



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL
LABORAL**

TEMA:

Identificación de los Riesgos Psicosociales en dos empresas privadas una en la ciudad de Guayaquil y en el cantón Durán– Ecuador

AUTOR(A)S:

**Heredia López Norma Elizabeth
Peñañiel Cáceres Lucia Ericka**

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

**Guayaquil, Ecuador
2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación “Identificación de los Riesgos Psicosociales en dos empresas privadas una en la ciudad de Guayaquil y en el cantón Durán– Ecuador”, fue realizado en su totalidad por la **Lcda. Norma Elizabeth Heredia López y la Pisc. Lucia Ericka Peñafiel Cáceres**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcda. Paola Andrea Henao, Mgs

REVISOR(A)

Lcdo. Carlos Ramírez Rave

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs.

Guayaquil, a los 29 del mes de noviembre del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Heredia López Norma Elizabeth y Peñafiel Cáceres Lucia Ericka

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación “Identificación de los Riesgos Psicosociales en dos empresas privadas una en la ciudad de Guayaquil y en el cantón Durán– Ecuador”, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 29 del mes de noviembre del año 2024

EL AUTOR (A)

Heredia López Norma Elizabeth

Peñafiel Cáceres Lucia Ericka



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Heredia López Norma Elizabeth y Peñafiel Cáceres Lucia Ericka**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral** titulado: “Identificación de los Riesgos Psicosociales en dos empresas privadas una en la ciudad de Guayaquil y en el cantón Durán–Ecuador”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 29 del mes de noviembre del año 2024

EL AUTOR (A):

Heredia López Norma Elizabeth

Peñafiel Cáceres Lucia Ericka

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi tutora por el acompañamiento y guía para este trabajo. A mi gerente de recursos humanos por el apoyo para la realización de esta investigación en la empresa donde laboro.

Lucía Ericka Peñafiel Cáceres

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi madre la Ost. Clara Cáceres que es pilar importante en mi vida y la que me alentó a ponerle tiempo a la realización de mi maestría.

A mis tíos Ec. Fermina Cáceres y Ab. Johnny Vázquez que me han demostrado lo gratificante que es tener una familia que te pueda apoyar esos los momentos buenos y difíciles, con buena voluntad y cariño.

Y a mi hija Rafaela Alfonso que es el tesoro más valioso que la vida me ha regalado.

Lucia Ericka Peñafiel Cáceres

AGRADECIMIENTO

A mi **TUTORA**, por ser más que una docente, por su entrega, paciencia, dedicación y conocimientos transmitidos para la construcción de nuestra investigación.

A la **EMPRESA**, Por la confianza y el apoyo incondicional que siempre me brindaron en todo este proceso académico.

A los **COLABORADORES**, por participar de forma voluntaria y anónima a la investigación a través de la encuesta de Riesgos Psicosociales.

A mi **COMPAÑERA DE FORMULA**, por ser parte este sueño y gracias a su soporte se realizó nuestro trabajo.

Norma Elizabeth Heredia López

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a:

A **DIOS**, por ser el eje de mi vida, por permitir a través de su de sus bendiciones alcanzar mis mayores sueños que se cristalizó cuando se transformaron en una hermosa realidad.

A mi **FAMILIA**, por ser mi mayor inspiración, mi motivación, mi fuerza y mi vida misma, su amor incondicional me dio la fortaleza para enfrentar los retos que se presentaron, mi mejor compañía en esta aventura académica.

Norma Elizabeth Heredia López

Contenido

Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	1
1.1 Formulación del problema de investigación.....	1
1.2 Preguntas de investigación.....	3
1.2.1 Subpreguntas.....	3
1.3 Antecedentes del estudio.....	4
1.4 Justificación.....	7
1.5 Objetivos.....	9
1.5.1 Objetivo general.....	9
1.5.2 Objetivos específicos.....	9
Capítulo 2. Marco referencial.....	10
2.1 Gestión de talento humano.....	11
2.2 Subsistemas del talento humano.....	11
2.3 Riesgos psicosociales.....	12
2.4 Factores de riesgos psicosociales.....	13
2.5 Dimensiones factores psicosociales.....	14
2.5.1 Carga y ritmo de trabajo.....	14
2.5.2 Desarrollo de competencias.....	14
2.5.3 Liderazgo.....	15
2.5.4 Margen de acción y control.....	15
2.5.5 Organización del trabajo.....	15
2.5.6 Recuperación.....	16
2.5.7 Soporte y apoyo.....	16
2.5.8 Otros puntos importantes.....	16
2.5.8.1 Acoso discriminatorio.....	16
2.5.8.2 Acoso laboral.....	17
2.5.8.3 Acoso sexual.....	17
2.5.8.4 Adicción al trabajo.....	17
2.5.8.5 Condiciones del Trabajo.....	17
2.5.8.6 Doble presencia.....	18

2.5.8.7 Estabilidad laboral y emocional.	18
2.5.8.8 Salud auto percibida.	18
2.6 Consecuencia de los riesgos psicosociales	18
2.7 Efectos sobre las personas trabajadoras: consecuencias psíquicas, fisiológicas y sociales. Evidencias científicas de daños a la salud	19
2.7.1 <i>Consecuencias psíquicas y evidencia científica</i>	20
2.8 Prevención de riesgos psicosociales	20
2.9 Técnicas de actualización frente a las afectaciones derivadas del trabajo	21
2.9.1 <i>Aplicación</i>	21
2.10. Referencia de normativa nacional.....	22
Capítulo 3. Metodología de la investigación.....	25
3.1 Enfoque de la investigación.....	25
3.2 Tipo y nivel de investigación.....	27
3.2.1 <i>Tipo de investigación</i>	27
3.2.2 <i>Nivel del Estudio</i>	27
3.3 Población	28
3.4 Muestra	29
3.5 Formas de recolección de la información.....	30
3.5.1 <i>Cuestionario de riesgo psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador</i>	30
Capítulo 4. Resultados de la investigación.....	34
4.1 Apartado # 1 Riesgos psicosociales identificados en las dos empresas del sector privado, que generaron consecuencias negativas en los colaboradores dentro de su entorno laboral.....	35
4.2 Análisis Descriptivo de los resultados de las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosociales aplicado a la primera empresa privada del sector salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador.....	36
4.2.1 <i>Análisis por cada dimensión</i>	36
4.2.1.1 Desarrollo de competencias.	37
4.2.1.2 Liderazgo.	38
4.2.1.3 Margen de acción y control.	40
4.2.1.4 Organización del trabajo.	41
4.2.1.5 Recuperación.	42
4.2.1.6 Soporte y apoyo.	43
4.2.1.7 Otros puntos importantes.....	44

4.2.2 <i>Análisis Descriptivo de los resultados de las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosociales aplicado a la segunda empresa privada empacadora de camarón en el cantón Durán</i>	46
4.2.2.1 Carga y ritmo de trabajo.	46
4.2.2.2 Desarrollo de competencias.	47
4.2.2.3 Liderazgo.	48
4.2.2.4 Margen de acción y control.	50
4.2.2.5 Organización del Trabajo.....	51
4.2.2.6 Recuperación.	52
4.2.2.7 Soporte y Apoyo.....	53
4.2.2.8 Dimensión 8: Otros Puntos Importantes.	54
4.3 Apartado # 2 Evaluación de los riesgos psicosociales a través de un instrumento avalado por el Ministerio del Trabajo	65
4.4. Análisis Descriptivos de la primera empresa privada del sector salud ubicada en la ciudad de Guayaquil	66
4.4.1 <i>Perfil sociodemográfico</i>	66
4.5 Análisis Descriptivos de la segunda empresa privada del sector empacador de camarón ubicada en el cantón Durán	74
4.5.1 <i>Perfil sociodemográfico</i>	74
4.5.1.1 Distribución por género.	74
4.5.1.2 Distribución por área de trabajo y centro de costo.	75
4.5.1.3 Nivel de Estudio Alcanzado.	78
4.5.1.4 Rango de edad de los Colaboradores.	80
4.5.1.5 Auto-identificación étnica.	81
4.5.1.6 Antigüedad en el cargo.	82
4.6 Apartado # 3 Riesgos psicosociales existente en dos empresas privadas caracterizados a partir del instrumento de evaluación.....	84
4.6.1 <i>Resultados de la Tabulación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo aplicado en empresa privada del sector salud en el mes de septiembre-octubre del 2024</i>	85
4.6.2 <i>Análisis descriptivo global</i>	88
4.6.3 <i>Resultados de la Tabulación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo aplicado en empresa privada del sector camaronero en el mes de septiembre-octubre del 2024</i>	89
4.8 Apartado # 4 Estrategias y recursos de afrontamiento que permitirá el manejo de soluciones de los riesgos psicosociales de las dos empresas privadas.....	93

Capítulo 5. Hallazgos identificados en la investigación realizadas en dos empresas privadas en el área de salud en la ciudad de Guayaquil y del área empacadora de camarón en el cantón Durán, Ecuador	94
5.1 Hallazgos en la empresa del Sector Salud	95
5.2 Hallazgos en la empresa empacadora de camarón	97
Conclusiones	99
Recomendaciones.....	103
Referencias	115
Anexos.....	122
Anexo 1. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador	122
Anexo 2. Propuesta de intervención	123

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Opciones de respuesta y puntuación de las preguntas</i>	31
Tabla 2 <i>Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial</i>	32
Tabla 3 <i>Distribución por género</i>	67
Tabla 4 <i>Distribución por área</i>	68
Tabla 5 <i>Nivel de estudio alcanzado</i>	69
Tabla 6 <i>Auto identificación étnica</i>	72
Tabla 7 <i>Cantidad de la muestra por género</i>	74
Tabla 8 <i>Cantidad por área</i>	75
Tabla 9 <i>Nivel de estudio</i>	78
Tabla 10 <i>Auto-identificación étnica</i>	81
Tabla 11 <i>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial del sector de la salud</i>	85
Tabla 12 <i>Dimensiones de los factores de riesgos psicosociales</i>	88
Tabla 13 <i>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial del sector empacador de camarón</i>	89
Tabla 14 <i>Porcentaje por cantidad global de riesgo</i>	92

Lista de figuras

Figura 1 <i>Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo</i>	36
Figura 2 <i>Dimensión 2: Desarrollo de Competencias</i>	37
Figura 3 <i>Dimensión 3. Liderazgo</i>	38
Figura 4 <i>Dimensión 4. Margen de Acción y Control</i>	40
Figura 5 <i>Dimensión 5. Organización del Trabajo</i>	41
Figura 6 <i>Dimensión 6. Recuperación</i>	42
Figura 7 <i>Dimensión 7: Soporte y Apoyo</i>	43
Figura 8 <i>Dimensión 8.1 otros puntos importantes: acoso discriminatorio</i>	44
Figura 9 <i>Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo</i>	46
Figura 10 <i>Dimensión 2: Desarrollo de Competencias</i>	47
Figura 11 <i>Dimensión 3. Liderazgo</i>	48
Figura 12 <i>Dimensión 4. Margen de Acción y Control</i>	50
Figura 13 <i>Dimensión 5. Organización del Trabajo</i>	51
Figura 14 <i>Dimensión 6. Recuperación</i>	52
Figura 15 <i>Dimensión 7: Soporte y Apoyo</i>	53
Figura 16 <i>Dimensión 8.1 otros puntos importantes: acoso discriminatorio</i>	55
Figura 17 <i>Dimensión 8.2 otros puntos importantes: acoso laboral</i>	56
Figura 18 <i>Dimensión 8.3 otros puntos importantes: acoso sexual</i>	57
Figura 19 <i>Dimensión 8.4 otros puntos importantes: adición al trabajo</i>	59
Figura 20 <i>Dimensión 8.5 otros puntos importantes: condiciones del trabajo</i>	60
Figura 21 <i>Dimensión 8.6 otros puntos importantes: doble presencia</i>	61
Figura 22 <i>Dimensión 8.7 otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional</i> ...	62

Figura 23 <i>Dimensión 8.8 otros puntos importantes: salud auto percibida</i>	63
Figura 24 <i>Porcentaje por Género</i>	67
Figura 25 <i>Porcentaje por área de trabajo</i>	68
Figura 26 <i>Porcentaje por nivel de estudio</i>	69
Figura 27 <i>Rango de edad de los colaboradores</i>	70
Figura 28 <i>Porcentaje por rango de edad de los colaboradores</i>	71
Figura 29 <i>Auto-identificación étnica</i>	72
Figura 30 <i>Antigüedad en el cargo</i>	73
Figura 31 <i>Porcentaje por antigüedad en el cargo de los colaboradores</i>	73
Figura 32 <i>Porcentaje por Género</i>	75
Figura 33 <i>Porcentaje por área</i>	76
Figura 34 <i>Distribución por centro de costos</i>	77
Figura 35 <i>Porcentaje por nivel de estudio</i>	79
Figura 36 <i>Rango por edad de los colaboradores</i>	80
Figura 37 <i>Porcentaje por rango de edad</i>	80
Figura 38 <i>Auto- identificación étnica</i>	82
Figura 39 <i>Antigüedad en el cargo</i>	82
Figura 40 <i>Porcentaje por antigüedad en el cargo de los colaboradores</i>	83
Figura 41 <i>Resultados por dimensión de riesgo psicosocial 2024 del sector de la salud.</i>	86
Figura 42 <i>Resultado de riesgos altos</i>	87
Figura 43 <i>Resultados por dimensión riesgo psicosocial 2024 del sector empacador de camarón</i>	90
Figura 44 <i>Resultado de Riesgos altos</i>	91

Identificación de los Riesgos Psicosociales de dos empresas privadas de la ciudad de Guayaquil y en el cantón Durán– Ecuador

Autor(as): Heredia López Norma Elizabeth

Peñañiel Cáceres Lucia Ericka

Tutor: Mgs. Henao, Paola, Andrea

Resumen

El presente estudio de investigación tiene como objetivo identificar los riesgos psicosociales existentes en dos empresas privadas, una del sector salud en la ciudad de Guayaquil y la otra del sector empacador de camarón en el cantón Durán, con el propósito de definir estrategias y recursos de afrontamiento para el manejo de soluciones de riesgos psicosociales en los colaboradores. La metodología utilizada en esta investigación es un paradigma de investigación interpretativo, con enfoque de investigación mixto, tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo y método de investigación empírico analítico. La muestra que formó parte de este estudio fue de 500 colaboradores del sector salud, y 679 colaboradores del sector empacador en el cantón Durán quienes participaron de forma anónima y voluntaria a la investigación. Los resultados de este estudio se obtuvieron a partir del análisis de los datos recopilados mediante la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, clasificándose en tres niveles: alto, medio y bajo, siendo los riesgos altos los que requieren intervención a corto plazo; la adicción al Trabajo, Salud Auto percibida, estabilidad laboral y

emocional, Liderazgo, Recuperación, Acoso Laboral. Es por ello que, la propuesta de este estudio, está orientada a desarrollar un plan de intervención estratégica enfocada desde la prevención de los Riesgo Psicosociales y la intervención desde los riesgos altos.

Palabras claves: Riesgos Psicosociales, intervención riesgos psicosociales, dimensiones riesgos psicosociales, cuestionario riesgos psicosociales, gestión del talento humano.

Identification of the Psychosocial Risks of two private companies in the city of Guayaquil and in the Durán cantón – Ecuador

Author: Heredia López Norma Elizabeth

Peñañiel Cáceres Lucia Ericka

Tutor: Mgs. Henao, Paola, Andrea

Summary

The objective of this research study is to identify the psychosocial risks existing in two private companies, one in the health sector in the city of Guayaquil and the other in the shrimp packing sector in the Durán canton, with the purpose of defining strategies and coping resources for the management of psychosocial risk solutions in employees. The methodology used in this research is an interpretive research paradigm, with a mixed research approach, applied research type, descriptive level and analytical empirical research method. The sample that was part of this study was 500 employees in the health sector, and 679 employees in the packing sector in the Durán canton who participated anonymously and voluntarily in the research. The results of this study were obtained from the analysis of the data collected through the application of the psychosocial risk assessment questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador, classified into three levels: high, medium and low, with high risks requiring short-term intervention; Work addiction, Self-perceived health, job and emotional stability, Leadership, Recovery, Workplace bullying. For this

reason, the proposal of this study is aimed at developing a strategic intervention plan focused on the prevention of psychosocial risks and intervention from high risks.

Keywords: Psychosocial Risks, Intervention for Psychosocial Risks, Dimensions of Psychosocial Risks, Psychosocial Risks Questionnaire, Human Talent Management

Capítulo 1. Planteamiento del problema

1.1 Formulación del problema de investigación

La investigación presenta un alto nivel de importancia, ya que, mediante estudios realizados en relación a los riesgos laborales de carácter psicosocial, se ha identificado que la legislación como en las políticas de prevención de riesgos y seguridad laboral, han presentado mayor atención en esta problemática, así como también a la importancia que presenta la obligación de prevenirlos.

El Consejo Europeo enfatiza que es obligación del empleador en “garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados al trabajo” (Peiró, 2009, p. 9), ante ello, la importancia de la evaluación y prevención de los riesgos, medidos desde herramientas tecnológicas que permitan su identificación que demanden estrategias para su atención.

Según Alonso Tejada (2010, citado en Grueso, 2016), los estudios presentan aspectos sobre el estrés en el trabajo y es necesario la formulación y planteamiento de un enfoque positivo sobre el bienestar y la salud de los colaboradores, así como también, un replanteamiento en modelos teóricos que permita el análisis de los nuevos fenómenos y por último fomentar una cultura de seguridad que brinde atención al colectivo con el fin de construir organizaciones saludables y por ende ambientes laborables saludables.

La presente investigación muestra interés en los Riesgos Psicosociales, puesto que estudios realizados en el campo como en la Salud indican que en las últimas décadas han presentado cambios debidos a las innovaciones tecnológicas en los servicios, generando nuevos desafíos y exigencias y por ende, mayor complejidad en el accionar laboral (Venutolo, 2009).

Algunos estudios resaltan el aumento por la necesidad de atención en las actuales organizaciones sobre los procesos asistenciales, excesivas horas laborales, inestabilidad laboral, inconvenientes en las relaciones sociales y familiares y problemas de salud en los colaboradores. Comienza aquí la necesidad de revisar el origen de los problemas psicosociales existentes (Acevedo et al., 2013).

Los estudios presentan un riesgo alto en las personas que cumplen roles en el ámbito laboral, como lo resalta la investigación realizada por los colaboradores hospitalarios en la provincia de Córdoba, Argentina, donde se comprobó que los riesgos psicosociales en entornos desfavorables presentan un alto riesgo que se asocia con las dimensiones de exigencia psicológicas, con un 57.7% en apoyo social y con un 56.2% en calidad del liderazgo, mientras que la doble presencia tiene un 64%. El riesgo medio fue relacionado con las dimensiones de compensaciones, con un 39%, mientras que el riesgo bajo, las dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades obtuvieron un 42.9%. Se concluye que el personal sanitario tiene una alta exposición a los riesgos psicosociales en su entorno laboral. Por lo que es importante proponer un plan de intervención con el objetivo de fomentar un entorno laboral saludable reduciendo o mitigando las dimensiones con riesgo alto y medio (Acevedo et al., 2013).

En atención a lo referido en los párrafos anteriores, se determina la importancia que tiene la investigación, puesto que se plantea como identificar los riesgos psicosociales que existen en dos empresas privadas, una en el sector salud en la ciudad de Guayaquil y la otra en el cantón de Durán, y plantear recomendaciones, propuestas y un plan de intervención integral que permita la prevención.

Se debe considerar las exposiciones de los riesgos que se enfrentan los colaboradores dentro de las empresas u organizaciones, puesto que los constantes cambios que demandan los

procesos de alta complejidad en las actividades laborales, dan como resultado afectaciones asociados con la salud, así como también, con la seguridad del trabajo, siendo de gran importancia su identificación, su evaluación y seguimiento oportuno (Moreno y Báez, 2010).

1.2 Preguntas de investigación

¿Cuáles son los Riesgos Psicosociales que se identifican dentro del entorno laboral de dos empresas del sector privado en la ciudad de Guayaquil y en el cantón Durán - Ecuador, que causan afectación en la salud y en la seguridad laboral de los colaboradores?

1.2.1 Subpreguntas

¿Cómo identificar los riesgos psicosociales que existen en las dos empresas del sector privado?

¿Cuáles son las afectaciones que causan los riesgos psicosociales en los colaboradores de las dos empresas privadas dentro de su entorno laboral?

¿Cuáles son los recursos de afrontamientos como habilidades y destrezas que existen en los colaboradores y pueden tener para reducir los riesgos psicosociales?

1.3 Antecedentes del estudio

Según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1984), “los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (p. 11).

La definición conceptual de factores psicosociales se originó en el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud en el año de 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (Pérez, 2017, p. 45).

De tal manera, la complejidad de su alcance refleja tener un concepto siempre amplio para abarcar su entendimiento. Teniendo como definición, según la OIT (1984, p. 12), en el ámbito laboral los factores psicosociales interactúan entre sí con el entorno, la satisfacción laboral, las condiciones de organización, las habilidades de los colaboradores, las necesidades, la cultura y la situación personal del colaborador fuera del trabajo. Esta interacción puede influir en los colaboradores y afectar la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

El-Batawi (1988, citado en Moreno y Báez, 2010), al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales positivos o negativos, da a conocer que las repercusiones son negativas cuando el entorno y las situaciones son estresantes y desafiantes para el trabajador, existiendo efectos negativos cuando afecta la salud física, la salud mental y emocional de los trabajadores, así mismo, concluyó que las repercusiones son positivas cuando existe bienestar laboral, adaptación al cambio, un buen rendimiento laboral y satisfacción laboral.

Para el análisis y revisión de los riesgos psicosociales, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) determina dos vertientes existentes:

Factores organizacionales: repercuten en la filosofía y política de la organización, así como en su cultura y en las relaciones laborales. De estas últimas, algunas son:

- ✓ Diseño inadecuado de las condiciones de trabajo.
- ✓ Cultura empresarial que no promueve el bienestar.
- ✓ Relaciones laborales conflictivas.

Factores laborales: se vinculan con las condiciones del empleo y el concepto que se tiene del puesto de trabajo, tales como:

- ✓ Carga de trabajo: exceso de tareas o ritmo acelerado.
- ✓ Autonomía limitada: restricciones en la toma de decisiones.
- ✓ Relación con compañeros y supervisores: positiva o negativa

Moreno y Báez (2010) señalan que la diferencia entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo son que el primero es de naturaleza descriptiva y se refiere a la estructura, las condiciones psicosociales de la organizacional como la cultura, el clima, el estilo de liderazgo y el diseño de puesto, los cuales pueden ser positivos como negativos. En cambio, los factores psicosociales de riesgo son predictivos y nos muestran qué factores están perjudicando a los colaboradores y desencadenando estrés laboral. Los factores psicosociales de riesgo son las

condiciones que puede causar y afectar de manera nociva a la salud de los colaboradores de manera física, psíquica y social (Moreno y Báez, 2010).

De acuerdo al régimen ministerial 82 en Ecuador, expedido el 16 de Junio de 2017 establece la *Normativa MDT-2017-0082* (erradicación de la discriminación en el ámbito laboral) en el Art. 9, dispone que todas la empresas públicas y privadas que tengan más de 10 trabajadores se deberá aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial con el objetivo de implementar un programa de prevención para disminuir y tratar de radicar la discriminación, el estrés, acoso laboral y cualquier otra forma de violencia identificada.

En el cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales se encuentran las siguientes dimensiones a evaluar:

- ✓ Carga y ritmo de trabajo
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Liderazgo
- ✓ Margen de acción y control
- ✓ Organización del trabajo
- ✓ Recuperación
- ✓ Soporte y apoyo
- ✓ Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual,

Adicción al trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble presencia, Estabilidad laboral y emocional, y Salud auto percibida.

Se han considerado que los efectos de los riesgos psicosociales en la salud de los colaboradores pueden repercutir en enfermedades como: depresión, irritabilidad, alteraciones del sueño, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, endocrinas, musculo esquelético, etc. Siendo esto una alerta a la detección a tiempo de factores negativos que pueden incidir en la vida de nuestros colaboradores y bajar la productividad en ellos (Moreno y Báez, 2010).

Así mismos factores psicosociales son las condiciones que se encuentran presentes en los entornos laborales y vinculados directamente a las condiciones de la organización, las tareas de ejecución y contenido del trabajo, que pueden influir en la salud y bienestar del colaborador a nivel físico, mental o social (Moreno y Báez, 2010). Es por eso que los riesgos psicosociales dentro del entorno laboral deben ser identificados, medidos y posterior intervenidos mediante acciones de protección que provean al colaborador en situaciones de intensidad negativa desfavorables para el desarrollo de su trabajo y bienestar.

1.4 Justificación

La identificación y prevención de los Riesgos Psicosociales es un tema relevante, puesto que, si se genera un apropiado entorno laboral, se logra obtener un mejor rendimiento en las áreas de trabajo, así como también bienestar personal, físico y mental, en cambio, cuando las exigencias laborales son excesivas, existe sobrecarga laboral, existe un inadecuado ambiente laboral y su estructura organizacional no es buena podrían afectar al colaborador llegando a experimentar estrés, cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictoria y falta de claridad de las funciones, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al colaborador, cambios organizados mal gestionados, precariedad laboral, comunicación ineficaz, falta de apoyo por partes de la

dirección o de los compañeros e incluso en caso extremos acoso psicológico sexual o laboral, todas estos conceptos fueron revisados y analizados por Karasek (1979) en su modelo de demanda y control.

Es importante mencionar cómo la OIT identifica los riesgos psicosociales, al relacionarlos como características de una condición de trabajo que influye negativamente en la salud de las personas que cumplen un rol laboral. El estrés se origina a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos que se manifiestan en el ser humano conjuntamente con reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales negativas ante el entorno laboral. Los colaboradores que padecen estrés sienten un desequilibrio entre las demandas que deben cumplir y los recursos que tiene disponible para enfrentar las exigencias y son propensos a tener diferentes tipos de enfermedad que afectan a su salud (Bones et al., 2014).

Además, se puede tener un panorama más claro de lo que representa la palabra Psicosociales si la descomponemos: Psico puesto que afecta a través de la psique siendo esto como un conjunto de actos y funciones de la mente y Social puesto que se originan en lo social y comprende determinadas características de la organización del trabajo (OIT, 2011).

Se hace importante también indicar que dentro del entorno laboral las mujeres superan a los hombres en la exposición de principales riesgos laborales, así lo refiere la encuesta centroamericana de condiciones de trabajo y salud (OISS), a diferencia de los riesgos de seguridad y riesgos higiénicos donde prevalece la exposición del hombre.

En esta lógica, los factores psicosociales pueden ser beneficiados o perjudiciales, se encuentran presentes en todas las organizaciones y dependen mucho de la cultura, el liderazgo y el clima laboral del entorno laboral (Moreno y Báez, 2010).

Ante ello, el interés de la prevención de los riesgos psicosociales que impactan negativamente en la calidad de vida de los colaboradores dentro de su entorno laboral, mitigar sus riesgos en brindarles bienestar físico y emocional a los colaboradores de dos empresas del sector privado en la ciudad de Guayaquil y el cantón Durán, que desarrollen riesgos psicosociales y que afecten su sistema emocional, laboral y familiar.

Se hace importante también resaltar como se identifican los riesgos psicosociales dentro de dos entornos distintos como es el ámbito hospitalario y el ámbito de producción, donde el enfoque estratégico de la empresa demanda competitividad, liderazgo, adaptabilidad y flexibilidad a cambios.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Identificar los riesgos psicosociales de dos empresas del sector privado, que puedan generar consecuencias negativas en los colaboradores dentro de su entorno laboral.

1.5.2 Objetivos específicos

- ✓ Evaluar los factores de riesgos psicosociales a través de un instrumento avalado por el Ministerio del Trabajo.
- ✓ Caracterizar a partir del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales los tipos de factores de riesgos psicosociales existente en las dos empresas privadas.
- ✓ Identificar estrategias y recursos de afrontamiento para el manejo de soluciones de riesgos psicosociales en los colaboradores de dos empresas privadas de la ciudad de Guayaquil.

Capítulo 2. Marco referencial

La presente investigación, parte de las diferentes conceptualizaciones teóricas que permita identificar y analizar cuáles son de los riesgos psicosociales dentro del contexto laboral de dos empresas privadas en la ciudad de Guayaquil, con el principal interés de implementar acciones de intervención a través de un plan de acción estratégica para la reducción o control de riesgos psicosociales identificados.

Estudios sobre la salud y seguridad laboral han definido que son cinco los grupos importantes de riesgo psicosociales como son:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo. Esto se da cuando se labora de manera rápida e irregular; no se puede expresar ni tomar decisiones.
2. Falta de control y desarrollo. Cuando no existe autonomía en las actividades laborales. No existe flexibilidad en los ajustes de los horarios laborales y familiares ni tampoco oportunidades de crecimiento.
3. Falta de apoyo social y liderazgo. Cuando no existe respaldo o ayuda de jefes o compañeros de trabajo.
4. Bajas compensaciones laborales. Esto se debe a situaciones de inseguridad en el trabajo, trato injusto, cambio de puesto de trabajo drástico, falta de pago puntual o salario inadecuado.
5. Doble presencia en la cual las exigencias domésticas y laborales presentes en los colaboradores generan conflicto por falta de tiempo (OIT, 2011).

Se hace importante manifestar que la no identificación de los riesgos psicosociales podría afectar emocionalmente a una persona, puesto que no mantiene el adecuado autocontrol. En estudios realizados, se ha comprobado que los colaboradores no son conscientes de aquellos factores psicosociales que existen en el trabajo ni tampoco tienen el conocimiento de cómo estos factores pueden perjudicarlos a nivel de la salud (Mejía, 2016).

2.1 Gestión de talento humano

Se hace importante tener un concepto claro sobre la gestión de Talento Humano, de acuerdo como lo que plantea Chávez al indicar que las organizaciones se caracterizan por su heterogeneidad, tamaño, por su servicio, resaltando que las necesidades de la sociedad son causadas por las organizaciones, ante esta realidad las organizaciones demandan más competitividad, adaptabilidad, liderazgo, mayores exigencias de cargas laborales afectando el bienestar y la salud emocional a los que hacen parte de las empresas. Por ello, existen varias organizaciones en la sociedad donde se pasa la mayor parte del tiempo estudiando, laborando o realizando diversas actividades. La parte fundamental de estas empresas es la gestión del talento humano, ya que fueron formadas para cumplir objetivos y metas siendo creadas por personas para beneficio de las personas (Vallejo, 2016).

2.2 Subsistemas del talento humano

En este punto se podría resaltar el subsistema alineado al desarrollo, puesto que se mediante sus vertientes como son las capacitaciones, desarrollo de personal y organizacional fortalecen las

capacidades y habilidades, tal como lo refiere Cruz, Latino y Laguna al manifestar que el subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos es muy importante en las organizaciones, ya que proporciona aquellas herramientas a los colaboradores para que puedan alcanzar los objetivos establecidos en las organizaciones. Si este subsistema se desatiende, la organización podría pasar por complejas afectaciones y desmotivaciones por parte de los colaboradores (Cruz et al., 2018).

2.3 Riesgos psicosociales

Se hace importante resaltar que mediante los diversos abordajes realizados en la concepción acerca de los riesgos psicosociales no se tiene una misma definición. Ante ello se hace referencia a lo manifestado por Álvarez, Conti, Valderrama, Moreno, Jiménez, quienes mencionan que los riesgos psicosociales son:

aquellas condiciones presentes en un escenario laboral y que se encuentran inmersas en la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, que perturban el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador, así como la misma gestión laboral (Polanco y García, 2016, p. 113).

Siendo esto una realidad, que los riesgos psicosociales generan un gran impacto en la salud, en el bienestar y calidad de vida de los colaboradores dentro de sus entornos laborales, es importante implementar acciones de intervención a través de un plan de acción para la reducción o control de riesgos psicosociales identificados (Polanco y García, 2016).

2.4 Factores de riesgos psicosociales

Mediante la revisión conceptualizada de los factores de riesgo se ha identificado que existen autores que coinciden en que los factores psicosociales relacionados con el entorno laboral desencadenan una serie de afectaciones en la salud, así lo manifiesta el informe del comité mixto de la OIT/OMS, al demostrar que existe conexión entre los problemas de carácter comportamental, psicológico y físicos en las condiciones laborales estresante. Pero también podemos recalcar que cuando existen factores psicosociales positivos en una organización se mantiene un buen ambiente laboral, y la salud de los colaboradores mejora, es por ello que el estrés es involucrado en interrelación con el ambiente laboral y el estado de salud de los colaboradores (OIT, 1984).

Se hace importante indicar que actualmente el área de seguridad e higiene del trabajo ya no solo se enfocan en los riesgos físicos ,químicos y biológicos del medio ambiente, sino también en los diversos factores psicosociales inherentes al campo laboral, afectando como ya se lo ha mencionado en el bienestar físico y mental del colaborador, adicional se menciona que el medio ambiente de trabajo se lo considera como un grupo de factores interdependientes que afecta directamente al colaborador en el trabajo. Ante ello, se definen así:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984, p. 12).

2.5 Dimensiones factores psicosociales

Se hace importante analizar las dimensiones psicosociales, puesto que está directamente relacionada al entorno laboral y a su vez se podría evaluar los factores psicosociales que afecta la salud y bienestar e identificar el nivel de riesgo por dimensión. De acuerdo a lo referido en la tesis realizada por Medina y Prado (2020) las dimensiones guardan una conexión directa con la organización y con las condiciones de trabajo.

2.5.1 Carga y ritmo de trabajo

De acuerdo a esta dimensión, cumple con un alto nivel de acumulación de responsabilidades laborales tanto mentales como físicas, como también “exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

2.5.2 Desarrollo de competencias

La potencialización de las competencias invita a desarrollar al personal sus “destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes, generando un entorno laboral competitivo, así como también la adaptabilidad a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

2.5.3 Liderazgo

La responsabilidad que conlleva a la ejecución coordinada, planificada y ordenada de un proceso permite identificar claramente a un líder, teniendo además como “características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

2.5.4 Margen de acción y control

Esta dimensión permite a las personas el reconocimiento a “medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

2.5.5 Organización del trabajo

De acuerdo a esta dimensión, el personal debe presentar adaptabilidad e innovación a su entorno laboral puesto que “contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

2.5.6 Recuperación

Siendo de vital importancia el cumplimiento del derecho que debe tener el personal que ejecuta una acción laboral que demanda esfuerzo y responsabilidad siendo este “tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

2.5.7 Soporte y apoyo

El reconocimiento, la escucha activa y la contención emocional permite un aporte positivo en el personal dentro de la organización, se fortalece el vínculo de confianza, puesto que son “acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

2.5.8 Otros puntos importantes

2.5.8.1 Acoso discriminatorio. Todo tipo de acoso es un acto que afecta directamente a las personas en su entorno biopsicosocial, puesto que se relaciona con los procesos de selección y a lo largo de la relación laboral discriminación por trato desigual, exclusión por su sexo, raza, religión, estado civil, pasado judicial, periodo de maternidad o lactancia, etc. Al aspirante o

colaboradores se les está impidiendo ejercer el libre derecho que tienen a ejercer un trabajo digno (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

2.5.8.2 Acoso laboral. Siendo este una afectación directa al personal, cumple con un mayor grado de riesgo puesto que también son “forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

2.5.8.3 Acoso sexual. Sin ser menos importante el acoso sexual recae en “insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

2.5.8.4 Adicción al trabajo. Afectación directa e indirecta, puesto que hace referencia a “una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

2.5.8.5 Condiciones del Trabajo. Los entornos laborales deben cumplir con todos los parámetros de seguridad y bienestar puesto que “son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

2.5.8.6 Doble presencia. Una realidad que afecta directamente en el desarrollo de las actividades laborales como afectación emocional la no clasificación de campo laboral como familiar generan “demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

2.5.8.7 Estabilidad laboral y emocional. Uno de los factores de mayor representación frente a un riesgo psicosocial en la “precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

2.5.8.8 Salud auto percibida. Esta dimensión hace referencia a la “percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

2.6 Consecuencia de los riesgos psicosociales

Las consecuencias o efectos que existe ante la exposición de los factores psicosociales podrían desencadenarse en riesgo psíquicos, fisiológicos y sociales, generalmente se determina que los trabajadores se enfrentan a los riesgos como la ansiedad, depresión o las adicciones, pero en realidad deberían ser consideradas como consecuencias o afectaciones para la salud puesto que se enfrentan a exposiciones adversas, de acuerdo a lo referido por la escala de Titulados Superior del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) donde indica que:

La exposición a factores de riesgo psicosocial es además multinivel, afectando a la salud integral de las personas. Una vía principal de afectación se produce a través de los procesos de estrés que pueden producir daños a nivel fisiológico, cognitivo, emocional, conductual y social de la persona. “La prevalencia de afectación a un nivel o a otro, así como la latencia en la aparición de los síntomas y daños y su intensidad y duración, está mediatizada por las características personales y por los recursos organizativos y personales disponibles. (INSST, 2024, p. 1).

2.7 Efectos sobre las personas trabajadoras: consecuencias psíquicas, fisiológicas y sociales.

Evidencias científicas de daños a la salud

En este punto los factores de psicosociales de riesgos son expresados de acuerdo a la mayor o menor vulnerabilidad de los colaboradores como también a los recursos organizativos y personales que les permiten enfrentar a las condiciones psicosociales adversas. El objetivo prioritario de la gestión psicosocial es mejorar los factores de riesgos con niveles altos, ya que la exposición de estos factores de riesgo afecta a todos sin importar si algunos colaboradores son más adaptables o resilientes que otros. Por ello, es necesario desarrollar habilidades para enfrentar aquellas situaciones detectadas con riesgos altos (INSST, 2024).

Siendo esto de vitales importancias puesto que a no la afectación es mayor cuando es menor nuestros recursos de afrontamiento (Bone et al., 2014).

2.7.1 Consecuencias psíquicas y evidencia científica

Por lo general, se identifican cuando se expone a inadecuado soporte social, expuesto también a exigencias psicológicas altas, como también a la falta de valoración del trabajo sumada a inseguridad en el trabajo, siendo estos factores que afectan a la salud mental, se cita a Cox, Griffiths y Rial- González, en la evidencia científica que permite diferenciar a tres niveles de efectos:

- Efectos a nivel emocional: ansiedad, apatía, depresión, fobias, frustración, nerviosismo, agresividad, disminución de la autoestima, despersonalización.
- Efectos a nivel conductual: excitabilidad, incumplimiento de los procedimientos, conducta impulsiva, alimentación desordenada, sedentarismo, consumo de alcohol, tabaco, automedicación, etc.
- Efectos a nivel cognitivo: bloqueo mental, dificultad para la toma de decisiones, fallos de memoria, disminución de la concentración, aumento de los tiempos de reacción, etc. (INSST, 2024).

2.8 Prevención de riesgos psicosociales

Siendo la prevención una técnica que permite actuar sobre los peligros se hace importante diagnosticar, identificar e intervenir los riesgos psicosociales que permitan su control o reducir sus consecuencias y afectaciones (Moreno y Baez, 2010).

2.9 Técnicas de actualización frente a las afectaciones derivadas del trabajo

En este punto existen dos formas de actuar ante la protección de la salud; la prevención y la curación, siendo a prevención la esencial para la actuación, puesto que se enfoca en la protección de la salud antes que sea afectada, la curación por lo contrario es una técnica tardía que actúa cuando se ha generado la enfermedad (Cortés, 2007).

Se debe incorporar la prevención como nuevas técnicas de protección de la salud para ser abordada desde distintas áreas de actuación, dependiendo de los riesgos que se traten de prevenir, máxime si tenemos en cuenta que la patología del trabajo es una patología del ambiente sobre este se puede actuar de diferentes espacios (Cortés, 2007).

Ante lo referido se resaltar que la prevención cumple un rol importante en el entorno laboral permite que el colaborador que se encuentre en riesgo tenga herramientas que le permita enfrentar situaciones que los ubiquen en un estado de vulnerabilidad (Cortés, 2007).

2.9.1 Aplicación

En este punto existen dos formas de actuar ante la protección de la salud; la prevención y la curación, siendo a prevención la esencial para la actuación.

2.10. Referencia de normativa nacional

La Constitución es la ley suprema del país en la que se detalla nuestros derechos y obligaciones. En la constitución ecuatoriana en el capítulo sexto de los Derechos de Libertad, art. 66 se reconoce y garantizará a las personas en los siguientes numerales:

Numeral 2: El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

Numeral 3: El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Numeral 4: Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De la Normativa Nacional que se encuentra en la constitución del Ecuador en la sección octava del trabajo y de la seguridad social citaremos el art. 33 que nos dice:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en la ley de seguridad social se señala en el art 155 el lineamiento de política del Seguro General de Riesgos proteger al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Este artículo obliga al empleador a evaluar anualmente los riesgos psicosociales para implementar normativas de mejoramiento para la prevención, pero lamentablemente se ha observado que las empresas no siempre se alinean al bienestar del colaborador y solo tratan de cumplir con esta ley para evitar sanciones sin realizar ningún tipo de plan de acción, es por ello que nos encontramos realizando esta investigación.

Como tal en la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales se define que según la “Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” en el Art. 9, dispone: “Las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales” (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 5).

Según la Reforma al acuerdo MDT-2017-0135 del Instructivo para el cumplimiento de obligación de empleadores se estable en el artículo 10 lo siguiente:

Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. - El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los siguientes temas:

- a) Responsables de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo;
- b) Reglamento de Higiene y Seguridad;
- c) Organismos Paritarios;
- d) Identificación de peligros; medición, evaluación y control de riesgos laborales;
- e) Planes de prevención de riesgos laborales, salud en el trabajo, emergencia, contingencia;
- f) Gestión de Vigilancia de la Salud;
- g) Programas de prevención, promoción y capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; y,
- h) Accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales.”.

Cumplimiento de obligación de empleadores (p. 7).

Capítulo 3. Metodología de la investigación

3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación de riesgos psicosociales estuvo orientado a implementar una investigación de enfoque mixto, ya que, a través de las variables, observación del entorno y la información que se recolectó con el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, nos brindó una comprensión más general y profunda al medir los riesgos psicosociales existentes en las dos empresas privadas de la ciudad de Guayaquil y la otra en el cantón Durán.

Se hizo importante presentar, los conceptos que a continuación se detallan para fortalecer la viabilidad de este enfoque, es así que citamos a los siguientes autores que a través de la conceptualización nos brindaron un panorama amplio y asemejado con la realidad.

Según Hernández y Mendoza (2008), los métodos mixtos promueven variados procesos críticos, empíricos y sistemáticos, que buscan recolectar y analizar información tanto cualitativa como cuantitativa. Igualmente, buscan que los datos de estos dos enfoques se integren y discutan de forma conjunta, con el propósito de realizar inferencias y entender mejor el fenómeno estudiado.

De acuerdo a los autores de referencia, es importante resaltar que implementar una investigación de enfoque mixto, garantizó el entendimiento del fenómeno de estudio fortaleciendo el análisis desde lo subjetivo y lo cuantificable, lo que permitió presentar resultados objetivos.

Siendo el paradigma la forma de entender la realidad que se va a investigar a través de técnicas e instrumentos científicos, que analizan el contexto de estudio. Existe varios paradigmas para entender la realidad, pero el que más se asemeja para la investigación del tema del presente

estudio, es el paradigma interpretativo, que es un modelo basado en la descripción y comprensión de lo investigado: interpreta datos, es medible, observable, comprobable y demostrable empíricamente en la realidad. El paradigma descriptivo es aplicable en todas las disciplinas como la psicología, ciencias sociales, economía, antropología, las ciencias políticas, etc., por eso es viable y confiable (Monje, 2011).

Según Mejía-Rivas (2022) al referirse a este paradigma, el investigador en la interacción con el individuo en estudio o el fenómeno estudiado trata de entender las interpretaciones de su mundo o su medio.

De acuerdo a lo anterior, la investigación es de corte interpretativo, debido a la comprensión y descripción en su contexto laboral de las dos empresas privadas, una ubicada en la ciudad de Guayaquil y la otra en el cantón Durán, basadas en los riesgos psicosociales que puedan ser identificados, permitiendo una evaluación profunda a través de la observación y revisión de los resultados, a través de las técnicas e instrumentos aplicados.

También se utilizó el método empírico-analítico siendo un enfoque científico que nos ayudó con el análisis de información y la observación. Este método conocido por su rigurosidad, ha sido utilizado en las ciencias sociales, ciencias políticas, ciencias de la salud y ciencias naturales debido a su objetividad, es medible y cuantificable. Nos ayudó a analizar los datos a través de la aplicación de herramientas (Monje, 2011).

3.2 Tipo y nivel de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio que se aplicó en la investigación fue la investigación aplicada, la cual tiene como origen epistemológico “el saber y hacer” y el “conocimiento en la práctica”. Por ello, su estructura en la metodología es documental y comunicacional, con el objetivo de resolver situación dada en la realidad, con el fin de encontrar soluciones y realizar propuestas al individuo, a la sociedad y a las organizaciones en general, este enfoque fue analítico y claro, permitiendo crear nuevos conocimientos orientados a anticipar o prevenir diversas situaciones de riesgos en pro mejora al bienestar del colaborador dentro de su entorno laboral. Es por ello que citamos a Keith Stanovich (2007, citado en Hernández y Mendoza, 2018), que afirmó que la investigación aplicada busca predecir el comportamiento específico.

El tipo de investigación seleccionada estuvo orientada a la búsqueda de estrategias para el logro de un objetivo específico. Por ello, el tipo de investigación que se utilizó en este trabajo fue aplicada, ya que al contar con datos fiables obtenidos a través del cuestionario de riesgo psicosociales del Ministerio del Trabajo se pudo abordar la problemática y brindar soporte que permitió la identificación e implementación propuestas de mejora.

3.2.2 Nivel del Estudio

Se utilizó el nivel de estudio descriptivo porque se identificaron y caracterizaron los riesgos psicosociales en dos empresas del sector privado de la ciudad de Guayaquil y el cantón Duran que

afectaban a los colaboradores en su entorno laboral utilizando la herramienta proporcionada por el Ministerio de Trabajo.

Según Hernández y Mendoza (2018), el nivel de estudio descriptivo mide o recolecta datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, recordemos, denominamos variables) y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describirlo o caracterizarlo).

3.3 Población

De acuerdo con Chaudhuri (2018) y Lepkowski (2008, citados en Hernández y Mendoza 2018), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es decir, que para la estadística la población es un conjunto de individuos, objetos, eventos o mediciones de estudio. Entre las poblaciones estadísticas tenemos la población finita que es un número limitado de elementos y la población infinita que es un número grande de elementos ilimitados.

Para la presente investigación, la población es finita ya que contábamos con la información determinada del grupo de colaboradores de las dos empresas del sector privado de la ciudad de Guayaquil y en el cantón Durán

De la población se escogió la muestra siendo este un subconjunto representativo y el grupo más representativo de la población, con un muestreo por conveniencia, que es una técnica del muestreo no probabilístico al elegir una muestra de la población con disponibilidad de participar y fácil de acceso para el investigador.

La primera empresa es privada del sector salud de la ciudad de Guayaquil cuenta con un total de 800 colaboradores en subdivisiones al corte del mes de septiembre del 2024.

La segunda empresa es privada es de sector de empacador de camarón del cantón Durán, cuenta con un total de 1.200 colaboradores de contrato al corte del mes de septiembre del 2024.

3.4 Muestra

La primera empresa es privada del sector salud, corresponde al área de salud de la ciudad de Guayaquil - Ecuador, es reconocida por el cumplimiento de las políticas y leyes establecidas, los colaboradores están asignados en varias dependencias que cuentan con sus propias estructuras, la muestra seleccionada para la aplicación del instrumento fue de 500 personas de un total 800 colaboradores del sector salud, quienes participaron de forma anónima y voluntaria a la investigación, la misma que guarda como objetivo el análisis y la aplicación de estrategias para abordar las dimensiones identificadas mediante la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales.

La segunda empresa es privada del sector camaronero, corresponde al sector empacador en el cantón Durán es una empresa ecuatoriana especializa en la exportación de productos acuícolas como es el camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*), siendo un producto altamente valorado en los mercados internacionales. La empresa controla todo el ciclo de producción, desde los laboratorios, compra, empaquetado y distribución del producto. Este proceso garantiza la trazabilidad y calidad del producto que exportan. Cuenta con un total de 1.200 colaboradores de los cuales la muestra seleccionada para la aplicación del instrumento fueron 679 colaboradores de distintas áreas como son: el área técnica, logística, área administrativa y de producción teniendo como foco de interés,

la identificación de las dimensiones que guardan relación con posibles problemas de salud mental de los colaboradores.

3.5 Formas de recolección de la información

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario del Ministerio del Trabajo, el cual consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para la recopilación de datos de manera estadística. Esta información fue integrada en un formulario a través de Google Forms, donde se registraron todas las preguntas, permitiendo a los colaboradores acceder al cuestionario a través del enlace directo o mediante el código QR. De esta forma, los participantes respondieron en línea utilizando dispositivo móvil, tablet o computadora; por parte de las dos empresas se proporcionó ayuda y sensibilización colectiva invitando a los colaboradores a realizar el cuestionario de riesgos psicosociales, este método ayudó a profundizar y explorar problemáticas existentes, permitiendo obtener datos más fiables y contextuales, lo que ratificó el análisis del cuestionario.

Chasteauneuf (2009, citado en Hernández et al., 2014)) indica que, en los fenómenos sociales, el instrumento que más se emplea para recabar información es el cuestionario. Este consiste en varias preguntas que buscan medir una(s) variable(s) determinada(s).

3.5.1 Cuestionario de riesgo psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador

El Cuestionario de Riesgo Psicosociales que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, cuenta con la validez y fiabilidad reconocida de manera nacional e internacional.

El instrumento consta de 58 ítems o preguntas agrupados en 8 dimensiones que son:

- ✓ Carga y ritmo de trabajo
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Liderazgo
- ✓ Margen de acción y control
- ✓ Organización del trabajo
- ✓ Recuperación
- ✓ Soporte y apoyo
- ✓ Otros puntos importantes; como el acoso laboral, acoso sexual, adicción en el trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral/emocional, y salud auto percibida. En cada dimensión habrá preguntas que tendrá una puntuación del 4 al 1 siendo las opciones de respuesta las siguientes:

Tabla 1

Opciones de respuesta y puntuación de las preguntas

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: Ministerio de Trabajo (2018)

Una vez aplicado el instrumento a la muestra los puntajes se separan en terciles (conjunto de datos en tres partes iguales) para cada una de las dimensiones dando como resultado la clasificación en tres rangos que son bajo, medio y alto (ver anexo 1).

El Instrumento están clasificados en 58 Ítems, los mismos que están agrupados en 8 dimensiones que permiten el análisis de los riesgos psicosociales a los que están expuesto los colaboradores de las dos empresas privadas del sector salud y camaronero de la ciudad de Guayaquil y el cantón Duran.

Tabla 2

Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítems en el cuestionario
1.- Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
2.- Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
3.- Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
4.- Margen de acción y control	4	15,16,17,18
5.- Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
6.- Recuperación	5	25,26,27,28,29
7.- Soporte y apoyo	5	30,31,32,33,34
8.- Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35,38,53,56
Otros puntos importantes: Acoso Laboral	2	41,50
Otros puntos importantes: Acoso Sexual	2	43,48
Otros puntos importantes: Adicción al Trabajo	5	36,45,51,55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40,47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46,49

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítems en el cuestionario
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37,39,42,52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44,58

Fuente: Ministerio de Trabajo (2018)

Capítulo 4. Resultados de la investigación

En la presente investigación se muestran los resultados obtenidos de cada dimensión, así como el análisis global del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Los hallazgos se contextualizan a partir del análisis de los datos recopilados mediante la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales y herramienta disponible para la tabulación y análisis.

En términos generales, se consideran variables como el área de trabajo, el nivel educativo, la antigüedad en el empleo, la edad, la etnia y el género de la muestra.

El impacto que representa el análisis de las dimensiones psicosociales es de vital importancia, puesto que está directamente relacionada al entorno laboral y a su vez se podría evaluar los factores psicosociales que afecta la salud y bienestar e identificar el nivel de riesgo de acuerdo a su dimensión en las dos empresas privadas.

- ✓ Carga y ritmo de trabajo
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Liderazgo
- ✓ Margen de acción y control
- ✓ Organización del trabajo
- ✓ Recuperación
- ✓ Soporte y apoyo
- ✓ Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual,

Adicción al trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble presencia, Estabilidad laboral y emocional, y Salud auto percibida.

A continuación, se describe los siguientes postulados que responden a los objetivos planteados en investigación.

4.1 Apartado # 1 Riesgos psicosociales identificados en las dos empresas del sector privado, que generaron consecuencias negativas en los colaboradores dentro de su entorno laboral

Siendo esto una realidad, que los riesgos psicosociales generan un gran impacto en la salud, en el bienestar y calidad de vida de los colaboradores dentro de sus entornos laborales, es importante implementar acciones de intervención a través de un plan de acción para la reducción o control de riesgos psicosociales identificados (Polanco y García, 2016).

Finalmente, los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984, p. 12).

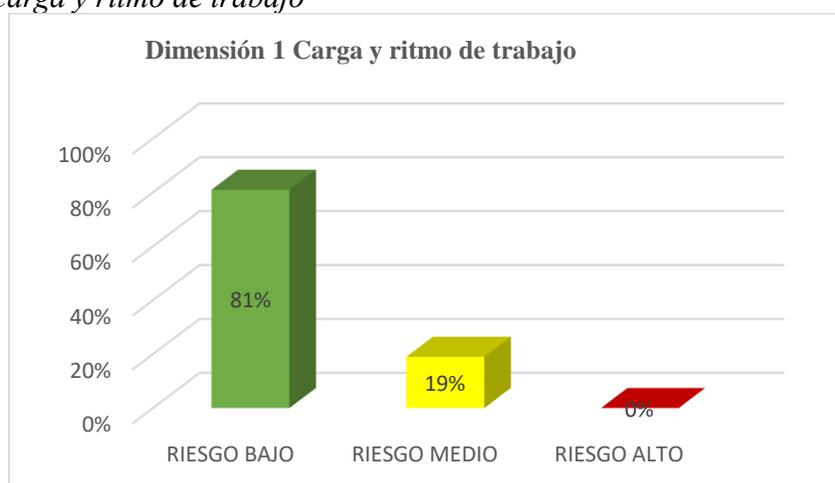
La información que se recolectó con el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, nos permitió la **identificación** como también nos brindó una comprensión más general y profunda al medir los riesgos psicosociales existentes en las dos empresas privadas de la ciudad de Guayaquil y la otra en el cantón Durán.

4.2 Análisis Descriptivo de los resultados de las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosociales aplicado a la primera empresa privada del sector salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador

4.2.1 Análisis por cada dimensión

Figura 1

Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Primera dimensión, hace referencia a la carga y ritmo de trabajo, de acuerdo a los resultados obtenidos, muestran que el 81 % presenta riesgos bajo, mientras que 19 % tienen un riesgo medio, seguido del 0 % que lo representa riesgo alto, denotando que el mayor porcentaje de colaboradores de esta institución realizan sus tareas con responsabilidades y de forma organizada.

De acuerdo a esta dimensión, cumple con un alto nivel de acumulación de responsabilidades laborales tanto mentales como físicas, como también “exceso de trabajo o

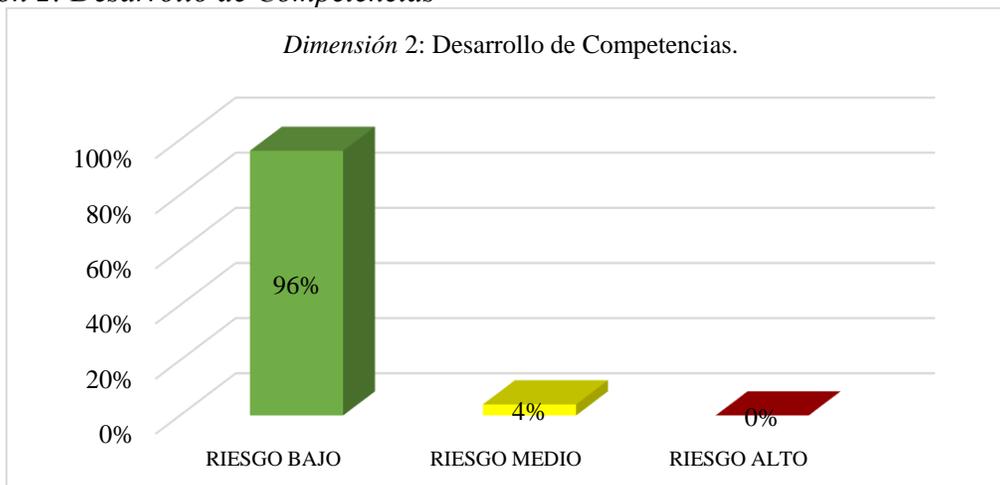
insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

Sin embargo, se debe realizar un seguimiento oportuno que permita la prevención ante el riesgo medio que presenta y que no se convierta en la “consecuencia más directa de una carga mental de trabajo inadecuada es la fatiga mental, que aparece cuando, para realizar una tarea, el trabajador debe hacer un esfuerzo (mental o intelectual) prolongado, al límite de sus capacidades” (Pavlov, 2021, párr. 13).

4.2.1.1 Desarrollo de competencias.

Figura 2

Dimensión 2: Desarrollo de Competencias



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

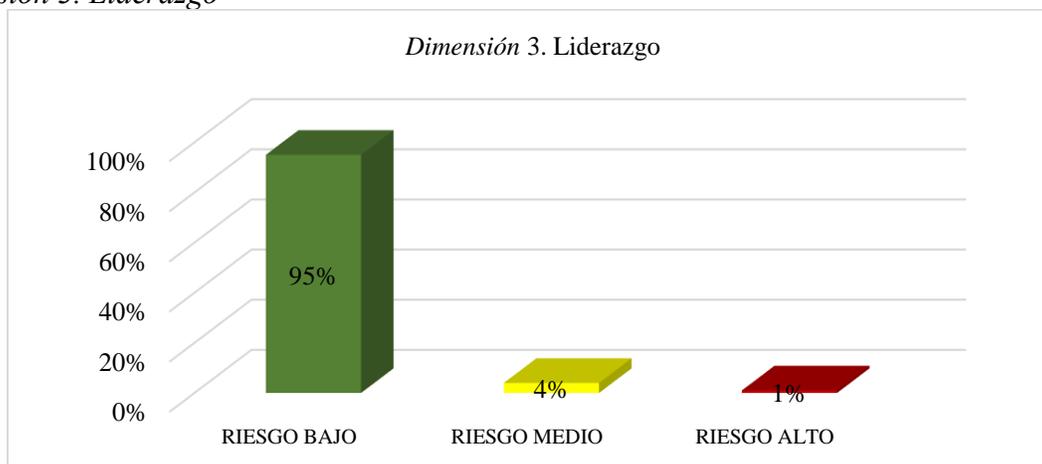
Segunda dimensión. hace referencia al desarrollo de las competencias, de acuerdo a los resultados muestra que el 96 % está representado por riesgo bajo, mientras que el 4 % refleja un

riesgo medio y finalmente el riesgo alto con el 0 %, ante ello Gil (2007) cita a Bunk al mencionar que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo, siendo esto un referente significativo para esta dimensión que no representa una amenaza a la institución (Gil, 2007).

La potencialización de las competencias invita a desarrollar al personal sus “destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes, generando un entorno laboral competitivo, así como también la adaptabilidad a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.1.2 Liderazgo.

Figura 3
Dimensión 3. Liderazgo



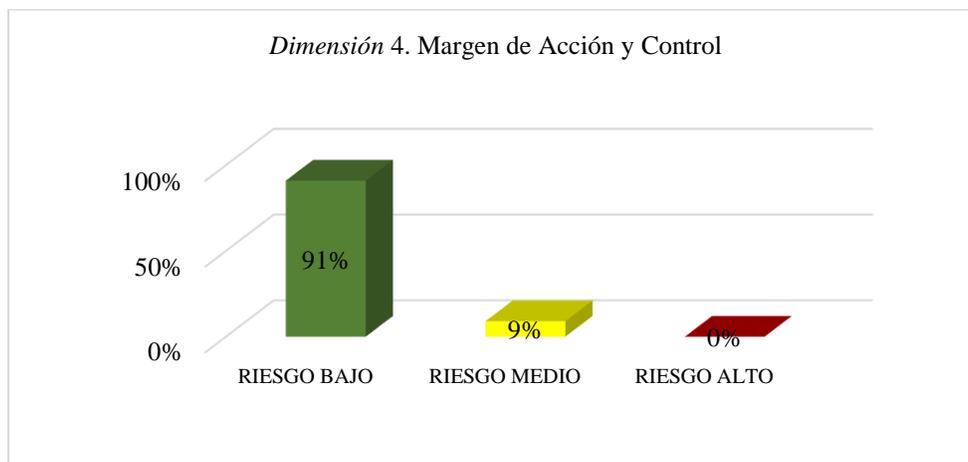
Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Tercera dimensión, guarda relación con el Liderazgo, que de acuerdo a los resultados muestra que el 95 % presenta riesgo bajo, mientras que 4 % su riesgo es medio, seguido de 1 % con un alto riesgo, siendo esto un aspecto positivo para la institución dado que la probabilidad de alcázar su objetivos con éxito es alta, sin embargo se debe realizar un seguimiento óptimo y oportuno de los riesgos que presenten alertas que les permita a través de la implementación de estrategias, mitigar los mismo, siendo respaldado por lo referido por el Ministerio de Trabajo, quien resuelve que el liderazgo es la responsabilidad que conlleva a la ejecución coordinada, planificada y ordenada de un proceso permite identificar claramente a un líder, teniendo además como “características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20). Así como también es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el proceso en el cual influyen líderes sobre sus seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio (UNIDA, 2015, p. 7).

4.2.1.3 Margen de acción y control.

Figura 4

Dimensión 4. Margen de Acción y Control



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

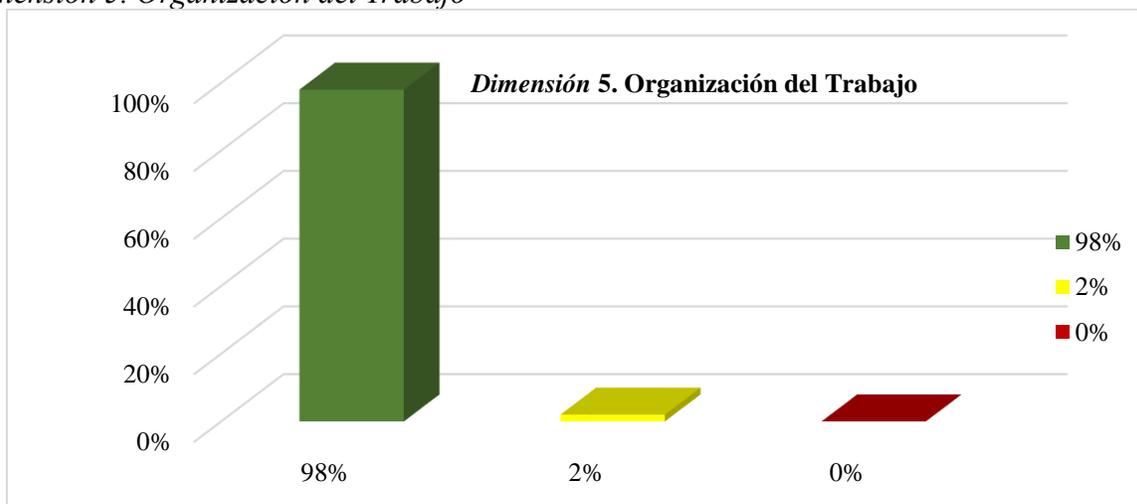
Cuarta dimensión, trata sobre el Margen de Acción y Control, de acuerdo a los resultados muestran que el 91 % de riesgo bajo, seguido del 9 % de riesgo medio y el 0 % de riesgo alto, siendo esto analizado de forma objetiva como el impacto que genera la participación en la toma de decisiones que asegura el sentido de pertenencia dentro de la organización, sin embargo, se debe continuar con el monitoreo preventivo dando soporte a los que presentan riesgo dentro de la institución.

Esta dimensión permite a las personas el reconocimiento a “medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.1.4 Organización del trabajo.

Figura 5

Dimensión 5. Organización del Trabajo



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Quinta dimensión, hace referencia a la organización del trabajo que de acuerdo a los resultados muestran el 98 % de riesgos bajo, seguido del 2 % de riesgo medios y 0 % de riesgo alto, denotando así una estructura organizacional clara en sus procesos.

De acuerdo a esta dimensión, el personal debe presentar adaptabilidad e innovación a su entorno laboral puesto que “contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

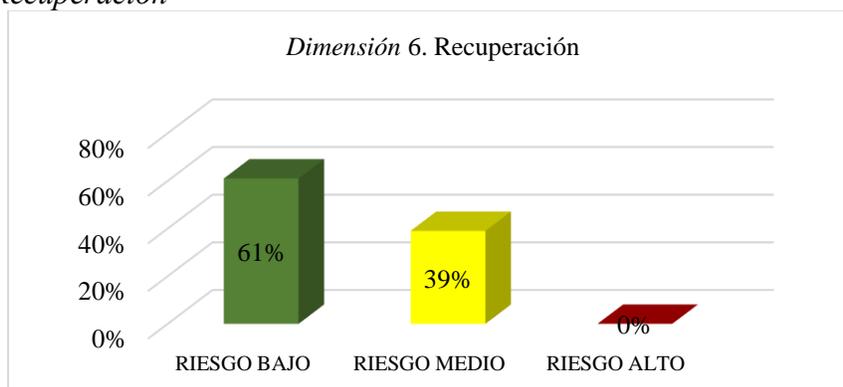
En este sentido Elizabeth Introini realiza un aporte importante al mencionar la importancia “al rol que la comunicación organizacional cumple dentro de una organización considerándola

como una herramienta vital para la construcción de liderazgo y por el lugar que ocupa al servicio del mismo” (Introini, 2023, p. 8).

4.2.1.5 Recuperación.

Figura 6

Dimensión 6. Recuperación



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

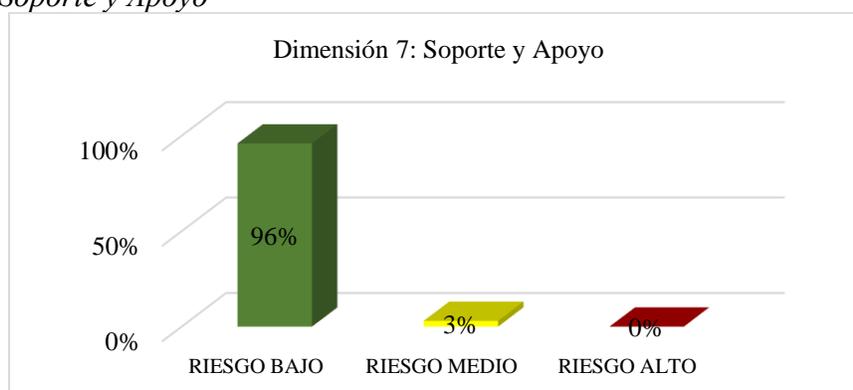
Dimensión seis, hace referencia a la recuperación, dando como resultado 61 % de riesgo bajo, seguido de riesgo medio con 39 % y 0 % de riesgo alto 0 %, siendo entonces que el mayor porcentaje de colaboradores recuperan sus energías invertidas en esfuerzo físicos y mentales y continúan una nueva jornada laboral, sin embargo se observa que un gran porcentaje de colaboradores que no logran hacerlo, siendo esto afectación nociva, de acuerdo a Colombo & Cifres al mencionar que el trabajo implica “invertir esfuerzo físico y/o mental; esfuerzo que invertido repetidamente o sostenidamente se traduce en altos niveles de fatiga y estrés por el que requerimos un descanso para reponer las energías agotadas” (Colombo y Cifre, 2012, párr. 1).

Siendo también de vital importancia el cumplimiento del derecho que debe tener el personal que ejecuta una acción laboral que demanda esfuerzo y responsabilidad siendo este “tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.1.6 Soporte y apoyo.

Figura 7

Dimensión 7: Soporte y Apoyo



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Dimensión séptima, hace referencia al soporte y apoyo, dando como resultado 96 % de riesgo bajo, seguido del 3 % en riesgo medio y 0 % de riesgo alto, denotando que la institución brinda el soporte a los colaboradores.

El reconocimiento, la escucha activa y la contención emocional permite un aporte positivo en el personal dentro de la organización, se fortalece el vínculo de confianza, puesto que son “acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de

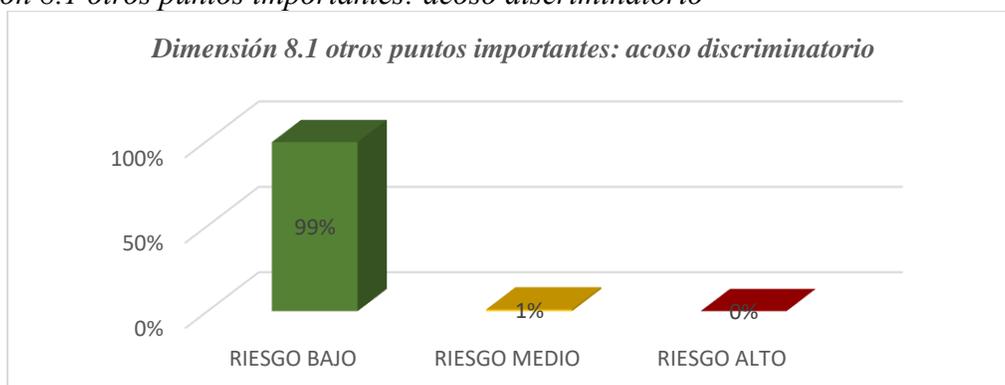
trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

Sin embargo, existe un porcentaje que no lo recibe, ante ello se hace importante resaltar que, de acuerdo a Moreno y Báez (2010), los riesgos psicosociales son un peligro amenazante para las organizaciones, puesto que impactan de manera negativa en la productividad, la eficiencia y eficacia de la actividad y afectan el desempeño interno y las oportunidades.

4.2.1.7 Otros puntos importantes.

Figura 8

Dimensión 8.1 otros puntos importantes: acoso discriminatorio



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Dimensión ocho (Otros puntos importantes), comprende varios sub dimensiones que guardan relación con otros riesgos importante, es desagregada en ocho puntos.

La dimensión 8.1 sobre el Acoso Discriminatorio, presenta un riesgo bajo con el 70 %, la suma del riesgo medio y alto es de 30 % midiendo la desigualdad, exclusión y favoritismo a cierta persona o grupos.

La dimensión 8.2 Acoso Laboral, presenta un riesgo bajo de 72 % mientras que la suma del riesgo medio y alto refleja un 28 % evaluando el hostigamiento generando un ambiente hostil.

La dimensión 8.3 sobre el Acoso Sexual arroja un bajo riesgo 93 %, la suma del riesgo medio alto es de 7 %, analizando las insinuaciones sexuales no deseadas que vulneran y afectan la integridad,

La dimensión 8.4 sobre la Adicción al Trabajo presenta un riesgo bajo de 77 % y el riesgo medio y alto suman 23 % miden la dificultad que presentan al no desconectarse de su entorno laboral.

La dimensión 8.5 sobre la Condiciones del Trabajo, muestra un riesgo bajo de 83 % y la suma de un riesgo medio y alto 17 % analizando el clima laboral, el equilibrio emocional la identificación con la institución.

La dimensión 8.6 sobre Doble Presencia mide un riesgo bajo 60 % y la suma de los riesgos medio y alto suma 40 %, se muestra el desequilibrio que presentan entre lo laboral y lo personal.

La dimensión 8.7 sobre la Estabilidad Laboral y Emocional, arroja riesgo bajo es de 59 % y la suma del riesgo, medio y alto suma 41 %, denotando la inseguridad laboral, el no reconocimiento la falta de soporte emocional.

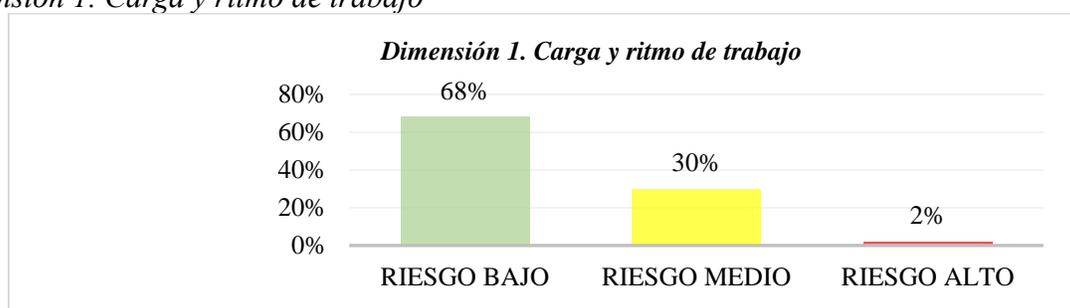
La dimensión 8.8 sobre la Salud auto percibida, mide un riesgo bajo de 70 % y la Estabilidad Laboral y Emocional del riesgo medio y bajo suma el 30 %, siendo esto el indicador de la forma de ver que se tiene a la salud física y mental dentro del entorno laboral.

4.2.2 Análisis Descriptivo de los resultados de las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosociales aplicado a la segunda empresa privada empacadora de camarón en el cantón Durán

4.2.2.1 Carga y ritmo de trabajo.

Figura 9

Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

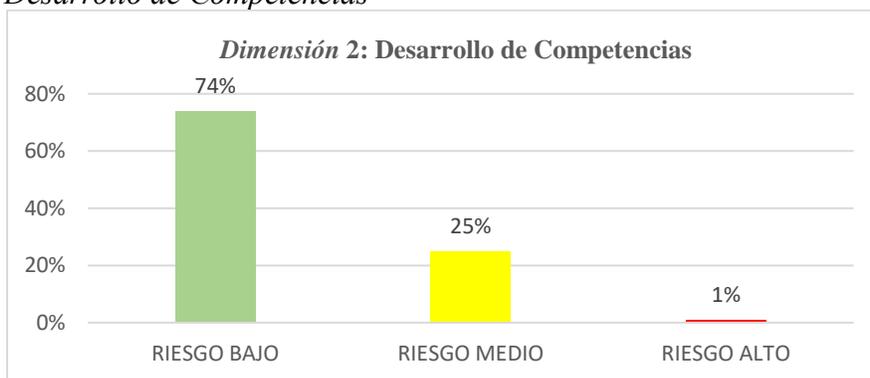
En esta primera dimensión relacionada con la carga y ritmo de trabajo se evidencia un nivel de riesgo bajo con el 68% evidenciando que la mayoría de los colaboradores sienten una carga y ritmo manejable, sin embargo un 30% representa un medio de riesgo medio lo que indica existe colaboradores que posiblemente estén pasando situaciones moderadas de estrés por sobrecargas en sus actividades. Finalmente, el 2 % representa un riesgo alto, lo que indica que hay áreas que requieren atención porque las exigencias laborales impactan negativamente en diversos aspectos en la salud mental y física de los colaboradores evidenciándose en ellos el agotamiento, la insatisfacción laboral y falta de compromiso logrando afectar la productividad y el rendimiento laboral (SunheeJ, 2018, citado en Galeano y Corteés, 2022).

Conforme a esta dimensión, cumple con un alto nivel de acumulación de responsabilidades laborales tanto mentales como físicas, como también “exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.2.2 Desarrollo de competencias.

Figura 10

Dimensión 2: Desarrollo de Competencias



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

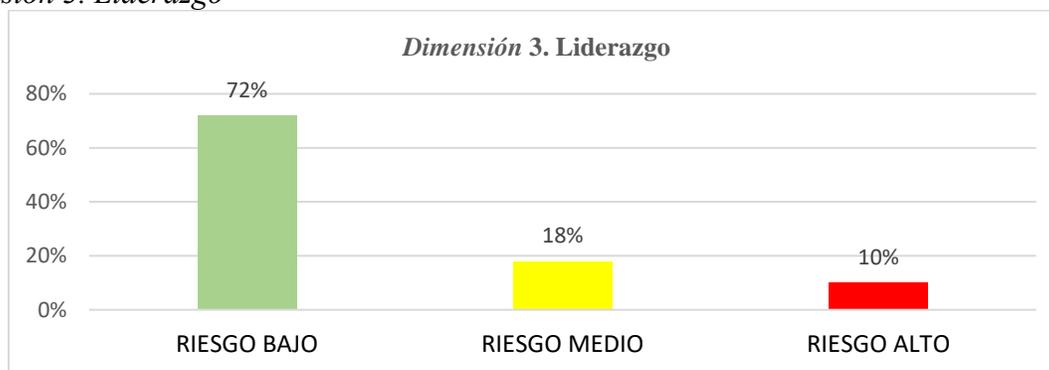
Segunda dimensión, en el desarrollo de competencias, el 74 % de los trabajadores tiene un riesgo bajo, lo que indica que la mayoría está en un entorno laboral saludable que no afecta negativamente su salud mental y física. El 25% representa un riesgo medio en esta dimensión por lo que este grupo se puede ver afectado a mediano plazo en el desarrollo de sus competencias esto podría ser por la falta de capacitación y las limitadas oportunidades en poder ascender a cargos más altos, esto se evidencia en los colaboradores que tienen antigüedad y permanecen en sus mismos cargos. Finalmente, el 1 % de riesgo alto es un indicador positivo, ya que representa solo

una pequeña parte de la muestra. Es por ello que es muy importante Es de fundamental importancia trabajar en el desarrollo de los procesos dentro de las organizaciones, ya que esto nos asegurará una excelente gestión basa en altos estándares de calidad, una producción eficaz y un compromiso individual y colectivo por parte de los colaboradores (Tejada, 2003).

En esta dimensión se refiere a la potencialización de las competencias, invita a desarrollar al personal sus “destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes, generando un entorno laboral competitivo, así como también la adaptabilidad a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.2.3 Liderazgo.

Figura 11
Dimensión 3. Liderazgo



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Tercera dimensión, hace referencia al del liderazgo, el 72 % reporta un riesgo bajo, lo que indica que las condiciones de liderazgo son consideradas adecuadas, esto indica que la mayoría de los líderes en la organización están cumpliendo con sus funciones, promoviendo un ambiente

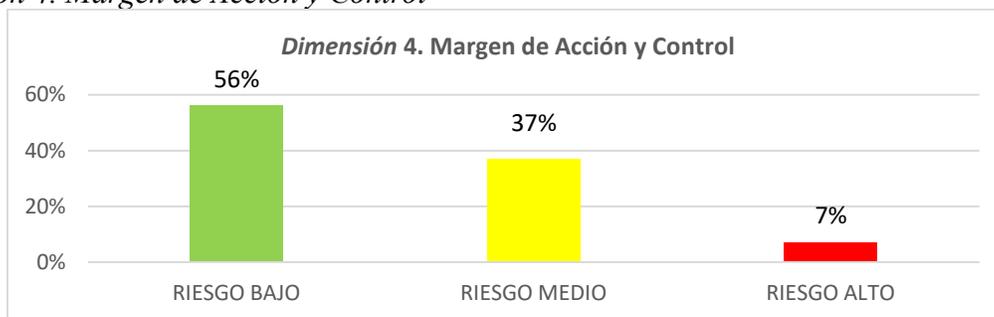
positivo y apoyando el desarrollo profesional de sus colaboradores. Sin embargo, existe un 18% con riesgo medio que representa un inapropiado liderazgo que puede deberse a la falta de comunicación y apoyo por parte de sus jefes. Y un 10% con riesgo alto nos señala que cierto grupo se encuentra en estos momentos pasando eventos críticos por un inadecuado liderazgo. Este riesgo alto requiere atención inmediata para prevenir efectos negativos en la moral y productividad del personal. Por eso “es necesario elaborar en las organizaciones un liderazgo ético, culto, de elementos y valores que permitan a las entidades tener una efectividad gerencial y con el que puedan llegar a los objetivos organizacionales mediante los participantes” (Enderica et al., 2018, p. 4).

En cuanto a esta dimensión debemos tener presente que las responsabilidades que conlleva a la ejecución coordinada, planificada y ordenada de un proceso, permite identificar claramente a un líder, teniendo además como “características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.2.4 Margen de acción y control.

Figura 12

Dimensión 4. Margen de Acción y Control



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

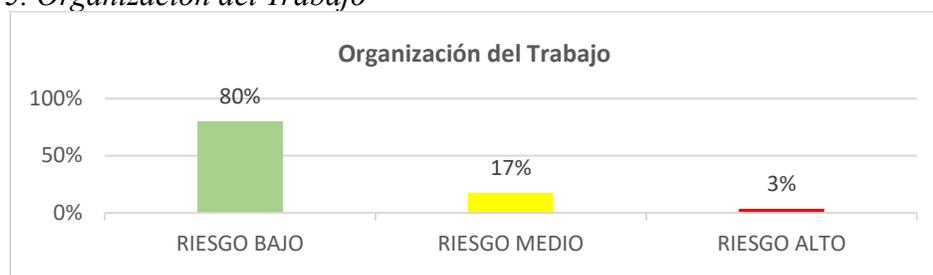
Cuarta dimensión, margen de acción y control, un 56 % señala que más de la mitad de los colaboradores sienten tener un alto grado de control sobre su entorno laboral y sus condiciones, esto refleja un ambiente favorable donde los trabajadores creen poder influir positivamente en su situación. Un 37 % presenta un riesgo medio, indicando que, aunque tienen cierto control sobre su trabajo, también enfrentan limitaciones o desafíos que pueden afectar su bienestar. Sólo un 7 % percibe un riesgo alto en cuanto a su margen de acción y control, lo cual significa que una porción de la población trabajadora tiene limitaciones en este aspecto. Esto puede incluir situaciones donde sienten que no tienen voz en decisiones que les afectan directamente, lo cual puede resultar en insatisfacción laboral, estrés y deterioro del clima organizacional, es por ellos que se debe promover el control y la autonomía en los colaboradores. Al tener control y autonomía en el trabajo “se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspecto de orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada de trabajo y los tiempos de descanso” (Terán y Botero, 2012, p. 99).

En esta dimensión permite destacar a las personas el reconocimiento a “medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.2.5 Organización del Trabajo.

Figura 13

Dimensión 5. Organización del Trabajo



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Quinta dimensión, hace referencia a la organización del trabajo un 80 % de los trabajadores se encuentra en un entorno donde la organización del trabajo es considerada favorable. Este alto porcentaje indica que la mayoría percibe sus tareas como bien estructuradas y siente tener un nivel adecuado de control sobre su trabajo. El 17 % con riesgo medio sugiere la existencia de limitaciones significativas en la organización del trabajo, como mala distribución o falta de claridad en las funciones y plazos poco realistas. Aunque este porcentaje no es alarmante, es importante monitorear y abordar estas inquietudes para evitar problemas más serios. Por último, el 3 % con riesgo alto, este porcentaje podría estar relacionado con la falta de recursos o apoyo, lo cual puede causar estrés significativo y afectar el desempeño laboral. Es por ello que para que las

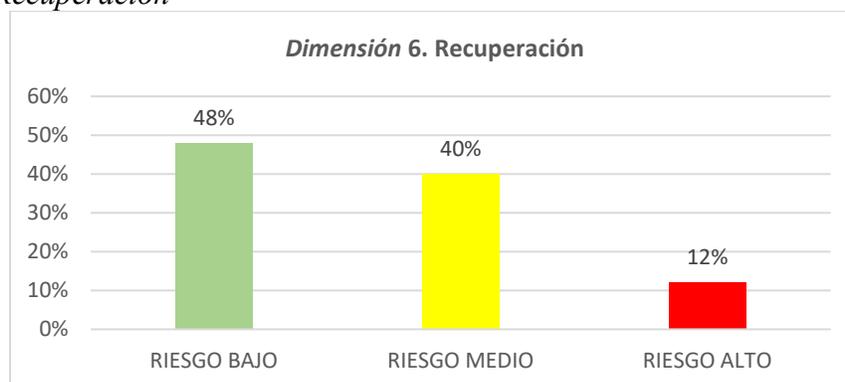
organizaciones puedan sobrevivir y crecer en este contexto dinámico necesitan tener colaboradores sanos y motivados (Gómez et al., 2014, p. 9).

Esta dimensión sobre la organización en el trabajo se refiere a que el personal debe presentar adaptabilidad e innovación a su entorno laboral puesto que “contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.2.6 Recuperación.

Figura 14

Dimensión 6. Recuperación



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

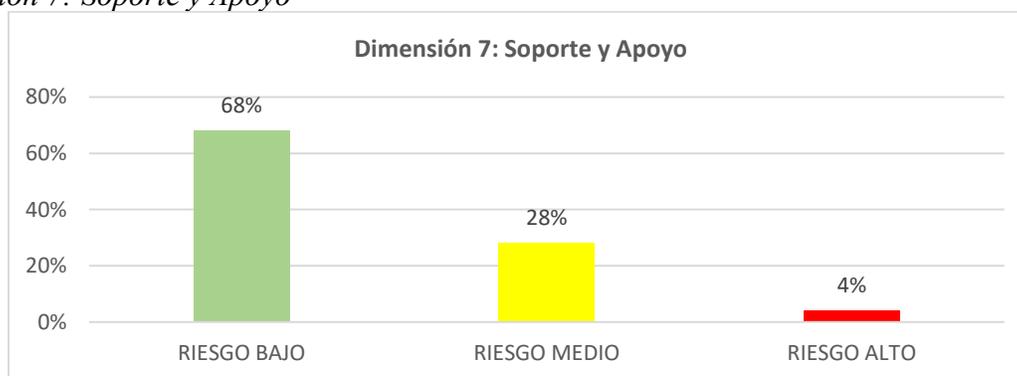
Dimensión sexta, relacionada con la recuperación se observan efectos significativos sobre la salud mental, incluyendo ansiedad y depresión. La falta de una adecuada recuperación puede afectar tanto el bienestar individual como el rendimiento laboral. Se evidencia un 48 % con riesgo bajo, lo cual indica condiciones laborales propicias para una recuperación adecuada; esto sugiere un entorno favorable donde los colaboradores tienen acceso a pausas adecuadas, apoyo social y

equilibrio entre trabajo y vida personal. Sin embargo, el 40 % con riesgo medio podría señalar la necesidad de implementar políticas más efectivas para fomentar la recuperación. Un 12 % con riesgo alto significa que un grupo pequeño podría enfrentar problemas como el agotamiento debido al giro del negocio, es por ello que la recuperación juega un papel muy importante ya que “diversos estudios han demostrado cómo la recuperación externa se relaciona positivamente con el bienestar de los colaboradores, así como con su compromiso laboral y su rendimiento” (Sanz, 2011, p. 115).

En esta dimensión hace referencia el concepto de recuperación como el “tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.2.7 Soporte y Apoyo.

Figura 15
Dimensión 7: Soporte y Apoyo



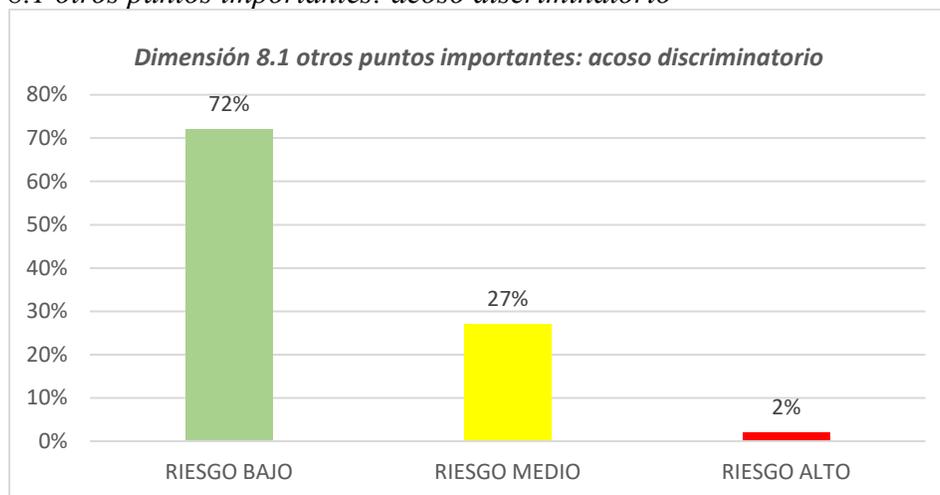
Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

La dimensión séptima sobre soporte y apoyo el 68% presenta un nivel de riesgo bajo haciendo referencia a un adecuado soporte y apoyo, el 28% presenta un nivel de riesgo medio y el 4% representa un nivel alto indicándonos que pueden existir consecuencias negativas que puede estar afectando a los colaboradores como asilamiento, falta de apoyo, mala comunicación, etc. Es por esto que Arias (2001) en su artículo cita a Eisenberger et al, indicando “las personas perciben que la organización se interesa por ellas cuando les brinda el soporte y ayuda ante los problemas personales cuando lo ameriten siendo las consecuencias favorables para la organización el desempeño y la estabilidad laboral” (p. 7).

En esta dimensión se evalúa el soporte y apoyo que es el reconocimiento, la escucha activa y la contención emocional permite un aporte positivo en el personal dentro de la organización, se fortalece el vínculo de confianza, puesto que son “acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

4.2.2.8 Dimensión 8: Otros Puntos Importantes. Esta dimensión se desglosa en ocho secciones relacionadas con acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones laborales, doble presencia y salud auto percibida.

4.2.2.8.1 Acoso discriminatorio.

Figura 16*Dimensión 8.1 otros puntos importantes: acoso discriminatorio*

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

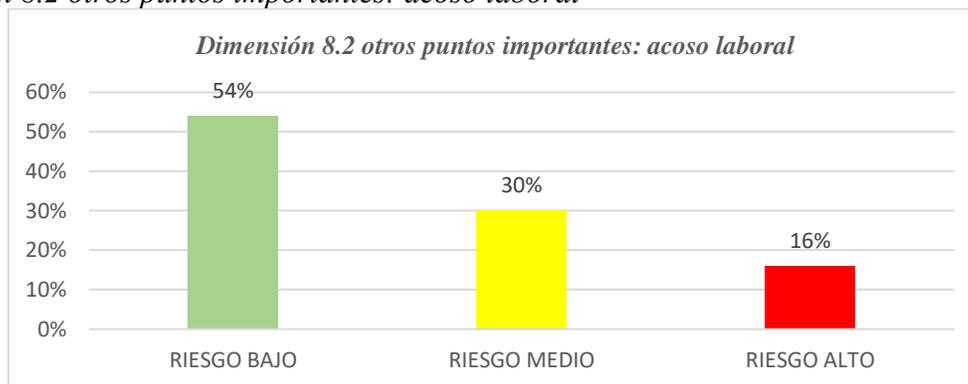
Dimensión 8.1, sobre el acoso discriminatorio existe un 72 % de riesgo bajo indicando que el ambiente laboral es saludable en cuanto la percepción de la discriminación sin embargo se presenta un porcentaje del 27 % de riesgo medio que implicaría que cierto grupo podría estar experimentando o siendo testigos de situaciones discriminatorias no siendo frecuentes y el 2 % de riesgo alto que es un grupo minoritario que podría presentar en estos momentos sentimiento de discriminatorio, aunque este porcentaje es mínimo podría estar causando un malestar en los colaboradores. Teniendo por concepto que la discriminación es Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la discriminación se refiere a la distinción, exclusión, restricción o preferencias basadas en el nivel socioeconómico, la condición étnico-racial, la religión, el ciclo de vida, la nacionalidad u origen, la opinión política, así como los sesgos de género, entre otros

factores, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todos los individuos (Martínez et al., 2024).

En esta dimensión sobre el acoso discriminatoria se refiere todo tipo de acoso es un acto que afecta directamente a las personas en su entorno biopsicosocial, puesto que se relaciona con los procesos de selección y a lo largo de la relación laboral discriminación por trato desigual, exclusión por su sexo, raza, religión, estado civil, pasado judicial, periodo de maternidad o lactancia, etc. Al aspirante o colaboradores se les está impidiendo ejercer el libre derecho que tienen a ejercer un trabajo digno (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

Figura 17

Dimensión 8.2 otros puntos importantes: acoso laboral



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

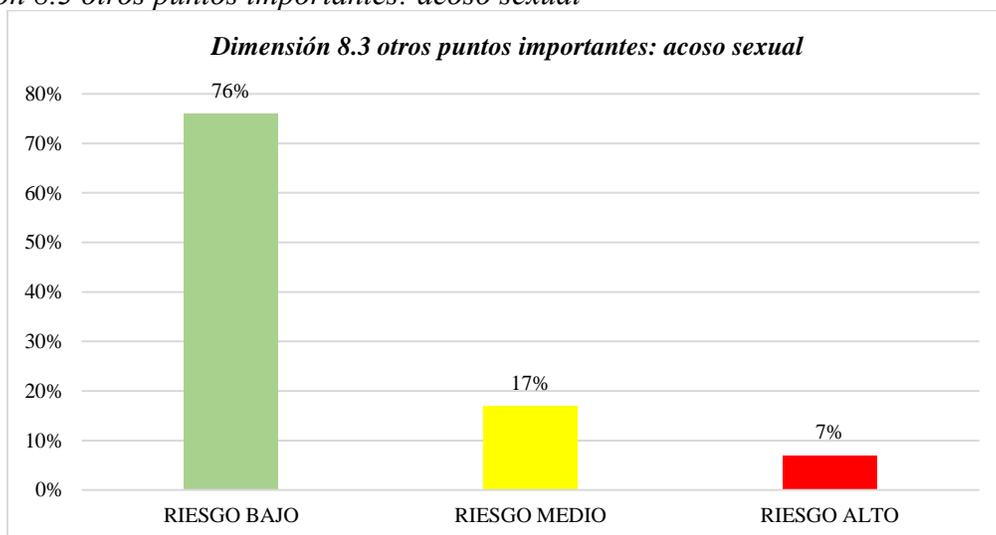
Dimensión 8.2, sobre al acoso laboral, se determina que existe un 54 % de riesgo bajo, lo que sugiere que el entorno laboral se percibe sin acoso. Un 30 % representa un riesgo medio, indicando la presencia de problemas latentes tanto en los colaboradores como en la cultura organizacional. Por último, un 16 % se categoriza como riesgo alto, lo que señala que un grupo de

colaboradores enfrentan dificultades en su salud mental y bienestar por motivos de acoso laboral. Esta situación podría traducirse en un incremento del ausentismo laboral, disminución en la productividad, aislamiento social y estrés es por ello que Patlán-Pérez (2019) hace referencia a Piñuel (2001) indicando que el acoso laboral es el maltrato verbal, irrespetuoso, cruel y emocional constante que sufre los colaboradores por parte de los compañeros o superiores, atentando en contra de la dignidad del colaborador, tiene como propósito hacer un daño psicológico y forzar su salida de la empresa.

Es por ello que el acoso laboral es la afectación directa al personal, cumple con un mayor grado de riesgo puesto que también son “forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

Figura 18

Dimensión 8.3 otros puntos importantes: acoso sexual



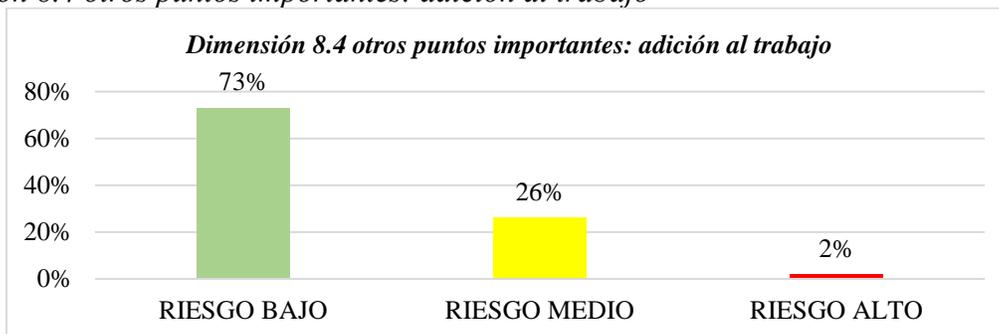
Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Dimensión 8.3, relacionada con el acoso sexual, se observa que el 76 % percibe un riesgo bajo, sin embargo, a pesar de que un porcentaje significativo de colaboradores percibe un bajo riesgo de acoso en su entorno laboral, la existencia de un 17 % que reporta un riesgo medio y un 7 % que identifica un riesgo alto constituyen alertas de que requieren atención y análisis de las presuntas situaciones de acoso sexual, que se estén presentando en la organización. El acoso sexual en cualquier de sus tipos influye negativamente en desempeño laboral este acto de intimidación presenta consecuencia impactantes en el bienestar físico y emocional de la víctima, ante ello la importancia de la creación de políticas y procedimientos claros que permita capacitar a los colaboradores y fortalecer un ambiente seguro, activar el protocolo de violencia donde se denuncie los casos y se proceda a brindar atención , intervención y acompañamiento a la víctima, esto también aportaría al clima laboral y por ende a la productividad. Es esencia destacar que la violencia o acoso sexual genera un impacto significativo con graves consecuencias en las mujeres puesto que afecta su autoestima , confianza al igual que vulnera sus derecho de igualdad , de libertad y no discriminación , siendo esto una problemática cultural y estructural en los entornos laborales y educativos, es por ello que el Derecho Internacionales de los Derechos Humanos lo reconoce como una afectación extremadamente nociva en contra de las mujeres (Aveiga y Ponce, 2019).

Es por ello que el acoso sexual recae en “insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

Figura 19

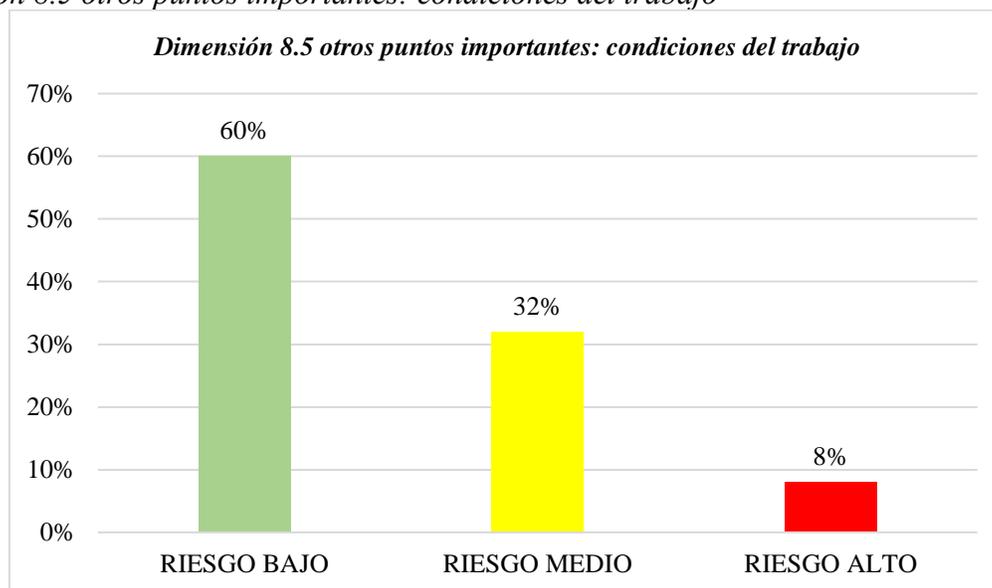
Dimensión 8.4 otros puntos importantes: adicción al trabajo



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

La dimensión 8.4 está relacionado con la adicción al trabajo, el 73% representa un riesgo bajo y hace referencia que este porcentaje de colaboradores no se encuentra con exceso de trabajo, el 26% indica un riesgo medio y el 2% representa un riesgo alto por lo que podría significar que un grupo pequeño de colaboradores está enfrentando ciertos conflictos en su trabajo con sobrecarga laboral. Salanova (2007) hace referencia sobre el daño psicosocial que pueden estar expuesto por ciertos patrones de comportamientos que puede tener los colaboradores con sobre cargas laborales que pueden afectar el bienestar emocional y físico con consecuencia como el estrés, depresión, baja autoestima, baja productividad y ausentismo, afectando así directamente el entorno social y familiar.

Esta dimensión hace referencia a “una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

Figura 20*Dimensión 8.5 otros puntos importantes: condiciones del trabajo*

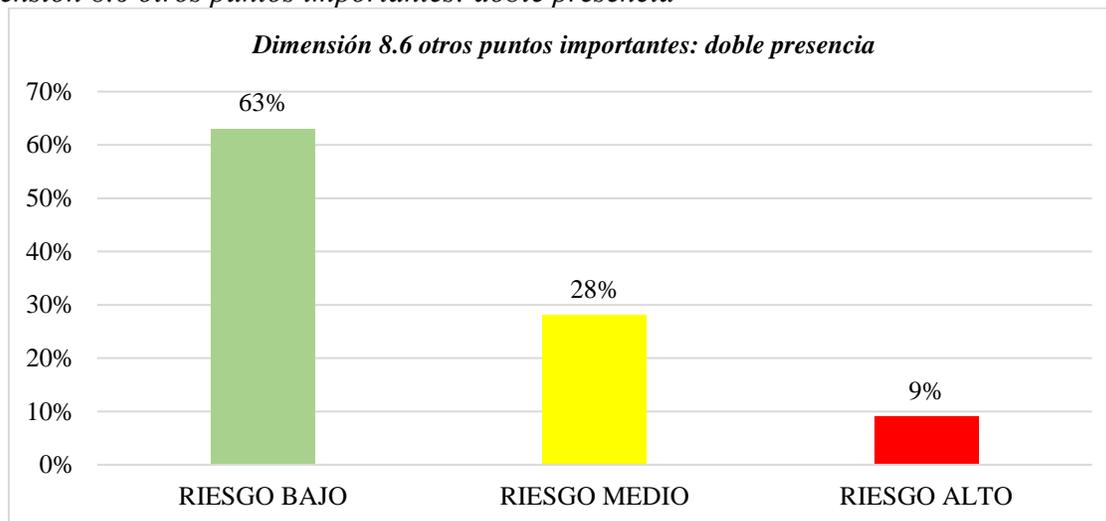
Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

La dimensión 8.5 hace referencia a las condiciones laborales, en esta dimensión el porcentaje de riesgo bajo es de 60% lo que, nos indica que existe sentimiento de seguridad laboral, el 32% representó el riesgo medio y el 8% de la muestra representó un riesgo alto haciendo referencia a que ciertas condiciones, situaciones o factores pueden estar perjudicándolos. Sobre las condiciones laborales Quinde (2023) hace referencia (Blanco2021) indicando que en el ámbito laboral un liderazgo adecuado puede mejorar la comunicación entre los compañeros de trabajo, fortaleciendo la motivación para alcanzar los objetivos de la organización.

Es por ello que los entornos laborales deben cumplir con todos los parámetros de seguridad y bienestar puesto que “son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

Figura 21

Dimensión 8.6 otros puntos importantes: doble presencia



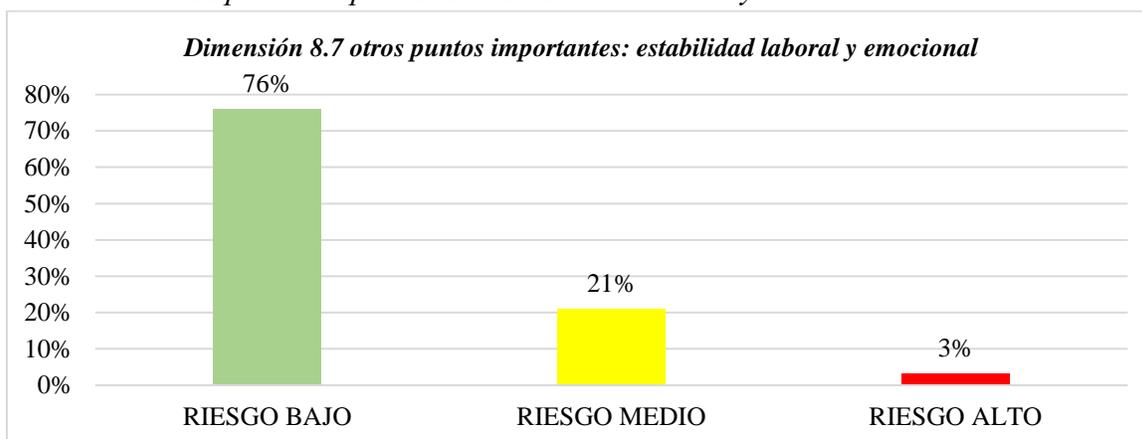
Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

En la dimensión 8.6 sobre la doble presencia, nos refleja que el 63% de la muestra representa un riesgo bajo lo que nos indica que la doble presencia no es un factor que puede perjudicar a este grupo, el 28 % representa un riesgo medio y el 9 % demuestra un nivel de riesgo alto, lo que hace énfasis que un grupo puede estar afrontando factores estresantes por la doble presencia “el hecho de que la Doble Presencia sea un riesgo psicosocial habitual en las mujeres se debe a que tradicionalmente han sido quienes han organizado y realizado la mayor parte del trabajo doméstico familiar” (Estevan et al., 2014, p. 173).

La doble presencia es una realidad que afecta directamente en el desarrollo de las actividades laborales como afectación emocional la no clasificación de campo laboral como familiar generan “demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

Figura 22

Dimensión 8.7 otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional



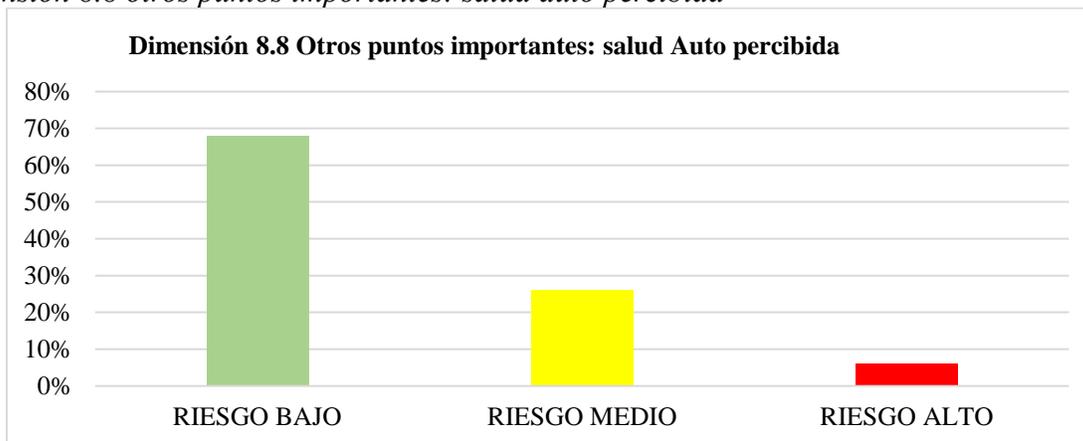
Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

En la dimensión 8.7 se refiere a la estabilidad laboral y emocional. El 76% representa un nivel de riesgo bajo lo que hace referencia a que un gran número de colaboradores percibe una estabilidad laboral adecuada, el 21 % representa el nivel riesgo medio y el 3% refleja que un grupo minoritario enfrenta cierta incertidumbre e inestabilidad laboral que pueden ser nocivos para los colaboradores. En este sentido, “la falta de estabilidad laboral y contractual puede aumentar los niveles de estrés y de ansiedad del trabajador” (Gil-Monte, 2012, p. 239).

En esta dimensión se considera a la estabilidad laboral y emocional aquellos factores de mayor representación frente a un riesgo psicosocial en la “precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

Figura 23

Dimensión 8.8 otros puntos importantes: salud auto percibida



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

En la dimensión 8.8 se analiza sobre la salud auto percibida, un 68% representa un nivel de riesgo bajo lo que hace referencia a que este porcentaje considera una auto valoración de salud favorable, el 26% representa un nivel de riesgo medio y un 6% indica un nivel de riesgo alto por lo que corresponde que este porcentaje hace referencia a ciertos colaboradores que pueden encontrarse enfrentando ciertos problemas en su salud. “los ambientes saludables y la salud de los trabajadores son condiciones esenciales para la efectividad de las personas y para el rendimiento de las organizaciones” (Gil-Monte, 2012, p. 241). Esta dimensión hace referencia a la “percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 21).

La presente investigación da cumplimiento a los resultados obtenidos en las empresas del sector privado en el área de salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador y la del sector empacador camaronero del cantón Durán – Ecuador, posterior a la aplicación de la encuesta identificada como cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Ante ello los riesgos psicosociales identificados en las dos empresas privadas que genera consecuencias negativas en los colaboradores dentro de su entorno laboral están representados en el sector salud y empaquera de camarón fueron los siguientes:

Dimensión 8.4 sobre la adición al trabajo los colaboradores cumplen un rol importante dentro de la empresa, el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades están siendo afectadas significativa a su salud.

Dimensión 8.7 sobre la Estabilidad Laboral y Emocional, siendo esto un indicativo de la inestabilidad en la estructura organizacional, recortes de personal, sobrecarga laboral, desequilibrio entre el entorno laboral y personal que padece problemas de salud mental

Dimensión 8.8 sobre Salud auto percibida, generando un gran impacto en la salud de los colaboradores puesto que es un indicativo al estrés crónico, falta de equilibrio entre el entorno laboral y familiar, Cultura organizacional que prioriza el trabajo sobre la salud como también al ausentismo laboral por problemas de salud física y mental, que podrían influir significativamente en la salud física y emocional de los colaboradores.

Dimensión 3 sobre el Liderazgo hace referencia a que los colaboradores pueden estar percibiendo un inadecuado liderazgo reflejado en problemas de comunicación, desorganización en tiempo de trabajo que pueden estar alineados con quejas por favoritismo entre compañeros de trabajo.

Dimensión 6 relacionada con la Recuperación, se evidencio que los colaboradores no tienen tiempo suficiente para su recuperación después de la jornada laboral, esto puede representar en ellos cansancio físico y emocional como agotamiento y estrés, debido a los turnos rotativos y largas jornadas de trabajo.

Dimensión 8.2 que está vinculada al Acoso Laboral se evidenció que existen aspectos alarmantes en un grupo de colaboradores que pueden estar percibiendo acoso laboral, esto hace referencia a ciertas denuncias que hemos recibido en el departamento de recursos humanos sobre maltratos recibidos, agresiones entre compañeros originándose conflictos personales entre ellos.

4.3 Apartado # 2 Evaluación de los riesgos psicosociales a través de un instrumento avalado por el Ministerio del Trabajo

Se evaluó los riesgos psicosociales en las dos empresas a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial proporcionado y avalado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador. La información de este cuestionario se integró en un formulario utilizando Google Forms, donde se incluyeron todas las preguntas, lo que permitió a los colaboradores acceder al cuestionario mediante un enlace directo o un código QR. Así, los colaboradores lograron responder en línea desde sus dispositivos móviles, tablets o computadoras. En las dos empresas privadas se facilitó el apoyo y se realizó actividades de sensibilización colectiva para invitar a los colaboradores a completar el cuestionario sobre riesgos psicosociales, esto nos ayudó a profundizar en las problemáticas existentes y a obtener datos más confiables y contextualizados.

Se utilizó este instrumento porque es un cuestionario que tiene validez y fiabilidad reconocida a nivel nacional e internacional, su análisis y comprensión es fácil y nos permite tener resultados confiables.

El cuestionario de Riesgo Psicosocial otorgado por el Ministerio del Trabajo tiene como objetivo analizar los factores de riesgo psicosociales que pueden impactar en la salud de los colaboradores, con el fin de efectuar medidas que prevengan o minimicen dichos riesgos.

En cuanto a su alcance este cuestionario puede evaluar riesgos psicosociales y está dirigido a personas y organizaciones, incluidas empresas públicas y privadas con más de 10 colaboradores. El Ministerio del Trabajo no exige el uso de este cuestionario, y las entidades públicas y privadas pueden optar por otros instrumentos de evaluación. (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

Es por ello que se utilizó este instrumento y los resultados obtenidos se representan en la variables demograficas de las dos empresas privadas del sector salud y empacador de camarón.

4.4. Análisis Descriptivos de la primera empresa privada del sector salud ubicada en la ciudad de Guayaquil

4.4.1 Perfil sociodemográfico

El análisis descriptivo de la empresa privada del sector de la salud, inicia del perfil sociodemográfico y de empleo, presenta el primer análisis de los colaboradores encuestados en la ciudad de Guayaquil – Ecuador.

Distribución por género

Tabla 3

Distribución por género

Género	Cantidad
Femenino	359
Masculino	141
Total general	500

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado de la salud

Figura 24

Porcentaje por Género

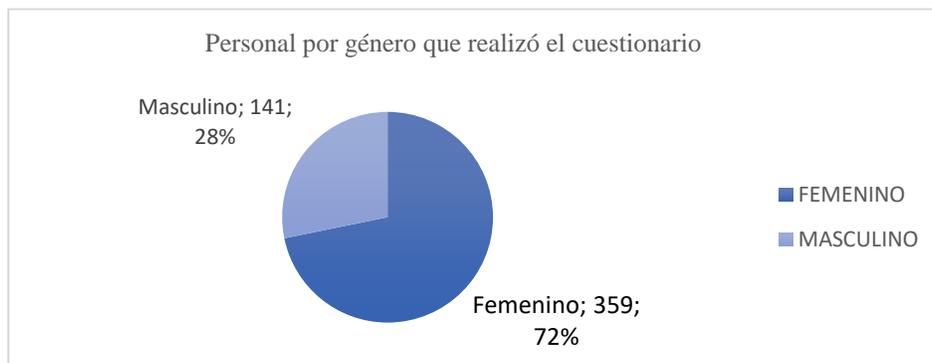


Figura 24, se evidencia que, de un total de 500 colaboradores participantes, se ha obtenido que 359 son mujeres lo que equivale al 72 % del total de la muestra. En contraste a la población masculina lo que suma a 141, representando el 28 %. Por lo tanto, las mujeres constituyen la mayoría en términos porcentuales dentro de la muestra analizada.

Distribución por área de trabajo

Tabla 4

Distribución por área

Áreas	Cantidad
Administrativa	325
Operativa	94
Técnica	81
Total general	500

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado de la salud

Figura 25

Porcentaje por área de trabajo

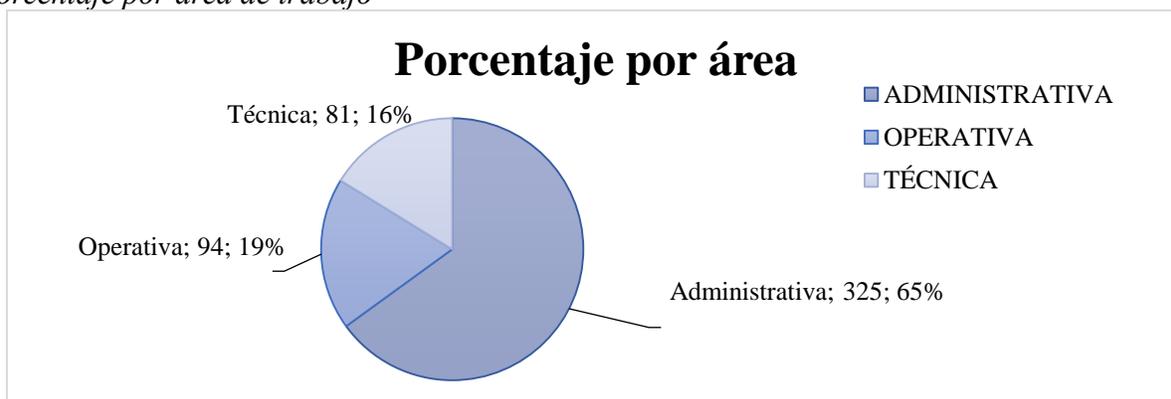


Figura 25, se identifica que la encuesta aplicada recae en 325 colaboradores del área administrativa que se representa con el 65 %, seguido de 94 colaboradores que realizan su accionar en el área operativa cubriendo el 19 % y como último tenemos a 81 colaboradores del área técnica representado por el 16 %.

Nivel de Estudio Alcanzado

Tabla 5

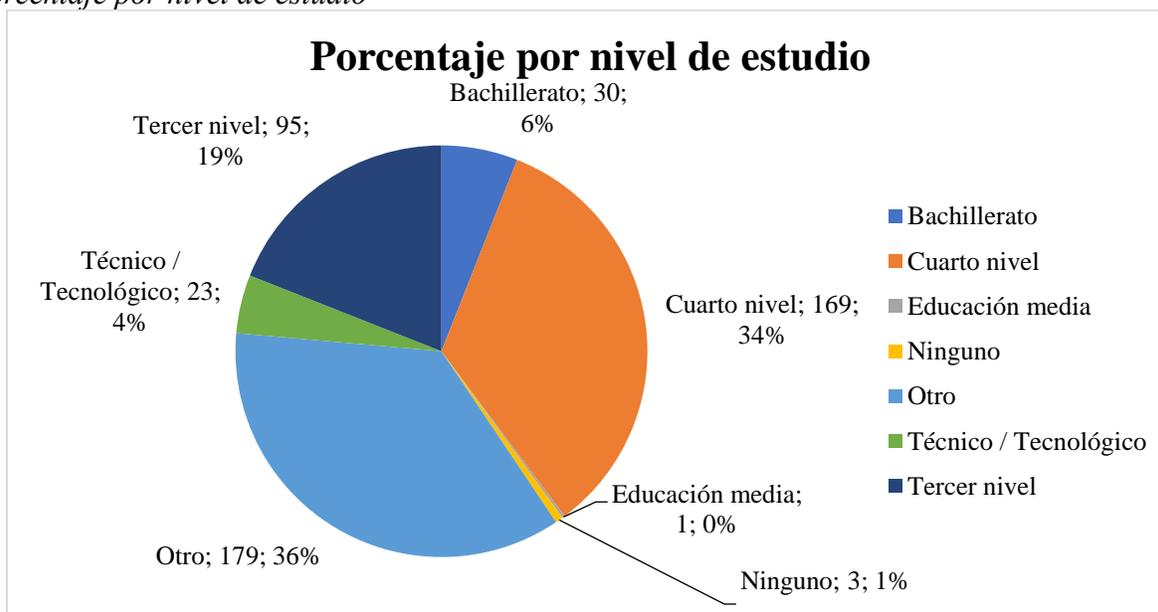
Nivel de estudio alcanzado

Nivel de estudio	Cuenta de Nivel más alto de instrucción
Bachillerato	30
Cuarto nivel	169
Educación media	1
Ninguno	3
Otro	179
Técnico / Tecnológico	23
Tercer nivel	95
Total general	500

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado de la salud

Figura 26

Porcentaje por nivel de estudio



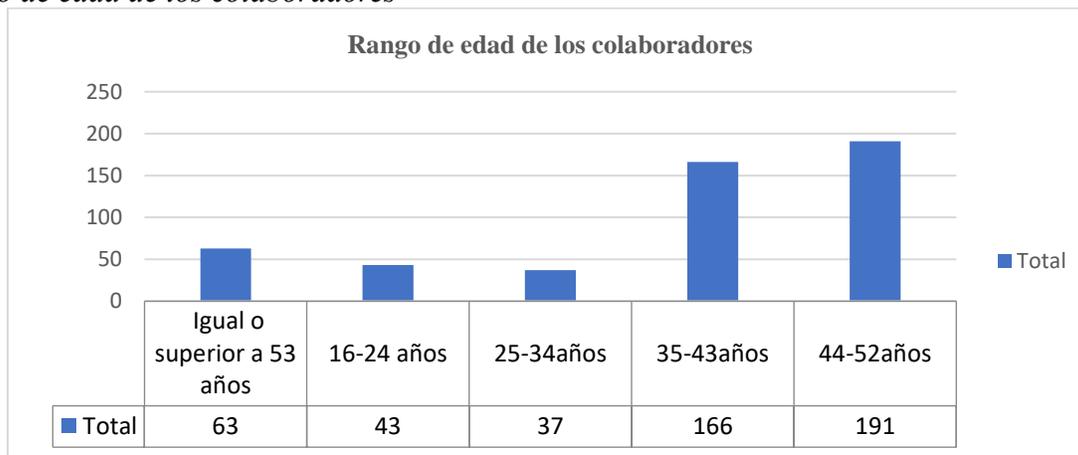
En la figura 26 se observa que los colaboradores participantes en la encuesta, 179 de ellos cumple con la categorización de otros estudios, seguido por 169 colaboradores que presentan un cuarto nivel de estudios, 95 colaboradores presentan el tercer nivel, mientras que 30 colaboradores cuentan con estudios de bachillerato, 23 colaboradores cumplen con estudios de técnico/tecnólogos, seguido de 3 colaboradores que no presentan ninguna formación académica y por último 1 colaborador que presenta educación media.

Ante ello se identifica que los colaboradores dentro de la institución presentan un mayor porcentaje en su formación académica de alto nivel, mientras que 4 colaboradores no cuentan con estudios generando interés y seguimiento de su presente estado académico.

Rango de edad de los Colaboradores

Figura 27

Rango de edad de los colaboradores



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado de la salud

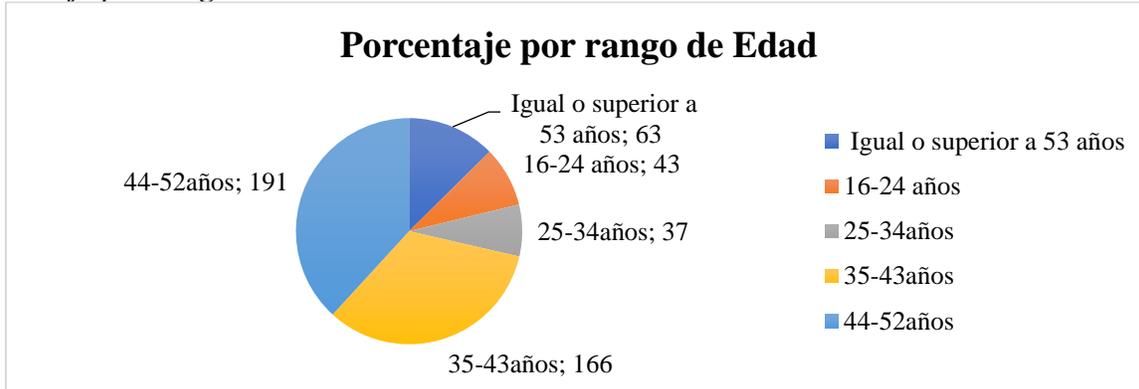
Figura 28*Porcentaje por rango de edad de los colaboradores*

Figura 28, se identifica que, de los 500 colaboradores encuestados, el 38 % oscilan entre los 44 a 52 años, seguido de los que presenta una edad promedio de 35 a 43 años que representan el 33 %, seguidos también de los que se encuentran en el rango de 53 a 63 años identificado con el 13 %; mientras que el 9 % representa a los jóvenes que edades comprendidas entre los 16 a 24 años y terminando con el 7 % que es representado por los que tienen edades de promedio de 25 a 34 años de edad.

Autoidentificación étnica

Tabla 6

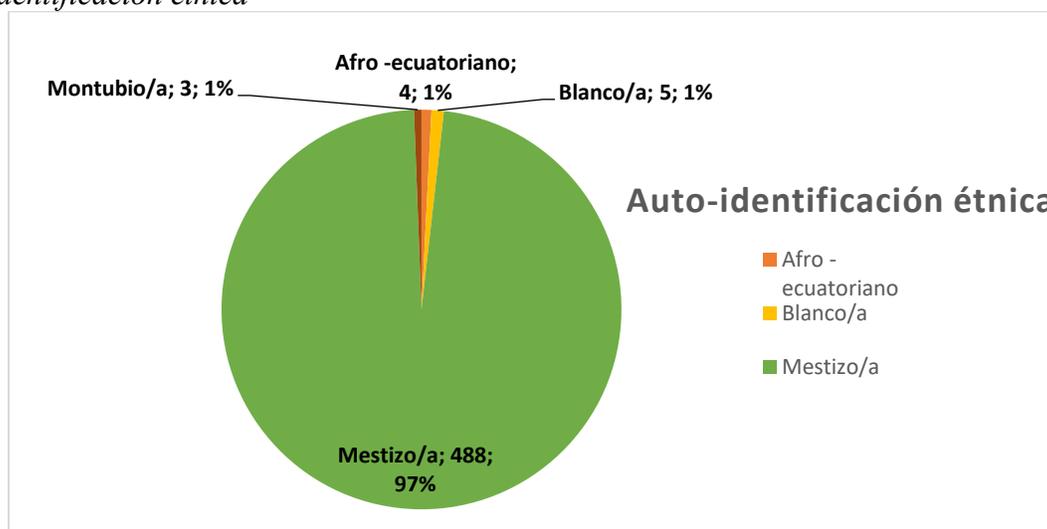
Auto identificación étnica

Auto identificación	Cantidad
Afro -ecuatoriano	4
Blanco/a	5
Mestizo/a	488
Montubio/a	3
Total general	500

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado de la salud

Figura 29

Auto-identificación étnica

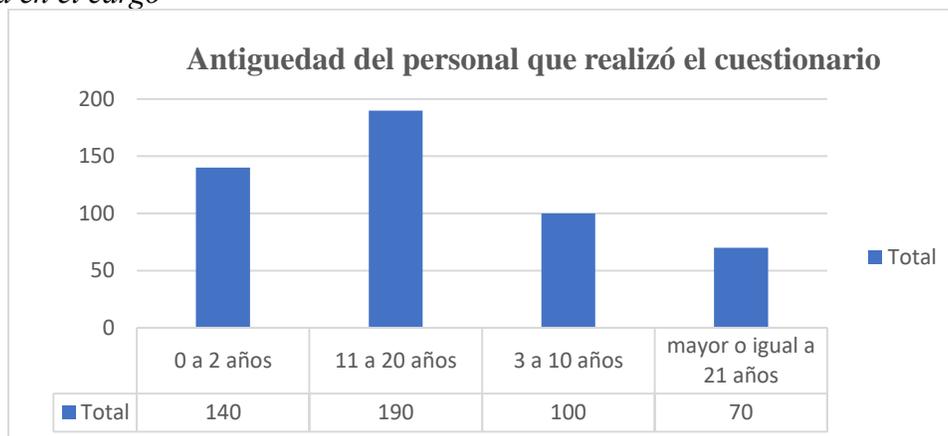


Mediante la figura 29 se identifica que la etnia más representada corresponde a la Mestiza con un total de 488 colaboradores que representa el 97 % de la muestra, la etnia Blanca la representa una suma de 5 colaboradores que es el 1 %, seguido de la muestra de Afro-ecuatoriano con 4 personas con el 1 % y por último la etnia Montubia la representa 3 colaboradores que es el 1 %, de acuerdo a los resultados se identifica que la diversidad étnica que mayor porcentaje cumple es la Mestiza.

Antigüedad en el Cargo

Figura 30

Antigüedad en el cargo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado de la salud

Figura 31

Porcentaje por antigüedad en el cargo de los colaboradores

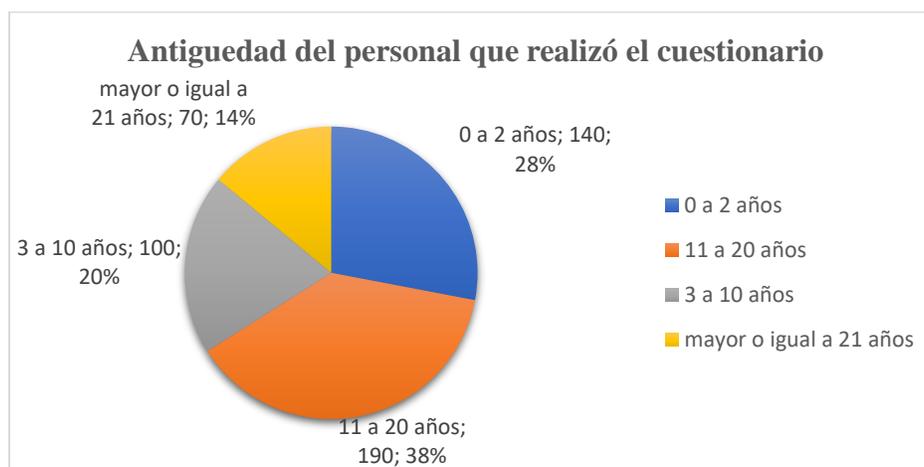


Figura 31, se observa que los participantes que cumplen con el porcentaje más alto, con un 38 %, son los que se encuentran laborando de 11 a 20 años, seguido también con el 20 % de los que llevan laborando de 3 a 10 años, así como también, los que llevan laborando igual o superior a

los 21 años representados, con el 14 %, en comparación a los que tienen menor tiempo de servicios los mismo que representan el 28 %.

4.5 Análisis Descriptivos de la segunda empresa privada del sector empacador de camarón ubicada en el cantón Durán

4.5.1 Perfil sociodemográfico

El análisis descriptivo de la empresa privada - empacadora de camarón, inicia con el perfil sociodemográfico y de empleo, presenta el primer análisis de los colaboradores encuestados en el cantón de Durán – Ecuador.

4.5.1.1 Distribución por género.

Tabla 7
Cantidad de la muestra por género

Género	Cantidad
Femenino	317
Masculino	362
Total, general	679

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado empacador de camarón

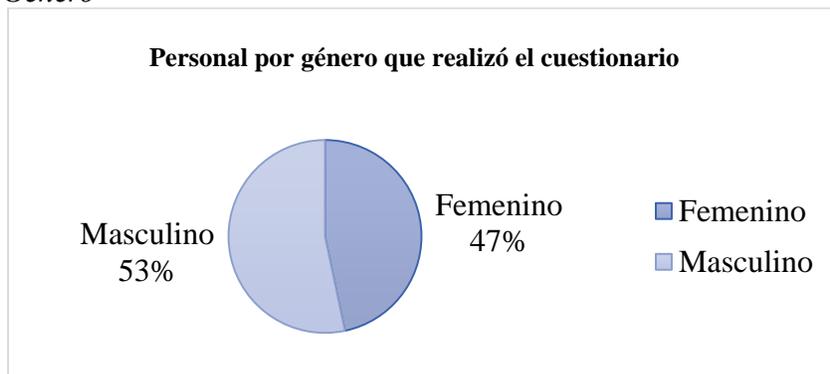
Figura 32*Porcentaje por Género*

Figura 32, el total de los colaboradores que realizando el cuestionario de riesgo psicosocial fueron 679 de los cuales un mayor número de colaboradores masculinos representaron el 53 % a comparación con las colaboradoras de género femenino que representaron el 47 % de la muestra.

4.5.1.2 Distribución por área de trabajo y centro de costo.

Tabla 8*Cantidad por área*

Áreas	Cantidad
Administrativa	142
Logística	80
Producción	371
Técnica	86
Total general	679

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado empacador de camarón

Figura 33
Porcentaje por área

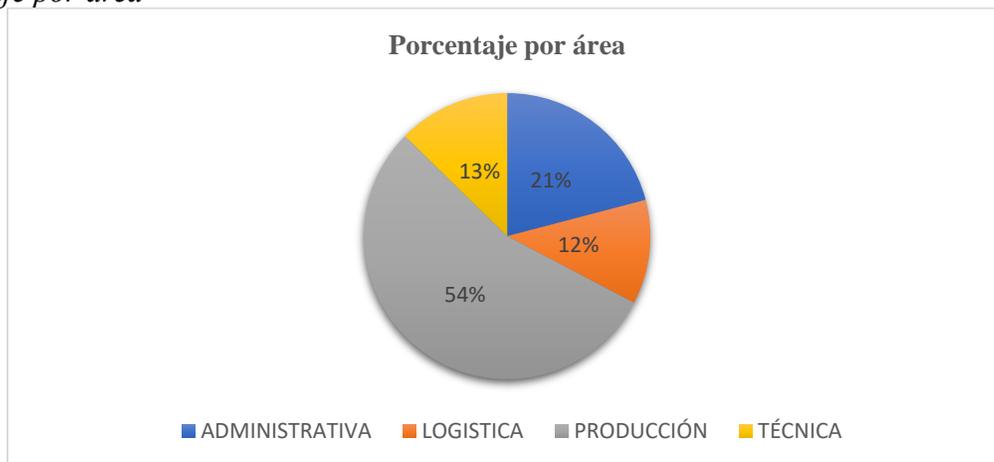
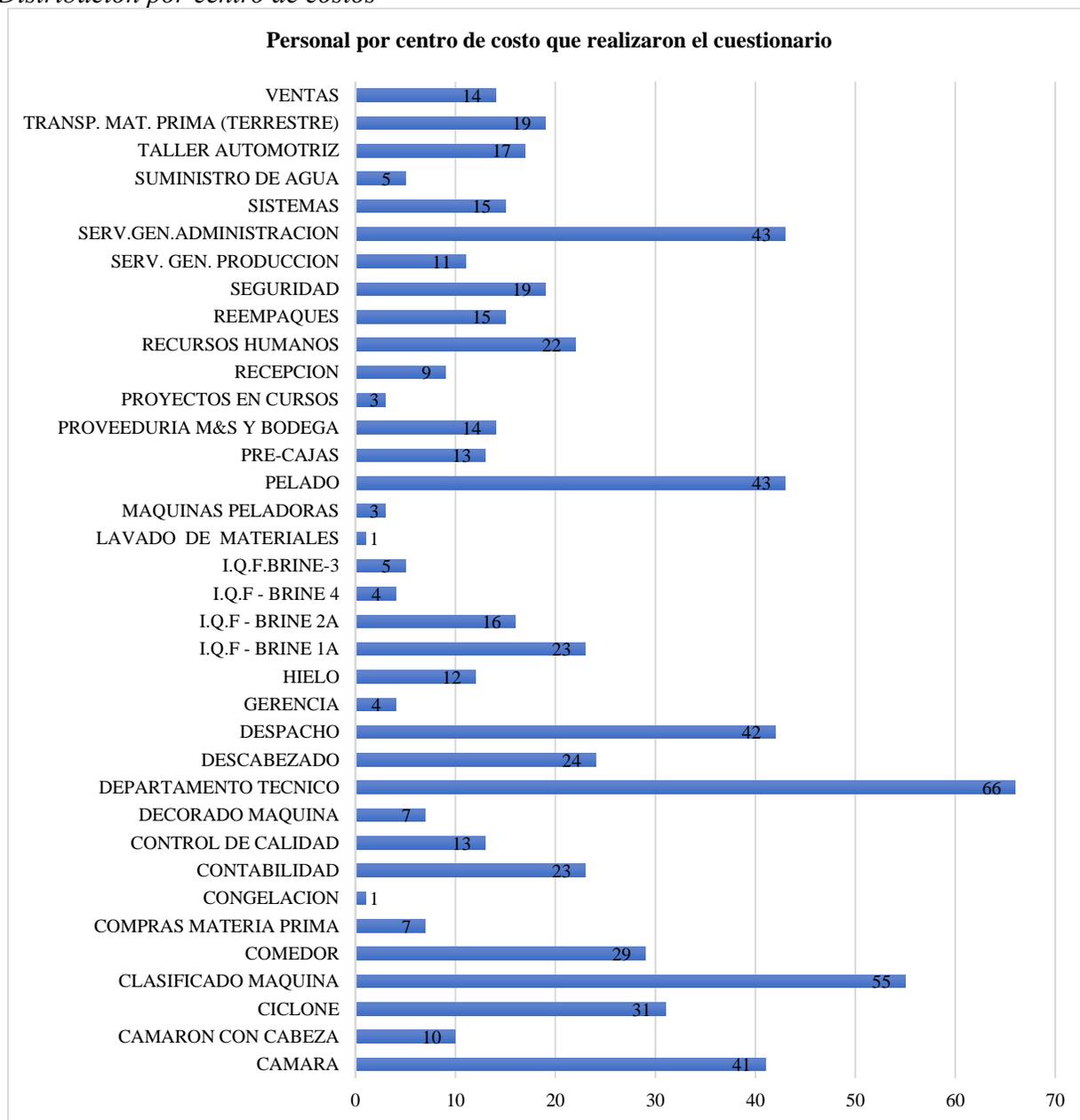


Figura 33, presenta la distribución porcentual de las áreas que participaron en el cuestionario. El área de producción destaca con un elevado 54 %, lo que representa más de la mitad de los encuestados, indicando su importancia crucial para la organización. A continuación, se encuentra el área administrativa con un 21 %, que también es relevante, ya que desempeña un papel clave en la gestión y coordinación de las operaciones administrativas. Por último, el área técnica tiene un 13 % y el área logística cuenta con un 12 %.

4.5.1.2.1 Nivel de Estudio Alcanzado.

Figura 34*Distribución por centro de costos*

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado empacador de camarón

Figura 34, de distribución de personal por centro de costo identifica cada una de los departamentos que realizaron los cuestionarios los cuales son:

Área de producción: brine, cámara, camarón con cabeza, clicone, clasificado de máquina, comedor, congelación, control de calidad, decorado de máquina, descabezado, despacho, hielo, lavado de materiales, máquinas peladoras, pelado, pre caja., recepción, reempaque, servicios generales producción

Áreas administrativas: compras y materia prima, contabilidad, gerencia, recursos humanos, servicios generales administrativo, sistema y ventas.

Área logística: seguridad y Proveeduría y bodega, taller automotriz, transporte de materia prima.

Área técnica: mantenimiento, proyectos en cursos, suministro de agua.

4.5.1.3 Nivel de Estudio Alcanzado.

Tabla 9

Nivel de estudio

Nivel de estudio	Cuenta de Nivel más alto de instrucción
Bachillerato	333
Cuarto Nivel	19
Educación básica	65
Educación media	67
Ninguno	5
Técnico/Tecnológico	49
Tercer nivel	141
Total general	679

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado empacador de camarón

Figura 35
Porcentaje por nivel de estudio

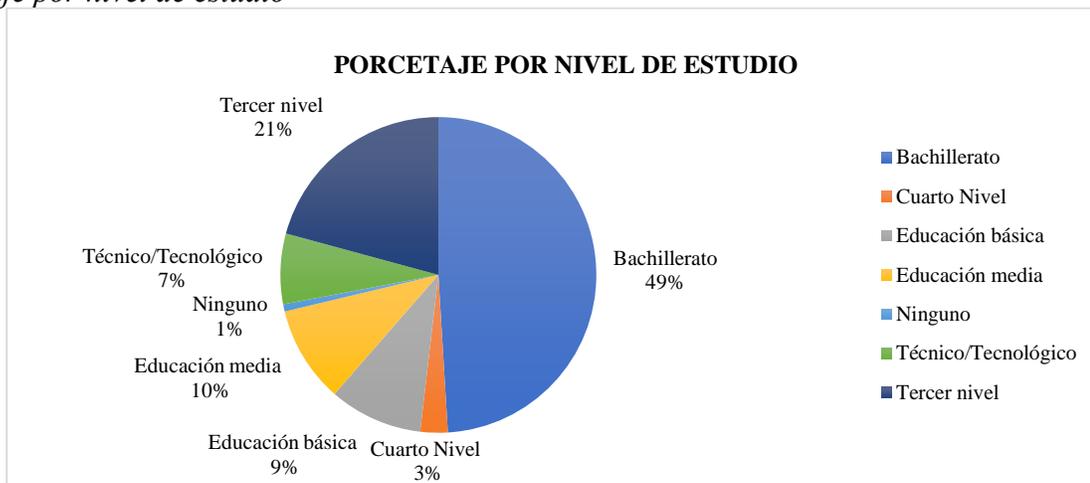
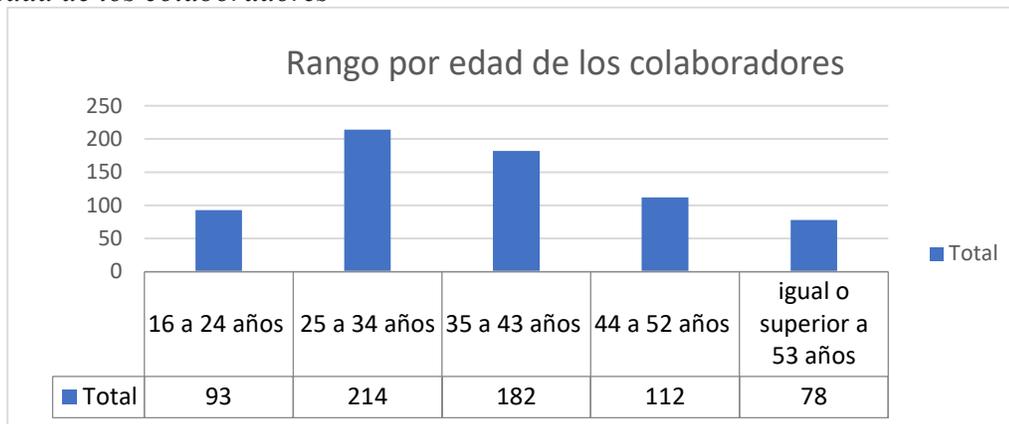


Figura 35, los datos revelan una tendencia favorable hacia la educación en la población estudiada, destacando el bachillerato con un 49 % y una representación significativa en niveles superiores que alcanza el 21 %, así como en formación técnica que es del 7 %. No obstante, se observa una baja proporción de colaboradores con estudios de posgrado, que representan solo el 3 %, y aquellos sin educación formal, que constituyen el 1 %. Este análisis puede ser valioso para desarrollar políticas educativas que promuevan el acceso y la continuidad en la formación académica, especialmente en niveles superiores, incentivando al personal administrativo a obtener un título de cuarto nivel.

4.5.1.4 Rango de edad de los Colaboradores.

Figura 36

Rango por edad de los colaboradores



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado empacador de camarón

Figura 37

Porcentaje por rango de edad

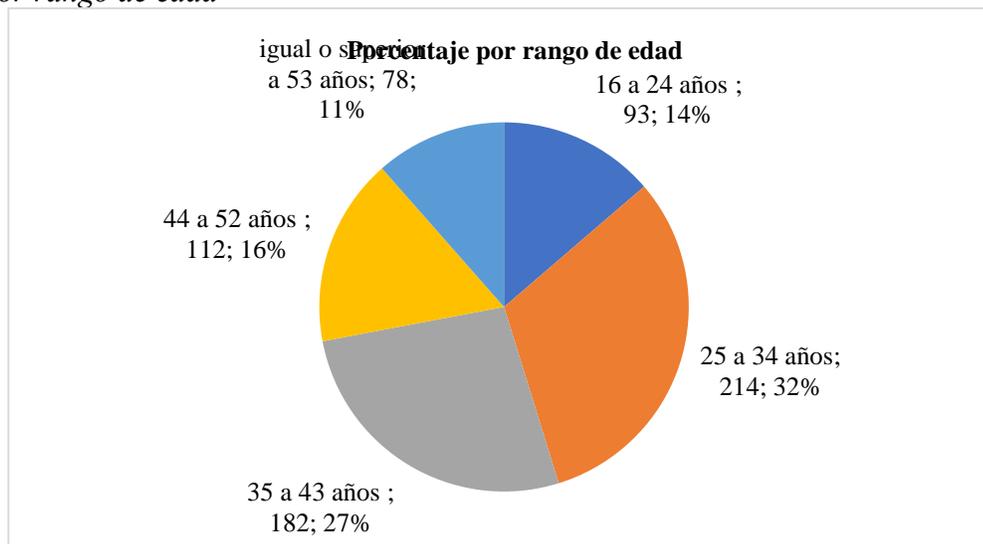


Figura 37, la mayor parte de los trabajadores se agrupa en las categorías de edad de 25 a 34 años con el 32 % y de 35 a 43 años con el 27 %, lo que indica una fuerza laboral dinámica y en expansión. En contraste, los grupos de edad más jóvenes con 14 % y mayores o iguales a 53 años que representa el 11 %.

4.5.1.5 Auto-identificación étnica.

Tabla 10

Auto-identificación étnica

Auto-identificación étnica	Cantidad
Afro/ecuatoriano	63
Blanco/a	53
Indígena	9
Mestizo/a	504
Montubio/a	50
Total general	679

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado empacador de camarón

Figura 38
Auto- identificación étnica

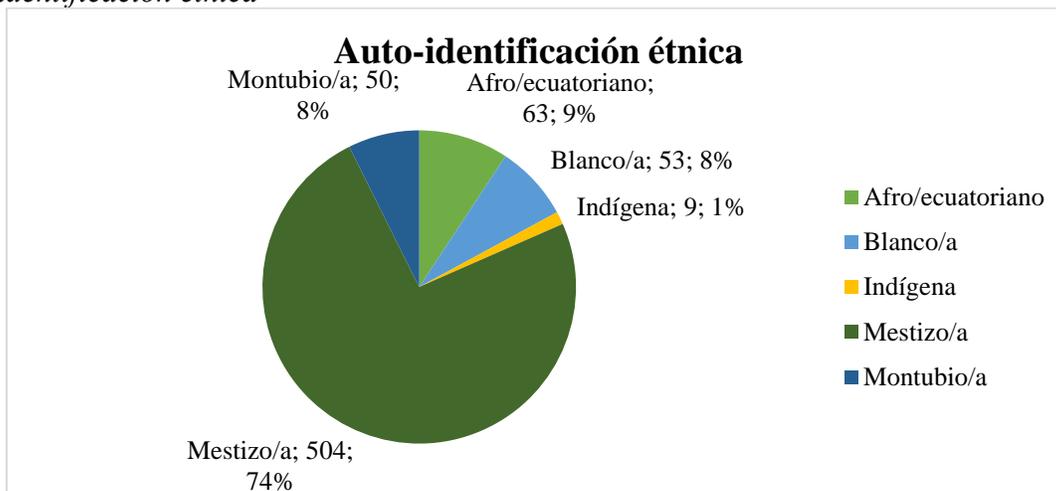
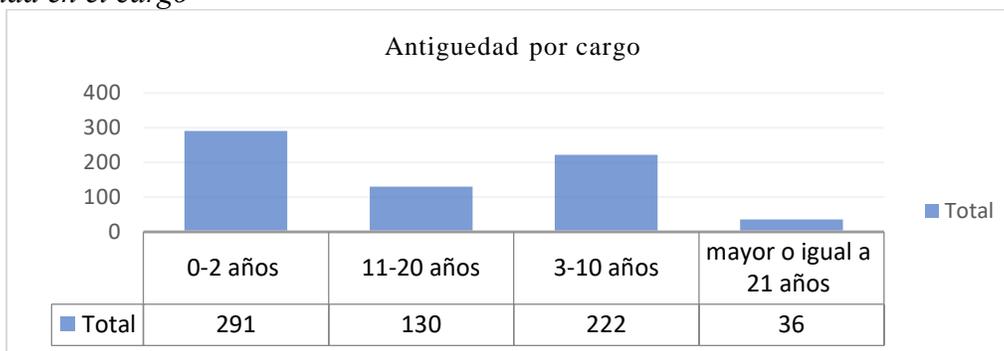


Figura 38, la raza mestiza representa un 74 %, la diversidad cultural y étnica de la muestra. Le sigue la comunidad afro ecuatoriana con un 9 %, la montubia con un 8 %, la raza blanca con un 8 % igual. Por último, la población indígena tiene una representación del 1 %.

4.5.1.6 Antigüedad en el cargo.

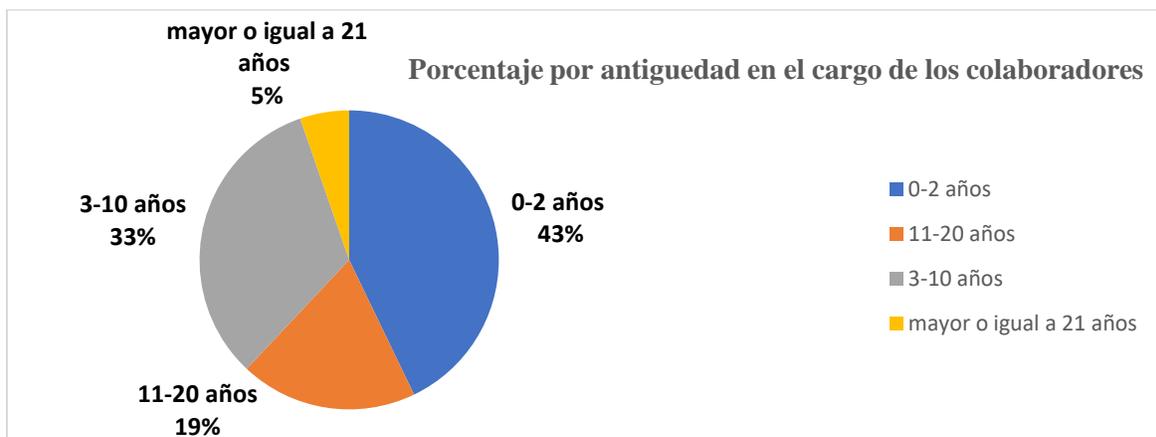
Figura 39
Antigüedad en el cargo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la empresa del sector privado empacador de camarón

Figura 40

Porcentaje por antigüedad en el cargo de los colaboradores



En la figura 40, se muestra la cantidad de colaboradores clasificados por rangos de antigüedad en la empresa. Se evidencia un total de 291 colaboradores con 0 a 2 años de servicio, lo que equivale al 43 % del total, indicando una elevada tasa de incorporación reciente. Asimismo, hay 130 colaboradores con 11 a 20 años de antigüedad, representando el 19 %, lo que sugiere un compromiso significativo con la organización a lo largo del tiempo.

Existen 222 colaboradores que tienen entre 3 y 10 años de antigüedad y que representan el 33% de la muestra. Esto hace referencia a que hay estabilidad laboral adecuada en la empresa. Finalmente, existen 36 colaboradores que llevan 21 años o más en la empresa lo que representan el 5% esto resalta la trayectoria evidenciándose una cultura organizacional y estabilidad laboral favorable.

4.6 Apartado # 3 Riesgos psicosociales existente en dos empresas privadas caracterizados a partir del instrumento de evaluación

De acuerdo a lo establecido en el Cuestionario de Riesgo Psicosociales del Ministerio el Trabajo y para la interpretación de los mismos, estos serán interpretados de acuerdo a lo siguiente:

Riesgos Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos, Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Riesgos Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales, En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad y prevención correspondiente de manera continua y conforme a la necesidad específica identificadas, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Riesgo Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad físicas de las personas de manera inmediata, Se debe aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificadas para prevenir el incremento a la probabilidad y frecuencia (Ministerio de Trabajo, 2018).

La caracterización se representará a través del consolidado de los resultados por dimensión de la evaluación de los riesgos psicosociales y por nivel de riesgo, representadas en las tablas que a continuación se detalla.

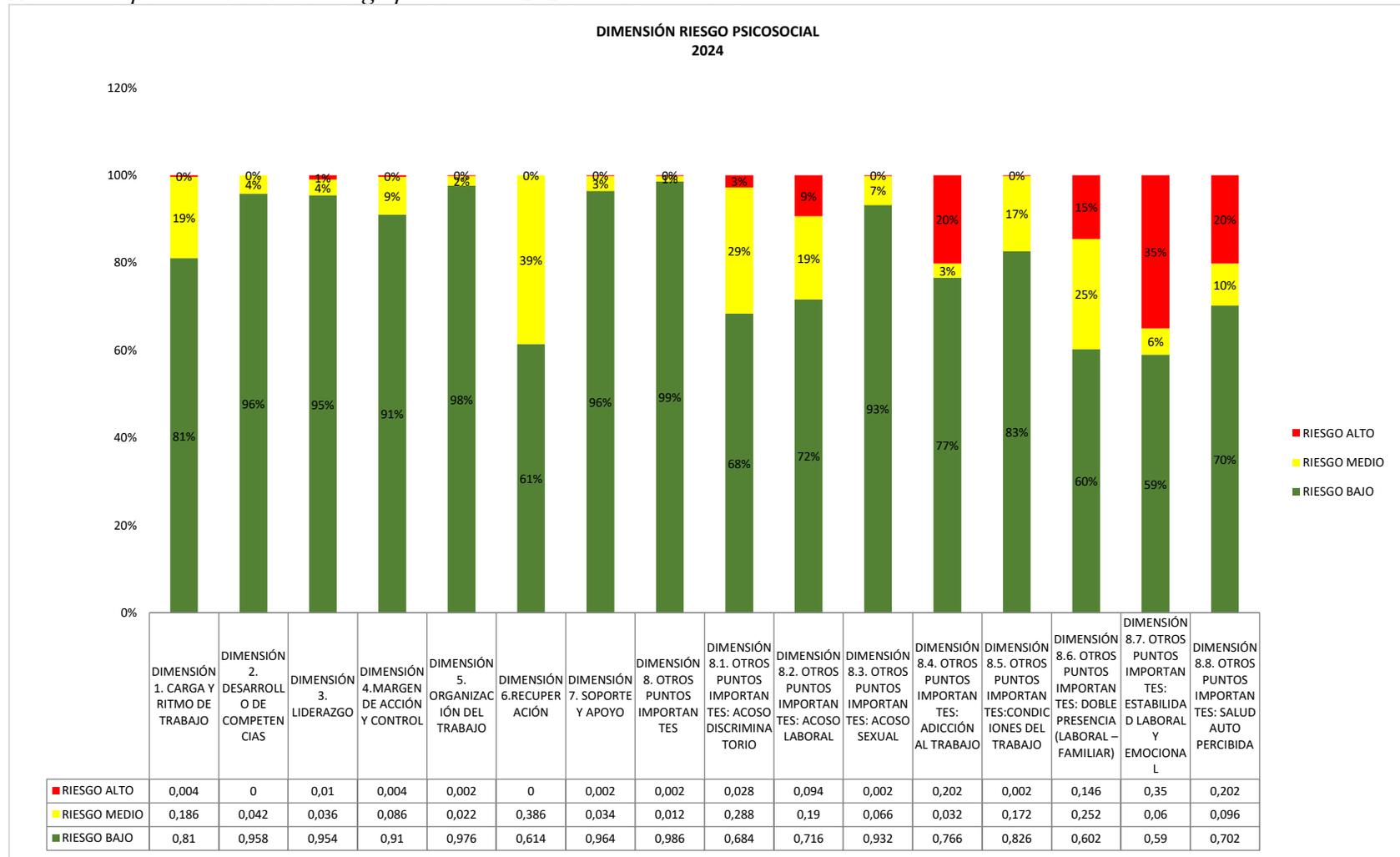
4.6.1 Resultados de la Tabulación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo aplicado en empresa privada del sector salud en el mes de septiembre-octubre del 2024

Tabla 11
Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial del sector de la salud

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	81 %	19 %	0 %
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	96 %	4 %	0 %
Dimensión 3. Liderazgo	95 %	4 %	1 %
Dimensión 4. Margen de acción y control	91 %	9 %	0 %
Dimensión 5. Organización del trabajo	98 %	2 %	0 %
Dimensión 6. Recuperación	61 %	39 %	0 %
Dimensión 7. Soporte y apoyo	96 %	4 %	0 %
Dimensión 8. Otros puntos importantes	99 %	1 %	0 %
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	68 %	29 %	3 %
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	72 %	19 %	9 %
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	93 %	7 %	0 %
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	77 %	3 %	20 %
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	83 %	17 %	0 %
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	60 %	25 %	15 %
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	59 %	6 %	35 %
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	70 %	10 %	20 %

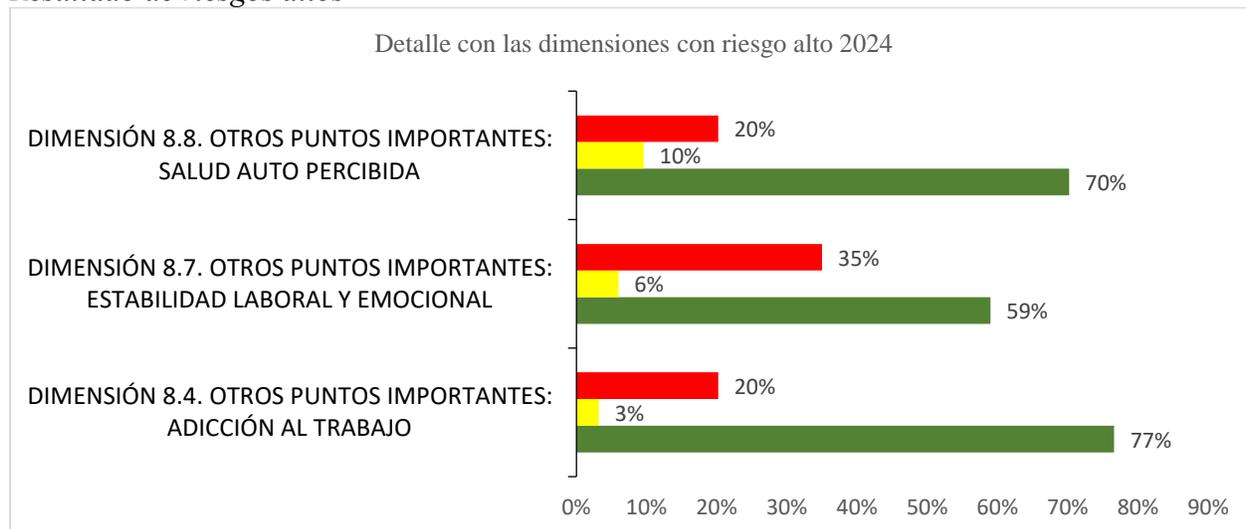
Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Figura 41
Resultados por dimensión de riesgo psicosocial 2024 del sector de la salud



Detalles de las dimensiones con riesgo alto 2024 de la empresa privada del Sector Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador.

Figura 42
Resultado de riesgos altos



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Detalle del resultado global de la evaluación de Cuestionario del Ministerio de Trabajo aplicado a la empresa privada del sector salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador.

4.6.2 Análisis descriptivo global

Tabla 12

Dimensiones de los factores de riesgos psicosociales

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial	98 %	2 %	0 %

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Se hace importante resaltar que los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de una institución privada del sector salud de la ciudad de Guayaquil, recae en el 98 % en Riesgos Bajos, seguido del 2 % en Riesgos Medios y el 0 % en Riesgos altos.

De acuerdo a lo establecido en el Cuestionario de Riesgo Psicosociales del Ministerio el Trabajo y para la interpretación de los mismos, estos serán interpretados de acuerdo a lo siguiente los riesgos bajos, medios y altos (ver anexo 1) (Ministerio de Trabajo, 2018).

4.6.3 Resultados de la Tabulación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo aplicado en empresa privada del sector camaronero en el mes de septiembre-octubre del 2024

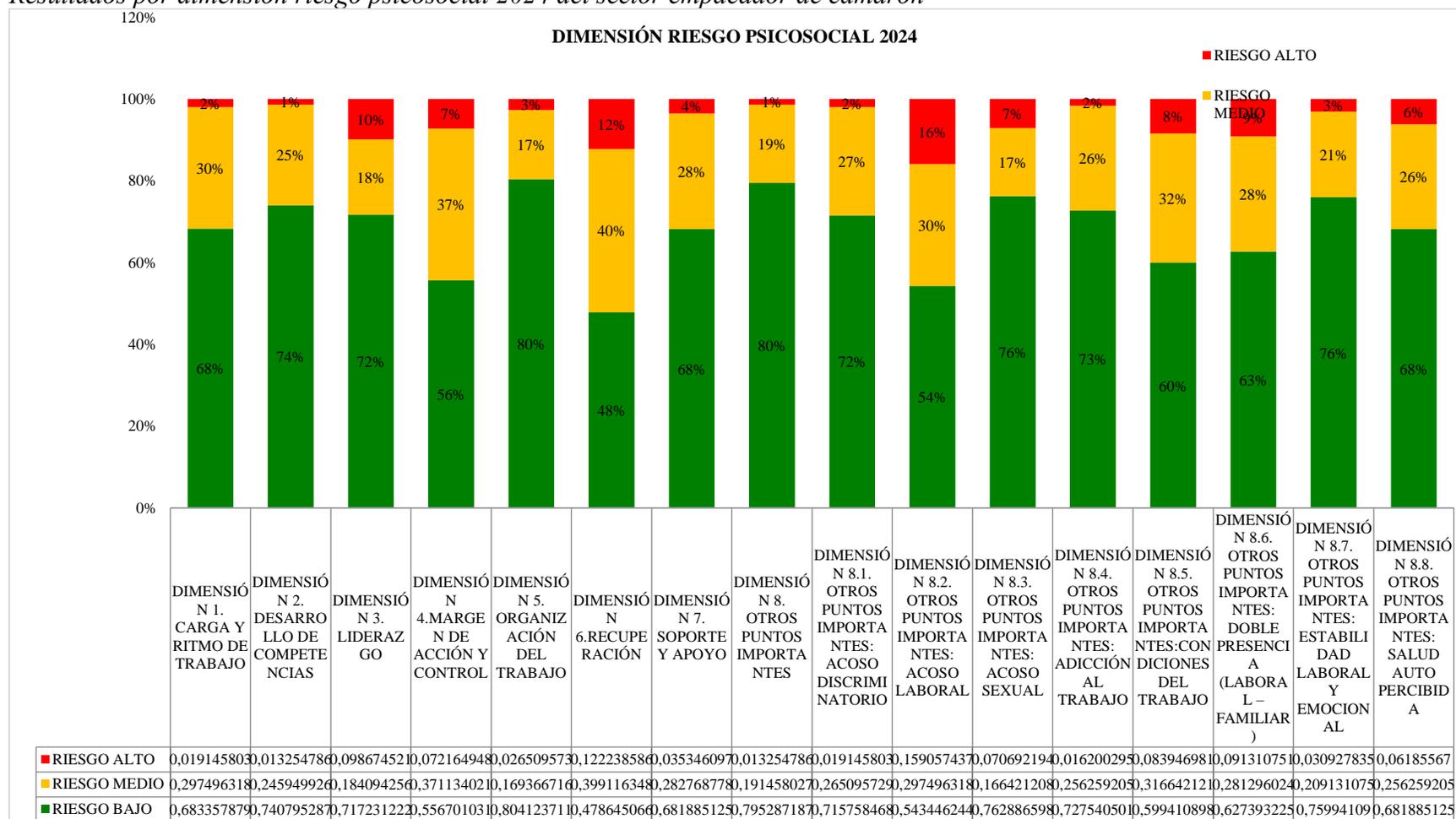
Tabla 13

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial del sector empacador de camarón

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	68 %	30 %	2 %
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	74 %	25 %	1 %
Dimensión 3. Liderazgo	72 %	18 %	10 %
Dimensión 4. Margen de acción y control	56 %	37 %	7 %
Dimensión 5. Organización del trabajo	80 %	17 %	3 %
Dimensión 6. Recuperación	48 %	40 %	12 %
Dimensión 7. Soporte y apoyo	68 %	28 %	4 %
Dimensión 8. Otros puntos importantes	80 %	19 %	1 %
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	72 %	27 %	2 %
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	54 %	30 %	16 %
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	76 %	17 %	7 %
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	73 %	26 %	2 %
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	60 %	32 %	8 %
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	63 %	28 %	9 %
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	76 %	21 %	3 %
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	68 %	26 %	6 %

Figura 43

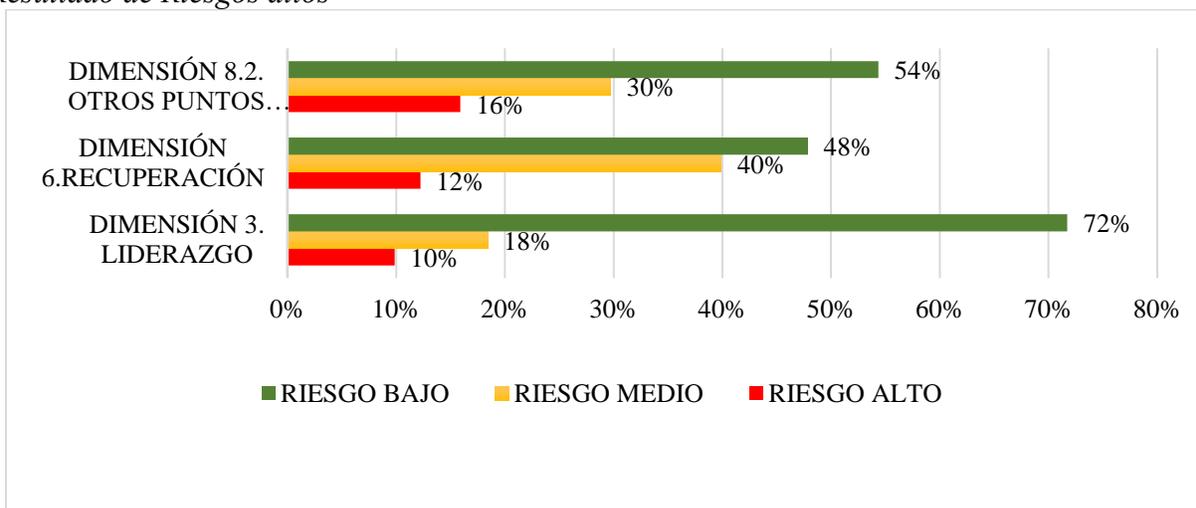
Resultados por dimensión riesgo psicosocial 2024 del sector emparador de camarón



Detalle de las dimensiones con riesgo alto 2024 de la empresa privada empaadora de camarón

Figura 44

Resultado de Riesgos altos



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Detalle del resultado global de la evaluación de Cuestionario del Ministerio de Trabajo aplicado a la segunda empresa privada del sector – empaadora de camarón ubicada en el cantón Durán – Ecuador.

Tabla 14*Porcentaje por cantidad global de riesgo*

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	75 %	23 %	2 %

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo

Es relevante destacar que los resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de una empresa privada del cantón Durán indican que el 75 % se encuentra en la categoría de Riesgos Bajos, seguido por un 23 % en Riesgos Medios y un 2 % en Riesgos Altos.

La representación de 75% de riesgo bajo en la empresa analizándola desde la perspectiva se podrían manifestar que los colaboradores dentro de su entorno laboral presentan condiciones de trabajo favorables que perciben ambientes seguros y saludables. Mientras que el 23 % por ciento que lo representa riesgo medio sumado al 2% que lo representa el riesgo algo , analizándolo desde la misma mirada subjetiva se podría manifestar que cierto sectores de la empresa deben intervenirlos puesto que de no hacerlos podría impactar negativamente al clima laboral dentro de la empresa.

4.8 Apartado # 4 Estrategias y recursos de afrontamiento que permitirá el manejo de soluciones de los riesgos psicosociales de las dos empresas privadas

Siendo la prevención una técnica que permite actuar sobre los peligros se hace importante diagnosticar, identificar e intervenir los riesgos psicosociales que permitan su control o reducir sus consecuencias y afectaciones (Moreno y Baez, 2010).

Se debe incorporar la prevención como nuevas técnicas de protección de la salud para ser abordada desde distintas áreas de actuación, dependiendo de los riesgos que se traten de prevenir, máxime si tenemos en cuenta que la patología del trabajo es una patología del ambiente sobre este se puede actuar de diferentes espacios (Cortés, 2007).

En atención a los riesgos psicosociales identificados en las dos empresas privadas, una del sector salud en la ciudad de Guayaquil y la otra en el sector camaronero del cantón Durán, se procede a realizar el siguiente **plan de intervención estratégico**, el mismo que presenta un enfoque integrador en beneficio a los colaboradores que a través de las encuestas de riesgos psicosociales expresaron los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos con una valoración alta, media o baja.

A continuación, se describe el análisis descriptivo de la primera empresa privada del sector salud de la ciudad de Guayaquil- Ecuador.

La presente investigación da cumplimiento a los resultados obtenidos en la primera empresa del sector privado en el área de salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador, en la aplicación de la encuesta identificada como cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Capítulo 5. Hallazgos identificados en la investigación realizadas en dos empresas privadas en el área de salud en la ciudad de Guayaquil y del área empacadora de camarón en el cantón Durán, Ecuador

Los hallazgos identificados en las dos empresas privadas, permite abordar las dimensiones que representan riesgos altos y medios en los colaboradores, los mismos que impactan negativamente en la vida personal y productividad de los colaboradores dentro de su entorno laboral.

La importancia de identificar los riesgos psicosociales mediante evaluaciones periódicas, es poder conocerlos, intervenirlos y posterior realizar seguimientos continuos, mediante un plan de intervención estratégico dirigido por un equipo interdisciplinario que brinde al colaborador bienestar físico y emocional.

El motivo de la aplicación del cuestionario de Riesgo Psicosociales del Ministerio de Trabajo, siendo un cumplimiento legal anual en las empresas, las investigadoras ejercieron su primera práctica en la aplicación de este instrumento como estudiante de la Maestría de Trabajo Social con Mención en Gestión Socio Laboral, a través de esta práctica, conocieron la aplicación y el análisis de los resultados, lo que permitió entender qué riesgo psicosocial identificados en ambas empresa afectan a los colaboradores, y que tipo de vigilancia y control de enfermedad se podrían implementar en los departamentos de seguridad industrial y los departamento médico como ejes de prevención, con el fin de aumentar la productividad y bienestar personal de los colaboradores.

5.1 Hallazgos en la empresa del Sector Salud

Mediante los resultados obtenidos del cuestionario de Riesgo Psicosocial se identificó que la empresa del sector salud ubicada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, los Riesgos Psicosociales con resultado global presentan una predominancia significativa, con un 98 % en riesgo bajo, mientras que el 2 % corresponde a riesgo medio, seguido de 0 % de riesgo alto. Sin embargo, se identificó tres dimensiones significativas que presenta riesgo alto siendo perjudiciales para los colaboradores como son la adicción al trabajo, la estabilidad laboral y emocional, y la salud auto percibida.

Para abordar los hallazgos identificados en la empresa se hace importante resaltar que los riesgos psicosociales guardan relación con la percepción y experiencia laboral, ante ello el interés en abordar estos riesgos altos identificados.

En la dimensión 8.4 sobre la adicción al trabajo los colaboradores cumple un rol importante dentro de la empresa, el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades están siendo afectadas significativa a su salud generando una **Adicción al trabajo** esto es un indicativo al exceso de trabajo , pensamiento constante en el trabajo, dificultad para desconectarse de las responsabilidades como también priorizar el trabajo sobre la familia y amigos, siendo esto una percepción previamente expresada por los colaboradores al manifestar que sienten sobrecarga laboral, presión por los jefes inmediatos para la ejecución de sus actividades, cambios constantes de áreas y doblar turno, los mismo que deben cubrir por falta de personal, percepción que también lo valida el dispensario médico por el alto índice de ausentismo por concepto de permisos médicos.

Otro riesgo de interés que se presentó en la empresa con un porcentaje alto es la dimensión 8.7 sobre la Estabilidad Laboral y Emocional , siendo esto un indicativo de la inestabilidad en la

estructura organizacional, recortes de personal, sobrecarga laboral, desequilibrio entre el entorno laboral y personal que padece problemas de salud mental, estos riesgos guardan relación con la realidad que actualmente presentan los colaboradores dentro de la empresa al no contar con una estabilidad laboral que les permita cumplir con su edad y tiempo de servicio para acogerse a una jubilación por vejez, los despidos que realizan son dirigidos a las personas que están por cumplir sus 20 años de labores, en la encuesta manifestaron las siguientes frases “ *Déjenos Jubilarse* “ “ *Permítanos cumplir nuestro tiempo de servicio*” “ *Reconsideren la Jubilación*” “ *Deberían retomar el proceso de Jubilación* “ *Solo queremos trabajar*” “*No más despidos*” generando así afectaciones en el bienestar emocional y mental del colaborador al no contar con las garantías laborales que les permita mitigar este riesgo, lo que agudiza el estrés acompañado de agotamiento emocional, como también la pérdida de motivación y el claro ejemplo de la dificultad que se le genera al no poder planificar para el futuro.

Otro riesgo con porcentaje alto que se evidenció fue la dimensión 8.8 sobre Salud auto percibida, generando un gran impacto en la salud de los colaboradores puesto que es un indicativo al estrés crónico, falta de equilibrio entre el entorno laboral y familiar, Cultura organizacional que prioriza el trabajo sobre la salud como también al ausentismo laboral por problemas de salud física y mental, lo que se relaciona directamente con los constantes permisos médicos que presentan los colaboradores, siendo un riesgo significativo podría encadenar problemas de salud mental de alta complejidad. Los hallazgos identificados en esta dimensión en la empresa privada del sector salud están interrelacionados entre la inestabilidad laboral, sobre carga de trabajo por falta de personal podrían influir significativamente en la salud física y emocional de los colaboradores, generando además un impacto negativo dentro de la empresa que podría afectar su estructura organizacional.

5.2 Hallazgos en la empresa empacadora de camarón

El análisis de los datos del cuestionario de riesgo psicosocial se identifica tres dimensiones que presentan altos riesgos, las cuales podrían ser perjudiciales para los colaboradores. Estas son la dimensión 8.2 que está vinculada al Acoso Laboral con un 16 % de riesgo alto, la dimensión 6 relacionada con la Recuperación con un 12 % de riesgo alto y la dimensión 3 referida al Liderazgo que muestra un 10 % de riesgo alto.

Con la información adquirida podemos evidenciar que la empresa privada ubicada en el cantón Durán dedicada al empaquetado de camarón presenta los siguientes riesgos significativos como son el liderazgo, el acoso laboral y la falta de recuperación.

En esta organización, cuenta con un gran número de colaboradores, un 10 % de los encuestados señala que percibe un mal liderazgo por parte de los superiores. Esto es un indicativo de falta de comunicación, desorganización y maltrato verbal. Esta percepción respalda las quejas previas recibidas en el área de Trabajo Social sobre favoritismos hacia ciertos grupos, la terminación de contratos de supervisores en producción y llamados de atención inapropiados.

Otro riesgo elevado relacionado con la dimensión de recuperación que presenta un 12 % sugiere que los colaboradores no disponen del tiempo necesario para restablecer su bienestar emocional, físico y mental. Esta situación podría traducirse en agotamiento y estrés por el giro de la naturaleza del negocio, donde se implementan turnos rotativos y se trabaja durante dos semanas continuas con solo dos días de descanso; y en algunos casos los colaboradores pueden llegar a laborar hasta cuatro semanas sin interrupción.

Por último, la dimensión del Acoso laboral también es preocupante, es un foco de atención, con un 16 % en riesgo alto. Estos resultados corroboran las denuncias recibidas por el

departamento de Recursos Humanos sobre maltrato verbal, comentarios despectivos y hasta agresiones físicas entre compañeros o entre jefes y subordinados. Los conflictos suelen surgir por cuestiones personales o relaciones amorosas en el trabajo; cuando involucran a jefes y subordinados, generalmente se deben a conflictos de intereses o favoritismos, lo que impide una gestión imparcial del grupo laboral.

Conclusiones

El presente informe cumple con los objetivos planteados en la investigación como es la identificación de Riesgos Psicosociales existente dentro del entorno laboral de dos empresas del sector privado. Una empresa del sector privado encargada de la salud ubicada en la ciudad de Guayaquil y la otra empresa del sector privado dedicada al empaquetado de camarón del cantón Durán, esto logró realizar a través de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del Ministerio de Trabajo. Los resultados fueron analizados de manera integral y categorizados en tres niveles (alto, medio y bajo) para cada una de las dimensiones los cuales son carga y ritmo en el trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización en el trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importante que incluye el acoso discriminatorio, el acoso laboral, el acoso sexual, la adicción al trabajo, las condiciones del trabajo, la doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional y por último, la salud auto percibida. Es por ello que se consideró de alta importancia realizar un diagnóstico y la propuesta de un plan de acción que debe ser canalizado a través del equipo interdisciplinario con énfasis priorizar el bienestar de los colaboradores como la de la empresa.

En la empresa del sector privado con actividad económica de servicios en salud, se resalta aquellas dimensiones que superaron el porcentaje mínimo en la categoría de riesgo alto las cuales un 20 % de los colaboradores presenta un alto riesgo en la dimensión 8.8 relacionada con la adicción al trabajo, un 35 % se clasifica en la dimensión 8.7 que aborda la estabilidad laboral y emocional mientras que un 20 % se encuentra en la dimensión 8.8 sobre la salud autoevaluada.

Los resultados analizados de manera general muestra los resultado de un 98% con nivel de riesgo bajo, un 2% con nivel de riesgo medio y 0% con nivel de riesgo alto.

Este resultado hace referencia que existen áreas críticas que demandan atención, ya que pueden acarrear problemas en el entorno laboral y en el bienestar de los colaboradores

Se pudo identificar que existe porcentaje de riesgo altos en ciertas dimensiones como la estabilidad laboral y emocional, la adicción al trabajo y la salud auto percibida, estas dimensiones exigen la necesidad inmediata de intervención.

He aquí que es necesario en esta empresa que el equipo interdisciplinario juegue un buen papel importante para que aquellos riesgos medios que fueron identificados no se agudicen y aquellos riesgos altos no generen consecuencias negativas para los colaboradores, materializando en enfermedades psicosomáticas o del ámbito de lo mental.

Con el desarrollo de la presente investigación, también se identificaron los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa privada dedicada al empaque de camarón que queda ubicada en el cantón Durán, abarcando todas las dimensiones que podrían impactar la salud y seguridad de los colaboradores.

Todas estas dimensiones fueron expresadas en términos porcentuales. De todas aquellas dimensiones mencionadas los resultados más relevantes de la empresa privado empacadora de camarón los riesgos altos son: liderazgo, acoso laboral y recuperación, estas dimensiones deberán ser monitoreadas con el fin de disminuir su porcentaje o se reducir el riesgo a través recomendación sugeridas para su intervención.

Y de manera global los resultados fueron los siguientes: el 75 % de riesgo bajo, el 23 % de riesgo medio y el 2 % de riesgo alto. Estos hallazgos son de relevancia ya que nos invita a implementar medidas proactivas para gestionar y reducir los riesgos identificados, asegurando así, un ambiente laboral más seguro y saludable donde trabajar.

La identificación y evaluación de los riesgos psicosociales tiene un carácter obligatorio de

cumplimiento normativo, y más allá de este cumplimiento, es necesario identificar cómo se encuentra la organización frente a los riesgos psicosociales o factores protectores, para ello, es meritorio que una vez al año, se evalúen las dimensiones y hacer un comparativo con los anteriores, haciendo especial énfasis en las dimensiones con riesgo alto, sin desconocer las calificadas en riesgo medio y bajo, con un enfoque hacia la prevención, motivando y resaltando la participación del equipo interdisciplinario

Otro punto importante, fueron las estrategias que pudieron evidenciarse a través de los resultados de cada dimensión, para implementarlas a través del plan estratégico, identificando también los recursos de afrontamiento que pueden tener los colaboradores.

La estrategia de afrontamiento es fundamental para reducir los efectos adversos relacionados a los riesgos psicosociales, puesto que estas les permiten a través técnicas y métodos manejar de una mejor manera los desafíos y estresores en su entorno laboral, así como también la clasificación de 5 categorías como son Cognitiva donde se establece meta. Social donde tiene como finalidad establecer redes de apoyo. Física donde se practica técnicas de relajación. Emocional, donde desarrolla empatía hacia los demás y Espiritual encontrar un sentido y propósito. Ante ello la importancia también en que la empresa fomente un ambiente laboral saludable donde se establezcan políticas y procedimientos claros ofreciendo entorno laboral amigable como también oportunidades de crecimiento.

Los recursos cognitivos son aquellos incluyen técnicas como la reestructuración cognitiva, que ayuda a los colaboradores a ver de nuevo las situaciones estresantes y a encontrar soluciones efectivas, esto puede mejora su habilidad para enfrentar los desafíos que presentan en las empresas.

En los recursos sociales buscar respaldo social, contar con una red de compañeros y superiores que proporciona un entorno seguro y amigable para intercambiar inquietudes y obtener asistencia, ayuda a reducir el aislamiento y el estrés.

Los recursos físicos para manejar el estrés se centran en realizar actividad física de manera regular y preservar la salud física, siendo esenciales para gestionar el estrés, dado que estas actividades contribuyen a mejorar la salud global y a liberar el estrés acumulado.

Los recursos emocionales son aquellas tácticas para gestionar las emociones, tales como la concentración plena y la meditación, que asisten a los colaboradores en el manejo de sus emociones, disminuyendo así la ansiedad y potenciando su bienestar integral. Por medio de los medios espirituales, la conexión con

A través de los recursos espirituales, el alineamiento con valores individuales y la búsqueda de un propósito en el entorno de trabajo pueden brindar un sentido de guía y resistencia frente a las dificultades en el ambiente laboral.

Recomendaciones

Las recomendaciones que surgen de la investigación guardan relación con la aplicación de un plan estratégico que se ejecuta en coordinación con el departamento de Dispensario médico, Seguridad Industrial y Bienestar Laboral, se procede a resaltar las recomendaciones dirigidas a cada una de las dimensiones para las dos empresas: la empresa privada del sector salud en Guayaquil, Ecuador, y la empresa privada del sector empacador de camarón en el cantón Durán.

En la dimensión 1 relacionada con la carga y ritmo de trabajo, es recomendable la necesidad de:

- ✓ Promover iniciativas de bienestar orientadas al colaborador, tales como la implementación de programas que favorezcan el bienestar integral.

- ✓ Las actividades físicas permiten la reducción del estrés y ansiedad, como también el incremento de la energía y vitalidad, al igual que mejora la salud física y mental esto definitivamente reduce los riesgos y aumenta la satisfacción laboral.

En la dimensión 2 sobre el desarrollo por competencia en la empresa empacadora de camarón es de principal importancia.

- ✓ Promover una mejora continua en la cultura estableciendo un sistema de gestión de calidad que pueda favorecer el clima laboral y pueda motivar a los colaboradores, fomentado el desarrollo profesional a través de capacitaciones constante, asegurando un entorno saludable y positivo en todas las áreas,

En la dimensión 3 sobre el liderazgo se recomienda implementar;

✓ estrategias para fortalecer el liderazgo en la empresa empacadora con el objetivo de mejorar el clima laboral, desarrollando programas de formación en liderazgo para los colaboradores con personal a cargo,

✓ Otro punto importante sería establecer un sistema de reconocimientos que resalte los logros significativos de los colaboradores, como celebraciones anuales por aniversarios laborales y reconocimientos mensuales por puntualidad. Estas acciones contribuirán a conservar y reforzar el sentido de pertenencia dentro de la empresa.

En la dimensión 4 sobre el Margen de acción y control

En esta dimensión se recomienda:

✓ Fortalecer las capacidades de los colaboradores para que tengan la autonomía en la toma de decisiones e iniciar proyectos y retos , así como también empoderándolos y brindándoles seguridad y reconocimiento esto fomenta entornos laborales motivadores como productivos.

En la dimensión 5 Organización del trabajo

En esta dimensión se recomienda:

✓ que el equipo de selección de recursos humanos refuerce la inducción proporcionando la información y actualización de las funciones por cargo.

✓ Contemplar en cada área las necesidades de formación continua en tecnología y métodos de trabajo.

En la dimensión 6 sobre la Recuperación se recomienda llevar a cabo:

✓ Implementar campañas de sensibilización y prevención a través de canales de comunicación directa a los colaboradores que resalte la importancia del descanso y relajación, actividades recreativas, ejercicios físicos, alimentación saludable y conexión familiares y sociales, generando así un adecuado bienestar físico y mental en los colaboradores dentro de una empresa

donde se denote la importancia de generar a sus colaboradores satisfacción laboral y equilibrio laboral y personal.

✓ En este punto también se recalca la dimensión 8.6 sobre la doble presencia ya que al promover una cultura organizacional que valore el descanso y las actividades recreativas, se espera no solo mejorar la calidad de vida de los colaboradores, sino también incrementar su motivación y productividad en el entorno laboral.

✓ Se recomienda la flexibilidad en la solicitud que realicen los colaboradores de permisos por eventos sociales.

En la dimensión 7 sobre soporte y apoyo se recomienda:

✓ Fortalecer las estrategias de apoyo emocional y optimizar los recursos disponibles (recursos financieros, tecnológicos, humano, material) para todos los colaboradores, con especial atención a aquellos que se sienten aislados. Esta acción puede contribuir significativamente a mejorar su desempeño y aumentar su permanencia en la organización. Manteniendo una buena comunicación organizacional y buen ambiente laboral.

En relación con la dimensión 8.1 sobre acoso discriminatorio, la dimensión 8.2 referente al acoso laboral y la dimensión 8.3 referente al acoso sexual:

✓ Fortalecer políticas claras que respalden los protocolos institucionales ofreciendo garantías de confidencialidad y sensibilidad a los colaboradores que presenten acoso, las empresas están en la obligación de otorgar total respaldo a las víctimas que vulneren sus derechos, ante ello la importancia de tomar medidas proactivas en aras a la prevención y protección de la dignidad y bienestar total de los colaboradores.

Se recomienda que esta información sea proporcionada durante el proceso de incorporación a la empresa y que se incluya en comunicados periódicos para garantizar su conocimiento y comprensión continua con protocolos de ruta y acompañamiento en la denuncia.

La dimensión 8.4 Adicción al trabajo

En esta dimensión se debe emplear un plan de intervención que debe estar enfocado en fomentar lo siguiente:

- ✓ Empoderamiento que planteé límites que le permita no involucrar su vida laboral con su vida personal.
- ✓ Priorizar su tiempo en actividades de autocuidado y relajación
- ✓ Mantener un correcto equilibrio saludable para el goce de su bienestar emocional.
- ✓ Trabajar conjuntamente con las áreas correspondientes en aras a brindar un excelente intervención y seguimiento al colaborador

En la dimensión 8.5 sobre condiciones del trabajo

Para mantener esta seguridad, es recomendable que:

- ✓ El área de seguridad industrial elabore un informe o bitácora de revisión, con el objetivo de reducir o mitigar los riesgos físicos, químicos y ergonómicos. En cuanto a los riesgos psicosociales, se deben considerar las sugerencias derivadas de los análisis realizados en este informe para implementar las intervenciones necesarias.

En la dimensión 8.7 sobre la estabilidad laboral y emocional se recomienda:

- ✓ Mantener una comunicación abierta con sentimiento de confianza para que los colaboradores se puedan expresar sin preocupaciones e implementar programas integrales de bienestar que incluyan actividades físicas, talleres sobre manejo del estrés.

- ✓ Fomentar programas de reconocimiento, donde prevalezca las expresiones de gratitud, como el agradecimiento a nivel general, el feedback constructivo y la celebración de los logros hacen que mejore significativamente el bienestar laboral el desempeño y la productividad.

- ✓ Fortalecer una cultura organizacional donde se fomente una comunicación abierta y transparente entre los equipos de trabajo mediante programas , actividades sociales mejorando significativamente su nivel de satisfacción como del esfuerzo y compromiso de todos los que hacen parte de la empresa.

- ✓ Regularizar las políticas internas en beneficio de los colaboradores.

- ✓ Trabajar en equipos interdisciplinarios creando vinculo afectivos y de conocimiento entre los colaboradores.

- ✓ Generar programas alineados a fortalecimiento personal

- ✓ Valoraciones médicas y acompañamiento oportuno por parte del departamento médico

- ✓ En esta dimensión 8.8 sobre la salud auto percibida es recomendable que el:

Se hace importante manifestar que la estructura del equipo interdisciplinario cumple un rol indispensable en la intervención, acompañamiento y seguimiento de caso que presente vulnerabilidad, puesto que se debe realizar un abordaje preventivo en su Bienestar Emocional, Autoestima y Autoeficacia, creando un plan de mejora con el desarrollo de habilidades del manejo del estrés

- ✓ Departamento médico realice chequeos de salud periódicos para supervisar el bienestar físico y mental de los colaboradores, lo que posibilita la detección temprana de problemas de salud. Estos exámenes médicos no solo son útiles para identificar riesgos laborales

y prevenir enfermedades, sino que también fomentan un ambiente laboral seguro y saludable, mejorando así la calidad de vida y la productividad de los trabajadores.

Aportes que se otorgan a través de la investigación para la mitigar los riesgos psicosociales

Plan de Intervención Estratégica

En atención a los riesgos psicosociales identificados en las dos empresas privadas, una del sector salud en la ciudad de Guayaquil y la otra en el sector camaronero del cantón Durán, se procede a realizar el siguiente plan de intervención estratégico, el mismo que presenta un enfoque integrador en beneficio a los colaboradores que a través de las encuestas de riesgos psicosociales expresaron los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos con una valoración alta, media o baja.

Se destaca la importancia que representan los recursos preventivos ante la afectación a la que se exponen los colaboradores dentro del contexto laboral los mismos que afectan directamente en su salud y bienestar físico y emocional.

Se propone un plan de intervención donde se consideren cada una de las dimensiones analizadas en la investigación que aportarían positivamente a las dos empresas privadas las misma que a través de su equipo interdisciplinario realizarían la planificación, coordinación, ejecución y posterior seguimiento.

✓ Carga y ritmo de trabajo

Es importante revisar aquellas condiciones del entorno laboral y los descriptivos de cargo que se encuentren actualizados para identificar si existe sobrecargas laborales en las funciones y el perfil que se requiere.

Propuesta:

- Establecer un cronograma de pausas activas para acceder a descansos metales y actividades de relajación o yoga
 - Realizar intervenciones psicoeducativas que le ayuden a comprender las condiciones que pueden ser desfavorables y pueden causar malestar en la salud de los colaboradores.
 - Auditar y revisar anualmente los formatos de descriptivos de cargos que se encuentren actualizados.
 - Realizar una evaluación en cada área a través de entrevistas semi estructurada sobre la percepción en el ambiente laboral y sus jefes inmediatos.
 - Elaborar la documentación registro del programa de pausas activas y formalizar su implementación semanal dentro de la institución.
- ✓ Desarrollo de competencias

Propuesta:

- Proponer la implementación de un cronograma de capacitaciones en desarrollo profesional que se ajuste a las necesidades identificadas en cada área, con el objetivo de contratar expertos externos para llevar a cabo estas formaciones.
- Realizar formato de registro de entrevista a cada jefe de área con el objetivo de identificar necesidades de conocimiento en cada área.

- ✓ Liderazgo

Propuesta:

Fomentar una cultura organizacional donde el reconocimiento sea parte integral del día a día. Esto incluye tanto el reconocimiento formal como informal, asegurando que todos los logros sean reconocidos, con las siguientes actividades:

Formación a los Líderes

Propuesta:

- Capacitaciones desarrollo de habilidades blandas o habilidades para la vida
 - Incentivos económicos
 - Reconocimientos
 - Promociones Laborales
- ✓ Margen de acción y control

Propuesta:

- Proporcionar capacitación en áreas como gestión del tiempo, toma de decisiones, comunicación efectiva y liderazgo.
 - También se propone generar:
 - Becas Académicas
 - Plan de estudios Formación – Convenios otras Instituciones
- ✓ Organización del trabajo

Propuesta:

Promover la creación de espacios físicos que faciliten la colaboración entre colaboradores, como oficinas abiertas o áreas comunes donde se puedan realizar actividades grupales con el fin de poder facilitar la adaptación, realizando.

- Programas de Integración
- Actividades de Integración
- Comedores
- Alimentación

✓ Recuperación

Propuesta:

- Implementar campañas de sensibilización sobre la relevancia del descanso y la necesidad de dedicar tiempo a actividades recreativas y familiares.
- En recomendable sugerirle a la empresa que realice seguimiento personalizados en aquellos casos de ausentismo laboral.

✓ Soporte y apoyo

Propuesta:

- Fomentar el compromiso de trabajar en equipo con el objetivo de que aquellos colaboradores antiguos compartan sus experiencias laborales y enriquezca el conocimiento de los nuevos colaboradores.
- Por medio de las herramientas de comunicación anunciar el apoyo en equipo

✓ Acoso Discriminatorio

Propuesta:

- Desarrollar un protocolo específico que defina el acoso discriminatorio y establezca procedimientos para su denuncia y manejo, así como el registro de llamados de atención con evidencia de testigos.

✓ Acoso Laboral

Propuesta:

- Fomentar comportamientos respetuosos y empáticos entre los colaboradores.
- Informar sobre los canales de denuncia y apoyo disponibles en la organización /Desarrollar folletos, carteles, infografías y videos que informen sobre el acoso sexual, sus métodos de prevención y los pasos para realizar una denuncia.

✓ Acoso Sexual

Propuesta:

- Realizar actividades de concienciación sobre el acoso sexual que es y cuáles son las repercusiones en el ámbito laboral, explicando las políticas dentro de la empresa y las sanciones correspondientes, los materiales se distribuirán en espacios comunes y se enviará por correo electrónico.
- Dar a conocer los canales de denuncia y apoyo dentro de la empresa, para ello se realizar campañas de información, se entregará folletos, y se proporcionará información en los televisores o medios de comunicación en la empresa.

✓ Adicción al Trabajo

Propuesta:

- Proponer la cultura de des conexión: Incentivar a los colaboradores a definir horarios específicos para su jornada laboral y cumplir con ellos. Esto implica desconectarse del trabajo fuera del horario establecido, evitando el uso de correos electrónicos o mensajes relacionados con el trabajo durante su tiempo libre.
- En cartelera y en canales informativos promover la desconexión con responsabilidad

✓ Condiciones del trabajo

Propuesta:

- Establecer un sistema de seguimiento para las visitas de revisión realizadas por los Ingenieros industriales. Buscando garantizar que cada visita se documente adecuadamente, permitiendo así una mejora continua en los procesos y el

cumplimiento de los estándares establecidos enfocado que todo el personal tenga la dotación.

- Mantener una documentación sobre las visitas de todas las áreas.
- ✓ Doble presencia (Laboral – familiar)

Propuesta:

- Proponer la flexibilidad en las solicitudes del personal cuando requieran permisos por motivos de reuniones familiares y eventos sociales, utilizando días de vacaciones o permisos justificados.
- ✓ Estabilidad Laboral y Emocional

Propuesta:

- Fomentar el sentido de pertenecía y promover un canal de comunicación interna que sea claro y transparente, a fin de difundir la misión, visión y valores de la empresa.
- ✓ Salud - auto percibida

Propuesta:

- Asegurar que todos los colaboradores tengan acceso a servicios de salud por parte del IESS y el departamento médico de la empresa
- Registro de chequeos médicos periódicos
- Control de diagnósticos identificados
- Interconsultas con especialidades
- Exámenes médicos
- Convenios con entidades IESS
- Campaña prevención.

- Capacitación temas prevención de enfermedades

Esta es una guía para investigaciones futuras que muestren interés en los riesgos psicosociales que impacten negativamente a la calidad de vida de cada colaborador, siendo así, un precedente para la activación de un plan estratégico me permita mitigar esta problemática social que influye negativamente en el bienestar del colaborador, tanto en el entorno laboral como familiar, y que también repercute en la productividad de las empresas.

Referencias

- Acevedo, G.; Sánchez, J.; Farias, M., y Fernández, A. (2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 140-147. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 5-12. <https://biblioteca.org.ar/libros/91552.pdf>
- Aveiga, V. y Ponce, J. (2019). Una problemática de intervención del trabajador social. Acoso sexual laboral. *Mikarimin. Revista Multidisciplinaria*, 5(2), 117–126. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1584/815>
- Bones, K; Muntaner, C; Solar, O; Borrell, C; Bernales, P; González, M; Ibañez, C; Benach, J., y Vallebuona, C. (2014). Clase social, factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su asociación con la salud autopercebida y mental en Chile. *ARTIGO*, 30(10), 2219-2234. <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2014.v30n10/2219-2234/es>
- Colombo, V. y Cifre, E. (2012). *La importancia de recuperarse del trabajo*. Consejo General de la Psicología de España. <https://www.infocop.es/la-importancia-de-recuperarse-del-trabajo/>
- Constitución de la República del Ecuador (20 de octubre de 2008). Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cortes, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales seguridad y salud en el trabajo* (9a ed.). Editorial Tébar.
- Cruz, A; Valeska, W., y Laguna, X. (2018). *Gestión de recursos humanos. Subtema: Importancia del subsistema de desarrollo de recursos humanos para el fortalecimiento de las*

- organizaciones* [trabajo de grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio Institucional UNAN.
<https://repositorio.unan.edu.ni/8593/1/18611.pdf>
- Enderica, O; D'armas, M; Bermeo, R; López, M; Tinoco, E., Y Carrión, G. (2018). Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME. *Revista Espacios*, 39(42).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n42/18394204.html>
- Estevan, L; Rodríguez, R; Romero, B; Rodríguez, A., y Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidocrea*, 3(22), 172-179.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%CC%81guez-Romero-Rodri%CC%81guez-Romo.pdf?sequence=1>
- Galeano, N. y Cortes, S. (2022). La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 1-30. Facultad de Psicología.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>
- Gil. J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación*, 21(10), 83-106
https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/16843/file_1.pdf.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Perú Med Exp Salud Public*, 29(2), 237-41. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>
- Gómez, P; Hernández, J., y Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9-16.
<https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art03.pdf>

- Grueso, M. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos*. Editorial Universidad del Rosario.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2008). El matrimonio cuantitativo cualitativo: el paradigma mixto. [Congreso]. *6º Congreso de Investigación en Sexología*, Tabasco, México.
- Hernández, R; Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSST]. (2024). *Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Ergonomía y psicología aplicada*.
<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2011.%20Efectos%20de%20la%20exposici%C3%B3n%20a%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>
- Introini, E. (2023). La comunicación organizacional: construcción de sentidos posibles para acompañar los aprendizajes. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 14(Esp), 1-20.
<https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.especial.3345>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.
<http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Martínez, O; Aranda, R; Barreto, E; Fanego, J; Fernández, A; López, J; Medina, J; Meza, M; Muñoz, D., y Urbieto, J. (2024). Los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. *Arandu UTIC*, 11(1), 77-95.
<https://www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/179>

- Medina, G. y Prado, M. (2020). *Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID 19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020* [trabajo de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15603/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-66.pdf>
- Mejía, C. (2016). *Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS hospital de Latacunga, provincia de Cotopaxi* [trabajo de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/929876f3-ccc9-4b8e-83b7-488cb7e10a8e/content>
- Mejía-Rivas, J. (2022). Los paradigmas en la investigación científica. *Revista Ciencia Agraria*, 1(3), 7-14. <https://doi.org/10.35622/j.rca.2022.03.001>
- Ministerio de Trabajo (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. República del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid; Ministerio de Trabajo e inmigración; Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo.

- <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Normativa MDT-2017-0082. (16 de junio de 2017). Ministerio de Trabajo. <https://deproinsa.com.ec/wp-content/uploads/2023/02/AM-82-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo-OIT (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (2011). *La organización del trabajo y los psicosociales; mirada de género*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Patlán-Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 20 – 47. <https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11591>
- Pavlov, I. (2021). *Carga mental de trabajo*. ILURO prevención y formación. <https://iluroprevencion.com/carga-mental-de-trabajo-2/>
- Peiró, J. M. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Universidad de València.
- Pérez, V. (2017). *Desarrollo de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales: Aplicación al personal de administración y servicios en el ámbito universitario* [tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. Repositorio Institucional IDUS.

https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74829/Tesis_VPM.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Polanco, A. y García, M. (2016). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista Libre Empresa*, 14(1), 111-131. <http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27104>
- Quinde, A. (2023). Dimensiones de los riesgos psicosociales en docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca. *VinculaTégica Efan*, 9(3), 1–12. <https://doi.org/10.29105/vtga9.3-223>
- Reforma al acuerdo MDT-2017-0135. (10 de febrero de 2020). Ministerio de Trabajo. Registro Oficial No. 139. <http://surl.li/zvrvnq>
- Salanova, M. (2007). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, (1), 1-21. <https://core.ac.uk/reader/60641280>
- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 115-126. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>, 120
- Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, 12, 115-133. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>
- Terán, A. y Botero, C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*, 5(2), 95-106. <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.5210/218>

- UNIDA. (2015). *Liderazgo Empresarial*. Universidad de la Integración de las Américas.
<https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-la-integracion-de-las-americas/derecho-romano/liderazgo-empresarial-ciclo-ii/36698280>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. ESPOCH.
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)* [trabajo de grado, Universitat Politècnica de València]. Repositorio Institucional Riunet.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

En el siguiente enlace se podrá apreciar el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador:

https://onedrive.live.com/edit?id=5EBFAC4FD2875995!s82717e8b863d4ec6a6286dd5f1c4a90e&resid=5EBFAC4FD2875995!s82717e8b863d4ec6a6286dd5f1c4a90e&cid=5ebfac4fd2875995&ithint=file%2Cxlsx&redeem=aHR0cHM6Ly8xZHZJ2Lm1zL3gvYy81ZWJmYWM0ZmQyODc1OTk1L0VZdC1jWUk5aHNaT3BpaHQxZkhFcVE0QkhHdE1ndHV3cDREUUZQOXc2ZUtqY1E_ZT00OjI0c09sRiZzaGFyaW5ndjI9dHJ1ZSZmcm9tU2hhcmU9dHJ1ZSZhdD05&migratedto_spo=true&wdo=2

Anexo 2. Propuesta de intervención

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN				
DIMENSIONES	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	FECHAS DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES	GESTIÓN
Dimensión 1 Carga y Ritmo de Trabajo	Determinar y evaluar las condiciones del ambiente laboral y el contenido del rol, exigiendo que la descripción del puesto esté actualizada en relación con las funciones y competencias necesarias.	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral	Auditar y revisar anualmente los formatos de descriptivos de cargos que se encuentren actualizados.
Dimensión 1 Carga y Ritmo de Trabajo		Fechas Tentativas		Dispensario Medico
Dimensión 1 Carga y Ritmo de Trabajo	Implementar pausas a lo largo de la jornada laboral para facilitar un descanso mental, así como actividades de estiramiento y relajación.	Fechas Tentativas		Registro del programa de pausas activas y formalizar su implementación semanal dentro de la institución.
Dimensión 1 Carga y Ritmo de Trabajo	Desarrollar un plan de intervenciones psicoeducativas que faciliten la comprensión de la fatiga y estrés, enfocándose en las condiciones que la generan, sus repercusiones en la salud física y mental, los riesgos asociados y los síntomas relacionados.	Fechas Tentativas		Registro de taller sobre los temas importante sobre el bienestar en los trabajadores
Dimensión 2. Desarrollo de Competencias	Proponer la implementación de un cronograma de capacitaciones en desarrollo profesional que se ajuste a las necesidades	Fechas Tentativas	Talento Humano	Realizar formato de registro de entrevista a cada jefe de área con el objetivo de identificar necesidades de conocimiento en cada área.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN				
DIMENSIONES	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	FECHAS DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES	GESTIÓN
	identificadas en cada área, con el objetivo de contratar expertos externos para llevar a cabo estas formaciones.		Bienestar La- boral Dispensario Médico	
Dimensión 3. Liderazgo	Fomentar una cultura organizacional donde el reconocimiento sea parte integral del día a día. Esto incluye tanto el reconocimiento formal como informal, asegurando que todos los logros sean celebrados	Fechas Tentativas	Talento Hu- mano Bienestar La- boral Dispensario Medico	Formación de Lideres Capacitaciones desarrollo de Habilidades Incentivos económicos Reconocimientos Promociones Laborales
Dimensión 4. Margen de Acción y con- trol	Proporcionar capacitación en áreas como gestión del tiempo, toma de decisiones, comunicación efectiva y liderazgo.	Fechas Tentativas	Talento Huma- nos/ Bienestar Laboral	Becas Académicas Plan de estudios Formación – Convenios otras Instituciones
Dimensión 5. Organización del trabajo	Promover la creación de espacios físicos que faciliten la colaboración entre colaboradores, como oficinas abiertas o áreas comunes donde se puedan realizar actividades grupales con el fin de poder facilitar la adaptación.	Fechas Tentativas	Talento Hu- mano Bienestar La- boral Dispensario Medico	Programas de Integración Actividades de Integración Comedores Alimentación
Dimensión 6. Recuperación	Implementar campañas de sensibilización sobre la relevancia del descanso y la necesidad de dedicar tiempo a actividades recreativas y familiares.	Fechas Tentativas	Talento Hu- mano Bienestar La- boral	Establecer canales claros para que los colaboradores puedan expresar sus preocupaciones o sugerencias a RRHH sin temor a represalias Buzón de sugerencia o correos electrónicos.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN				
DIMENSIONES	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	FECHAS DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES	GESTIÓN
			Dispensario Medico	Registro de anual de campañas que promuevan la importancia del bienestar emocional y físico en el lugar de trabajo, talleres, charlas y recursos informativos que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, destacando los beneficios del tiempo libre para la salud mental y el bienestar genera
Dimensión 6. Recuperación	Proponer a la empresa llevar a cabo investigaciones personalizadas en los casos recurrentes de ausentismo laboral y gestionar de manera adecuada las situaciones de riesgo que enfrentan los colaboradores, con el objetivo de fomentar una mejor comunicación entre ellos	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral Dispensario Medico	Registro de visitas domiciliarias Acompañamiento Derivaciones medicas – especialidades
Dimensión 7. Soporte y apoyo	Promover el trabajo en equipo y la colaboración con otros miembros del equipo para compartir conocimientos y experiencias, lo que puede enriquecer el aprendizaje del colaborador.	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral Dispensario Medico	Por medio de la herramienta de comunicación anunciar el apoyo en equipo
Dimensión 8. Otros puntos importantes				

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN				
DIMENSIONES	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	FECHAS DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES	GESTIÓN
8.1 Acoso Discriminatorio	Desarrollar un protocolo específico que defina el acoso discriminatorio y establezca procedimientos para su denuncia y manejo.	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral Dispensario Medico	Registro de llamados de atención con evidencia de testigos.
8.2 Acoso Laboral	Fomentar comportamientos respetuosos y empáticos entre los colaboradores.	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral Dispensario Medico	Informar sobre los canales de denuncia y apoyo disponibles en la organización /Desarrollar folletos, carteles, infografías y videos que informen sobre el acoso sexual, sus métodos de prevención y los pasos para realizar una denuncia. Estos materiales se distribuirán en espacios comunes y se enviarán por correo electrónico.
8.3 Acoso Sexual	Realizar la concienciación sobre qué constituye el acoso sexual y sus consecuencias, explicando las políticas internas y las sanciones.	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral Dispensario Medico	
8.4 Adicción al Trabajo	Proponer la cultura de desconexión: Incentivar a los colaboradores a definir horarios específicos para su jornada laboral y cumplir con ellos. Esto implica desconectarse del trabajo fuera del horario establecido, evitando el uso de correos electrónicos o	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral Dispensario Medico	En cartelera y en canales informativos promover la desconexión con responsabilidad

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN				
DIMENSIONES	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	FECHAS DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES	GESTIÓN
	mensajes relacionados con el trabajo durante su tiempo libre.			
8.5 Condiciones del Trabajo	Establecer un sistema de seguimiento para las visitas de revisión realizadas por los Ingenieros industriales. Buscando garantizar que cada visita se documente adecuadamente, permitiendo así una mejora continua en los procesos y el cumplimiento de los estándares establecidos enfocado que todo el personal tenga la dotación.	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral Dispensario Medico Seguridad Industrial	Mantener una documentación sobre las visitas de todas las áreas.
8.6 Doble presencia (laboral-familiar)	Proponer la flexibilidad en las solicitudes del personal cuando requieran permisos por motivos de reuniones familiares y eventos sociales, utilizando días de vacaciones o permisos justificados.	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral Dispensario Medico	Seguimiento de solicitudes de vacaciones fuera del cronograma
8.7 Estabilidad laboral y emocional	Fomentar el sentido de pertenecía y promover un canal de comunicación interna que sea claro y transparente, a fin de difundir la misión, visión y valores de la empresa.	Fechas Tentativas	Talento Humano Bienestar Laboral Dispensario Medico	Comunicado en cartelera y en canales informativos
8.8 Salud auto percibida	Asegurar que todos los colaboradores tengan acceso a servicios de salud por parte	Fechas Tentativas	Talento Humano	Registro de chequeos médicos periódicos Control de diagnósticos identificados

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN				
DIMENSIONES	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	FECHAS DE EJECUCIÓN	RESPONSABLES	GESTIÓN
	del IESS y el departamento médico de la empresa		Bienestar La-boral Dispensario Medico	Interconsultas con especialidades Exámenes médicos Convenios con entidades IESS Campaña prevención. Capacitación temas prevención de enfermedades

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, Norma Elizabeth Heredia López, con C.C.#0918918764 y Lucia Ericka Peñafiel Cáceres, con C.C:#0928901289 autor(a)s del trabajo de titulación: “Identificación de los Riesgos Psicosociales en dos empresas privadas una en la ciudad de Guayaquil y en el cantón Durán–Ecuador”, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 29 de noviembre del 2024



f. _____
Nombre: Norma Elizabeth Heredia López
C.C: 0918918764



f. _____
Nombre: Lucia Ericka Peñafiel Cáceres
C.C: 0928901289



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	"Identificación de los Riesgos Psicosociales en dos empresas privadas una en la ciudad de Guayaquil y en el cantón Durán– Ecuador"		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Heredia López Norma Elizabeth y Peñafiel Cáceres Lucia Ericka		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lcdo. Carlos Ramírez Rave		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29-11-2024	No. DE PÁGINAS:	128
ÁREAS TEMÁTICAS:	Riesgos Psicosociales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos Psicosociales, intervención riesgos psicosociales, dimensiones riesgos psicosociales, cuestionario riesgos psicosociales, gestión del talento humano.		
RESUMEN/ABSTRACT	<p>En esta investigación se identificaron los riesgos psicosociales presentes en dos empresas privadas, una en el sector salud ubicada en Guayaquil y otra en el sector emparador de camarón en el cantón Durán. La metodología que utilizamos fue de tipo interpretativo, con un enfoque mixto y un nivel descriptivo, aplicado un método empírico analítico. La muestra abarcó a 500 trabajadores del sector salud y 679 del sector emparador de camarón que participaron de forma anónima y voluntaria. Los resultados fueron obtenidos mediante un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales proporcionado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, clasificando los riesgos en niveles alto, medio y bajo. En consecuencia, la propuesta del estudio se encaminó en el desarrollo de un plan estratégico de intervención que contemple tanto la prevención e intervención de los riesgos psicosociales con el fin de reducirlos o mitigarlos.</p>		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0982811758-0980290755	E-mail: lucia.penafiel01@cu.ucsg.edu.ec / normaheredia.17@hotmail.es	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			