemas de la población. Aun se tiene el problema de la invisibilidad de este tema en el trabajo.

### **Agenda Zonal Guayaquil – Zona 8**

Guayaquil en conjunto con Durán y Samborondón conforman la Zona 8 del país y de acuerdo al análisis económico y laboral de este sector, se ha conformado en un importante aliado para la economía de todo el país, presentando valores superiores al promedio nacional en indicadores de empleo, como en el caso del empleo adecuado se tiene una tasa de 49,55%. En el documento solo se brinda una concepción de la región en términos estadísticos más importantes, aunque no se trata el tema de salud mental, de condiciones laborales o de factores de riesgo psicosociales como tal (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2019).

Lo que si se incluye en su tercer punto que es el modelo de gestión, donde se analiza problemas más urgentes, los mecanismos y actores de ejecución y el espacio de actuación debido. En el campo económico-productivo se analiza la tasa de desempleo que para 2016 se mantiene en 6,23% y en cuanto a los jóvenes se tiene una tasa de 13,82%, por lo que se convierten en una problemática para el sector. Solo se indica que se debe crear un espacio de mesa técnica para monitorear los avances de todos los programas de empleo, como acuerdos nacionales de empleo, innovación e inclusión o el programa mi primer empleo o impulso joven. Sus responsables serían el Ministerio de Trabajo, la Gobernación, la academia de la zona, instituciones financieras, el Ministerio de Industrias y Productividad, entre otros (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2019).

### **Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT Cantón Guayaquil**

Este último documento analiza toda la situación de este cantón, desde aspectos sociales, de salud, de geografía, de problemas de la población, el ámbito económico, laboral, educativo y otros. En cuanto al punto económico que se relaciona con el tema de estudio, señala que la mayoría de actividades económicas de la zona corresponden al área de comercio, seguido de manufactura y de construcción. Se indica que en el país más de 8 millones de personas se encuentran en el grupo de la PEA, pero solo 2,5 millones tienen un empleo adecuado y digno (Municipalidad de Guayaquil, 2021).

Del 71,1% que tiene edad para trabajar, solo el 64,3% tiene una actividad laboral. Aunque este cantón presenta datos más positivos en cuanto a empleo en el año 2019, cuando se tenía un promedio nacional de 48%, en este sector se tenía una tasa de 51,2%. De igual manera, se indica que la población de este cantón aun tiene casos de subempleo y empleo no pleno, conociendo que esta situación se complica más en las zonas rurales. Se ve necesario mejorar las condiciones de este sector y del país entero, ya que solo este cantón representa alrededor del 24% de ganancias del país en sus actividades económicas (Municipalidad de Guayaquil, 2021).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Este apartado de la investigación se centra en la parte práctica a realizar, con el fin de alcanzar los objetivos planteados en el primer capítulo. Delimitando desde su enfoque de trabajo, el nivel de profundidad y de realizar la investigación, al igual que la definición de la muestra, de las técnicas y formas de análisis.

### **3.1. Enfoque de investigación**

De acuerdo a los objetivos planteados en esta investigación, se ha definido un enfoque cualitativo, el cual según Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista (2014) busca un análisis y exploración de fenómenos en su propia realidad natural, y toma como base las percepciones y significados formados por los mismos sujetos. Su planteamiento del problema es abierto, expansivo, se fundamenta en la literatura, por lo que su aplicación se realiza con muestras pequeñas, pero que contiene un análisis de todas sus dimensiones, puntos de vista y experiencias propias.

Como se ha mencionado que este enfoque cualitativo se realiza en el medio natural del fenómeno, es importante que se gane relaciones sociales con todos los sujetos, que se aplique técnicas de acercamiento, que se elabore guiones o historias, se tenga conocimientos del problema. Ya en el campo se debe decidir en que campo se va a recolectar los datos, lo que ocurre en estos ambientes, los puntos de vista de las personas, los procesos sociales relacionados, las descripciones del ambiente, datos, esquemas y reflexiones (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

La razón de elección de este enfoque es debido a que permite una profundización y detalle del fenómeno de interés, así como que permite una búsqueda de diversidades de participantes y cualidades. Además de que una de sus principales actividades, es la revisión de la literatura, la cual va a ser aplicada en esta investigación, llevando a cabo un intenso análisis de documentos pertinentes al tema de un determinado periodo de tiempo.

### 3.2. Método de investigación

De acuerdo al método, se ha planteado trabajar con el histórico – hermenéutico, el cual se refiere a un sistema de comprender el lenguaje, los procesos de interpretación de las personas. Se fundamenta en el detalle de las características de un fenómeno en concreto por parte de los sujetos involucrados. Es decir, se puede comprender como un levantamiento histórico de una investigación, pero considerando una explicación de causas y con gran impacto en la sociedad (Paredes, 2014).

Sus características es que se basa en una descripción a detalle de las cualidades de un fenómeno en concreto. Se entiende como un paradigma de la ciencia que conduce a procesos interpretativos de una sociedad humana y social. Analiza los motivos internos de las acciones humanas, y se caracteriza por no controlar sus variables de estudio, más bien por comprender los significados, por interpretar y comunicar textos y contextos (Paredes, 2014).

### 3.3. Tipo y nivel de investigación

Se ha determinado un nivel de investigación descriptivo, que se caracteriza por analizar todo un fenómeno a detalle, midiendo conceptos, componentes y variables que lo conforman. Es un análisis de propiedades, cualidades del fenómeno, de comprender las razones de su existencia, de los perfiles de los sujetos. Su valor radica en que se puede comprender a profundidad las dimensiones del tema de estudio, midiendo conceptos, recolectando datos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Y el tipo de investigación, será la básica, que se comprende como la investigación dogmática y pura, que se basa en un marco teórico, que su objeto es incrementar el conocimiento sobre un campo, aunque no los contrasta o aplica en la práctica. Es un tipo fundamental del campo científico, que generaliza teorías, refute tesis, genera datos y comprende el fenómeno desde la información que se posee (Muntané, 2010).

### **3.4. Universo, muestra y muestreo**

El universo o población de una investigación se entiende como todo el conjunto de sujetos, objetos y variables de estudio. La cuestión es que no en todo estudio se puede abarcar y estudiar al universo por completo, por lo cual se trabaja con una muestra. Esta muestra es una parte característica de la población, es un subconjunto que permite comprender el fenómeno de interés con menos recursos, tiempo y costos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Y para llegar del universo a la muestra, se aplica un proceso de selección, es el método de escoger con parametros un conjunto de estudio en concreto sobre otros. En concreto en este caso se ha aplicado uno no probabilístico por conveniencia, el cual se caracteriza por la creación de grupos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad del investigador, de la posibilidad de acceso, de acuerdo a sus puntos de vista. Se la ve como la más sencilla y económica (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

En base a esta investigación, se comprende que el universo completo, son todas las investigaciones relacionadas a los factores de riesgo psicosociales realizadas en Ecuador. A través de un proceso de muestreo no probabilístico por conveniencia, se ha determinado una muestra de investigaciones de factores de riesgo psicosociales de los últimos 5 años.

Los criterios para escoger la muestra se han basado en que sean trabajos desarrollados en la Unidad de Titulación de la carrera de Trabajo Social entre los años 2018-2022. Para recolectar la información necesaria para el estudio, se indagó en los repositorios de las universidades ecuatorianas con tesis de la carrera de Trabajo Social.

Trabajando con categorías como: trabajo social, talento humano, riesgos psicosociales laborales, bienestar laboral, estrés laboral, derechos laborales. A continuación también se indica los nombres de las universidades que han sido la base para este estudio:

- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
- Universidad de Machala

- Universidad Central del Ecuador
- Universidad Técnica de Ambato
- Universidad Nacional de Loja

### **3.5. Formas de recolección de la información**

#### **3.5.1. Fichas analíticas**

Estas fichas son una técnica cualitativa que permite extraer todas las ideas de otros estudios e investigaciones, y redactarlas en un formato establecido donde se incluya problemas, objetivos, marco teórico, y una discusión sobre sus aportaciones (Fernández, 2011). O como señala Robledo (2010) esta ficha es un instrumento que identifica las fuentes de información, teniendo como funciones el facilitar el registro de los datos, su organización, procesamiento, y que sirva como base para hipótesis y análisis.

#### **3.5.2. Matriz Bibliográfica o Análítica**

De acuerdo a Gómez, Galeano y Jaramillo (2015) este instrumento tiene la recolección del inventario de todos los documentos que conformaron la muestra del estudio, mostrando una reseña de estos textos. De estos estudios e investigaciones se extraen categorías, párrafos o frases importantes de acuerdo a un modelo establecido. Se hace un análisis constante a lo largo de todo el proceso.

También se puede conocer esta matriz como una matriz de revisión de la literatura, donde según Codina (2022) que se divide en filas que son las referencias y en columnas que son las variables analizadas. Se suele especificar ejes de referencia para caracterizar los documentos y obtener de esta manera información sobre variables como marco conceptual, objetivos, resultados y metodología, entre otros. Al tener una estructura igual, se facilita las comparaciones, patrones y temas que puedan emerger del estudio.

### **3.6. Formas de análisis de la información**

Para finalizar este capítulo de la metodología, se establece la manera de analizar toda la información y datos recolectados, que en este caso se hará por medio de la codificación axial abierta, que según mencionan Vives y Hamui (2021) es un grupo de categorías, variables o dimensiones que han sido las más relevantes del estudio, en base a sus preguntas y objetivos de investigación.

Obtenidas estas categorías se hacen relaciones y vinculaciones entre todos los componentes, aplicando un razonamiento inductivo para comprender causas, efectos. Con este entendimiento del espacio y tiempo también, se estructura sus propiedades, ejes y variables de interés (Vives & Hamui, 2021).

#### 4.1.

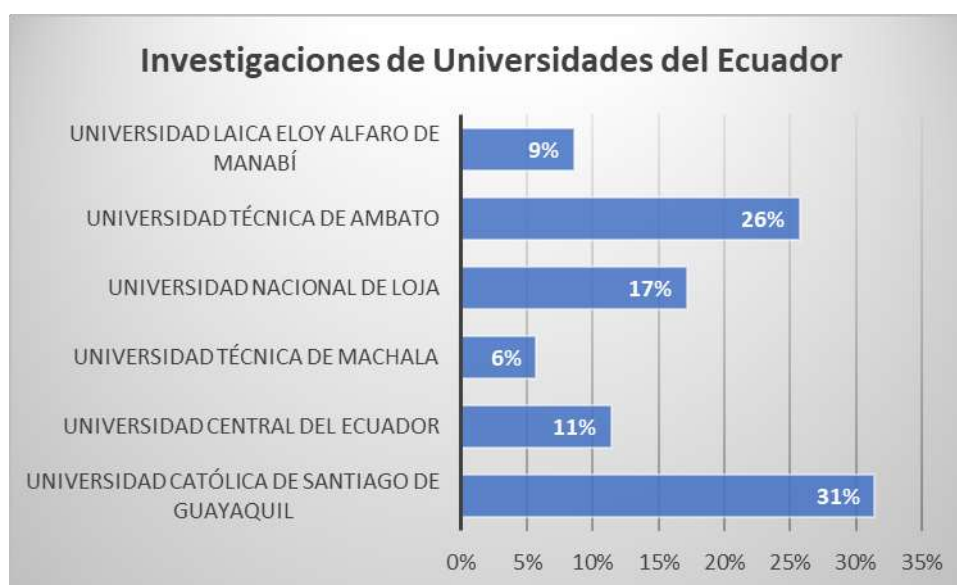
## CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS

### Caracterización del universo

De las 35 investigaciones analizadas en este estudio, se pudo determinar que el 31% fueron desarrolladas por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, con un total de 11 estudios ejecutados. Y en segundo lugar se tiene a la Universidad Técnica de Ambato con un 26% que son 9 estudios en total. Además, un dato interesante que se puede mencionar es que la mayor cantidad de estudios fueron llevados en el año 2020, lo cual se relaciona con la época de la pandemia del Covid-19, con 12 estudios hechos en 2020 y también 10 estudios más en el año 2021. Lo cual se representa en el siguiente gráfico:

*Ilustración 6*

*Investigaciones de Universidades*



**Nota:** número de investigaciones realizadas por cada universidad con facultad de Trabajo Social.

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

Tal como lo menciona Ruiz y Gómez (2021), esta pandemia que fue un factor más de riesgo, ocasionó que los trabajadores generarán mayores problemas de estrés, ansiedad y preocupación, además del aislamiento social al que tuvieron que someterse. O como confirma Portolio (2022) se tuvo un agotamiento laboral, problemas de salud mental y condiciones económicas con problemas. Esto es debido a que esta emergencia sanitaria causó una crisis en la vida de todos, cambio los modos de trabajar, de vivir,



de producir. Se produjeron despidos intempestivos, la gran renuncia, inestabilidad laboral y económica, malas condiciones laborales y efectos emocionales en los trabajadores por acoplarse a estas nuevas modalidades.

A continuación también se va a describir las características temáticas prevalentes en estas investigaciones. Si bien es cierto el tema central son los factores de riesgos psicosociales, pero en el ámbito laboral también se puede relacionar con otros conceptos como se muestra en el siguiente gráfico.

**Ilustración 7**

*Tendencias en las investigaciones*



**Nota:** tendencias halladas en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

La tendencia que más se encuentra en estas investigaciones fue de trabajo social y su intervención con un 15% de presencia, al igual que los riesgos psicosociales y

todo lo que este concepto conlleva, con un 14%. Estos valores muestran claramente que las organizaciones en la actualidad empiezan a generar un interés por sus trabajadores y se incluye a los trabajadores sociales en este campo debido a su formación y experiencia para tratar con temas complejos.

Los riesgos en lo laboral causa muchas consecuencias que no solo se quedan en la empresa, sino que trasciende a lo personal, lo familiar y lo social. Por eso otras tendencias de estudio se relacionan con el estado de salud integral de las personas, de su nivel de satisfacción y bienestar que sienten las personas, las causas y consecuencias que este genera como el síndrome de burnout, el estrés e impacto incluso en sus relaciones familiares.

Tal como menciona Moreno (2011), estos riesgos o factores generan efectos negativos en la salud y bienestar de los trabajadores, incluso se muestra que las personas no tienen las capacidades necesarias para hacer frente a estas demandas de su empleo. Sus consecuencias no solo abarca su salud física, mental y social, sino que también la relación que mantiene con sus familias, el nivel de desempeño que demuestra en su puesto de trabajo, así como un impacto en la empresa y sus beneficios económicos (Patlán, 2017).

Un campo que regula esta situación es justamente el trabajo social, que es una de las tendencias principales en estas investigaciones. El trabajador social cumple funciones desde un apoyo psicosocial, mejora en relaciones, en el ambiente, análisis de los problemas individuales y colectivos, sirve de mediador, da asistencia, previene riesgos y aporta al desarrollo de los individuos (Urta, 2013).

También se abarca el análisis de la metodología aplicada de las investigaciones, contemplando el enfoque, el método, el nivel y tipo de investigación, así como las técnicas más usadas por estos autores. El motivo de que se analice este punto es debido a que el diseño metodológico va a permitir la obtención de mayores conocimientos, de que el investigador resuelva problemas, que realice diagnósticos de los fenómenos de interés, que identifique los datos y elementos que van a permitir alcanzar los objetivos de estudio. Con este medio se establecerán nuevas hipótesis, teorías y se podrán obtener nuevas soluciones a los problemas presentes.

### Ilustración 8

#### Enfoque de investigación



**Nota:** metodología hallada en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

De acuerdo al gráfico se observa que el 48% de las investigaciones tuvieron un enfoque mixto, el cual desde la percepción de Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista (2014) esta forma de trabajar es la vinculación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, contando con todas sus ventajas y obteniendo un trabajo más completo, ya que el conocimiento y resultados obtenidos son más profundos y enriquecidos.

Además de acuerdo al tema de estudio, es interesante tener esta comparación, primero desde datos numéricos que muestren estadísticas y proyecciones, y a partir de este contenido, poder conocer las percepciones, experiencias, textos e historias desde los individuos afectados.

En el siguiente gráfico se resumen los métodos de investigación, donde el inductivo-deductivo es el más empleado en un 24%, seguido de un método analítico-sintético con un 21% de igual manera. Sus características es que se trabaja con datos mixtos, se los combina y se trabaja de manera simultánea o secuencial, se van comparando categorías y es interactivo Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista (2014).

### Ilustración 9

#### Métodos de investigación



**Nota:** metodología hallada en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

Y de acuerdo a Rodríguez & Pérez (2017) el método analítico-sintético es de gran utilidad para el procesamiento de información, para su descomposición y generalizaciones futuras que dan alternativas de solución a los problemas de estudio. Los datos se van obteniendo del ambiente natural del fenómeno o de los sujetos.

En cuanto a los niveles y tipos de investigación se obtuvo que el principal es el descriptivo con un 44% de los casos en total. Su interés es el detalle de todos los elementos, características y variables que conforman un fenómeno de estudio. Se analizan los perfiles, causas de existencia, dimensiones, y se lo realiza a un nivel de profundidad con el fin de medir todo el problema de manera integral datos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

### Ilustración 10

#### Nivel y tipo de investigación



**Nota:** metodología hallada en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

Finalmente, se tiene las técnicas que se aplicaron para la obtención de toda la información pertinente en el estudio. De acuerdo al gráfico se pudo determinar que las entrevistas con un 26% y las encuestas con un 23% fueron las más empleadas por estos autores. Además también se señala la importancia de aplicar cuestionarios especiales que se enfocan en determinados puntos o variables del ámbito laboral, de los cuales se puede obtener mayor información especializada.

### Ilustración 11

#### Técnicas de las investigaciones



**Nota:** metodología hallada en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

Con esta breve introducción, procedemos al análisis de los resultados de acuerdo a los objetivos específicos redactados en este estudio:

#### **4.2. Determinar los referentes teóricos, conceptuales y normativos más utilizados en las investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgo psicosociales en organizaciones.**

La ilustración muestra las tendencias del marco teórico de las investigaciones analizadas. Demostrando que en un 15% se tiene como base a las teorías de trabajo social, es decir su forma de trabajo, sus métodos de intervención, sus modelos teóricos, como el de intervención en crisis, el centrado en la tarea, el individual, grupal, familiar,

etc. Tal como indica De León (2011) define que estas teorías son las que se dan en la interacción con el ambiente natural y real de los sujetos de investigación, y los mismos que aglutinan las teorías, el conocimiento, los sistemas de protección y los resultados derivados de las prácticas.

Como lo menciona Chevez (2021) la importancia de este acoplamiento del trabajo social en lo laboral permite mejorar el bienestar de los trabajadores, conocer de manera integral los problemas de las personas, tanto en lo social, familiar, personal y laboral, y en la actualidad cuando se han diagnosticado problemas más complejos y vulneraciones de derechos se requiere más su papel (Urta, 2013).

### Ilustración 12

#### Marco teórico de las investigaciones



**Nota:** marco teórico en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

También se evidencia la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner, la cual se enfoca en el desarrollo de las personas, considerando la influencia de todos los ambientes en la vida de cada individuo. Se inicia desde un nivel cercano a la persona que es conocido

como microsistema, seguido del mesosistema, exosistema cuando los ambientes donde se desarrolla se involucran. Y por último, el macrosistema y el cronosistema que es la cultura, lugar y época donde la persona se desarrolla (Alvarez, 2015).

La importancia de esta teoría en comprender los riesgos psicosociales laborales, es que su base de trabajo no solo es la persona y su aspecto interno, sino que se contextualiza al ser humano, se analiza los sistemas y entornos en los que se desenvuelve, se distinguen los factores positivos y negativos que los afecta. Esto es esencial en especial cuando el actual mundo globalizado trae nuevas y complejas crisis sociales y económicas, introduce nuevas reglas, regula el mercado desde otras perspectivas, se incrementa el trabajo y los casos de precariedad en este ámbito (Hermosa, 2019).

Considerando el referente teórico que se ubicó en este estudio, se hace referencia al 8% que se tiene tanto en la Teoría de las Necesidades de Maslow, que se representa en una pirámide desde las más básicas que son las fisiológicas, las de seguridad, las de afecto, de estima y de autorrealización. Incluso se habla de necesidades cognitivas, estéticas y de auto trascendencia que las personas requieren satisfacer (Quintero J., 2017). Y también la Bifactorial de Herzberg que determina que la persona busca crecimiento y realización, por lo que se basa en factores de higiene que vienen del entorno y los motivacionales que se relacionan con el contenido de la tarea que ejecutan (García, 2022).

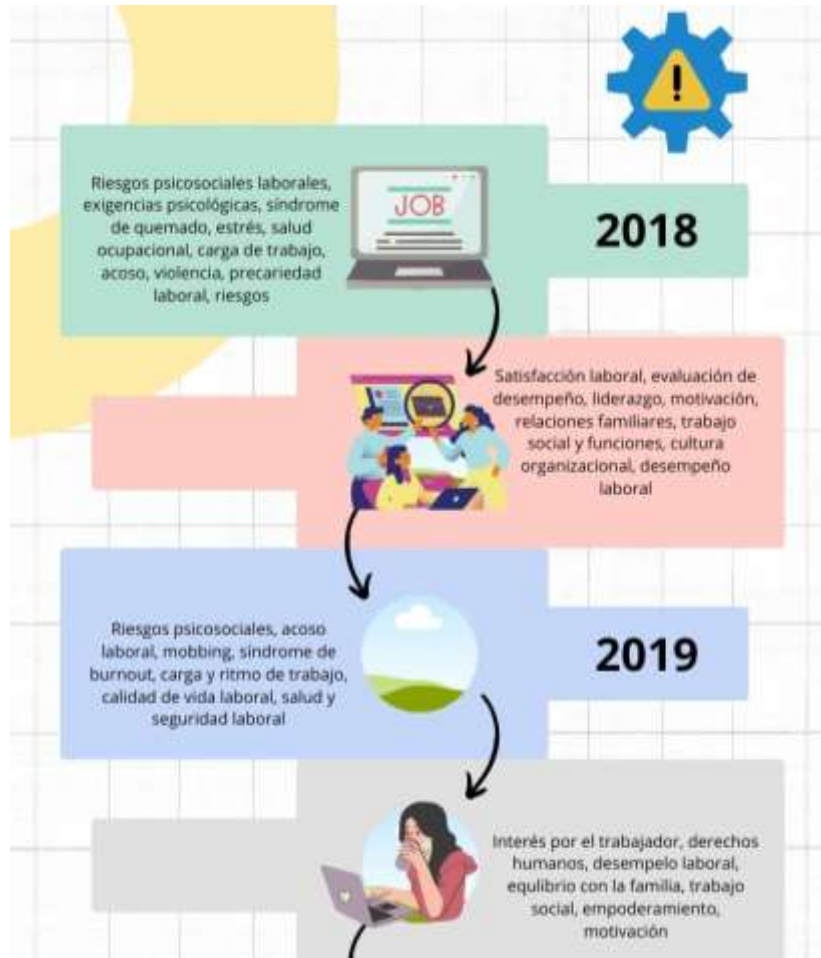
### **Marco conceptual**

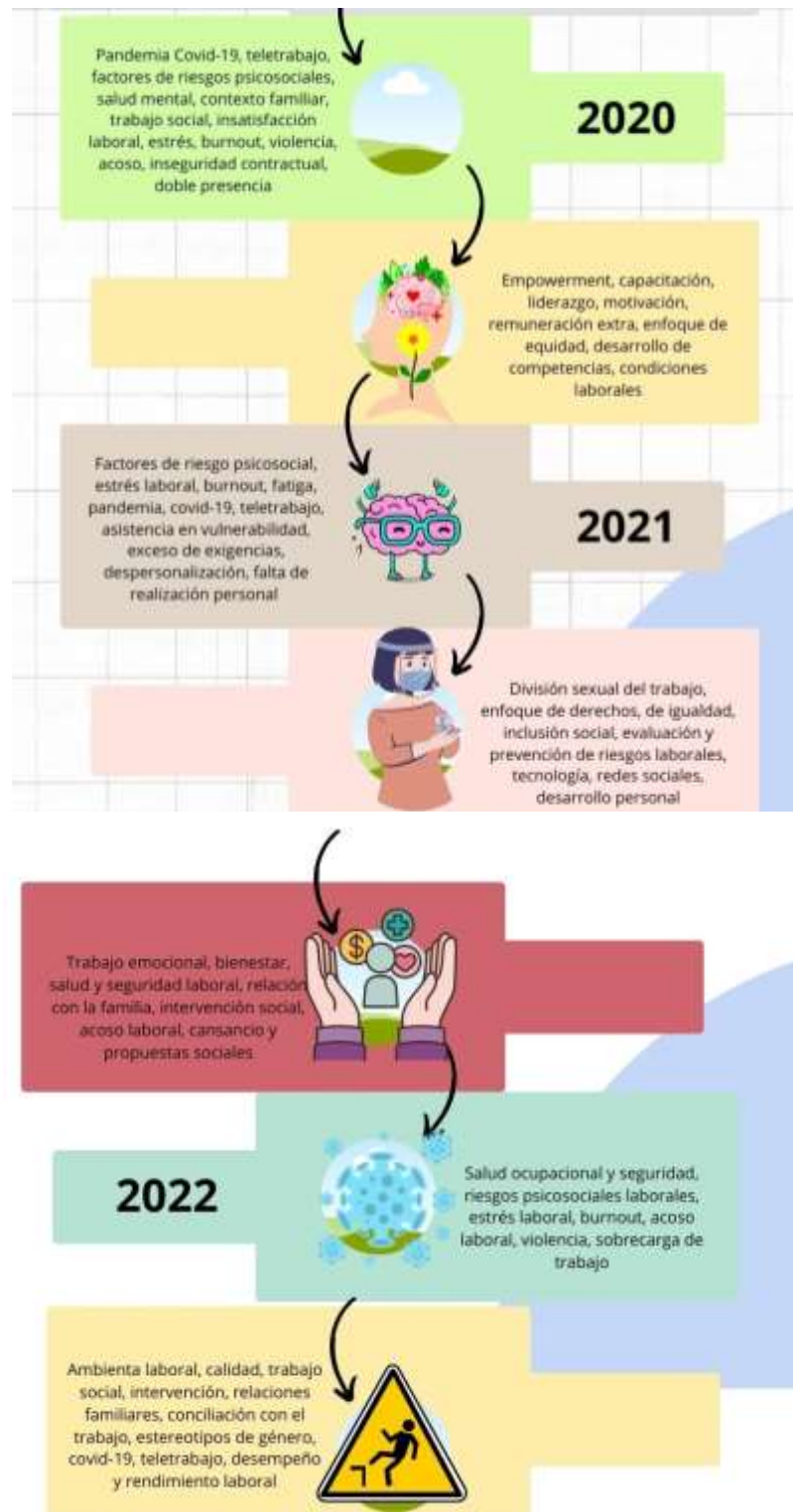
Siguiendo con el marco conceptual se presenta una línea de tiempo que muestra la variación de conceptos empleados desde 2018 a 2022.



*Ilustración 13*

*Línea de tiempo del marco conceptual*





**Nota:** marco conceptual hallado en las investigaciones realizadas por las universidades  
**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

De este gráfico se puede reconocer que a través de estos años, siempre se menciona los factores de riesgos psicosociales, que por diversos temas como la tecnología, la competencia, los cambios, las personas tienen que enfrentarse a situaciones estresantes que les afecta a la salud (Verano y Garavito, 2015). Pueden ser

tareas cotidianas, normales pero que van deteriorando el bienestar de las personas, y dentro de este concepto se van analizando temas como la carga y ritmo de trabajo, las jornadas laborales, la participación, el control, los roles que ejercen, si se les apoya el desarrollo profesional, trabajo en equipo, motivación, relaciones sociales (Neffa, 2015).

El principal impacto que se genera de estos riesgos es en la salud de los trabajadores, tema que en la actualidad ha tomado mayor interés en las empresas, cuidando de su nivel de bienestar (Martínez y Yandún, 2017). Las empresas deben promover acciones como control de estos agentes negativos, sistema organizacional de evaluación, mejorar condiciones, reducir el absentismo y brindar un espacio seguro (UNIR, 2021).

De acuerdo a Dueñas (2012) siempre se debe promover buenas prácticas de talento humano, que ayude al correcto desempeño de las personas, a las condiciones, resultados y ambiente, que vayan desde las prácticas tradicionales y básicas, hasta las emergentes e innovadoras, como fue el caso de la pandemia por el Covid-19, que también se menciona desde el año 2020 en esta base conceptual.

Como se muestra en el gráfico, cuando se analizan estos riesgos laborales, se tiene que obligatoriamente relacionar y conocer otros conceptos claves de la empresa. Ya que estos riesgos pueden mantenerse en niveles normales a menos que tengan variables que les afecten como el hecho de la pandemia en 2020, o las cargas de trabajo o las exigencias que cada sector laboral pueda pedir de sus empleados.

Para identificar estos riesgos también que conocer las condiciones en las que trabajan las personas, se debe conocer aspectos personales y familiares que puedan incidir en su desempeño. Y para contrarrestar los efectos negativos se debe tener personal capacitado, motivado, que participe, que sean incluidos de manera equitativa, que tengan oportunidades de crecimiento y desarrollo, que se les cuide su salud emocional, su bienestar, su seguridad.

Los cambios que se van viendo en esta línea de tiempo se pueden ver afectadas por diversas variables, por ejemplo por cambios en normativas que exijan que las empresas cuiden más de sus empleados, que fomenten más su salud integral, sanciones y controles. O en el 2020 que ingresa la variable del Covid-19 y la pandemia que

generó en todo el mundo, con sus grandes impactos en la vida laboral y económica de las familias, estableciendo el interés por el trabajo emocional y la motivación de los trabajadores. Y en la actualidad se observa un mayor interés por el empowerment en las personas, por una conciliación del trabajo laboral y familiar, en especial considerando que las mujeres también ingresaron al mercado laboral y se debe cuidar su vida privada.

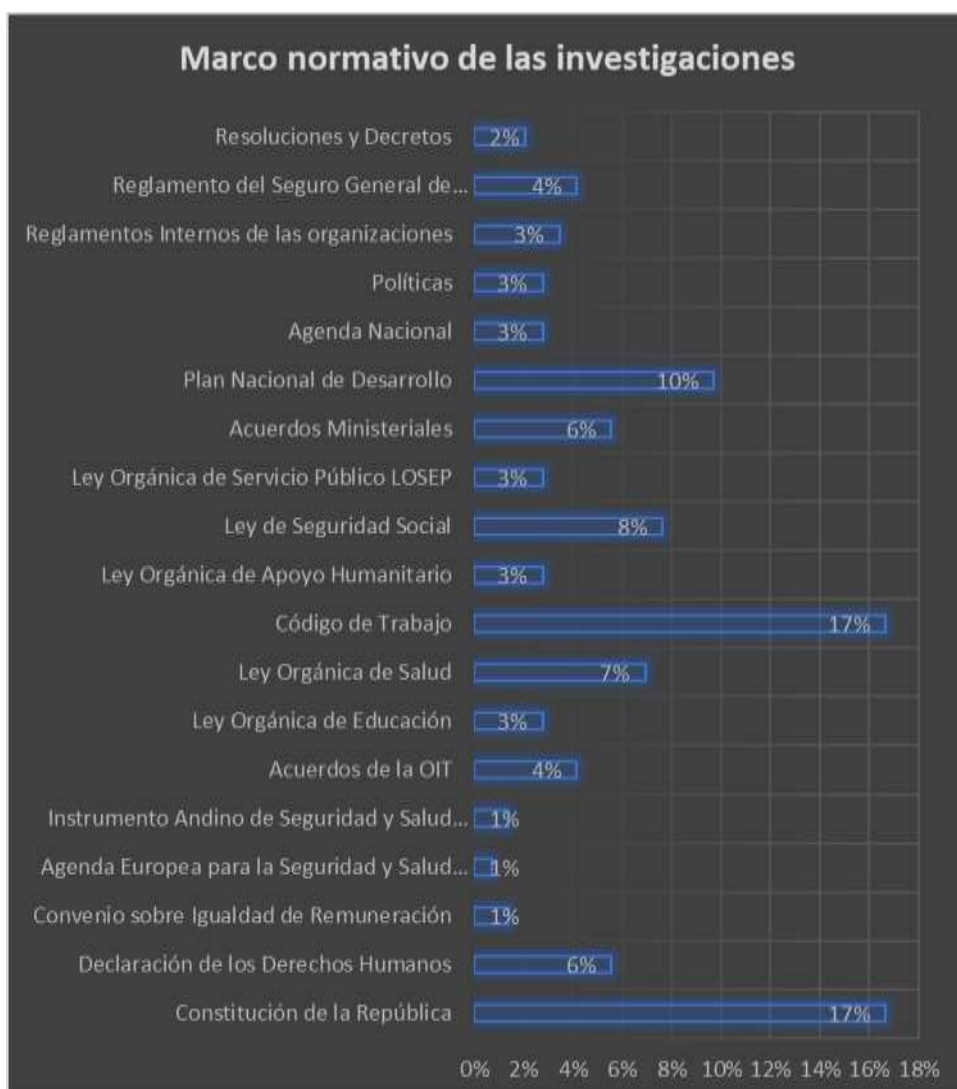
Y por último se presenta un gráfico del marco normativo que fue la base legal y jurídica de los estudios analizados. Donde se puede evidenciar que principalmente la Constitución de la República y el Código de Trabajo son el fundamento de las leyes que protegen y velan los derechos de los trabajadores, estando presentes en 24 estudios de los 35.

Desde la Constitución se estipula el tema del trabajo, de la salud, de la garantía que debe promover el Estado para programas y servicios de calidad y bienestar para este grupo social. También se asegura la seguridad social, tener una base de economía estable, así como la irreunciabilidad de los derechos laborales, de una justa remuneración, contratación colectiva, etc (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Lo mismo que el Código de Trabajo donde se regula toda relación laboral, y se asegura las condiciones adecuadas para la salud y bienestar (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Esto se apoya con planes nacionales, leyes de salud, de seguridad social, acuerdos, convenios y pactos internacionales, políticas y reglamentos que se van formulando con alcance a nivel nacional. Al igual que ciertos reglamentos internos que se fomenta en cada una de las organizaciones.

### Ilustración 14

#### Marco normativa de las investigaciones



**Nota:** marco normativo hallado en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

Es importante que además de la normativa oficial, se tenga otros documentos como acuerdos establecidos en el país para este campo específico del trabajo. Así se tiene el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial del 16 de junio de 2017, el cual se concentra en la “Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”, la cual se aplica en todo tipo de empresa a nivel nacional, y busca tener mecanismos de prevención de riesgos psicosociales, cuidando la salud física y mental, la adaptación de las personas a su trabajo y contar con los programas respectivos para la seguridad de su personal (Ministerio del Trabajo, 2017).

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-001, el cual reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, que, a su vez, contiene el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los Empleadores. En este documento se obliga a los empleadores a registrar, aprobar, notificar y reportar sus obligaciones laborales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Teniendo que identificar los riesgos, evaluarlos, controlarlos, implementando programas de cuidado, de capacitación para la salud y seguridad en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020).

El Acuerdo Ministerial 174, publicado en el Registro Oficial Suplemento 249 del 10 de enero de 2008, que muestra el Reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas. Además de toda su explicación sobre el cuidado y clasificación de estos factores de riesgo, se incluye a los psicosociales, desde donde se propone la adaptación de las personas a sus puestos de trabajo, capacitándoles, cuidando su estado de salud, la ergonomía, la forma de organización, las tareas responsables. Todo esto con el fin de evitar una inestabilidad, monotonía, rotaciones, remuneraciones bajas, relaciones y automatizaciones en su trabajo (Ministerio de Trabajo, 2017).

Como último detalle sobre este primer objetivo, se puede indicar que no todas los trabajos de titulación tienen todos los componentes, por ejemplo en el caso del marco teórico, 5 de las 35 investigaciones no establecieron esta base para su estudio y 1 de estas 35 no contó con un referente legal. Esto demuestra la necesidad de intervenir más en estos campos de estudio.

#### **4.3. Conocer los planteamientos y propósitos que orientaron las investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales.**

Estas investigaciones de manera general se realizaron con el fin de conocer los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores en sus labores diarias. Pero desde cada autor se ha podido recopilar ciertos planteamientos de los problemas en los que se concentran, pudiendo abarcar solo lo laboral, lo familiar, lo personal o las exigencias que impone la vida actual. Debido al enriquecimiento de este punto se muestra un detalle de los propósitos que más se persiguen en este tipo de trabajos de investigación:

## Ilustración 15

### Planteamientos y propósitos de las investigaciones



**Nota:** planteamiento y propósitos hallados en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

El trabajo ha sido un tema muy abordado desde varios autores y disciplinas, pero tal como indican Jacóme y Sarmiento (2021) es un trabajo complejo ya que se tiene que alcanzar el bienestar y las condiciones óptimas para todos. Se debe reconocer a cada trabajador, darles oportunidades iguales de crecimiento, tomarlos en cuenta en las decisiones, se debe promover un espacio seguro, prevenir riesgos, manejar los desequilibrios que pueden surgir en sus puestos de trabajo, etc.

En la actualidad un tema muy analizado es la salud mental, el impacto de los riesgos psicosociales en este campo, el aprendizaje de habilidades que se deben promover en las personas para que hagan frente a estos riesgos (Secretaría de Salud Laboral de UGT, 2022). Además que se debe conocer el posible impacto de los factores externos que puede acarrear los demás sistemas donde se desenvuelven el ser humano. Y es aquí donde se menciona el rol del trabajador social en este campo, que se distingue por su experiencia, formación y metodología apta para estas intervenciones.

Uno de los propósitos que se debe buscar en las empresas actuales, es la inclusión del trabajador social, y aunque ambos campos han estado relacionados desde sus inicios, no siempre se ha logrado su cooperación. Pero ahora que se tiene una gran variedad de grupos sociales que acarrear de manera personal, sus problemas y realidades que convergen en este espacio organizacional, se requiere de su trabajo integrador, de sus diagnósticos desde todas las dimensiones y esferas de la vida humana de estos individuos.

Definir un solo rol del trabajador social en la empresa es complejo, aun cuando solo sea para prevenir el impacto de estos factores de riesgos psicosociales. Debido a este motivo primero se presenta los roles que se han obtenido desde las investigaciones analizadas que se muestran en el siguiente gráfico:

**Ilustración 16**

*Rol del trabajador social*



**Nota:** rol del trabajador social en las investigaciones realizadas por las universidades  
**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

El trabajador social se involucra con los trabajadores en todo momento, desde que se induce al individuo en su empleo, desde que se incorpora a la empresa, y se adapta al nuevo ambiente. En el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, en un



apoyo en sus relaciones y bienestar que percibe, hasta el momento en que se jubila o cambia de empleo (Raya & Caparrós, 2013).

La organización se comprende como un organismo vivo, donde se involucran las vidas de las personas, sus relaciones, componentes, donde se encuentra un grupo de colaboradores que asumen retos y caminos en conjunto, que busca una cohesión entre todos. También se dice que las organizaciones funcionan como un organismo del cuerpo humano, donde cada una de sus partes se relaciona y si una parte falla, todo el sistema puede colapsar (Arias & Ramírez, 2019). Debido a esta concepción, es indispensable que el trabajador social, desde su práctica, formación y experiencia intervenga en este espacio social diverso.

En definitiva, el rol del trabajador social es integral, su función, papel e importancia de que se lo incluya es debido a que los profesionales sociales abarcan tanto lo externo e interno de la persona, analiza todas las dimensiones y esferas de la humanidad. Realiza un trabajo que se apoya en todas disciplinas y profesiones para lograr el impacto de transformación, atención y ayuda a las personas. Tiene como base sus enfoques de derechos, de género, de equidad, sus teorías sociales, humanistas, sus técnicas especializadas para cada caso y experiencia que lo convierte en un profesional de calidad.

Se finaliza esta idea, mencionando el camino que aún falta por recorrer en la vinculación del trabajo social con la empresa. Ya que aunque se muestra su gran importancia, no siempre se reconoce su rol, a veces es contratado solo por cumplir una normativa, por cubrir un puesto o para que cumpla otras funciones, desperdiciando sus conocimientos para lograr una mejor calidad y condiciones de vida de los trabajadores. Es importante que tome acción, que participe ya sea de manera individual o en equipo de profesionales en los proyectos o estrategias de mejora de la empresa, que busque el empoderamiento de las personas y la transformación que puede abarcar desde lo personal, social, emocional y laboral.

#### **4.4. Identificar los principales resultados y acciones de prevención o mitigación propuestas encontradas en investigaciones realizadas desde Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales.**

En el último objetivo se analizan los resultados y conclusiones obtenidas de las investigaciones, considerando que son datos importantes, interesantes se van a mostrar de manera secuencial los puntos más relevantes al problema, distinguiendo si algún tema se repite para no volver a tocarlo.

- En tiempos de Covid-19 se aplicó la modalidad de teletrabajo desde los hogares, lo cual afectó gravemente la dinámica de las familias, sumando una carga laboral al trabajador y mostrando síntomas de irritabilidad, tensión y dolores físicos.
- El Covid-19 fue un desafío para la mayoría de trabajadores, primero por el empleo de las nuevas tecnologías que no son un método apto para todos, segundo la desorganización familiar, problemas personales, jornadas más largas, limitaciones en el desarrollo, el cumplimiento de tareas, además de la suma de demandas de los nuevos entornos sociales que se tiene en ese tiempo.
- Uno de los mayores problemas es el síndrome de burnout, siendo responsabilidad tanto de la empresa como del trabajador el cuidar su estado de salud, cuidar los síntomas, desequilibrios en sus vidas, fatiga, estrés y poder mejorar la calidad de vida laboral. Y las mujeres presentan riesgos más graves que los hombres, teniendo casos de desigualdad y discriminación y el doble de responsabilidad al tener que realizar sus trabajos domésticos
- Otros problemas que se ven son la doble presencia, la inseguridad en su trabajo, las exigencias psicológicas, y que varias organizaciones no demuestran un real interés por sus trabajadores, es decir no llevan un control real de sus evaluaciones, de instrumentos, de saber si lo que hacen es correcto o no.
- Algunos de los problemas se podrán percibir en el organismos, enfermedades o lesiones físicas, así como otras generarán trastornos psicológicos, emocionales y sociales. Esto a la vez dificulta las relaciones laborales, se pierde

la sensibilidad ante los demás y se siente no valorados. Lo cual no solo afecta a las personas, sino a la productividad de la misma organización.

- Las organizaciones presentan malas condiciones laborales, los trabajadores no están satisfechos, hay desmotivación, una carga excesiva de actividades y factores externos que también perjudican sus relaciones sociales. También se ven problemas de liderazgo, comunicación, relaciones, inconformidad con sus puestos de trabajo, no ejercen empowerment, se genera una despersonalización y cansancio emocional en su trabajo. Se ven casos de trabajadores llevados a su límite de capacidades, incluso llegando a una deshumanización.
- Para una satisfacción laboral, los trabajadores requieren de redes interdisciplinarias, seguimiento, protocolos, seguridad y salud ocupacional, mediciones de riesgos. Otra acción es crear planes de acción, por ejemplo de capacitaciones, de encuentro entre colaboradores, de participación y la inclusión de otras instituciones pertinentes al caso.
- En cuanto a la intervención social, a veces no se tiene conocimiento de los modelos que se deben aplicar, o ejecuta acciones operativas en vez de intervención, no diagnostica las necesidades, sigue con un enfoque asistencial, no da acompañamiento. También es importante que este profesional siempre esté pendiente de cualquier cambio en la empresa para planificarse ante cualquier situación.
- Ante el rol del TS se necesitan más propuestas activas y de acción, de seguimiento de los casos, incluso aplicando tele intervenciones para no abandonar a las personas, superando los limitantes de movilidad y aislamiento social. El TS es el vínculo con otras organizaciones, promotor de proyectos, va generando redes de apoyo, y tiene que tener una visión integral y desarrollista que abarque todo.
- El trabajo social es crucial, sus profesionales forman parte de equipos multidisciplinarios, trabajando con enfoque de derechos, mejorando el clima laboral, el bienestar, y sistematizando sus experiencias para analizar de manera integral los problemas, sin olvidar la complejidad de este ámbito.

En resumen se puede indicar lo obtenido en el siguiente gráfico:

**Ilustración 17**

*Resultados y conclusiones*



**Nota:** resultados y conclusiones halladas en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

Debido a que las personas transcurren varias horas de su día en el ámbito laboral, se ha diagnosticado que en este espacio se pueden presentar diferentes presiones que perjudiquen su bienestar y salud. Por este motivo se busca un equilibrio entre lo físico, lo mental y lo social de cada individuo, lo cual permita también un afrontamiento a las tensiones y problemas de su entorno (Bustamente, Gómez, Tenjo, Navarro, & Lara, 2019). Las organizaciones cuentan con sus factores laborales

normales, lo importante es cuidar que estas variables sean positivas, que no causen daño.

Toda organización debe cuidar que sus trabajadores no tengan cargas excesivas de trabajo, en jornadas extensas, en condiciones deficientes, con casos de abusos, acosos, violencia, que no se reconozcan sus trabajos, que no se tengan conflictos entre compañeros, que las demandas planteadas se escuchen, que se expliquen las tareas a ejecutar y que la cultura y ambiente que se fomente sea inclusiva y sana (Organización Mundial de Salud, 2022).

El problema que este tema no siempre sea visible, es que la salud emocional, mental, y que los riesgos psicosociales no siempre se pueden evidenciar físicamente, sino que las consecuencias e impacto que provocan, se vive internamente en la persona. Se genera cuadros de depresión, ansiedad, trastornos de sueño, alimentación, de relaciones sociales, problemas familiares, aislamiento. Temas que se pueden relacionar con otros factores y se ignora que el ámbito laboral es el causante principal (Naciones Unidas, 2022).

Ante todo este desgaste profesional y las condiciones hostiles que en ocasiones se presentan, se analizan también las acciones de prevención o mitigación que se han generado en estas organizaciones, tanto de parte de los trabajadores sociales, de los directivos o los mismos trabajadores. Se comprende que estas acciones son un cambio en la rutina de las personas, con el fin de mejorar resultados, prevenir riesgos o problemas, evitar acciones o situaciones que tienen un potencial negativo en las personas.

A continuación se muestra un gráfico con las principales acciones que fueron llevadas a cabo:

### Ilustración 18

#### Acciones de mitigación



**Nota:** acciones de mitigación halladas en las investigaciones realizadas por las universidades

**Fuente:** elaboración propia, obtenido de las fichas y matrices de análisis

Muchas de estas acciones se promueven con la presencia del trabajador social en la empresa, ya que ellos diagnostican de manera integral cualquier variable o factor que puede afectar el bienestar y salud de las personas, por lo que ayuda a tomar conciencia, para que la misma organización también cambie sus condiciones laborales y se mejore el ambiente de trabajo (Orbe, Reyes, Carrión, & Cabrera, 2021).

Pero no hay que olvidar que esto se logra con un trabajo integrador, con un cambio entre todos, tanto de la parte interna de las personas, de la organización, de los profesionales que cuidan la salud y seguridad de los trabajadores, del estado y de la

sociedad. Por ese motivo, estas acciones se han determinado que responden a un trabajo interdisciplinario, tanto desde un trabajo de profesionales multidisciplinarios, como de un trabajo del área de gerencia, de talento humano, del área de salud y seguridad que algunas empresas cuentan.

De acuerdo a lo mostrado por los autores de estos estudios, en algunos casos se fomenta acciones integrales, proponiendo planes de cambio completos en las organizaciones, donde se integra un trabajo coordinado de todos los colaboradores y sujetos. Pero también se tiene en una gran parte de estas investigaciones, el hecho de que los cambios se están ejecutando desde pequeñas acciones, desde la contratación de un trabajador social, desde actividades inclusivas, desde capacitaciones en habilidades de su personal, de mejor comunicación. De manera general, se puede confirmar que estas acciones si se plantean en todos los estudios analizados.

Sino se toman las medidas correctivas o no se aplican estas acciones preventivas, las consecuencias en estas personas van desde un nivel físico en casos de enfermedades, lesiones, hipertensión y demás. Así como en el nivel psicológico se tiene un aislamiento, o en el nivel emocional los cuadros prevalentes de depresión, ansiedad. Y en el nivel conductual se impacta en las expresiones agresivas, en la desmotivación y violencia que se puede tener (Míngote y Núñez, 2011).

El trabajo como tal es una necesidad, una fuente de satisfacción del ser humano, lo cual se puede relacionar con el hecho de que las personas tienen una gran variedad de necesidades, tal como determina Maslow, donde se demuestra que un ser humano feliz es el que convive en un ámbito adecuado, con recursos suficientes, con libertad, que tiene potencial para su crecimiento (Escuela Argentina Holos Sánchez Bodas, 2021). Por eso es necesario que la empresa se humanice, que considere lo que sus trabajadores desean, lo cual conduce a las personas a actuar de determinadas formas, y que logre ese nivel de bienestar, desde lo más básico hasta las necesidades más complejas (Madero, 2019).

Justo hablando de las necesidades, también se puede indicar que los trabajadores en la actualidad ya no solo buscan una recompensa monetaria, sino que tal como se indica en la Teoría Bifactorial de Herzberg, buscan tener una satisfacción

en su puesto de trabajo, tener un reconocimiento, un mejor ambiente, tomar parte en las decisiones, un compañerismo, autonomía, entre otros puntos (Madero, 2019).



## CONCLUSIONES

El presente estudio se enfoca en el objetivo de describir el estado del arte sobre la producción investigativa que se ha realizado sobre los factores de riesgos psicosociales en las empresas, obtenidas de las facultades de trabajo social de las universidades del país. De esto se ha podido determinar que el 31% fueron ejecutadas desde la UCSG, y la Universidad Técnica de Ambato ocupa el segundo lugar con un total del 26%. Así que el hecho de que sus tendencias de estudio se enfocaron más en el trabajo social y en los factores de riesgos psicosociales laborales.

Esto se apoyo en que estos estudios emplearon una metodología de enfoque mixto en un 48%, un método inductivo-deductivo en un 24%, así como el analítico-sintético en un 21%. Se aplicó también un nivel descriptivo en un 44% que se basa en el detalle a profundidad del fenómeno de estudio, y a esto se suma las técnicas de las entrevistas en un 26% y encuestas en un 23%.

Teniendo esta primera caracterización, los análisis obtenidos se han realizado en base a cada uno de los objetivos específicos del estudio tal como se presentan a continuación. Solo cabe recalcar que los trabajadores siempre van a perseguir un estado de bienestar y satisfacción en su empleo, por lo que se espera que las organizaciones cuiden del ambiente laboral para responder a las demandas de su capital humano, como recurso esencial de sus actividades y desempeño.

De acuerdo al primer objetivo específico se ha podido recopilar los principales referentes teóricos, conceptuales y normativos sobre estas investigaciones. Es indispensable que cada investigación cuente con una base de modelos teóricos que sustente su importancia y relación con cada una, teniendo de manera principal el uso de las Teorías de trabajo social, la Teoría ecológica de Bronfenbrenner y la Teoría de las necesidades de Maslow que se basa en la idea principal de que todo ser humano para ser feliz, para estar satisfecho debe cubrir sus necesidades, desde las primordiales hasta las más altas sobre su auto trascendencia.

En cuanto al marco conceptual se tuvieron conceptos a través de los años muy similares, enfocados en los riesgos psicosociales, en la satisfacción, el desempeño, el

trabajo social y su rol, el tipo de trabajo que realizan, y solo a partir del 2020 es que incluyen conceptos como la variable de la pandemia, del Covid-19, el teletrabajo, lo que demuestra que este mercado laboral es volátil, cambiante, circular, que no se puede dejar ninguna dimensión por fuera.

Y lo último sobre este objetivo es la importancia también de tener una base legal, considerando que estos riesgos y problemas vulneran los derechos de los trabajadores, por lo que se debe indagar sobre las leyes vigentes, las políticas y los procesos que pueden seguir en caso de necesidad. Se ha seguido la jerarquía de pirámide de Kelsen desde la Constitución del Ecuador, tratados, convenios y pactos internacionales o regionales que incluyen a Ecuador, y todas las demás leyes, planes, acuerdos y reglamentos que se han estipulado específicamente sobre este tema.

En el segundo objetivo se concentró en los propósitos que movieron estas investigaciones, las cuales van desde el hecho de abordar todas las condiciones laborales en que desempeñan su trabajo los empleados, detectar los factores de riesgos psicosociales en sus vidas, mejorar niveles de satisfacción, conocer el impacto de la pandemia en este sector, permitir el equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como el empoderment y finalizar con propuestas que mejoren la situación laboral.

En este punto se apoya el rol del trabajador social el cual debe ser promotor de estos cambios, debe conocer las legislaciones, debe crear planes de acción, hacer diagnósticos, sistematización de experiencias, ser un capacitador, ser comunicador de las acciones a realizar, hacer que tomen conciencia todos los actores sociales, movilizar recursos, ser integrador en sus intervenciones, dar apoyo en todo sentido, planificar, acompañar y dar seguimiento a todo el trabajo realizado.

Esta inclusión del trabajador social además responde a la misma naturaleza sistémica de la profesión, que no solo se centra en el ámbito psicológico, sino en lo social, tanto lo que sucede en la empresa, como en los entornos externos de la persona. Todo el abordaje que realiza este profesional social que va desde un diagnóstico hasta procesos de acción, serán solo posible cuando se conquiste por complejo el campo empresarial, y que se lo incluya en todo momento al equipo de profesionales interdisciplinarios.

Y en el tercer objetivo específico su énfasis se hizo en los resultados y acciones de prevención o mitigación que se aplican en las empresas desde el trabajo social.

Teniendo como primer punto interesante que de todos estos estudios analizados se puede concluir que el mercado laboral se enfrenta a muchos desafíos, como las nuevas tecnologías, la pandemia, las altas competencias que son una carga extra en sus vidas.

Se debe también considerar los síntomas en los trabajadores cuando empiecen a mostrarlos, cuando las exigencias emocionales sobrepasan sus capacidades, cuando las condiciones laborales no son las más óptimas y se generan casos de doble presencia, etc. Es aquí cuando se deben generar propuestas de acción, vinculaciones con otras instituciones como el TS para promocionar la salud y bienestar laboral de estos individuos. Todo debe funcionar en un equilibrio y cuidar cualquier hecho que sea un riesgo para la vida de las personas, cualquier tipo de discriminación, abuso, acoso, demandas y culturas que no concuerdan con sus valores.

Ante todas estas condiciones hostiles del trabajo se deben promover las acciones de mitigación o prevención para mejorar estos ambientes. Dentro de las cuales se puede mencionar que se deben reconocer los derechos humanos de los trabajadores, incluir e intervenir el ámbito familiar para diagnóstico integral de cualquier factor de riesgo o protección. Se debe incluir a todos los colaboradores de la empresa, hacer que tomen conciencia de estos problemas, que se logre modificar las condiciones negativas y que se promuevan programas de ayuda y alianzas.

A esto se debe sumar también el que los trabajadores cuenen con redes de apoyo, que realicen sus trabajos en un ambiente positivo, de inclusión, donde se asegure su bienestar, donde se promueva su empoderamiento, que toda actividad se socializa y se de un seguimiento adecuado a todas las intervenciones planificadas.

Cuando se logra aplicar estas acciones en la vida real, se va a conseguir una empresa positiva, una empresa resiliente, adaptable a los cambios, que apoye a sus trabajadores como el recurso más importante. Se tendrán buenas prácticas en el talento humano así como la aplicación de los diferentes modelos de planificación y cuidado de los empresas, como el modelo HERO que logra empleados saludables, recursos y prácticas saludables y se obtiene resultados saludables.

## **RECOMENDACIONES**

- Considerando que el trabajo es uno de los espacios sociales donde las personas comparten su vida con otros, es esencial que estos ambientes cumplan con las mejores condiciones laborales, ya que desde este espacio se genera una serie de riesgos de todo tipo que puede afectar la vida de estas personas.
- Es necesario que las acciones que se tomen en su protección no sean solo correctivas, sino que se enfoquen en la prevención de estos problemas, de estos riesgos, y que se evite a futuro mayores complicaciones que puedan no tener solución.
- Se recomienda considerar al ser humano como ese ser integral que se desenvuelve y se ve afectado por una serie de entornos y de factores que le pueden afectar sus dimensiones de vida. Donde cada individuo es único y diferente, donde su familia debe estar en equilibrio con sus otras responsabilidades. Este es el recurso más importante de toda organización.
- Se recomienda la inclusión directa y permanente del trabajador social en este campo laboral, no solo ejecutando actividades operativas o administrativas, sino ejecutando las actividades y planes de acuerdo a su formación y experiencia.
- Desde el trabajador social se puede lograr ese cambio y mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores, ya que ejecuta acciones desde la prevención hasta la llevada a cabo de planes, programas y seguimiento de sus vidas, lo cual puede hacerlo de manera individual o como parte de un equipo multidisciplinar e interdisciplinar. Es importante que desde este punto se recupere espacios de intervención organizacional, y que sea un trabajo activo, más que solo diagnóstico.
- También se debe promover en las empresas una coordinación y alianzas con otras instituciones cuando sea necesario, ya sea desde el ámbito público para

el apoyo de talleres, capacitaciones. O con empresas privadas con las cuales se pueda compartir experiencias y hacer benchmarking.

- Se recomienda que las empresas adapten de acuerdo a sus necesidades y modos de trabajo, los adecuados modelos de gestión, de responsabilidad y de cuidado de sus trabajadores. Que mejoren sus prácticas, sus entornos y formas de trabajar, de delegar responsabilidades, de establecer liderazgo y de comunicarse entre los diferentes niveles
- Se recomienda también que este sea el inicio de otros estudios, que sea el punto de partida para que desde otras ciencias o desde esta misma carrera se siga analizando la vida de los trabajadores y el impacto que tienen los riesgos psicosociales. Incluso generando propuestas de acción que no solo se quede en un diagnóstico o análisis. Es decir, que se genere mayor producción académica sobre este tipo de riesgos.
- Apoyarse también en estos estados del arte, que son un punto de partida interesante e indispensable, sirve para conocer lo que se ha hecho en este campo de estudio, los vacíos que aún se tienen, para desde este punto trabajar y cubrir estas falencias.

## **REFERENCIAS**

- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*(25), 387-403.
- Alonso, E. (2014). El síndrome de Burnout en Trabajo Social. *Tesis de Grado*. Universidad de Valladolid, España.
- Alvarez, P. (02 de junio de 2015). *www.psicologiaymente.com*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>
- Arana, E., & Cevallos, S. (2021). "Factores de Riesgos Psicosociales en el contexto del COVID, de los trabajadores de. *Tesis de Grado*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Arias, A., & Ramírez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista EAN*.
- Arrieta, E., Cabarcas, M., & Rodríguez, C. (2018). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Adgnosis*, 8(8), 73-90.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos* . Ginebra.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código de Trabajo*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica de Salud* . Quito.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Barrios, M., Gallego, G., López, A., & Restrepo, F. (2016). Prácticas exitosas de gerencia del talento humano en doce empresas antioqueñas (Colombia). *En*

*Contexto. Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, 4(4), 118-130.

Bustamente, M., Gómez, J., Tenjo, D., Navarro, D., & Lara, J. (2019). La importancia de la salud mental en el mundo laboral. *Poligran*, 1-13.

Chevez, N. (2021). El rol del trabajador social según la concepción empresarial del autor Gaecía del Junco. *Tesis de Grado*. Universidad Técnica de Machala, Machala.

Chuquirima, P. (2020). Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención. *Tesis de Grado*. Universidad Central del Ecuador, Quito.

Codina, L. (2022). [www.lluiscodina.com](http://www.lluiscodina.com). Obtenido de <https://www.lluiscodina.com/matriz-de-revision-de-la-literatura/>

Comisión Europea. (2017). *Promover la salud mental en el puesto de trabajo: Guía para la aplicación de un enfoque integral*. Luxemburgo.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales: Estándares Interamericanos*. OEA.

Contreras, N. (09 de marzo de 2017). [www.es.scribd.com](http://www.es.scribd.com). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/341404991/Linea-Del-Tiempo-Del-Trabajo>

Diario El Universo. (29 de abril de 2023). [www.eluniverso.com](http://www.eluniverso.com). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/el-43-de-trabajadores-hace-lo-minimo-esperado-esto-es-parte-del-desgaste-laboral-y-salud-mental-que-son-principales-desafios-en-ecuador-revelan-estudios-nota/>

Diario La Hora. (07 de enero de 2022). [www.lahora.com.ec](http://www.lahora.com.ec). Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/pais/salud-mental-agotamiento-estres-laboral-costo-economia/>

Dueñas, A. (2012). Buenas prácticas de recursos humanos. propuesta de un manual de herramientas para retener los altos potenciales en las organizaciones de la ciudad de Quito. *Tesis de Grado*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.

- Escuela Argentina Holos Sánchez Bodas. (2021). *Teoría del desarrollo de la personalidad y de la dinámica de la conducta de Rogers y las contribuciones de Maslow*. Argentina.
- Espinosa, A. (2013). Factores de estrés, apoyo, salud mental y presión arterial en trabajadores de la industria del vidrio. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Espinoza, C. (2019). *Impacto de la salud mental en las organizaciones*. Marsh College.
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral: revisión genérica desde la teoría. *Revista CULyT(64)*, 31-42.
- Fernández, N. (2011). *Tipos de fichas*. México.
- García, J. (2022). Análisis de los factores de motivación de Herzberg en los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Piura. Recomendaciones a partir de una teoría antropológica de la motivación humana. *Tesis de Grado*. Universidad de Piura, Piura.
- Gómez, M., Galeano, C., & Jaramillo, D. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423-443.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hespanhol, M., Aparecida, H., Garrido, J., & Kawamura, E. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14(5). doi:10.11144/Javeriana.upsy14-5.smrt
- IMF Business School. (2021). [www.blogs.imf-formacion.com](http://www.blogs.imf-formacion.com). Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/seguridad-laboral-salud-ocupacional-prl/>
- Instituto Navarro de Salud Laboral. (2012). *Factores psicosociales identificación de situaciones de riesgo*. España.



- Intriago, J. (2019). Revisión de salud mental en trabajadores: legislación, origen y rehabilitación. *Tesis de Grado*. Universidad Internacional del Ecuador, Quito.
- Jácome, A., & Sarmiento, K. (2021). Diseño e implementación de un plan de bienestar laboral para la empresa eléctrica Quito en el año 2020. *Tesis de Postgrado*. PUCE, Quito.
- López, S. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. *Tesis de Grado*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18.
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259.
- Martin, M., & Dupuy, A. (2022). La incidencia de las condiciones de trabajo en la salud integral de los docentes universitarios. *Salud Trabajo*, 30(1), 45-57.
- Martínez, M., & Yandún, E. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 58-68.
- Mejía, C. (2016). Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS Hospital de Latacunga, provincia de Cotopaxi. *Tesis de Grado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*, 1-28.
- Méndez, P. (2018). El estrés laboral en el desempeño profesional de los Agentes de la Unidad Operativa de Control de Tránsito Loja y la intervención de la trabajadora social. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional de Loja, Loja.
- MERCOSUR. (1998). [www.sice.oas.org](http://www.sice.oas.org). Obtenido de [http://www.sice.oas.org/labor/mercosur\\_sociolab.pdf](http://www.sice.oas.org/labor/mercosur_sociolab.pdf)

- Mingote, J., & Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Revista Med Secur Trab*, 239-262.
- Ministerio de Salud Pública. (2022). *Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores: Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021-2022*. Quito: Organización Panamericana de la Salud.
- Ministerio de Trabajo. (2012). *Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2003). *Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Acuerdo MDT 2017-0135: Expedir el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados*. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial N° MDT 2017 0082: Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito: Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos.
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Acuerdo Ministerial No. MDT 2022-237: Emitir las directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral*. Quito.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 1-16.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSST.
- Municipalidad de Guayaquil. (2021). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT Cantón Guayaquil*. Guayaquil.

- Municipalidad de Guayaquil. (2023). *Ordenanza que promueve la salud mental en el cantón Guayaquil*. Guayaquil.
- Murrieta, Y. (2020). Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de Obregón. *Tesis de grado*. Instituto Tecnológico de Sonora, Obregón.
- Naciones Unidas. (28 de septiembre de 2022). *www.un.org*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371>
- Naciones Unidas Oficina de Alto Comisionado Derechos Humanos. (1976). *www.ohchr.org*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-health/international-standards-right-physical-and-mental-health>
- Naciones Unidas, O. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Ginebra.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: CEIL - CONICET. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/>
- Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. España: Academia de Ciencias Médica de Bilbao.
- Orbe, D., Reyes, B., Carrión, C., & Cabrera, V. (2021). Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional. *Revista Ciencia Latina*.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS*.
- Organización Internacional de Trabajo OIT. (2016). *Estrés laboral*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *www.ilo.org*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- Organización Internacional del Trabajo. (1985). *www.ilo.org*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C161](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161)

- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *www.ilo.org*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
- Organización Internacional del Trabajo. (13 de abril de 2022). *www.ilo.org*. Obtenido de [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_842439/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_842439/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de Salud. (28 de septiembre de 2022). *www.who.int*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=En-2019-se-estimo-que,año-en-perdida-de-productividad>.
- Osorio, L., Medina, M., Cantillo, P., Medina, A., Cuartas, A., & Guaqueta, A. (2022). Diseño y validación de un programa de salud mental en las organizaciones. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(1), 1-14.
- Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación. Aplicación práctica. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional de Cuyo UNCUYO, Mendoza.
- Paredes, Y. (2014). Análisis histórico hermenéutico de los objetos simbólicos de consumo y su relación con la construcción de identidad de las generaciones de consumidores en la ciudad de Cali. *Tesis de Grado*. Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo*, 121-133.
- Patlán, J. (2017). *www.imss.gob.mx*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>
- Peña, M., Saliba, S., Ispier, A., & Adas, T. (2022). Impacto en la salud integral de profesionales del área de tecnología de la información que teletrabajan durante la Covid-19. *Población y Salud en Mesoamérica*, 19(2), 1-15.
- Pérez, L., Mantilla, M., & Muñoz, E. (2021). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(4).

- Portolio, A. (05 de mayo de 2022). *www.forbes.es*. Obtenido de <https://forbes.es/economia/152055/la-gran-renuncia-eeuu/>
- Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. *Tesis de Postgrado*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Pursell, S. (2023). *www.blog.hubspot.es*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
- Quintero, J. (2017). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Uruguay: Preuniversitario San Felipe.
- Quintero, M. (2018). *La Globalización económica y el Futuro del Trabajo: algunas reflexiones*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid.
- Raya, E., & Caparrós, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Documentos de Trabajo Social*, 338-356.
- Robledo, M. (2010). *Recolección de datos*. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 179-200.
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Revista Medicina Seguridad y Trabajo*, 72-88.
- Ruiz, C., & Gómez, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*.
- Sánchez, A. (2015). Modelo HERO. Intervenciones positivas en las organizaciones: mindfulness e indagación apreciativa. *Tesis de Grado*. Universidad Jaime I, España.

- Sánchez, C. (11 de diciembre de 2022). *www.elpais.com*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/negocios/2022-12-12/las-empresas-se-sientan-en-el-divan-las-bajas-por-problemas-de-salud-mental-aumentan-un-17.html>
- Secretaría de Salud Laboral de UGT. (2022). *Trabajo y Salud Mental*. España.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2019). *Agendas Zonales Zona 8 - Guayaquil, Samborondón y Durán*. Quito.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Quito.
- Sierra, Y., & Velásquez, A. (2020). Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención. *Tesis de Grado*. Universidad El Bosque, Colombia.
- UNIR. (15 de abril de 2021). *www.ecuador.unir.net*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/>
- UNIR. (18 de agosto de 2022). *www.unir.net*. Obtenido de <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/trabajo-social-empresa/>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2017). *Líneas de Investigación*. Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/cea/c004050/area-investigacion/>
- Universidad Española de Proyección Internacional. (2023). *www.uc3m.es*. Obtenido de [https://www.uc3m.es/innovacion/media/innovacion/doc/archivo/doc\\_r10/10\\_2023\\_reto\\_10.pdf](https://www.uc3m.es/innovacion/media/innovacion/doc/archivo/doc_r10/10_2023_reto_10.pdf)
- Urra, M. (2013). Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias1. *Revista Hojas y Hablas*, 91-96.
- Vaca, A. (27 de abril de 2021). *www.signoconsulting.com*. Obtenido de <https://www.signoconsulting.com/blogs-e-historias/es-lo-mismo-un-riesgo-psicosocial-que-un-factor-psicosocial-de-riesgo>
- Valenzuela, L. (2016). La salud, desde una perspectiva integral. *Revista Universitaria de la Educación Física y el Deporte*, 9(9), 50-59.

- Verano, R., & Garavito, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 30-37.
- Villarroel, C., Busco, C., Neira, B., Ensignia, A., & Durán, P. (2018). Modelo de intervención de riesgos psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Ciencia y Trabajo*, 20(62). doi:10.4067/S0718-24492018000200076
- Vives, T., & Hamui, L. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. *Revista Investigación Médica*, 10(40), 97-104.

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **López Meza Jorge Andrés**, con C.C: # **0922079918** autor del trabajo de titulación: **Producción científica de Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales laborales. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado, modalidad investigación, de las Carreras de Trabajo Social del Ecuador en los años 2018-2022**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **14 de septiembre** del **2023**



f. \_\_\_\_\_  
Nombre: **López Meza Jorge Andrés**  
C.C: **0922079918**



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Producción científica de Trabajo Social sobre los factores de riesgos psicosociales laborales. Estado del arte de los trabajos de titulación de grado, modalidad investigación, de las Carreras de Trabajo Social del Ecuador en los años 2018-2022.		
<b>AUTOR(ES)</b>	López Meza Jorge Andrés		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lic. Joselyn Dayan Celi Andrade Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciado en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	14 de septiembre de 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	97
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo, Protección, Salud Mental		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Factores de Riesgos Psicosociales Laborales, Salud Mental, Bienestar y Satisfacción Laboral, Pandemia, Trabajo Social.		
<b>RESUMEN:</b>	<p>El presente trabajo de titulación tiene como objetivo describir el estado del arte de la producción investigativa sobre Trabajo Social y el abordaje de los factores de riesgos psicosociales en empresas, realizadas como trabajos de titulación de grado en las carreras de Trabajo Social de las universidades ecuatorianas en el periodo 2018-2022. Para responder a las preguntas de investigación, el trabajo se enfocó en un diseño metodológico de enfoque cualitativo, con un método histórico-hermenéutico, de nivel descriptivo, y tipo de investigación básica que en base a 35 estudios analizados se analizaron diferentes tendencias de esta revisión documental. Esto concluyó que los factores de riesgos psicosociales tienen graves consecuencias en la vida, salud y bienestar de los trabajadores, así como en sus familias y relaciones sociales. Estos riesgos van desde lesiones físicas, problemas en conductas agresivas, limitaciones en habilidades sociales, hasta trastornos en su salud mental y emocional, llevándolos a un exceso de carga que genera el síndrome de burnout. Las empresas tienen conocimiento de la normativa y seguridad que deben motivar en sus organizaciones, pero a pesar de esto, no siempre se promueve esta satisfacción laboral y motivación que todos los trabajadores requieren para su realización personal y profesional.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-969061827	<b>E-mail:</b> Jorge.lopez06@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			