



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

**TEMA:**

**Riesgos psicosociales en trabajadores operativos del área de producción de 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil, periodo 2024.**

**AUTORAS:**

**Andrade Álava Karen Andrea**

**Neira Haro Ashley Michelle**

**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 GESTIÓN SOCIAL  
LABORAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en tu totalidad por las **Licenciadas. Karen Andrea Andrade Álava y Ashley Michelle Neira Haro**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Trabajo Social Mención en Gestión Social Laboral.

**DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

---

**Psic. María Victoria Mejía Murillo**

**REVISOR**

---

**Lcdo. Carlos Ramírez Rave, Mgs**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, PhD.**

Guayaquil, a los 28 días del mes de octubre 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, **Karen Andrea Andrade Álava**

**Ashley Michelle Neira Haro**

**DECLARO QUE:**

El Proyecto de Investigación “**Riesgos psicosociales en trabajadores operativos del área de producción de 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil, periodo 2024**” 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 28 del mes de octubre del año 2024**

**LAS AUTORAS**

Lcda. Karen Andrea Andrade Alava

Lcda. Ashley Michelle Neira Haro



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

**AUTORIZACIÓN**

Nosotras, **Karen Andrea Andrade Álava**

**Ashley Michelle Neira Haro**

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: **“Riesgos psicosociales en trabajadores operativos del área de producción de 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil, periodo 2024”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 28 del mes de octubre del año 2024**

**LAS AUTORAS**

Lcda. Karen Andrea Andrade Alava

Lcda. Ashley Michelle Neira Haro



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



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ISO 9001:2015



CONFORME A: ISO 9001:2015  
CERTIFICADO N.º: 03.00000704



ESCUOLA DE POSGRADO

---



**INFORME DE ANÁLISIS**  
*magister*

**Tesis RIESGOS PSICOSOCIALES EN  
TRABAJADORES OPERATIVOS DE AREA DE  
PRODUCCIÓN - ANDRADE ALAVA KAREN  
ANDREA NEIRA HARO ASHLEY MICHELLE-  
Lunes 28 de octubre**

**3%** Similitudes

- < 1% similitudes entre comillas
- 1% entre las fuentes mencionadas
- 1% idiomas no reconocidos (ignorados)
- < 1% Textos potencialmente generados por la IA

**4%**

Textos sospechosos



**Nombre del documento:** Tesis RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES OPERATIVOS DE AREA DE PRODUCCIÓN - ANDRADE ALAVA KAREN ANDREA NEIRA HARO ASHLEY MICHELLE- Lunes 28 de octubre.pdf

**ID del documento:** b3b693654539a499ec78f7968ec39c9954491e85

**Tamaño del documento original:** 1,64 MB

**Autores:** []

**Depositante:** Adriana Carolina Salazar Ayala

**Fecha de depósito:** 30/10/2024

**Tipo de carga:** interface

**Fecha de fin de análisis:** 30/10/2024

**Número de palabras:** 30.914

**Número de caracteres:** 242.494

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo, agradezco a Dios, a mi mamá, papá e hijo por ser los pilares fundamentales en mi vida y por motivarme a seguir mis estudios, por animarme día a día a continuar en la lucha, por extenderme sus manos cuando más lo necesite, a la universidad UCSG por todo el conocimiento impartido en cada una de sus clases y a sus docentes por sus enseñanzas, a la Msc María Victoria Mejía por ser la guía en el desarrollo de la tesis.

Lcda. Karen Andrea Andrade Alava

Agradezco a mi Mamá y familiares que estuvieron a mi lado durante este proceso, a la Msc. María Victoria Mejía por su gran labor como mentora y por brindarnos su apoyo en cada tutoría incentivándonos a que revisar bien la información, a la Empresa de Alimentos por abrirnos las puertas de su prestigiosa organización, mi eterna gratitud. Finalmente, a Dios porque a pesar de cada barrera encontrada me supo iluminar y me llenó de sabiduría, por ponerme en el camino correcto en el momento indicado.

Lcda. Ashley Michelle Neira Haro

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres y a mi hijo, quienes fueron las personas que me motivaron a continuar con la maestría y terminar mis estudios con éxito y satisfacción.

Lcda. Karen Andrea Andrade Alava

Dedico el presente trabajo de investigación a mi bisabuela la Sra. Julia Villa quien siempre mencionaba que esperaba estar viva para ver este momento tan importante de mi vida, y aunque no pudo estar en la tierra se que de manera espiritual está muy feliz

Lcda. Ashley Michelle Neira Haro

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPITULO I</b> .....	3
<b>Diseño del proyecto de investigación</b> .....	3
<b>1.1. Problema de investigación</b> .....	3
1.1.1. <i>Pregunta investigativa</i> .....	7
1.1.2. <i>Sub-preguntas investigativas</i> .....	7
<b>1.2. Antecedentes</b> .....	7
1.2.1. <i>Antecedentes Contextuales</i> .....	7
1.2.2. <i>Antecedentes Normativos</i> .....	9
1.2.3. <i>Antecedentes Investigativos</i> .....	14
<b>1.3. Justificación</b> .....	19
<b>1.4. Objetivos</b> .....	20
1.4.1. <i>Objetivo General</i> .....	20
1.4.2. <i>Objetivos Específicos</i> .....	20
<b>1.5. Marco Teórico</b> .....	21
1.5.1. <i>Riesgo Psicosociales</i> .....	22
1.5.2. <i>Estrés laboral</i> .....	26
1.5.3. <i>Síndrome de Burnout</i> .....	28
1.5.4. <i>Mobbing</i> .....	29
1.5.5. <i>Fatiga</i> .....	31
1.5.6. <i>Acoso Sexual</i> .....	32
1.5.7. <i>Discriminación laboral</i> .....	33
<b>1.6. Diseño Metodológico</b> .....	34
1.6.1. <i>Tipos de investigación</i> .....	34
1.6.2. <i>Métodos de investigación</i> .....	35
1.6.3. <i>Población y muestra</i> .....	35
1.6.4. <i>Técnicas de recopilación de la información</i> .....	35
1.6.5. <i>Instrumento</i> .....	36
1.6.6. <i>Procesamiento y análisis de la información</i> .....	38
<b>CAPITULO II</b> .....	40
<b>Hallazgos de la investigación</b> .....	40



<b>2.1. Objetivo 1:</b> Identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores operativos del área de producción, de entre 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil. ....	40
<b>2.2. Objetivo 2:</b> Conocer la interrelación entre los riesgos psicosociales y su impacto en el entorno laboral y personal de los trabajadores operativos del área de producción, de entre 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil. ....	52
<b>2.3. Objetivo 3:</b> Proponer estrategias que impulsen la prevención de los riesgos psicosociales en dicha organización, con el propósito de mejorar el bienestar de los trabajadores operativos incluidos en la muestra seleccionada. ....	71
<b>Recomendaciones</b> .....	79
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	81

**Índice de tablas**

Tabla 1 <i>Definiciones de los riesgos psicosociales evaluados por el Ministerio del Trabajo</i> .....	24
Tabla 2 <i>Niveles de riesgo psicosocial</i> .....	45

## Índice de figuras

Figura 1 <i>Niveles de riesgo psicosocial por dimensión</i> .....	47
Figura 2 <i>Niveles altos de riesgo psicosocial por dimensión</i> .....	48
Figura 3 <i>Niveles medios de riesgo psicosocial por dimensión</i> .....	50
Figura 4 <i>Niveles bajos de riesgo psicosocial por dimensión</i> .....	51

## Índice de anexos

<b>Anexo 1 Cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial .....</b>	<b>85</b>
<b>Anexo 2 Matriz de antecedentes del estudio .....</b>	<b>92</b>

## Resumen

La investigación que se ha realizado con el objetivo de: Analizar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores operativos del área de producción, de entre 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil. Con el uso de la investigación descriptiva y documental, utilizando los métodos teóricos, empíricos y estadísticos. La población fue de 41 trabajadores operativos del área de producción, cuyas edades están entre 20 y 40 años de edad. Se utilizó como instrumento el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, la recolección de información se la hizo con la participación del médico ocupacional, delegado de talento humano, trabajadora social e investigadora. Los resultados encontrados luego de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, que ha sido elaborado y validado por el Ministerio de Trabajo, que contiene 58 preguntas agrupadas en ocho dimensiones, donde se ha evidenciado que existen indicadores de nivel medio se encuentran con un 41%, lo que se interpreta que en el lugar de trabajo existe un potencial impacto negativo en la seguridad y salud de los trabajadores en el mediano plazo, el nivel de riesgo alto está en un 32% que indica que existe altos niveles de afectación a la salud y seguridad de los trabajadores, cuyos niveles son intolerables por lo que están provocando efectos nocivos, y el nivel de riesgo bajo tiene un 27% que determina que existen condiciones aceptables en el entorno de trabajo.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, producción, estrés, Ministerio de trabajo.

## Abstract

The research has been carried out with the objective of: Analyzing the psychosocial risks that affect operational workers in the production area, between 20 and 40 years old, in a food company located in the city of Guayaquil. With the use of descriptive and documentary research, using theoretical, empirical and statistical methods. The population was 41 operational workers in the production area, whose ages are between 20 and 40 years old. The psychosocial risk assessment questionnaire proposed by the Ministry of Labor of Ecuador was used as an instrument. The information collection was done with the participation of the occupational physician, human talent delegate, social worker and researcher. The results found after applying the psychosocial assessment questionnaire in work spaces, which has been developed and validated by the Ministry of Labor, which contains 58 questions grouped into eight dimensions, where it has been shown that there are medium level indicators with 41%, which is interpreted that in the workplace there is a potential negative impact on the safety and health of workers in the medium term, the high risk level is at 32% which indicates that there are high levels of affectation to the health and safety of workers, whose levels are intolerable due to which they are causing harmful effects, and the low risk level has 27% which determines that there are acceptable conditions in the work environment.

**Keywords:** Psychosocial risks, production, stress, Ministry of Labor.

## INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de las empresas suelen enfrentarse a situaciones que impactan negativamente en su área de trabajo o en el entorno laboral, las cuales pueden ser consideradas como riesgos psicosociales, teniéndose un impacto negativo en las condiciones de seguridad para los trabajadores la empresa, pudiendo originar problemas en su salud mental o física, lo cual conlleva al bajo rendimiento y productividad, ausentismo, y en otros casos se tiene el abandono del trabajo, al considerarse que el entorno laboral nocivo para la salud del trabajador.

A nivel internacional, se ha evidenciado que los riesgos psicosociales tienen incidencia negativa en el entorno laboral, existe poca inversión de las empresas para atender las necesidades de la seguridad y salud ocupacional en todos los espacios laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023) , ha identificado los riesgos psicosociales que afectan el entorno laboral, pudiendo afectar negativamente la salud de los trabajadores, por lo que es necesario aplicar estudios que determinen las necesidades dentro del entorno laboral.

Es por ello, que el Ministerio de Trabajo de Ecuador ha considerado la necesidad de establecer un cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales para ser aplicado en empresas e instituciones públicas o privadas, las cuales pueden implementarlo de forma voluntaria las empresas, y de esta forma conocer sobre el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos sus trabajadores, con esta herramienta las empresas pueden tomar decisiones para implementar planes de acción con estrategias tanto preventivas como correctivas de los riesgos psicosociales dentro del entorno laboral.

Al conocer los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores dentro de la empresa, se pueden considerar las afectaciones al bienestar físico, mental y social de uno

o varios trabajadores, lo que produce impacto negativo en la actividad laboral. Pese a que existen varias herramientas para evaluar los riesgos psicosociales, hay empresas que no consideran necesario realizar estudios o evaluaciones de los riesgos psicosociales a sus trabajadores, ignorando que éstos son causantes de insatisfacción laboral e inclusive pueden provocar enfermedades ocupacionales.

Es importante tener en consideración que existen riesgos psicosociales que tienen efectos negativos para la reputación de la empresa, entre ellos, se puede considerar el ambiente de trabajo, el acoso laboral o acoso sexual al que están expuestos las y los trabajadores, así como la discriminación que afecta el trabajo en equipo; otros riesgos psicosociales muy frecuentes en los trabajadores son el síndrome de Burnout y el estrés que son los responsables del ausentismo y abandono laboral por enfermedades ocupacionales.

## CAPITULO I

### Diseño del proyecto de investigación

#### 1.1. Problema de investigación

Los riesgos psicosociales se consideran como aquellas situaciones que producen afectación al bienestar físico, mental y social de uno o varios individuos dentro de un entorno laboral. Las empresas deben proveer espacios laborales que permitan a los trabajadores un estado de salud óptimo, además de las herramientas y condiciones necesarias para realizar su trabajo en su entorno con seguridad. A menudo se subestima aquellas problemáticas de la cotidianidad existente en el entorno laboral que a largo plazo pueden desencadenar en una serie de trastornos o dificultades en la salud de los trabajadores.

Se ha evidenciado que existe un alto nivel de desconocimiento de los riesgos psicosociales desde el nivel directivo y al interior de las organizaciones, siendo los trabajadores de las áreas operativas los más afectados. En muchas empresas la fuerza laboral es vista como la fuente de generación de ingresos, sin considerar, que son seres humanos que tienen necesidades desde su aspecto individual, que son susceptibles al estrés laboral, que pueden provocar efectos en la salud física y mental a corto, mediano y largo plazo.

El estrés laboral es una problemática que se ha presentado a nivel mundial, puesto que, las empresas buscan aumentar la productividad, para ello, ejercen presión sobre los trabajadores con metas que demandan una carga excesiva de trabajo, poco tiempo de recuperación durante el día. Las empresas que no consideran los factores negativos que tienen que ver con el estrés laboral, presentan bajo nivel de eficiencia, menor compromiso con la empresa, incremento de errores humanos que inciden en los accidentes laborales, mayor tiempo de permisos médicos a los trabajadores por enfermedades, entre otros efectos, que hacen que las empresas sean menos competitivas en el mercado laboral (Guamán, 2023).



En el entorno organizacional, los trabajadores del área de operaciones no tienen la información suficiente con relación a los riesgos psicosociales a los que están expuestos dentro de su entorno laboral, como consecuencia, al estar expuestos a dichos riesgos, tienden a presentarse afectaciones en lo laboral y personal, pero no tienen como reconocer el origen para darles solución. En ocasiones, las situaciones que se viven al interior de las organizaciones, son tan confusas y dolorosas, que los trabajadores tienden a aislarse de sus lugares de trabajo, evitando que los demás se enteren de las afectaciones que están atravesando y no buscan ayuda.

La falta de conciencia sobre los riesgos psicosociales y las implicaciones que se tiene en la salud física, emocional y mental del trabajador operativo dificultan el desarrollo de medidas preventivas y de intervención temprana dentro de las organizaciones. Lo cual impide recibir atención médica oportuna con un tratamiento adecuado, que puede conllevar que desarrolle enfermedades ocupacionales, enfermedades crónicas, que son riesgosas y bastante limitantes en la vida de los trabajadores.

Las consecuencias de tener diversos riesgos psicosociales dentro del lugar de trabajo, no solo perturban el entorno laboral, sino que también afectan el entorno familiar, social, económico y emocional. Por ejemplo, algunos de los efectos que producen en otros entornos incluyen alteraciones en las relaciones interpersonales, tendiendo a ser conflictivas.

Además, se ha evidenciado que algunos trabajadores se refugian en el consumo de sustancias psicotrópicas para escapar de la realidad que viven, sea dentro o fuera del entorno laboral. Se ha presentado algunas situaciones en que los riesgos psicosociales pueden afectar tanto a la empresa como a la persona, considerándose entre estos: el aislamiento social, el ausentismo y la desmotivación laboral, que ponen en riesgo su estabilidad laboral, afectando su situación económica. Los riesgos psicosociales tienen una característica en común, que

inician con trastornos como la depresión, pese a que hay mucha información sobre el tema, existe desinformación entre los trabajadores (Gil-Monte, 2012).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere sobre la depresión:

Se estima que la depresión es la cuarta enfermedad que más incapacidad provoca en el mundo. De esta manera, indica que su frecuencia aumentará en los próximos años y que pasará del cuarto puesto al segundo en esta lista de enfermedades que generan más incapacidad. (Gastó & Navarro, 2007, p. 5)

El padecimiento asociado a este trastorno puede provocar que el trabajador no realice su trabajo de forma eficiente, cometiendo errores por la desconcentración en sus tareas, así mismo presenta dificultades en sus relaciones interpersonales, que pueden afectar tanto su círculo social como laboral (Gil-Monte, 2012).

Es fundamental que las empresas cuenten con profesionales de Trabajo Social, para realizar una acción fundamental que permita mitigar los riesgos psicosociales presentes dentro del entorno laboral, sea en organizaciones públicas o privadas. Una de las tareas importantes del Trabajador Social es indagar sobre los riesgos psicosociales que se pueden encontrar en el entorno laboral, que permita a los directivos la toma de decisiones para aplicar los correctivos necesarios que garanticen el mejoramiento de las condiciones de trabajo, buscando la reducción de los riesgos psicosociales, contribuyendo a la mejora del clima laboral de la organización, proporcionando estabilidad emocional que es necesaria para los trabajadores, con el fin de desempeñar sus funciones con seguridad en la empresa.

En este contexto, este trabajo abordará los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los 41 trabajadores operativos del área de producción de una empresa del sector alimentario, cuyas edades se encuentran entre los 20 a 40 años. En la observación realizada han mostrado dificultades relacionadas con el estrés laboral, síndrome de burnout, mobbing, depresión y

relaciones interpersonales conflictivas, por lo que se debe realizar un estudio para identificar la problemática que enfrentan en su entorno social y laboral.

La empresa que ha sido considerada para realizar el levantamiento de información, se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil, tiene la producción de alimentos de consumo masivo a nivel nacional. Una de las dificultades que ha presentado en el último año es el cambio de gerente, el último tiene cinco meses al frente de la organización, ha implementado cambios en la cultura organizacional, además, se ha realizado la jubilación del personal que ha laborado en la empresa por más de 20 años; las acciones mencionadas han generado inestabilidad dentro de la organización, puesto que, hay trabajadores que se encuentran con incertidumbre sobre su futuro y estabilidad laboral en la empresa.

Pese a los cambios que se han implementado dentro de la organización, no se ha logrado abordar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores operativos, especialmente en el área de producción, donde existen situaciones que ameritan el abordaje inmediato para mejorar las condiciones laborales en dicha área, para reducir los niveles de riesgos psicosociales que se evidencian en el personal, entre ellos, la carga laboral, el tiempo de recuperación, los niveles de estrés y presión para cumplir las metas, la deficiente motivación, y sobre todo la exposición a situaciones de discriminación y acoso laboral.

Esta problemática ha incidido negativamente en el entorno de los trabajadores, debido a que se tienen dificultades en el desarrollo de sus actividades laborales, debido a las condiciones físicas del lugar de trabajo, que no presenta las condiciones mínimas de seguridad y salud ocupacional, por lo que, se debe realizar un estudio que permita la identificación de los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores operativos de esta empresa.

### *1.1.1. Pregunta investigativa*

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores operativos del área de producción, de entre los 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil?

### *1.1.2. Sub-preguntas investigativas*

¿Cuáles son los riesgos psicosociales más frecuentes que enfrentan los trabajadores operativos del área de producción, de entre los 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil?

¿Cómo afecta los riesgos psicosociales al ámbito laboral de dichos trabajadores?

¿Cómo inciden los riesgos psicosociales al ámbito personal a la muestra de trabajadores seleccionados?

## **1.2. Antecedentes**

### *1.2.1. Antecedentes Contextuales*

Desde tiempos inmemoriales, las personas han tenido que trabajar en diferentes actividades, las cuales sirven para obtener recursos que son necesarios para la subsistencia, utilizando las herramientas como la comunicación para intercambiar criterios sobre las actividades productivas que realizaban, lo cual implicaba que emerjan lazos afectivos. Esta dinámica ha permitido evolucionar y adaptarse a las diferentes circunstancias que han tenido que enfrentar, sin tomar en cuenta las repercusiones que pueden ocasionar a la salud mental y física.

Hace unos siglos atrás existieron condiciones laborales precarias, donde se tenía explotación laboral, bajos sueldos y entornos laborales deplorables, donde los trabajadores

tenían que adaptarse para obtener el sustento para su hogar. En el siglo XIX hubo grandes manifestaciones en Inglaterra en protesta por las precarias condiciones laborales y los bajos sueldos, entre otros factores, que permitieron el desarrollo de una legislación que proteja a los trabajadores. A lo largo de los años, esas leyes han evolucionado en beneficio del empleado; sin embargo, las empresas no siempre cumplen con estas regulaciones, lo que ocasiona que se eleven las condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores (Pedrero-Nieto, 2009).

Los avances de las empresas han llevado a los trabajadores a tener un esfuerzo mental y físico cada vez más retador en sus trabajos, lo que implica un incremento en la productividad de la empresa, pero afecta negativamente las relaciones interpersonales. A largo plazo, esto puede generar enfermedades crónicas que, si no son tratadas a tiempo, pueden ocasionar complicaciones severas a la salud de los trabajadores. Este suceso se ha tornado común con el paso del tiempo, y al no recibir la atención adecuada se provoca el incremento de los índices de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Pese a la existencia de leyes y regulaciones diseñadas para prevenir los riesgos psicosociales a nivel organizacional, la falta de un control sistemático y permanente dificulta la identificación oportuna del cumplimiento de las normativas (Neffa, 2023).

En las organizaciones productivas, un indicador de excelencia debe ser superior al 85%, lo cual es un indicativo que se tiene un buen clima laboral; cualquier cifra inferior está asociada con un ambiente caótico y con poca credibilidad en el mercado laboral, afectando negativamente la salud mental de los trabajadores (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019).

Estas situaciones han afectado considerablemente a la empresa, ocasionando que el clima laboral se perciba tenso entre los colaboradores, elevando los índices de riesgo psicosociales. Por ello, se realiza el presente estudio con el propósito de buscar alternativas

viales que permitan reducir dichos riesgos y mejorar el clima laboral para todos los miembros de la organización, aumentando de esta forma su credibilidad y confiabilidad de quienes trabajan en ella.

Dentro de la empresa se ha notado que la salud de los colaboradores se ha deteriorado, debido a los cambios constantes en la empresa, lo que ha provocado que especialmente las enfermedades laborales aumenten. Esto provoca el atraso en las labores, reduciendo las horas trabajadas semanalmente, incrementando drásticamente el ausentismo laboral en el área.

### *1.2.2. Antecedentes Normativos*

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), es un instrumento internacional de obligatorio cumplimiento para el Estado Ecuatoriano, establece disposiciones claras en materia laboral, sobre los derechos de los trabajadores, por lo que señala:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cuales quiera otros medios de protección social. (Art. 23)

Es decir, independientemente a la organización a la que pertenezca el trabajador, esta tiene la obligación de remunerarlo de forma equitativa y justa, conforme a lo estipulado desde el inicio de la relación laboral, según el contrato o acuerdo establecido. Este marco contractual conlleva a que el trabajador reciba diversos beneficios, los cuales están respaldados por la ley para la protección ante las vulnerabilidades a las cuales se pueda exponer el trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador sobre el derecho al trabajo estipula en el artículo 326 que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008, pág. 219). Se plantea los derechos para los trabajadores, siendo los empleadores sujetos a establecer las medidas necesarias para proteger la integridad del trabajador. Conllevando a la protección de la salud física y mental del trabajador, a través de un entorno que provea el bienestar y la comodidad necesarios para que realice su trabajo de forma segura.

Además, en el artículo 369 se establece que el seguro universal obligatorio debe cubrir las contingencias de enfermedad, así como los riesgos de trabajo, que deberán ser atendidos de forma integral por la red de salud pública garantizándose el derecho constitucional a la salud que tienen todos los ecuatorianos (Toala, 2024).

En Ecuador existen normas de aplicación directa en riesgos psicosociales los cuales se pueden aplicar en el sector público y privado en el territorio nacional, para proteger al trabajador ante situaciones de vulnerabilidad, por omisión o negligencia por parte de la organización donde trabaja diariamente, estas leyes fueron implementadas a finales del año 1986, con el paso del tiempo han ido modificándose hasta la normativa que se encuentra vigente en la actualidad.

Según el Código del Trabajo (2005) con su última reforma en el año 2020, en el Art. 42, Numeral 36, se estipula que es de obligación del empleador:

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Art.42)

De esta manera, se refiere que absolutamente a todos los colaboradores, sin importar la organización a la que pertenezcan, se tiene que capacitar al personal para que mejore su eficiencia, consiguiendo con esto, la reducción de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, con el fin de trabajar en un entorno saludable.

Así mismo, en el artículo 347 del Código de Trabajo (2005) se plantea una definición de los riesgos del trabajo, considerando que son posibles daños que pueden sufrir los trabajadores en el ejercicio de sus actividades laborales, teniéndose las enfermedades profesionales y los accidentes laborales; y en el artículo 349 se establece una definición sobre las enfermedades profesionales que son afecciones agudas o crónicas que se originan de forma directa por el cumplimiento de las actividades laborales que establece su profesión y que pueden ocasionar incapacidad en el trabajador.

Además, en el artículo 353 del Código del Trabajo (2005) señala lo siguiente:

Indemnizaciones a cargo del empleador. - El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

El trabajador está amparado por los instrumentos internacionales en materia laboral, la Constitución y las leyes, en caso de adquirir alguna enfermedad profesional causada por el trabajo que realiza dentro de la empresa, considerando que el empleador no tenga las medidas preventivas al entregarle las funciones o actividades diarias al trabajador para su respectivo cumplimiento. El Ministerio de Trabajo es la entidad pública que tiene la competencia de vigilar el cumplimiento de las normativas en materia laboral tanto en las entidades públicas y privadas.



La Ley Orgánica de Seguridad Social establece la obligatoriedad para que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), realice la normativa que proteja a los afiliados desde el primer día de trabajo, además de garantizar la protección contra enfermedades profesionales desde los seis meses de la afiliación, es así que se ha establecido un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que obliga a las empresas e instituciones públicas y privadas a realizar acciones que conlleven a prevenir los riesgos laborales; además, en el artículo 155 se establece que los empleadores deben aplicar programas de prevención de riesgos derivados del trabajo (Andrade, 2023).

Según el Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958), se establece que:

Todo miembro para el cual el presente convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, en el literal A: Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política. (Art. 3)

El convenio mencionado con anterioridad se enfoca en que todos los miembros de las organizaciones puedan cumplir las funciones y políticas de la empresa, conservando un ambiente saludable y armonioso. Donde puedan compartir el área como una familia, compartiendo más que funciones laborales, siempre basándose en el respeto.

En Ecuador el Ministerio de trabajo mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, del 11 de mayo de 2017 en su artículo 9 “Del programa de Prevención de Riesgos Psicosociales”, donde se plantea que las organizaciones que tengan más de diez trabajadores deben participar en programas que garanticen la prevención de riesgos psicosociales, minimizando los efectos en los trabajadores. Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2017).

Es relevante señalar que el Ministerio del Trabajo de Ecuador ha elaborado un cuestionario estandarizado para la evaluación de riesgos psicosociales, que se constituye en una herramienta aplicable a empresas e instituciones públicas y privadas, con la finalidad de identificar los factores de riesgo psicosocial en las diferentes áreas para conocer las deficiencias. Dicho cuestionario fue elaborado por el Ministerio de Trabajo conjuntamente con la Universidad Central del Ecuador, y la Universidad Internacional SEK, quienes para la validación aplicaron una muestra de 385 empresas con 3150 encuestas a trabajadores de empresas públicas y privadas en diferentes ciudades del país, con una confiabilidad de 0.967 alfa de Cronbach y de 0.806 a 0.904 alfa de Cronbach para las ocho dimensiones (Naranjo & Carrera, 2023) (Gutiérrez & Gavilanes, 2022) (Ministerio del Trabajo, 2018).

Está compuesto por 58 preguntas (ítems), agrupadas en ocho dimensiones: Carga y ritmo de trabajo (4 ítems), Desarrollo de competencias (4 ítems), Liderazgo (6 ítems), Margen de acción y control (4 ítems), Organización de trabajo (6 ítems), Recuperación (5 ítems), Soporte y apoyo (5 ítems), Otros puntos importantes (24 ítems) (Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones de trabajo, Doble presencia (laboral-familiar), Estabilidad laboral y emocional, Salud auto percibida), las respuestas se formularon bajo la escala de Likert con cuatro opciones que representan una puntuación del 1 al 4, que permiten obtener un puntaje que determina el nivel de riesgo, es así que la sumatoria total entre 58 y 116 representa un nivel de riesgo Alto, entre 117 y 174 señalan un nivel de riesgo Medio, y entre 175 y 232 se estima un nivel de riesgo Bajo (Herrera y otros, 2021) (Ministerio del Trabajo, 2018).

El riesgo que se identifica en el cuestionario tiene un significado que se interpreta de acuerdo con los resultados, el nivel de riesgo bajo tiene que ver con la no existencia de efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores; un nivel de riesgo medio plantea la

presencia de efectos nocivos para la salud que pueden presentarse en el mediano plazo, por lo que se deben aplicar correctivos; y el nivel de riesgo alto plantea que existen niveles no tolerables de peligros que provocan efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores, se tienen que aplicar medidas para la seguridad y prevención (Espinoza, 2021).

### *1.2.3. Antecedentes Investigativos*

Mediante el análisis investigativo, se ha determinado que los factores de riesgos psicosociales impactan de manera directa a los trabajadores. Diversos autores han evidenciado en múltiples investigaciones y artículos científicos, los cuales se presentarán a continuación.

Pese a que en los últimos 100 años se han obtenido significativos logros por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre ellos: la elaboración de instrumentos de salud y seguridad laboral para abordar los factores de riesgo en el trabajo, este aspecto sigue siendo un desafío muy importante para fomentar un ambiente de trabajo saludable y seguro. Esto se debe a la permanente evolución de las empresas y a la variedad de trabajos que se generan (Artieda Pineda, 2023).

Es fundamental conocer e identificar los riesgos psicosociales para contribuir a la reducción de afecciones en la salud de los trabajadores y así poder brindar un entorno de trabajo de calidad y calidez.

Los riesgos psicosociales no sólo afectan al ser humano, sino que también al entorno laboral, por lo que hay que comprender con amplitud tres temas fundamentales, entre ellos: la higiene ocupacional, salud y seguridad laboral, y ergonomía laboral.

La higiene ocupacional, para Mera (como se citó en Artieda Pineda, 2023), es “la ciencia de la anticipación, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que se

originan en el lugar de trabajo o en relación con él” (p. 5). Tiene mucho que ver con el peligro que se asume con la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta una posible repercusión negativa en las comunidades vecinas y en el ambiente laboral en general. Por lo cual, no se debe exceder la carga horaria de los trabajadores. La salud y seguridad laboral es considerada por Rodríguez Márquez (2010) como:

Un proceso complejo que requiere de la participación de todos los integrantes de la cadena de valor de una organización con el fin de realizar intervenciones sistémicas y multidisciplinarias que logren dar respuesta a los problemas que aquejan a los grupos laborales desde la perspectiva del trabajo prescrito y del trabajo real. (p. 91)

Siendo fundamental que tanto la organización como el trabajador sean conscientes de los riesgos que se expone al realizar una actividad o tarea, por lo que, se le debe asignar los equipos de protección personal, que deben ser utilizados para garantizar la protección del trabajador, además se debe considerar que las horas de trabajo sean las adecuadas.

La ergonomía laboral según Artieda Pineda (2023), tiene que ver con los peligros que está expuesto el trabajador por la relación que se establece entre los trabajadores y el ambiente físico del trabajo, esta interacción conlleva a que los colaboradores se encuentren expuestos a diferentes elementos que forman parte del ambiente de trabajo. Estos elementos implican riesgos por la exposición permanente, pudiendo ser: ruido, temperatura, iluminación, radiación, entre otros. Estos pueden afectar negativamente al trabajador a largo plazo, con exposiciones permanentes, lo cual puede conllevar al desarrollo de enfermedades laborales.

Es importante que los trabajadores identifiquen oportunamente los riesgos psicosociales para recibir un tratamiento oportuno y evitar consecuencias futuras, que pueden poner en riesgo vital al trabajador. Según varias investigaciones, donde se destaca que el ambiente

laboral y las herramientas de trabajo son de gran importancia y utilidad para que los trabajadores puedan rendir con excelencia y facilitar su labor, sin embargo, existe riesgo al manipular dichas herramientas o dentro del ambiente laboral.

Un aspecto fundamental que debe ser abordado en el estudio tiene que ver con la falta de ergonomía, por lo que, Artieda Pineda (2023) señala que “se refiere a cuando las personas realizan sus actividades empleando posturas corporales inadecuadas, que, con el paso del tiempo, causan dolores musculares, problemas contractuales y ocasiona varias lesiones” (p. 6). Por lo tanto, se recomienda a las organizaciones establecer funciones específicas para cada trabajador, evitando la sobrecarga de trabajo y utilizar herramientas apropiadas para cada actividad asignada, así como capacitación sobre la postura corporal y el uso correcto de las herramientas de trabajo. Esto contribuirá a mejorar el rendimiento de los trabajadores y reducir los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Al interior de la organización, es fundamental que existan reglamentos que deben ser cumplidos por los trabajadores, lo cual ayudará a prevenir el cansancio, agotamiento y estrés laboral. Según Vicente (2016), los riesgos psicosociales están centrados en los ámbitos psicológicos y sociales, por lo que surgen de la interacción entre ambos. Los trabajadores enfrentan diferentes riesgos psicosociales, al experimentar estrés, reduce su capacidad de concentración, lo que impide que el colaborador cumpla con las tareas establecidas por el empleador en un tiempo indicado, lo que incide a que se genere un clima laboral negativo, afectando el trabajo en equipo y el compañerismo, estos y otros aspectos afectan a la salud mental del trabajador, conllevando a un desequilibrio en la vida familiar y las relaciones interpersonales.

Para que exista un estado de bienestar dentro del entorno laboral, es relevante identificar los aspectos necesarios para que exista un ambiente armonioso, tanto en el ámbito laboral

como familiar. Al conocer aquellos aspectos que debe mejorar se puede implementar leves modificaciones, logrando de esta manera, cambios sustanciales en sus relaciones interpersonales que incidirán positivamente en el entorno del trabajo.

En la actualidad, los trabajadores desempeñan diversas funciones en sus entornos laborales, lo cual se debe a que, al ingresar a una empresa, se les informa las funciones y responsabilidades que asumen. Esto facilita, que, en muchos casos, el trabajador se adapte y se organice para poder cumplir dichas funciones. Cuando el trabajador tiene conocimiento sobre los factores de riesgos, pueden optar por estrategias para mejorar el ambiente de trabajo, en la vida real son pocas las personas que contribuyen a la reducción de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.

Paspuel (2014), señala que en la actualidad existen condiciones laborales, que demandan altos niveles de atención y concentración, lo que implica que deba tener responsabilidad en la ejecución de sus actividades, pudiendo establecer sobrecarga de trabajo, extendiendo los horarios o turnos en la jornada laboral, lo que convierte a los riesgos psicosociales en una realidad que afecta a la mayoría de los trabajadores.

En este contexto, es fundamental que los trabajadores organicen sus actividades laborales de manera eficaz y ordenada, lo cual reducirá los riesgos psicosociales y las afectaciones a la salud. Una adecuada planificación y organización de las tareas contribuye a reducir las cargas de trabajo, evitando horarios excesivos, además de mitigar los efectos negativos de los factores de riesgo, que permiten el bienestar físico y mental de los trabajadores.

De manera continua, las organizaciones públicas y privadas deben ser evaluadas para asegurar un orden y seguimiento, ante posibles casos relacionados con riesgos psicosociales. Siendo importante que el ente regulador de las relaciones laborales mantenga un monitoreo

permanente para garantizar el derecho de los trabajadores que se encuentra establecido en las diferentes normativas legales vigentes.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la organización del trabajo es parte de las condiciones laborales que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores, incluyendo la exposición a riesgos psicosociales nocivos. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones sean evaluadas, controladas para modificar las condiciones del trabajo si generan riesgos para los trabajadores (Fernández, 2010).

Además, diversas investigaciones sugieren que se deben emplear técnicas adecuadas para evaluar los riesgos psicosociales, facilitando la recolección de información en organizaciones, lo cual permitirá un mejor análisis de los resultados obtenidos. Para ello, se tiene que utilizar un instrumento estándar que permita evaluar los factores de riesgo psicosocial, de esta forma, se obtendrá información que permita conocer al interior de las organizaciones (Parra, N. & Pulido, N., 2013).

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo ha establecido una Guía Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales que es una herramienta de fácil acceso para todas las empresas públicas o privadas, con el fin que cumplan lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, según el Decreto Ejecutivo No. 246, donde se manifiesta que los riesgos psicosociales tienen que ser incorporados en las evaluaciones de riesgos laborales, lo cual permite conocer y abordar los problemas que se presentan en el interior de las organizaciones, para establecer acciones preventivas para el bienestar de los trabajadores (Chimbo y otros, 2024).

En diversos países, los factores de riesgo psicosociales han generado gran controversia a lo largo de los años. Sin embargo, luego de muchos años de evaluación e investigación se ha llegado a la conclusión de que la falta de detección temprana de estos factores compromete

seriamente la salud mental de los trabajadores. A pesar de que se ha demostrado en varios países que existe relación entre los factores de riesgo psicosocial con el deterioro de la salud mental, todavía no se ha establecido de forma clara mediante investigación experimental (Paspuel, 2014).

### **1.3. Justificación**

El presente estudio se ha considerado necesario realizarlo, al evidenciar una serie de necesidades en el entorno laboral en una empresa de alimentos, requiriéndose la identificación de los riesgos psicosociales que están afectando a los trabajadores operativos del área de producción, cuyas edades están entre los 20 y 40 años, la cual está ubicada en la ciudad de Guayaquil. Siendo importante considerar el contexto laboral que es susceptible a accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, por lo que, se tiene que hacer frente a los posibles riesgos que pudieran afectar a los trabajadores en el cumplimiento de sus actividades productivas.

Las empresas deben considerar que el ambiente de trabajo es fundamental para el éxito empresarial, puesto que, al tenerse un espacio de trabajo óptimo, donde se cuida la salud integral de los trabajadores, esto les permite ser una buena opción dentro del mercado laboral, al tener una buena reputación, con condiciones de trabajo adecuadas, que garantizan la seguridad y la salud ocupacional, reduciendo los niveles de riesgos psicosociales que suelen presentarse en toda organización.

Los trabajadores al presentar algún síntoma de riesgo psicosocial en su entorno laboral, en muchos casos suelen comportarse distantes con sus amigos, familiares cercanos e intentan romper cualquier vínculo afectivo, esto genera problemas a nivel psicosocial, sumado a la situación excesiva de estrés que los lleva a tener afectación en su salud física y mental , con



el presente estudio se logrará conocer el impacto en el entorno personal y laboral, lo que permitirá buscar alternativas de solución a la problemática que se presenta en el entorno laboral.

Para el estudio de la situación actual de la empresa es necesario la utilización de un diseño metodológico, que permita la realización de procedimientos de la investigación científica para el levantamiento de información sobre los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores operativos del área de producción, cuyas edades están entre los 20 y 40 años. De esta manera, se evidenciará la problemática con lo que se podrá proponer acciones para ayudar a los trabajadores dentro de la organización, propagando espacios saludables en su entorno social y el trabajo.

## **1.4. Objetivos**

### *1.4.1. Objetivo General*

Analizar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores operativos del área de producción, de entre 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil.

### *1.4.2. Objetivos Específicos*

Identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores operativos del área de producción, de entre 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Conocer la interrelación entre los riesgos psicosociales y su impacto en el entorno laboral y personal de los trabajadores operativos del área de producción, de entre 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Proponer estrategias que impulsen la prevención de los riesgos psicosociales en dicha organización, con el propósito de mejorar el bienestar de los trabajadores operativos incluidos en la muestra seleccionada.

### **1.5. Marco Teórico**

El entorno social y laboral cada vez se vuelve más exigente en diversos aspectos, debido a la inseguridad y crisis económica del Ecuador, conseguir un empleo se ha vuelto complicado, especialmente cuando no se cuenta con experiencia previa. Esto obliga a muchos colaboradores a sobrellevar con los diversos riesgos psicosociales de los que son víctimas en las empresas donde laboran, con el fin de seguir generando un ingreso para sus familias.

En el entorno laboral, existen múltiples factores que afectan el estado de salud de los colaboradores. Desde una perspectiva empírica, resultaría poco creíble pensar que las dificultades cotidianas en el lugar de trabajo pudieran desencadenar enfermedades e incluso ubicar en riesgo su vida, al no saber cómo manejar la presión emocional acumulada.

Las diversas situaciones de tensión prolongada que puede experimentar una persona ocasionan una inestabilidad total en su vida, lo que conlleva a problemas serios en la salud, reflejándose tanto a nivel físico como mental. Para una mayor claridad se abordará varios aspectos, profundizando en los riesgos psicosociales, con el propósito de dar a conocer los riesgos psicosociales que se pueden evidenciar en una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil.

### *1.5.1. Riesgo Psicosociales*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, condiciones de la empresa y las capacidades, necesidades y la cultura del trabajador pueden tener influencia en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral” (OIT, 2016).

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que experimentan los individuos cuando perciben una relación conflictiva, sea en el ámbito organizacional como en el ámbito social. Estas circunstancias, dependiendo del contexto en el que se presenten pueden tener un impacto nocivo en la salud física y mental de los trabajadores.

La exposición constante a estos factores de riesgo conlleva a múltiples consecuencias en todos los ámbitos, sin importar el género, la clase social o la edad del individuo. Esto afecta la comunicación y puede aislar al individuo de su entorno, ocasionando que el mismo presente un estrés laboral constante, con el tiempo, se vuelve severo (Moreno & Báez, 2010).

Existen investigaciones que han determinado que los riesgos psicosociales afectan de manera prolongada y significativa a las organizaciones, y su frecuencia ha aumentado en los países latinoamericanos en los últimos años. Si no se aborda esta problemática, a largo plazo se pondrá en riesgo miles de vidas inocentes, que sólo buscan trabajar de manera estable para otorgar un mejor estilo de vida a sus familias. Por ello es necesario tratar a tiempo los riesgos psicosociales para prevenir pérdidas humanas.

Acaro y otros (2023) identificaron 19 factores de riesgos psicosociales entre ellos: estrés, carga del trabajo, fatiga, enfermedades neurológicas, mal clima laboral, problemas de liderazgo, insatisfacción, desgaste ocupacional, falta de compromiso organizacional, que se vinculan directamente a la productividad.

Naranjo y Carrera (2023) en su estudio identificaron que existen factores de riesgos que son importantes considerarlos puesto que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, entre ellos se encuentran: Discriminación salarial, Sobrecarga laboral, Ambiente laboral, Inseguridad Contractual, Falta de claridad en funciones a realizar, Abuso de autoridad, Herramientas de trabajo en mal estado, Poco reconocimiento profesional y personal.

Moreno & Báez, (2010) plantean que los riesgos psicosociales están estrechamente relacionados con el maltrato y el estrés laboral en cualquier organización, sea pública o privada. De aquí surge la fatiga que puede presentarse en cualquier jornada laboral a la cual el trabajador esté sometido, incluyendo las horas trabajadas. Es imprescindible identificar de forma inmediata si el trabajador está siendo víctima de alguno de estos riesgos, por lo que es necesario la verificación y control constante.

De esta manera, se entiende que para que existan riesgos psicosociales, primero deben presentarse ciertos factores. Aunque estos factores son similares y tienden a confundirse entre sí, en realidad son muy diferentes, aunque estén interrelacionados (Moreno & Báez, 2010).

En Ecuador, los programas de prevención de riesgos psicosociales establecidos por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 se centran en lograr que las organizaciones tomen conciencia sobre la importancia de prevenir o abordar los riesgos psicosociales de forma oportuna. Sin embargo, a pesar de la existencia de esta normativa diversas organizaciones hacen caso omiso. Lo cual se agrava con la precariedad del trabajo en la actualidad. Existen leyes que protegen al trabajador, sin embargo, son las organizaciones quienes ganan y prevalecen no cumpliendo con la entrega de equipos de protección, o con un ambiente laboral en malas condiciones.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador en la Guía Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales ha establecido ocho dimensiones que representan los riesgos psicosociales: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización de trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones de trabajo, Doble presencia (laboral-familiar), Estabilidad laboral y emocional, Salud auto percibida (Ministerio del Trabajo, 2018).

Tabla 1

*Definiciones de los riesgos psicosociales evaluados por el Ministerio del Trabajo*

<b>Riesgo psicosocial</b>	<b>Definición del Ministerio del Trabajo de Ecuador</b>
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	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.
Margen de acción y control	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).
Organización de trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo
Recuperación	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.
Soporte y apoyo	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.
Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Acoso laboral	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.
Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. 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.
Condiciones de trabajo	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.
Doble presencia (laboral-familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar
Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Nota. Datos tomados de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).

Campoverde y Muñoz (2022) han identificado los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de las empresas, entre ellos: Estrés laboral, síndrome de

Burnout, mobbing, fatiga, violencia laboral, acoso sexual, discriminación, entre otros, que deben ser abordados mediante un programa de intervención que permita gestionar de forma adecuada las herramientas preventivas para lograr un mejor rendimiento de los trabajadores.

### *1.5.2. Estrés laboral*

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción, situación que es desencadenada por un estímulo percibido como nocivo para nuestro organismo, denominado estresor”. El estrés laboral es un desequilibrio a nivel cognitivo que puede experimentar un individuo en cualquier etapa de su vida, aunque se agudiza especialmente en el ámbito laboral. Existen diversos factores que se pueden considerar como elementos que inciden en el estrés laboral, entre ellos, los riesgos psicosociales (Urrea, 2023).

El estrés laboral es causante de diferentes accidentes en el entorno de trabajo de los colaboradores, presentando un impacto significativo en los riesgos psicosociales, esto se debe a la existencia de factores estresores que afectan directamente el estado físico y emocional de los individuos, considerando la presión que tienen los trabajadores por cumplir las metas establecidas, el ritmo de trabajo acelerado, uso de equipos y maquinarias no aptas para el trabajo o condiciones ergonómicas inadecuadas (Hernández, 2023).

El estrés laboral es considerado como una patología que provoca en el trabajador cambios a nivel psicológico en diferentes perspectivas. De acuerdo con lo señalado, este fenómeno se vincula con trastornos significativos que se relacionan con la gravedad de la situación que atraviesa el colaborador y su vulnerabilidad emocional (Patlan Pérez, 2019).

Si no se aborda a tiempo, el estrés puede desencadenar enfermedades físicas y mentales que afectan severamente la salud de los trabajadores.

Diversas investigaciones han determinado que el estrés laboral es un problema de salud ocupacional, produciendo afectaciones en lo emocional y físico en los trabajadores. Hans Selye es considerado el pionero y padre del estudio psicológico, señaló que el estrés en el ser humano produce un desequilibrio por la acción externa o interna, donde el organismo tiene que mostrar una reacción para lograr volver a tener el equilibrio, dicha respuesta la señaló como Síndrome General de Adaptación, que se divide en tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento (Valera, 2024).

De esta manera se plantea la teoría que demuestra que el trabajador padece de estrés cuando en su lugar de trabajo se le exige más esfuerzo en las tareas previamente designadas, lo cual, requiere un aumento de sus habilidades, lo que genera que la presión y carga laboral se eleve, por lo que se tiene una reacción de alarma al recibir nuevas tareas, luego la resistencia para aplicar su fortaleza interna y conseguir los resultados esperados, lo que conlleva a que exista agotamiento en el trabajador (Toala, 2024).

El estrés es la respuesta biológica de nuestro cuerpo ante situaciones que requiere una adaptación rápida al entorno, y se convierte en un problema cuando se permite que afecte negativamente nuestra vida. Es importante reconocer que Selye clasifica el estrés en dos tipos: 1) Eustrés: Este tipo no produce ningún desequilibrio, pues son situaciones comunes que se presenten en el entorno sin afectar nuestra salud mental. 2) Distrés: Es aquel que va acompañado de un desequilibrio cognitivo, produciendo alteraciones generalizadas en el organismo, enfermándonos a largo plazo al somatizar todo lo que suceda a nuestro alrededor, debido a la carga que conlleva (Toala, 2024).



El modelo de Selye es el que mejor se adapta a una situación, ya que explica los periodos de estrés por los cuales suelen atravesar los individuos y las diferentes etapas del mismo. Sin embargo, es importante mencionar que cada persona es única y tiene diferentes maneras de procesar el estrés en su entorno laboral. Además, la autoestima es fundamental, si una persona se siente desaprobada por otra en su lugar de trabajo, se convierte en un receptor vulnerable al estrés, lo que puede agravar la situación.

### *1.5.3. Síndrome de Burnout*

Es conocido como síndrome del hombre quemado, está clasificado dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) que lo define como “un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado con éxito” (OMS, 2022). Este fenómeno suele manifestarse cuando los estresores a los que se enfrenta el trabajador se prolongan durante un tiempo consecutivo largo; lo cual afecta progresivamente sus emociones y la capacidad para relacionarse con los demás.

Las actitudes desmotivadoras de otras personas hacia el trabajo pueden generar bastante impacto, consumiendo lentamente al individuo y dejándolo agotado, especialmente cuando se enfrenta a estas situaciones de manera diaria y sin descanso alguno. El trabajador que atraviesa este síndrome es propenso que su trabajo no tenga funciones determinadas, lo que genera que se mantenga en constante cambio y aumento de sobrecarga laboral. Debido a esta carga de estrés, el colaborador puede sentirse incapaz de llevar a cabo las actividades designadas por otros, dificultando su comunicación con el resto de personas, debido a los pensamientos negativo que comienzan a dominar su mente (Hsieh y otros, 2022).

Antes de perder el control parcial de sus emociones, Saborío Morales & Hidalgo Murillo (2015) señalan que el trabajador comienza a presentar diversos síntomas, tales como:

**Agotamiento emocional:** Hace referencia a la pérdida constante de energía, el colaborador se sentirá cansado con fatiga luego de realizar alguna actividad en su trabajo.

**Despersonalización:** Suelen realizar una reconstrucción de su personalidad acogiendo una nueva que no sea vulnerable, para proteger su percepción de la realidad, y evitar frustraciones, entre otros problemas.

**Abandono de la realización personal:** El trabajador pierde el sentido del por qué debe trabajar, llevándolo a realizar sus tareas sin ningún interés.

Estos factores, ya sea de manera individual o en conjunto, son los que puede presentar el individuo. La manifestación de estos síntomas varía según la personalidad del trabajador y el grado de afectación que sufra. En un caso extremo, un cuadro clínico severo podría llevar al suicidio del individuo si no recibe tratamiento a tiempo. (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

#### *1.5.4. Mobbing*

En psicología social, el acoso laboral tiene diversas terminologías y va cambiando según las organizaciones, en algunas se conoce como bullying, acoso laboral e incluso intimidación, varía de acuerdo a como se llegue a manifestar en el entorno. Este término ya existía en los años 60, pero se usaba para referirse al acoso que sufrían los animales por sus depredadores. No fue hasta los años 80 que el psicólogo Heinz Leyman la utilizó en el campo laboral como el acoso laboral.

La comunicación empleada en el mobbing es fluida, pero está llena de agresiones verbales y, en ocasiones, también físicas, sin ningún beneficio y es considerada inhumana por el trato que conlleva. Esto incapacita a menudo a la víctima para defenderse debido al impacto emocional que estas acciones le pueden causar.

Heinz Leyman lo describe como:

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, recurrente y duradera por un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016, p. 27).

Para identificar el origen, se deben conocer las relaciones interpersonales dentro de la organización, visualizar las falencias de la misma o si terceros se están tomando atribuciones que no les compete para perjudicar a los trabajadores, siempre con el ejemplo de relaciones sanas dentro de la organización todo basado en el respeto. Estas problemáticas suelen suscitarse entre compañeros de área, y en muchas ocasiones, entre personas de cargos superiores, evidenciando la falta de empatía y ética profesional.

Las organizaciones que presentan estas problemáticas, en su mayoría, no las resuelven no por evitarlas, sino por desconocer lo que sucede dentro de las instalaciones. Por ello, el trabajador afectado al final opta por renunciar del trabajo sin dar explicación a los demás, dejando esa incertidumbre entre sus compañeros o el personal que desconocía la situación que atravesaba la víctima. Esto ocasiona que el prestigio de la empresa se vea afectado por estas prácticas, debido a que su rendimiento en la organización disminuye, aumentando el ausentismo, lo cual provoca un desbalance y pérdidas de presupuesto a corto, mediano y largo plazo.

En las actividades diarias, el empleador puede ir retirando responsabilidades o, por el contrario, aumentándolas poco a poco, hasta que destruyan en gran proporción su autoestima y no tenga más elección que renunciar de ese ambiente inadecuado. Es

importante destacar que este tipo de acciones no solo afectan al colaborador sino también a su entorno cercano en este caso sería su familia.

Algunas características comunes de las personas que aplican mobbing a sus trabajadores son:

- Entregarle trabajo difícil de cumplir al trabajador.
- Atosigar a la víctima
- Denigra al trabajador quitándole funciones propias de su trabajo.
- Burlarse de la víctima y humillarlo delante de otros
- Levantar falsos testimonios con el fin de acabar con la integridad de la víctima.
- Hace que la víctima se sienta inútil en las actividades que realiza.
- Menosprecia los logros de la víctima.
- Manipular cruelmente a la víctima.

#### *1.5.5. Fatiga*

La fatiga es un riesgo psicosocial común, tanto en el entorno social como el laboral, aunque se visualiza en mayor frecuencia dentro de las organizaciones. Cuando un colaborador comienza a presentarlo, es porque está realizando mayor esfuerzo tanto mental como físico en las actividades frecuentes. Es importante tener en cuenta que el trabajador siempre buscará adaptarse al entorno en donde se lo coloque, aunque esto ponga en riesgo su salud mental (Fidalgo & Piñuel, 2004).

Es fundamental destacar que el impacto de la fatiga depende de la personalidad de cada individuo, los cuales presentaran efectos y sintomatologías diferentes. Por lo tanto, es necesario la planificación oportuna de medidas de acción que permitan abordar las problemáticas planteadas, orientándonos en la participación total de los trabajadores

tantos los que presentan o no algún síntoma. La implementación de los ejercicios de estiramiento, durante unos cinco minutos diarios en jornada laboral puede reducir la fatiga y aliviar la carga mental y física (Fidalgo & Piñuel, 2004).

#### *1.5.6. Acoso Sexual*

Se define al acoso sexual a toda insinuación sexual repetitiva que atente contra la integridad y dignidad de la persona. En este contexto, el agresor utiliza tácticas de intimidación psicológica para que su víctima ceda ante sus insinuaciones constantes. Este tipo de abuso se suele dar en todos los ámbitos sin importar género, edad y clase social. En el ámbito laboral las mujeres son muy propensas a este tipo de abuso cuando el grupo de trabajo en su en su mayoría son hombres. Por esta razón, diversas organizaciones han implementado medidas estrictas para prevenir este tipo de abusos entre compañeros (Aveiga Macay & Ponce Figueroa, 2019).

Este abuso tiene un impacto de manera drástica en la salud física, psicológica y social de los colaboradores de una empresa. Por ello, es importante socializar en las empresas sobre buenas prácticas de convivencia fomentando un ambiente laboral sano, impartiendo de manera estricta el respeto, donde todos los colaboradores se sientan en armonía y a gusto de poder realizar las actividades encomendadas, evitando de esta manera la presencia de riesgos psicosociales como lo menciona la OIT Organización internacional del trabajo. Según Aveiga Macay & Ponce Figueroa (2019) en el ámbito laboral:

El acoso sexual se puede presentar en hombres y en mujeres, evidenciándose esta situación claramente en la mujer, por cuanto en sus puestos de trabajo ocupan cargos

de menores categorías y con menos responsabilidades, de subordinación jerárquica profesional, siendo objetos en muchos de los casos de contratos eventuales. (p. 120)

En el Ecuador, y diversos países vecinos se evidencia la alta demanda de acoso sexual por parte de los colaboradores varones, siendo el sexo femenino el más vulnerable y afectado como lo menciona el siguiente artículo, donde Echeverría (como se citó en Conde et al., 2024) señalan que “El acoso es un modo de demostrar violencia y se presentan en diferentes lugares y países, donde se observa la situación de desigualdad y la función del poder” (p.1499).

Este patrón de abuso ha ido cambiando con el tiempo y a pesar de tener diferentes maneras de detectarlo, aún persisten falencias dentro del sistema y en las organizaciones. Es un tema delicado de abordar con los colaboradores, por la gravedad y la poca tolerancia que existe en el medio sobre temas de abuso sexual.

#### *1.5.7. Discriminación laboral*

Es un acto de agresión psicológica que se ejerce hacia un individuo por no regirse a lo que impone la sociedad, a causa de su género, raza, orientación sexual, cultura, ideología política, clase social, etc. Por ello, este tipo de discriminación afecta severamente al individuo perjudicando en proporciones su autoestima, lo cual, los lleva a tener malas conductas en su entorno y a crear múltiples barreras para protegerse de sus agresores, lo que implica un cambio redundante y notorio dentro de la organización a la cual pertenece.

En los últimos años, en el Ecuador, la discriminación laboral ha presentado un incremento en la sociedad debido a las diferencias salariales que aún persisten entre hombres y mujeres. Las empresas se siguen aprovechando de las desigualdades (nivel

académico, género, etc.) existentes en la sociedad para sobreexplotar a los trabajadores al momento de desempeñarse en un cargo laboral. Uno de los principales factores que influyen en la discriminación es la diferencia salarial y la edad, la cual es considerada una desventaja, teniendo en cuenta que la población de jóvenes-adultos al incorporarse de bachilleres les resulta complejo conseguir un empleo sin experiencia previa, esta misma situación, con diferente perspectiva, se evidencia en adultos con una edad entre los 40 y 60 años, quienes a pesar de sus años de experiencia suelen ser rechazados por no ser considerados productivos para el cargo a ocupar (Simbaña Cabezas, 2023).

## **1.6. Diseño Metodológico**

El estudio se lo ha realizado considerando el método científico, con un paradigma positivista, de enfoque cuantitativo para la obtención de información confiable que puede ser utilizada para conocer la problemática con relación a los riesgos psicosociales que se encuentran en el área de producción de una empresa de alimentos, para lo cual se utiliza como instrumento el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, que permite conocer desde la perspectiva de los trabajadores operativos la situación actual que está generando conflictos.

### *1.6.1. Tipos de investigación*

Se ha utilizado los tipos de investigación descriptiva y documental. Descriptiva porque permiten la caracterización o detalle de la problemática para comprender desde la observación y análisis que permite determinar estadísticamente los sucesos que se han evidenciado en el proceso investigativo. Documental puesto que se analiza las teorías y conceptos de autores e investigadores con relación a los riesgos psicosociales que se pueden

tener en los entornos empresariales. Además, el estudio es transversal con el propósito de conocer el estado actual de la organización y los empleados dentro de sus puestos de trabajos en el área de producción con base a los riesgos psicosociales que presentan (Hernández y otros, 2018).

#### *1.6.2. Métodos de investigación*

Para la investigación se ha utilizado los métodos: teórico, empírico y estadísticos. Los métodos teóricos favorecen a la construcción de las teorías y conceptualización sobre los riesgos psicosociales. Los métodos empíricos permiten la recolección de datos, considerando las técnicas de la observación y encuestas. Los métodos estadísticos ayudan en el análisis descriptivo e inferencial de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario, con el fin de tabular los resultados y hacer el análisis con herramientas estadísticas que ayuden a establecer conclusiones sobre la información obtenida sobre los riesgos psicosociales evidenciados en el área operativa de la empresa (Bernal, 2021).

#### *1.6.3. Población y muestra*

El estudio se lo realiza mediante una muestra poblacional finita, que está compuesta por trabajadores operativos del área de producción de una empresa de alimentos que tienen entre 20 y 40 años de edad, hombres y mujeres. De la información recibida de la empresa se tiene 41 trabajadores que cumplen con dicho requisito, a quienes se les aplicará el instrumento.

#### *1.6.4. Técnicas de recopilación de la información*

La recopilación de información se la realiza mediante la técnica de la encuesta, contando con la debida autorización de los directivos de la empresa, bajo el anonimato de los



participantes, además se planteó la protección de datos personales e institucionales y considerando la confidencialidad de la información obtenida, bajo la autorización para el uso académico. Para la aplicación de la encuesta se propuso la conformación de un equipo de trabajo integrado por: médico ocupacional, delegado de talento humano, trabajadora social, e investigadoras, quienes durante 5 días deben realizar la encuesta a los 41 trabajadores operativos del área de producción.

#### *1.6.5. Instrumento*

Para recoger la información de los trabajadores con relación a los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos en la empresa, se ha utilizado como instrumento el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018) (Ver Anexo 1), el cual fue validado e implementado con la participación de la Universidad Central de Quito y la Universidad Internacional SEK, para ello recurrieron a una muestra de 385 empresas públicas y privadas, donde encuestaron a 3150 trabajadores, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.967 que demuestra alta confiabilidad del cuestionario.

El cuestionario permite la recopilación de datos generales que son considerados como variables sociodemográficas, entre ellas, se requiere la fecha, provincia, ciudad y área de trabajo si es administrativa u operativa; además se debe llenar el nivel más alto de instrucción académica; también se pregunta sobre la antigüedad en la empresa la respuesta debe ser en rangos de: 0 a 2 años, 3 a 10 años, 11 a 20 años, y de igual o superior a 21 años; la edad del trabajador también debe ser expresada en rangos de: 16 a 24 años, 25 a 34 años, 35 a 43 años, 44 a 52 años, igual o superior a 53 años; la autoidentificación étnica y el sexo del trabajador.

Además, dicho cuestionario contiene 58 ítems o afirmaciones agrupadas en ocho dimensiones, las cuales son: Carga y ritmo de trabajo (4 ítems), Desarrollo de competencias

(4 ítems), Liderazgo (6 ítems), Margen de acción y control (4 ítems), Organización de trabajo (6 ítems), Recuperación (5 ítems), Soporte y apoyo (5 ítems), Otros puntos importantes (24 ítems) (Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones de trabajo, Doble presencia (laboral-familiar), Estabilidad laboral y emocional, Salud auto percibida).

Las respuestas el cuestionario están bajo la escala de Likert, deben ser expresadas bajo cuatro opciones las cuales tienen asignada una puntuación que es sumativa en cada dimensión, a) completamente de acuerdo (4 puntos), b) parcialmente de acuerdo (3 puntos), c) poco de acuerdo (2 puntos), y d) en desacuerdo (1 punto); lo que permite la obtención de un resultado parcial que permite identificar el nivel de riesgo por dimensión y en total por cuestionario se establece según el puntaje alcanzado se plantea el nivel de riesgo, bajo, medio o alto.

La sumatoria de los puntajes obtenidos dentro de las respuestas que proporcionen los participantes permiten determinar el nivel de riesgo que se tiene dentro del área de producción de la empresa, considerando que la sumatoria total de un resultado entre 58 y 116 se puede catalogar como un nivel alto de riesgo psicosocial, si el resultado total está entre 117 y 174 corresponde a un nivel medio de riesgo psicosocial, por otro lado, si el total de la sumatoria da entre 175 y 232 se puede considerar que se tiene un nivel bajo de riesgo psicosocial.

Cuando se tiene un nivel de riesgo bajo, se establece que el impacto que se tendría en los trabajadores es mínimo y se encuentra dentro de los niveles tolerables, que no provocan ninguna afectación en el corto plazo; si el resultado es nivel de riesgo medio, se presenta un impacto que pudiera afectar la salud y seguridad de los trabajadores en el mediano plazo, pudiendo llegar a ser sus efectos nocivos para la salud, conllevando a enfermedades

ocupacionales y afectando la integridad física del trabajador; si el resultado obtenido es de nivel alto, se considera que existe un alto impacto negativo en la seguridad y salud de los trabajadores en el corto plazo, debido a lo cual, se tiene que aplicar correctivos de forma inmediata para reducir los efectos de los factores de riesgos psicosociales que se presentan dentro de la empresa.

#### *1.6.6. Procesamiento y análisis de la información*

Para la recolección de la información se realiza una reunión con el equipo encuestador que ha sido conformado dentro de la empresa, con el fin de organizarse con el instrumento a aplicar, se llegó al acuerdo de hacerlo mediante la plataforma Google Forms que permite elaborar instrumentos digitales, donde se establecen todas las preguntas con las respuestas múltiples que han sido planteadas en el cuestionario del Ministerio de Trabajo, luego se genera un link el cual es enviado por un sistema de mensajería, siendo accedido por cada trabajador del área operativa, en la visita del equipo encuestador el trabajador hace el llenado de forma personal, lo cual permite obtener respuestas sin sesgos ni presión, puesto que, no deben registrar datos personales como cédula o nombres y apellidos.

Una vez recogidas las 41 encuestas, se realiza la tabulación de los resultados, para lo cual, se extrae de la plataforma Google Forms una hoja de cálculo con las respuestas, las mismas que son ingresadas mediante el programa informático Excel a la plantilla elaborada por el Ministerio de Trabajo, en ella se van realizando la sumatoria de las respuestas de forma automática, registrando el nivel de riesgo por dimensión y en total de todo el cuestionario.

Los resultados de la plantilla del Ministerio de Trabajo se agrupan en tablas y gráficas estadísticas en forma de barra con los porcentajes de cada dimensión y del total del cuestionario, donde se identifica de forma clara los niveles de riesgos psicosociales que están

presentes en los trabajadores operativos del área de producción de la empresa, datos con los cuales se procede a elaborar el capítulo II, sobre los hallazgos de la investigación, donde se procede a hacer el análisis estadístico de los resultados.

## CAPITULO II

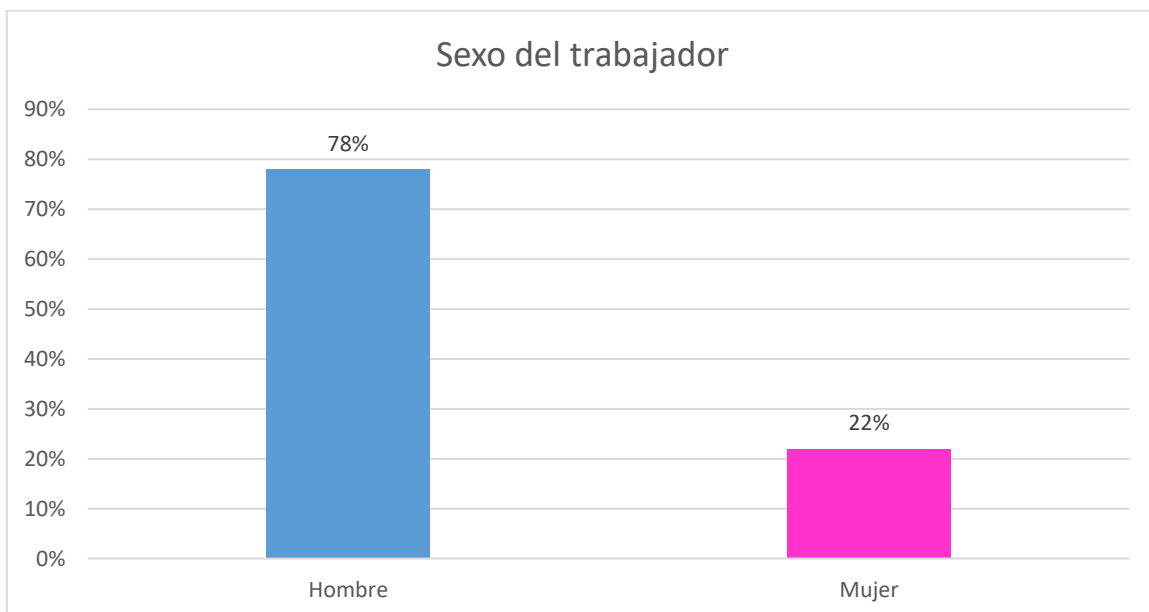
### Hallazgos de la investigación

#### 2.1. Objetivo 1: Identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores operativos del área de producción, de entre 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil.

La aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, que ha sido elaborado y validado por el Ministerio de Trabajo, ha permitido obtener los resultados que conllevan a la identificación de los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores operativos del área de producción, de edades entre 20 y 40 años; como primer elemento a considerar se encuentran los datos sociodemográficos que ayudan a comprender varios aspectos muy importantes para conocer la problemática, desde la perspectiva personal de los trabajadores.

Figura 1

*Sexo del trabajador*

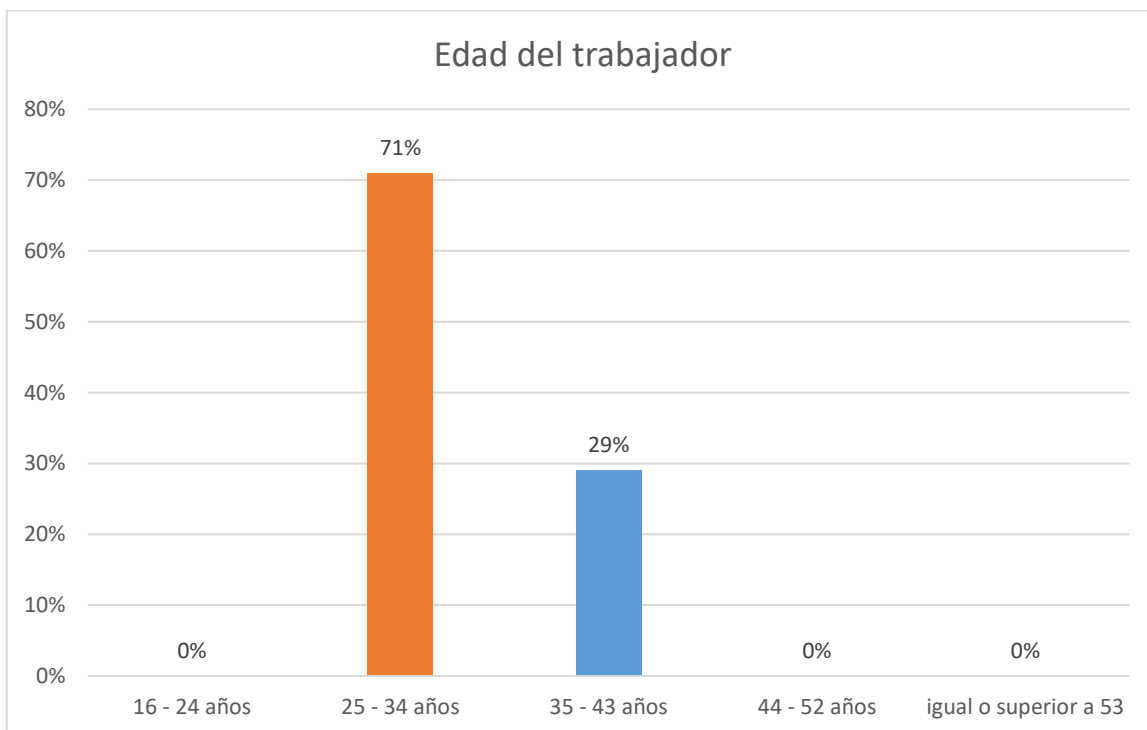


Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

Se evidencia en la figura 1, que los trabajadores operativos del área de producción son en su mayoría hombres, siendo en proporción 3 hombres de cada 4 trabajadores, mientras que las mujeres son 1 de cada 4 trabajadores, lo cual permite observar que las actividades realizadas dentro del área de producción requieren mayor fuerza o resistencia, habría que considerar en futuros estudios este asunto para evitar la desigualdad y la discriminación de género.

Figura 2

*Edad del trabajador*



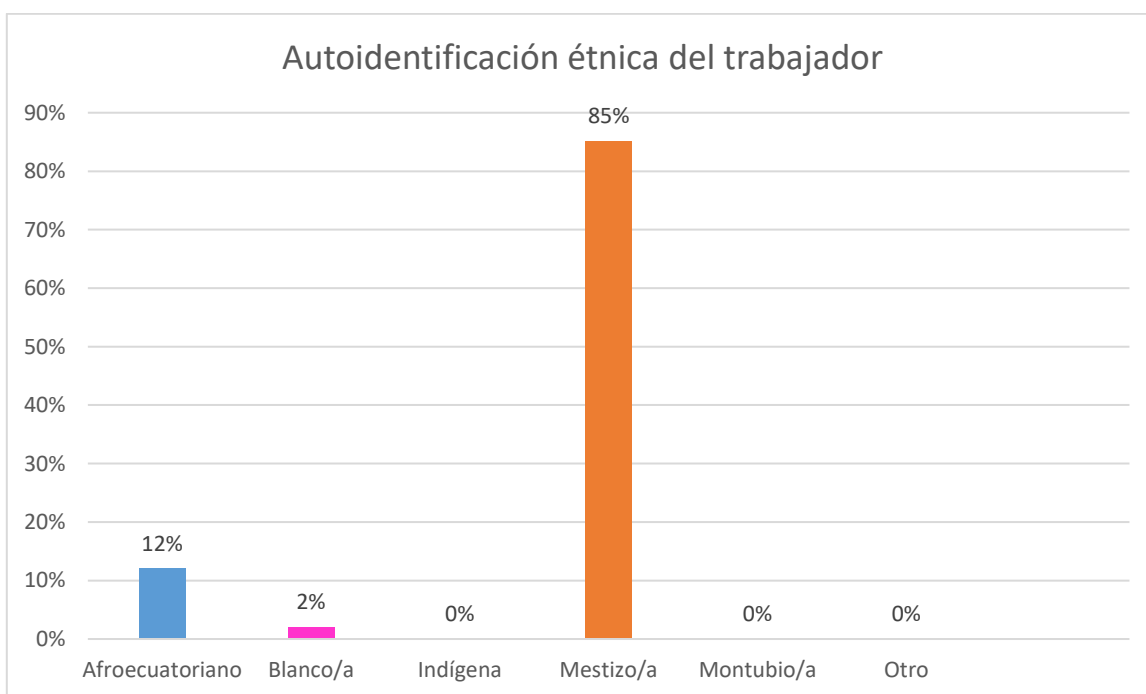
Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la figura 2, se observa que los trabajadores operativos del área de producción tienen en su mayoría entre 25 y 34 años de edad, el segundo grupo de mayor edad tiene entre 35 y 43 años de edad. De los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores se tiene que

los trabajadores operativos del área de producción tienen entre 25 y 43 años de edad, lo cual permite evidenciar que en la empresa para ésta área no se ha contratado jóvenes menores de 25 años, ni personas mayores de 43 años, esto puede considerarse como discriminación a estos grupos generacionales, pudiendo afectar a la reputación de la empresa, así como no ser acreedora de los beneficios tributarios por contratar jóvenes en su nómina.

Figura 3

*Autoidentificación étnica del trabajador*



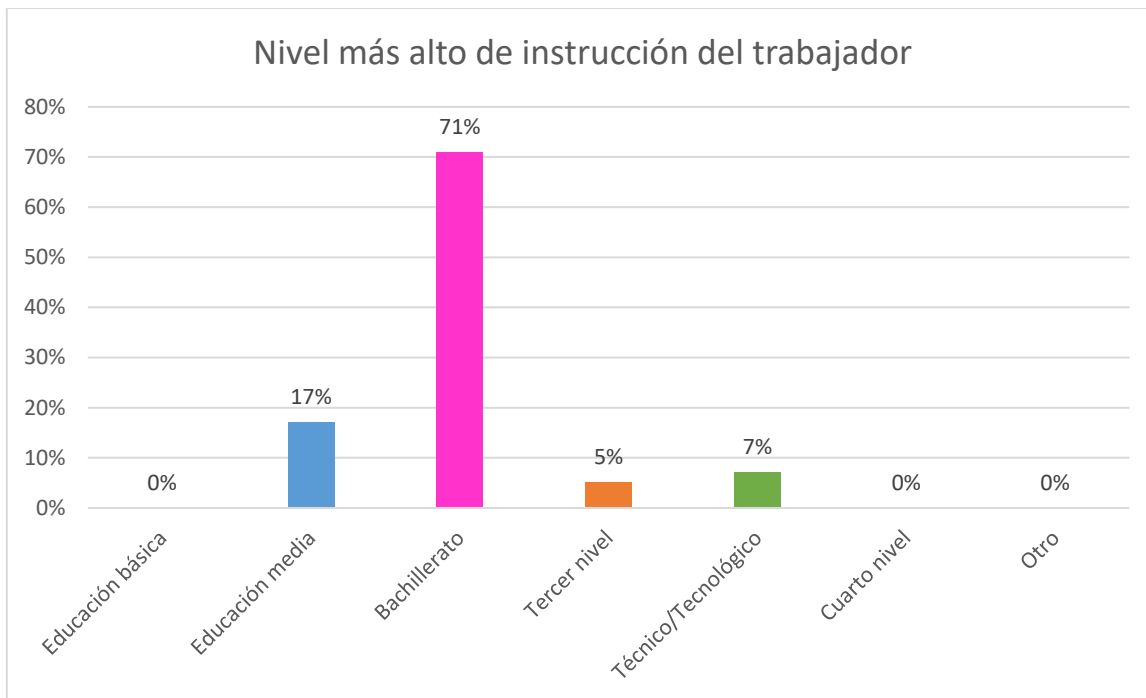
Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

Los resultados expresados en la figura 3, reflejan que los trabajadores operativos del área de producción en su mayoría se consideran mestizos, el segundo grupo de trabajadores es de afroecuatorianos, 1 de cada 10 trabajadores es autoidentificado en este grupo étnico. Estos datos permiten interpretar que la empresa no tiene restricciones por la

autoidentificación étnica, sin embargo, en el área de producción no se tiene trabajadores indígenas o montubios.

Figura 4

*Nivel más alto de instrucción del trabajador*

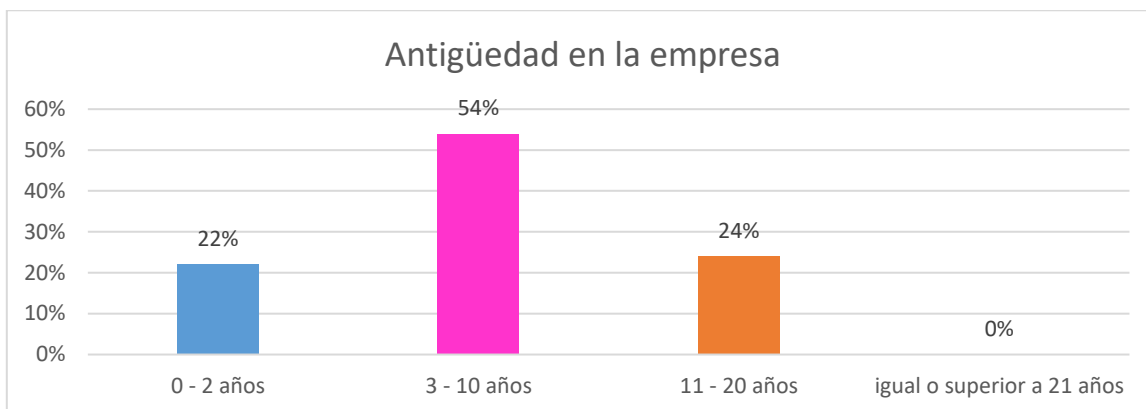


Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

En la figura 4 se ha evidenciado que los trabajadores operativos del área de producción en su mayoría son del nivel de bachillerato, es decir 7 de cada 10 trabajadores, además el segundo nivel de instrucción educativa de los trabajadores es la educación media corresponde a 2 de cada 10 trabajadores. Estos datos permiten evidenciar que los puestos de trabajo del área de producción no requieren de trabajadores con formación académica de tercer nivel, por lo que la mayoría son bachilleres y con educación media, teniendo sólo el 7% de profesionales de nivel técnico o tecnólogo y el 5% de profesionales del tercer nivel.



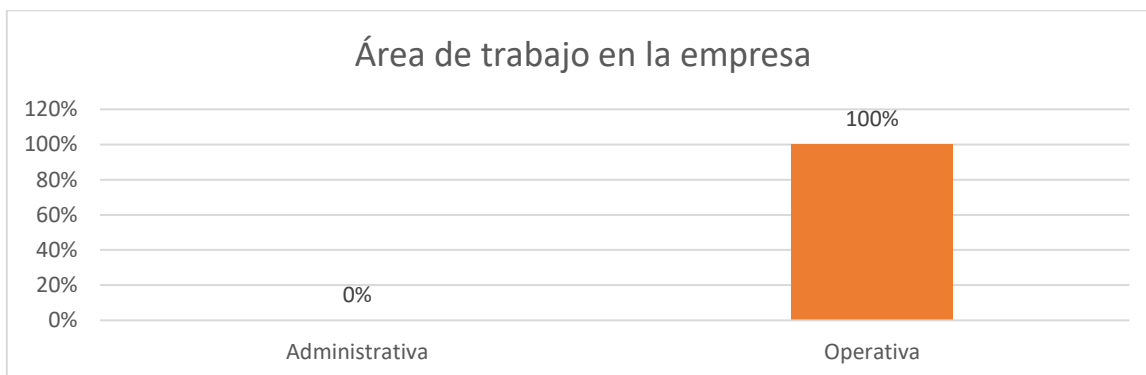
Figura 5

*Antigüedad en la empresa*

Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 5 refleja el nivel de antigüedad de los trabajadores operativos del área de producción, teniéndose 1 de cada 2 trabajadores tienen laborando en la empresa entre 3 y 10 años, 2 de cada 10 trabajadores tienen entre 11 y 20 años de antigüedad, y 2 de cada 10 trabajadores tienen de 0 a 2 años, lo cual muestra que la empresa sí brinda estabilidad laboral a los trabajadores.

Figura 6

*Área de trabajo en la empresa*

Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

El 100% de los trabajadores es operativo en el área de producción, esto fue uno de los criterios para la inclusión dentro del estudio de nivel de riesgo psicosocial que les afecta, siendo la totalidad de los trabajadores de dicha área.

Los resultados de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales se muestran en la tabla 2, donde los trabajadores consideran que el trabajo que realizan implica peligros, que pueden ocasionar afectación a su salud y seguridad, por lo que, han expresado sus respuestas, evidenciando que el nivel de riesgo medio se encuentra en un 41%, el nivel de riesgo alto en un 32%, y solamente el 27% de los trabajadores considera que existe un nivel de riesgo bajo en el área de producción.

Tabla 2

*Niveles de riesgo psicosocial*

	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	27%	41%	32%

Nota. A partir de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial

Estos resultados del nivel de riesgo medio, que ha sido valorado por un 41% de los participantes, lo cual ayuda a la identificación de la problemática que está presente en la empresa, de forma específica en el área operativa, donde se tiene complicaciones, que según la interpretación de los resultados de riesgo medio tienen un impacto moderado sobre la seguridad y salud que tiene impacto negativo en el mediano plazo, lo que provocaría efectos nocivos en la salud de los trabajadores tanto en lo físico como en lo mental. Es imperativo

que se apliquen medidas de seguridad y prevención en los aspectos negativos que han sido identificados.

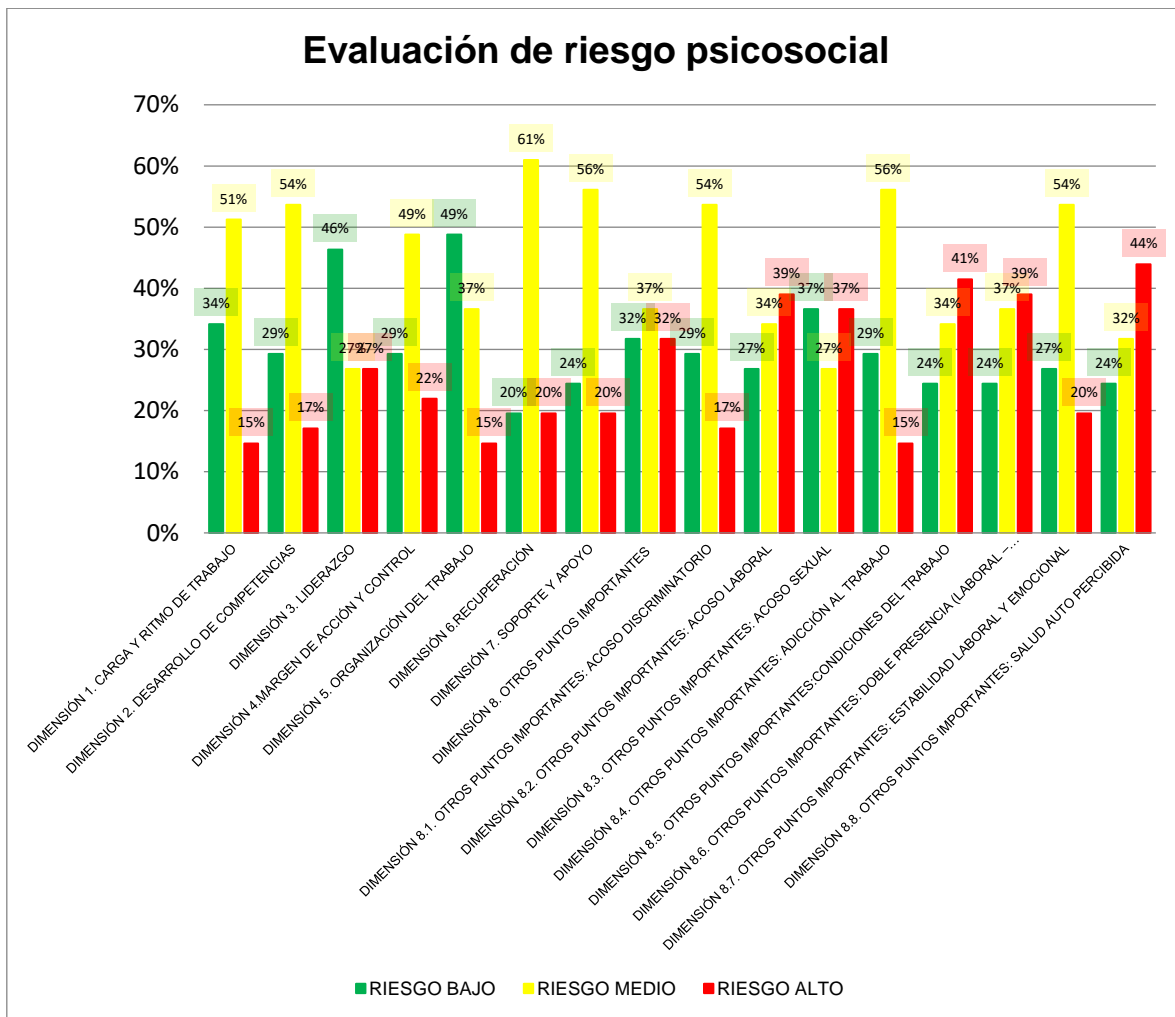
Además, se ha evidenciado que un 32% de los participantes ha señalado que en la empresa en el área operativa existe un alto nivel de riesgo, lo cual implica que existen altos niveles de afectación a la seguridad y salud de los trabajadores, debido a los niveles de peligro que son intolerables, por lo que, se podría tener efectos nocivos para la salud de los trabajadores de forma inmediata, con lo que se reduciría la posibilidad de afectación a la seguridad y salud de los trabajadores.

También se tuvo un 27% de trabajadores que señalaron que en la empresa en el área operativa se tiene un nivel bajo de riesgo, por lo que, se pueden realizar acciones sencillas o mínimas que coadyuven a la prevención de los riesgos, con lo que se reduciría la posibilidad de que se presente alguna enfermedad ocupacional.

Es importante analizar los resultados a partir de cada una de las dimensiones que han sido desarrolladas en el cuestionario, donde se ha establecido tres niveles de riesgos que deben ser considerados para el planteamiento de una propuesta que ayude a la corrección de los problemas que se presentan en la empresa en el área operativa, siendo acciones a ser ejecutadas de forma inmediata, en otros casos, se tiene un mayor tiempo de ejecución debido a la complejidad de las operaciones o a que se debe realizar una alta inversión económica para su implementación.

Según los resultados de los riesgos psicosociales encontrados en la figura 7, la empresa debe aplicar un plan para reducir el nivel de riesgo medio y alto en las diferentes áreas, lo cual permitirá enfocarse en aquellas acciones para mejorar el entorno laboral que sea seguro para los trabajadores, lo cual implica que se realicen planes de intervenciones con diferentes formas de medición para conocer los resultados de la propuesta.

Figura 7

*Niveles de riesgo psicosocial*

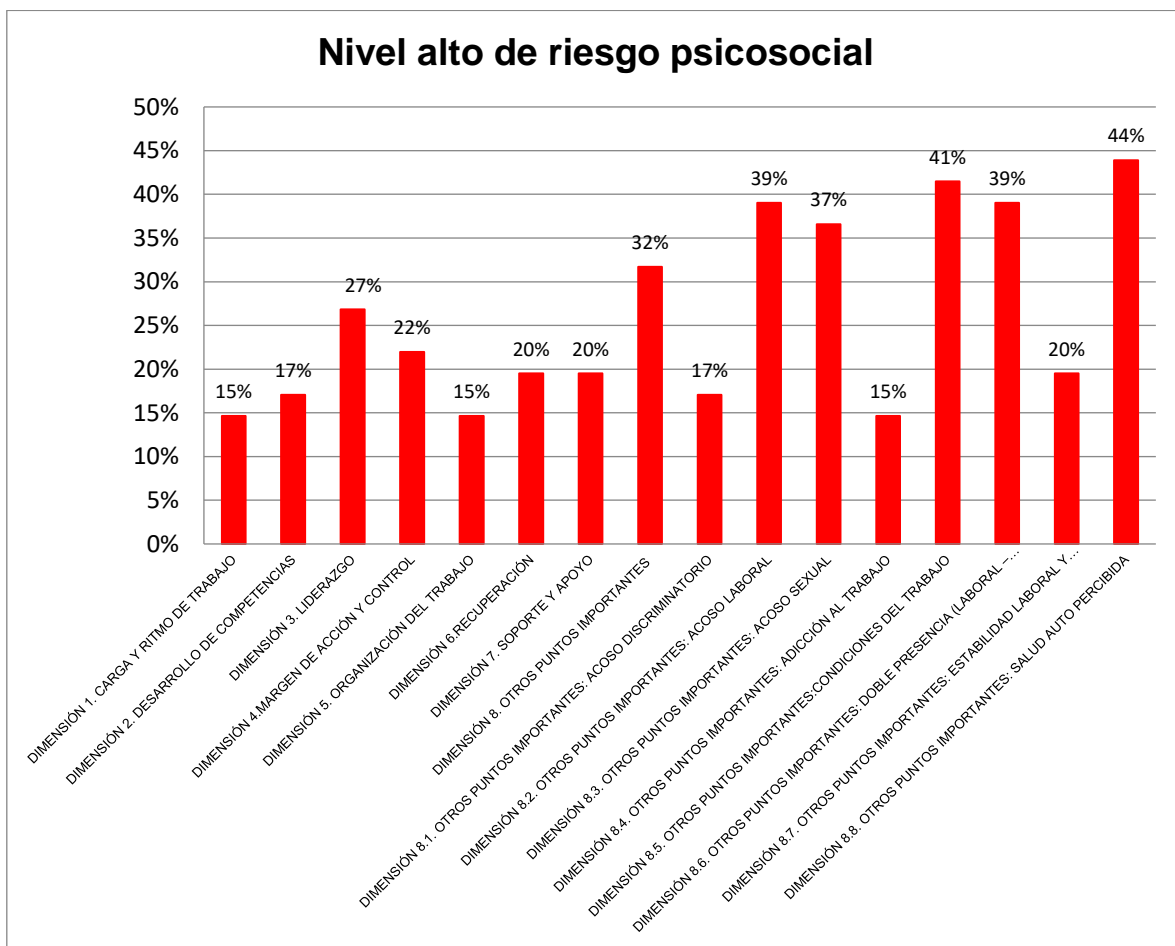
Nota. A partir de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial

Es importante considerar que los resultados de la figura 8, muestran que en la dimensión 8. Otros puntos importantes, se ha identificado el mayor nivel de riesgo alto en un 32%, lo cual afecta a los trabajadores de la empresa en el área operativa, siendo la más alta la subdimensión 8.8. Salud auto percibida, que posee un nivel de riesgo alto del 44%. Además, la subdimensión 8.5. Condiciones del trabajo, que tiene un nivel de riesgo alto en un 41%.

Por otro lado, la subdimensión 8.2. Acoso laboral, tiene un nivel de riesgo alto en un 39%. Y en la subdimensión 8.3 acoso sexual se tiene un nivel de riesgo alto en un 37%. Existe un importante Nivel de riesgo alto en la dimensión 3, liderazgo, en un 27%. En la dimensión 4, margen de acción y control, el nivel de riesgo alto en un 22%. En la dimensión 6, recuperación, el nivel de riesgo alto en un 20%. En la dimensión 7, soporte y apoyo, el nivel de riesgo alto en un 20%. En la dimensión 2, desarrollo de competencias, el nivel de riesgo alto en un 17%.

Figura 8

*Niveles altos de riesgo psicosocial*



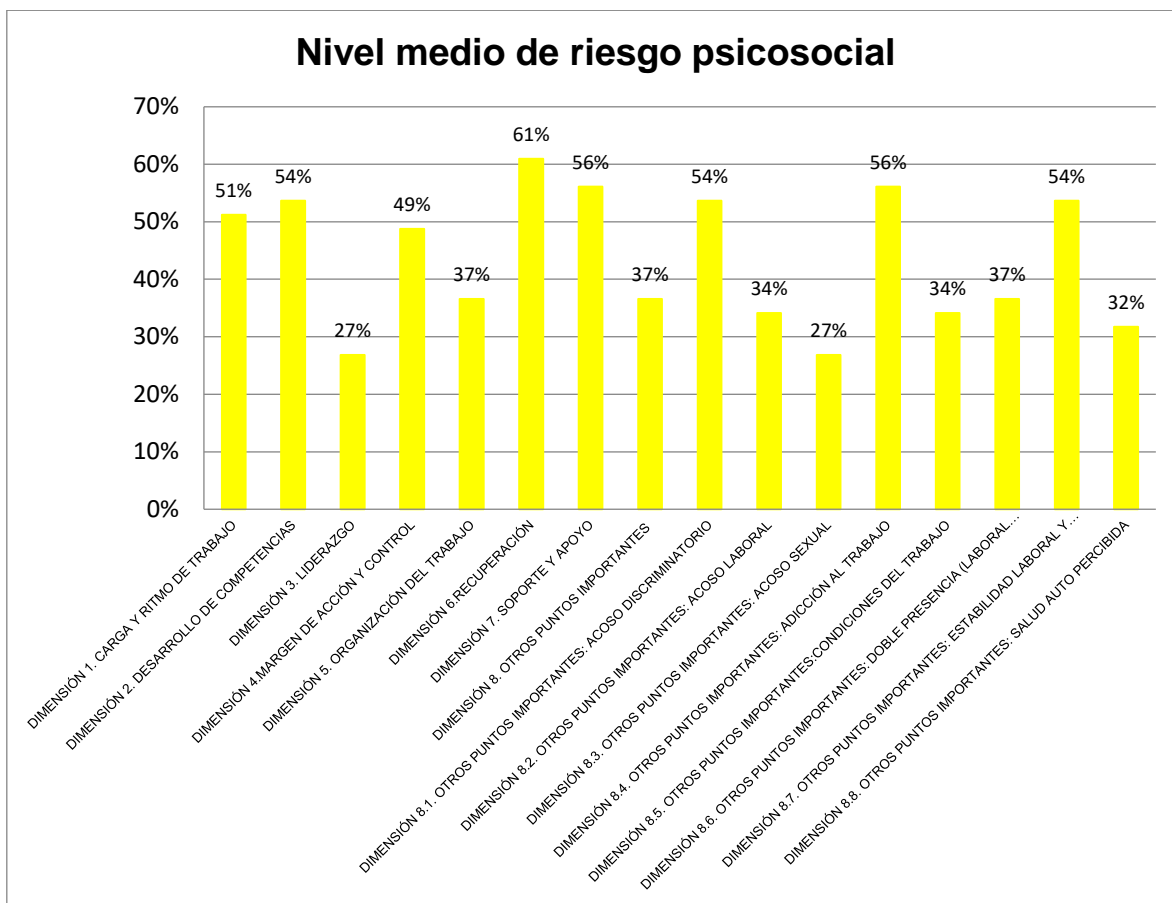
Nota. A partir de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial

En la figura 9 se ha identificado el nivel de riesgo medio, que produce afectaciones en varias dimensiones, siendo la más relevantes la dimensión 6. Recuperación, donde el nivel de riesgo medio llega al 61%. También la dimensión 7, soporte y apoyo, se ha encontrado que el nivel de riesgo medio llega a un 56%. La dimensión 2. Desarrollo de competencias, evidencia que existe un 54% de nivel de riesgo medio. La dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo, representa un nivel de riesgo medio del 51%. La dimensión 4. Margen de acción y control, tuvo un 49% de nivel de riesgo medio. La dimensión 5. Organización del trabajo, presentó un nivel de riesgo medio en un 37%. La dimensión 3. Liderazgo, presentó un nivel de riesgo medio en un 27%.

La dimensión 8. Otros puntos importantes, que tiene 8 subdimensiones, siendo esta, que permite una mayor claridad para la identificación de los riesgos psicosociales dentro de las empresas, en los datos obtenidos de los trabajadores del área operativa de la empresa representa un 37% de nivel de riesgo medio. Se ha evidenciado que la subdimensión 8.4. Adicción al trabajo, presentó un nivel de riesgo medio en un 56%. También la subdimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional, tuvo un nivel de riesgo medio en un 54%. De igual forma, la subdimensión 8.1. Acoso discriminatorio, se encuentra en un 54% de nivel riesgo medio.

La subdimensión 8.6. Doble presencia (laboral-familiar) se encuentra en un nivel de riesgo medio en un 37%. La subdimensión. 8.5. Condiciones del trabajo, se encuentra en un nivel de riesgo medio en un 34%. Al igual que la subdimensión 8.2. Acoso laboral, que tiene el 34% en el nivel de riesgo medio. La subdimensión 8.8. Salud auto percibida, tiene un nivel de riesgo medio en un 32%. La sub dimensión 8.3. Acoso sexual, tiene un nivel de riesgo medio del 27%.

Figura 9

*Niveles medios de riesgo psicosocial*

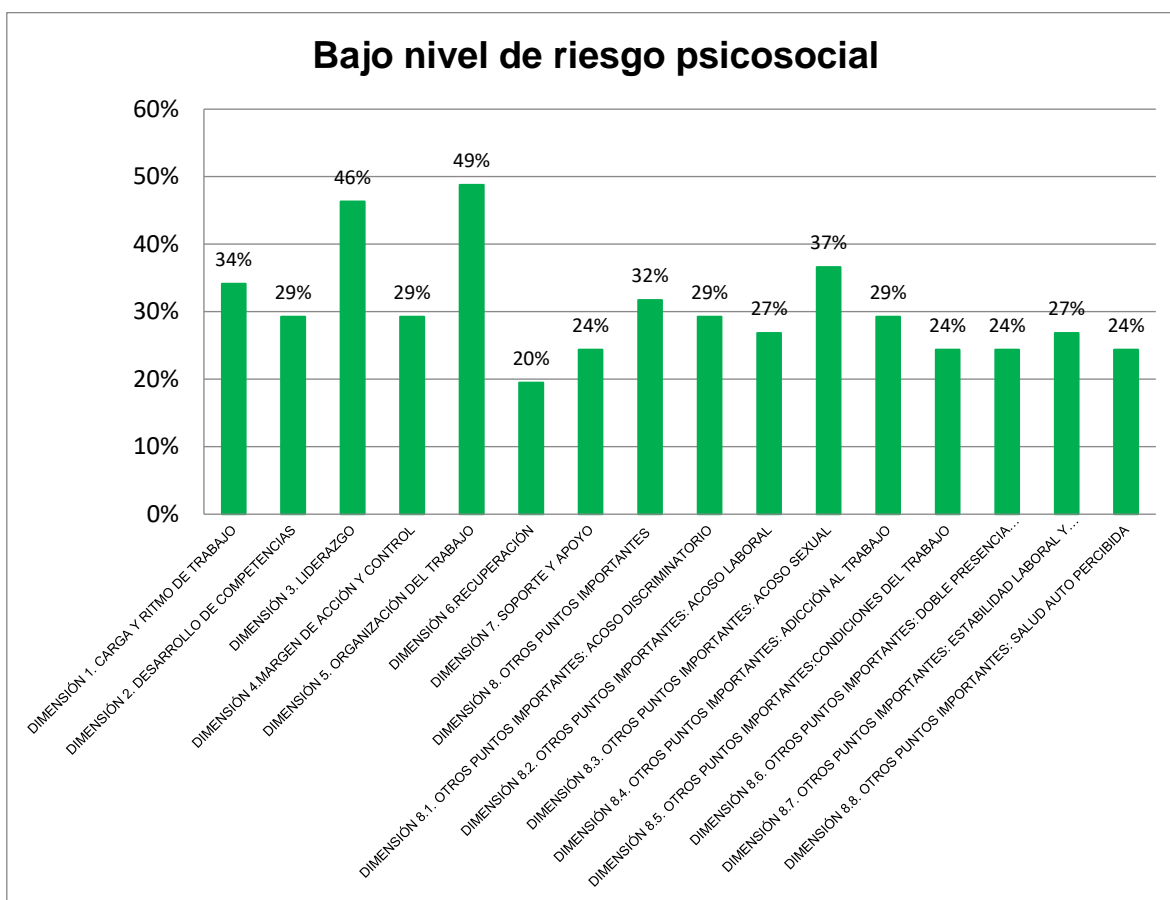
Nota. A partir de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial

En la figura 10 se ha identificado el nivel de riesgo medio bajo, que establece que el riesgo al que están expuestos los trabajadores son mínimos, por lo que no se ocasiona afectaciones en el corto plazo, se debe trabajar para reducirlos y evitar que se produzcan enfermedades ocupacionales. La dimensión 5. Organización del trabajo, posee un nivel de riesgo bajo en un 49%. La dimensión 3. Liderazgo, se ha identificado el nivel de riesgo bajo en un 46%. En la dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo, se tiene un nivel de riesgo bajo en un 34%. En la dimensión 2. Desarrollo de competencias, se evidenció un nivel de riesgo bajo

en un 29%. De igual forma, en la dimensión 4. Margen de acción y control, se presentó un nivel de riesgo bajo en un 29%. En la dimensión 7. soporte y apoyo, se obtuvo como resultado un nivel de riesgo bajo en un 24%. En la dimensión 6. Recuperación se obtuvo un nivel de riesgo bajo en un 20%.

Figura 10

*Niveles bajos de riesgo psicosocial*



Nota. A partir de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial

En la dimensión 8. Otros puntos importantes, se tuvo como resultado el nivel de riesgo bajo en un 32%. La subdivisión 8.3. Acoso sexual, en un nivel de riesgo bajo en 37%. En la subdivisión 8.4. Adicción al trabajo, se tuvo un 29% del nivel de riesgo bajo. Asimismo,



en la dimensión 8.1. Acoso discriminatorio, se evidenció fue un 29% de nivel de riesgo bajo. En la subdimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional, se obtuvo un 27% de nivel de riesgo bajo. De igual forma, en la subdimensión 8.2 Acoso laboral, se tuvo como resultado un 27% de nivel de riesgo bajo. En la subdimensión 8.6. Doble presencia (laboral familiar) se obtuvo un 24% en el nivel de riesgo bajo. También en la subdimensión 8.5. Condiciones del trabajo, se obtuvo el 24% en el nivel de riesgo bajo. Mismo valor se obtuvo en la dimensión 8.8. Salud auto percibida, en un nivel de riesgo bajo, con un 24%.

**2.2. Objetivo 2: Conocer la interrelación entre los riesgos psicosociales y su impacto en el entorno laboral y personal de los trabajadores operativos del área de producción, de entre 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil.**

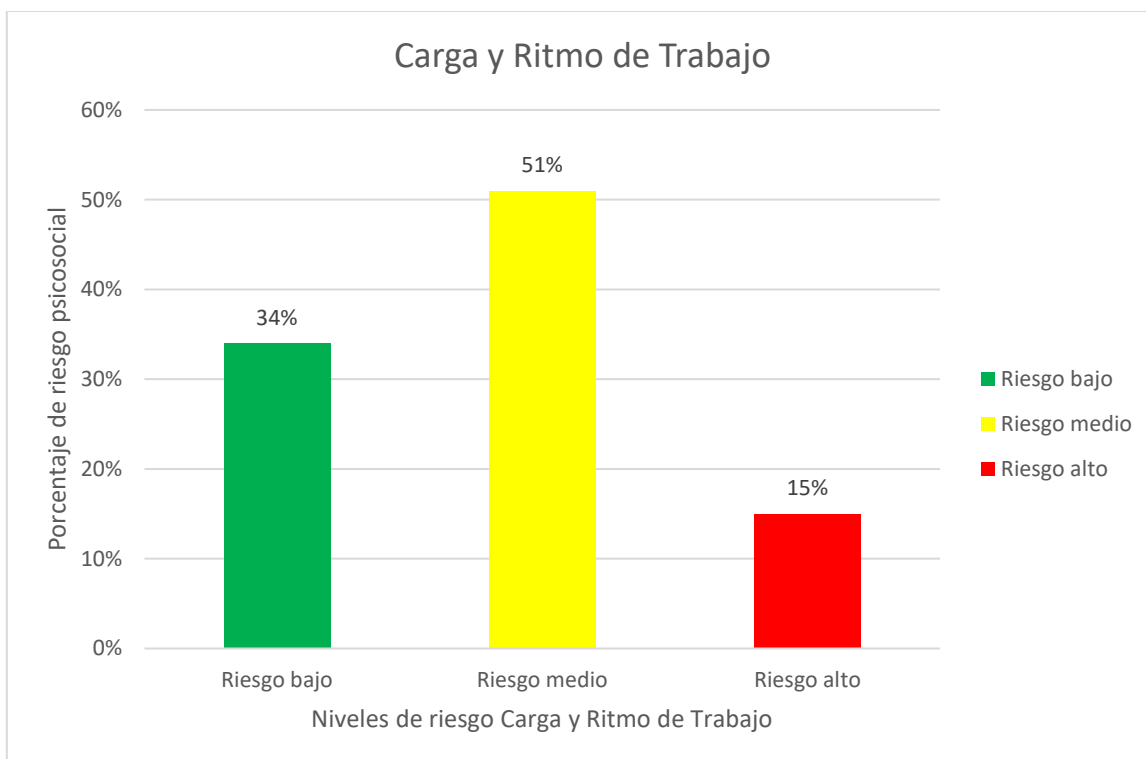
El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales identifica 8 dimensiones que abarcan los principales riesgos psicosociales que se pueden encontrar en los entornos laborales y personales que afectan gravemente la salud de los trabajadores. Con los resultados obtenidos por cada dimensión se puede considerar la interrelación que se tiene entre los riesgos psicosociales que se han evidenciado por los trabajadores operativos del área de producción, tomando en cuenta el impacto que produce en el entorno laboral y personal de los colaboradores de la empresa, con el fin de tener información relevante que ayude a la toma de decisiones que conlleven a plantear estrategias de mejora de las condiciones laborales.

Es relevante señalar que la empresa ha brindado estabilidad laboral a los trabajadores, puesto que la mayoría tiene más de 2 años laborando en el área de producción, lo cual les permite conocer los procesos y procedimientos que se aplican en dicha área, permitiendo

involucrarlos para generar un plan de acción para corregir los niveles altos y medio de los riesgos psicosociales identificados por los trabajadores en el área de producción de la empresa de alimentos.

Figura 11

*Niveles de riesgo en la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo*



Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 11 refleja que existen dificultades en el área de producción, puesto que al tener un nivel de riesgo alto del 15% y un nivel de riesgo medio del 51%, se puede afirmar que el 66% de los trabajadores están expuestos a condiciones laborales no adecuadas, que pueden afectar la salud tanto física como mental en el corto y mediano plazo.

En esta dimensión 1 Carga y Ritmo de Trabajo se plantean 4 ítems, que tienen que ver con las solicitudes y requerimientos que realizan los compañeros de trabajo, clientes o usuarios, así como si el trabajador tiene decisión en el ritmo de las actividades que realiza,

también se considera si estas actividades o la responsabilidad le ocasiona estrés, y, por último, se cuestiona si el trabajador tiene suficiente tiempo para realizar sus actividades en el tiempo de la jornada laboral.

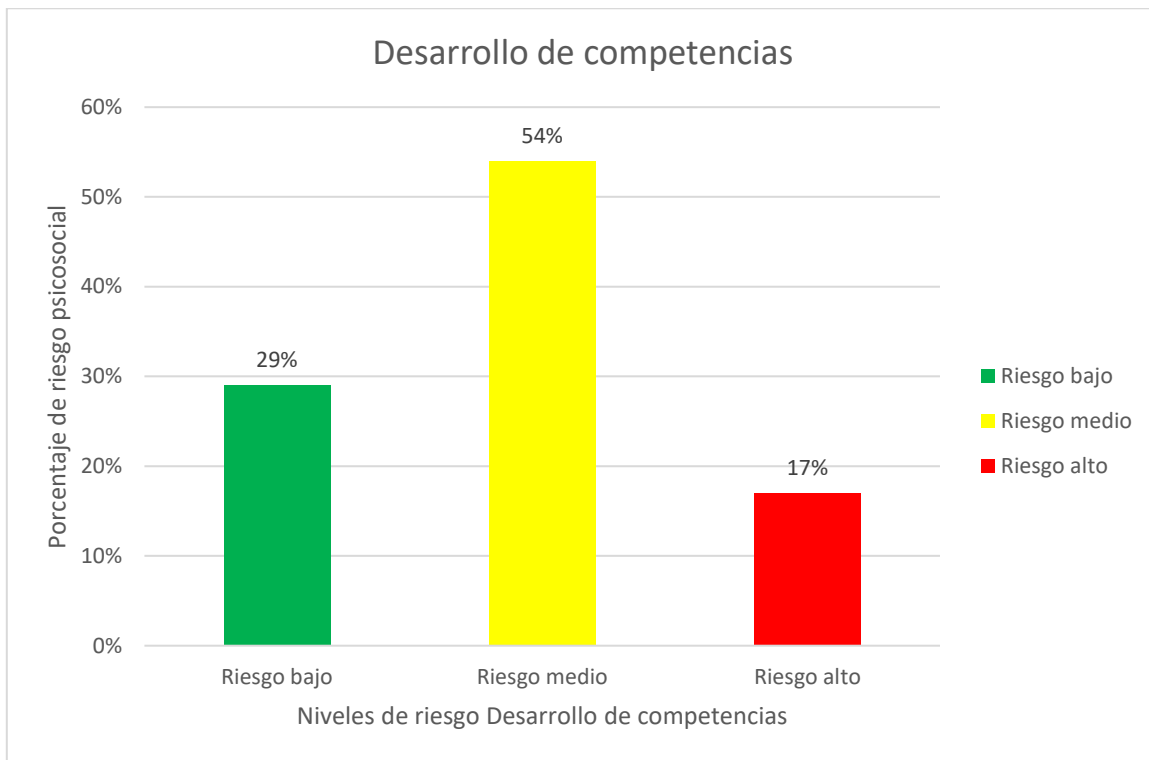
La mayoría de los trabajadores respondió que estos 4 ítems que se plantearon como interrogantes les provocan dificultades, por lo que, los resultados fueron negativos al tenerse un 66% de los trabajadores que consideran el nivel de riesgo como medio y alto, lo que refleja que existe altos niveles de estrés en el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la empresa, que los tiempos para que realicen sus actividades no es el adecuado por lo que no terminan sus labores en el puesto de trabajo, debiendo considerarse que los riesgos psicosociales presentes en esta dimensión implican un alto impacto negativo en el entorno laboral y personal de los trabajadores.

Diversas empresas consideran el trabajo bajo presión como una de las características indispensables del puesto de trabajo, por lo cual, recargan de trabajo al colaborador para que realice múltiples actividades, inclusive aquellas que no están contempladas en el contrato de trabajo o en el manual de funciones, al considerar puestos de trabajo polivalentes, es decir, que el trabajador debe realizar varias actividades en su cargo o función asignada.

Esto afecta negativamente la salud física y mental del trabajador, sobre todo en el área operativa, puesto que tiene que realizar múltiples actividades que demandan de concentración y tiempo para ejecutarlas de forma adecuada, que al acumularse generan estrés en el trabajador, reduciendo su capacidad de atención, existiendo la posibilidad de cometer errores en la manipulación de equipos y maquinarias, por lo que, se considera que la carga y ritmo de trabajo en aquellas actividades no son las adecuadas, por lo tanto, debe reconsiderárselas para lograr un estado de bienestar en los trabajadores de las empresas.

Figura 12

*Niveles de riesgo en la dimensión 2 desarrollo de competencias*



Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 12 muestra que no se tiene un nivel adecuado de desarrollo de competencias de los trabajadores, lo cual queda evidenciado al tenerse un nivel de riesgo alto del 17% y un nivel de riesgo medio del 54%, por lo que se puede afirmar que el 71% de los trabajadores presentan dificultades dentro de su entorno laboral que afectarán en el corto y mediano plazo la salud física y mental en el área de producción de la empresa.

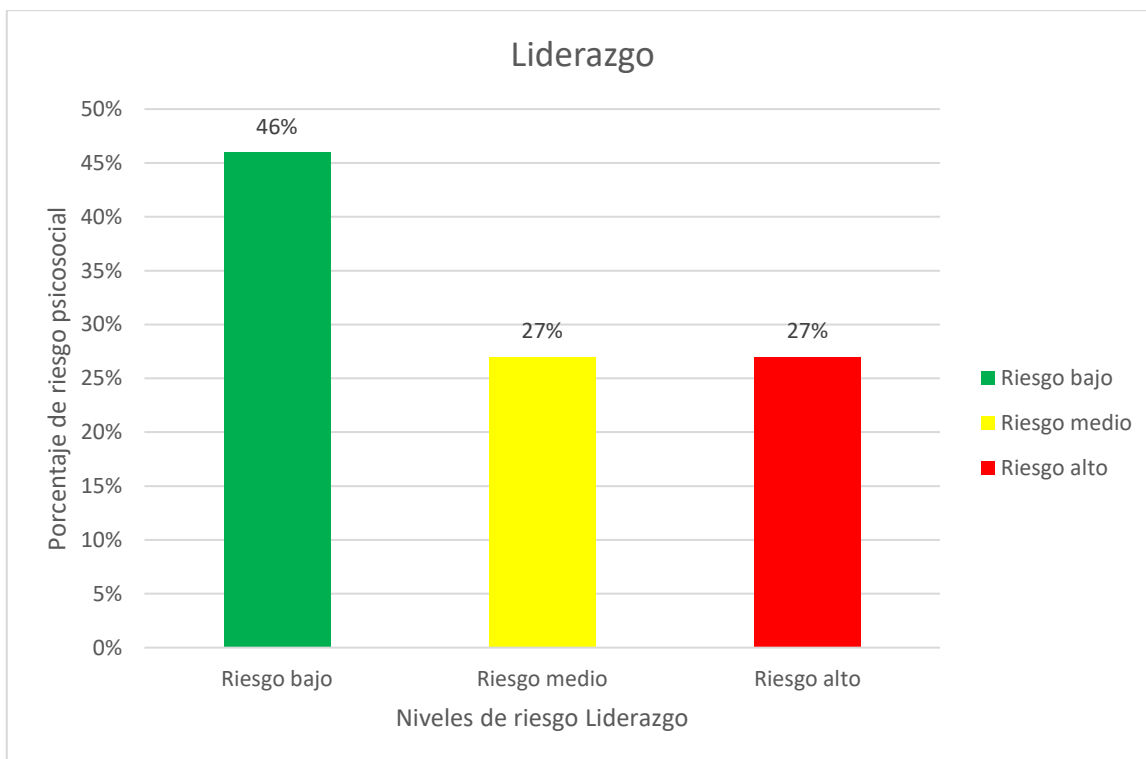
La dimensión 2 Desarrollo de Competencias tiene 4 ítems que tienen que ver directamente con los conocimientos, habilidades y destrezas para realizar el trabajo dentro de la empresa, también si en el trabajo aprende nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de los compañeros, así mismo que en el trabajo se tiene un plan de carrera, capacitación o entrenamiento para que obtenga las herramientas necesarias para el desarrollo de sus

actividades laborales, y por último, se consulta sobre la evaluación que le realizan al trabajador, considerando que sea objetiva y periódica.

De acuerdo con lo expresado por los trabajadores existen deficiencias dentro de la empresa, puesto que los resultados negativos fueron del 71% que consideran el nivel de riesgo como medio y alto. Siendo importante considerar que no se ha evidenciado que exista un plan de carrera para los trabajadores operativos, es decir, no tienen ascenso, tampoco se ha tenido capacitaciones, ni evaluaciones objetivas, puesto que, ellos deben cumplir con las metas de producción, esto afecta negativamente en el entorno laboral y personal de los trabajadores, al no poder crecer profesionalmente dentro de la empresa.

Figura 13

*Niveles de riesgo en la dimensión 3 Liderazgo*



Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 13 refleja que en el área de producción existe un nivel de riesgo alto señalado por el 27% y un nivel de riesgo medio del 27%, por lo que, se tiene un 54% de los trabajadores operativos que consideran que en esta dimensión no se tiene condiciones adecuadas para los colaboradores, lo cual, implica que puede existir afectación a su salud en el corto y mediano plazo.

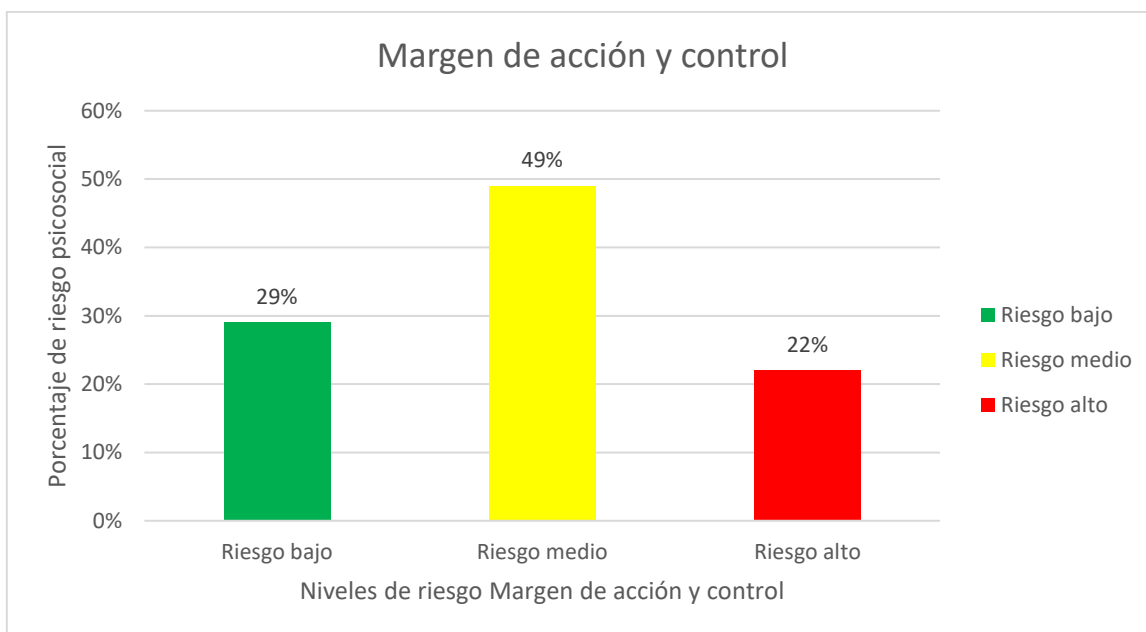
La dimensión 3 Liderazgo tiene 6 ítems en los que se considera las características del jefe, con relación al entorno laboral, por lo que se cuestiona si se reconoce y se da crédito a quién hace un buen trabajo, así mismo si el jefe está dispuesto a escuchar propuestas, también si el jefe establece las metas con plazos claros y factibles para el desarrollo de las actividades laborales, otro aspecto es que si el jefe se preocupa cuando tiene demasiado trabajo que realizar, de igual forma si el jefe le proporciona los lineamientos y retroalimentación para el desarrollo del trabajo, y por último, si existe la socialización con el equipo de trabajo cuando hay decisiones que les pueden afectar a todos.

La mayoría de los trabajadores operativos del área de producción de la empresa han manifestado que el liderazgo no se desarrolla de forma que motive a los colaboradores, esto debido a que el 54% de los participantes han señalado sus respuestas que muestran que existe un nivel de riesgo medio y alto. No se ha evidenciado que exista un adecuado nivel de reconocimiento hacia los trabajadores, tampoco se brinda el reconocimiento por las iniciativas que tienen para mejorar el entorno laboral o las actividades que se realizan dentro de la empresa.

Al tenerse el cumplimiento de los objetivos es adecuado que se brinde un reconocimiento por el buen trabajo realizado, lo cual implica que las personas sean ignoradas, debiendo tener mayor aptitud hacia la socialización de las actividades y decisiones que se tienen que tomar.

Figura 14

*Niveles de riesgo en la dimensión 4 Margen de acción y control*



Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 14 muestra que en el área de producción existen conflictos, debido a que el nivel de riesgo alto es del 22% y el riesgo medio del 49%, debido a ello se plantea que el 71% de los trabajadores operativos consideran que las condiciones laborales con relación a los riesgos psicosociales que afectan su salud en el corto y mediano plazo.

La dimensión 4 Margen de Acción y Control tiene 4 ítems, en los cuales se tiene la interrogante sobre si en el lugar de trabajo se tiene oportunidad de debatir sobre los problemas o intercambiar opiniones, además si se tiene la colaboración de los compañeros de trabajo, se toma en cuenta la opinión de los trabajadores, y se brinda la oportunidad de aportar con ideas para mejorar el trabajo.

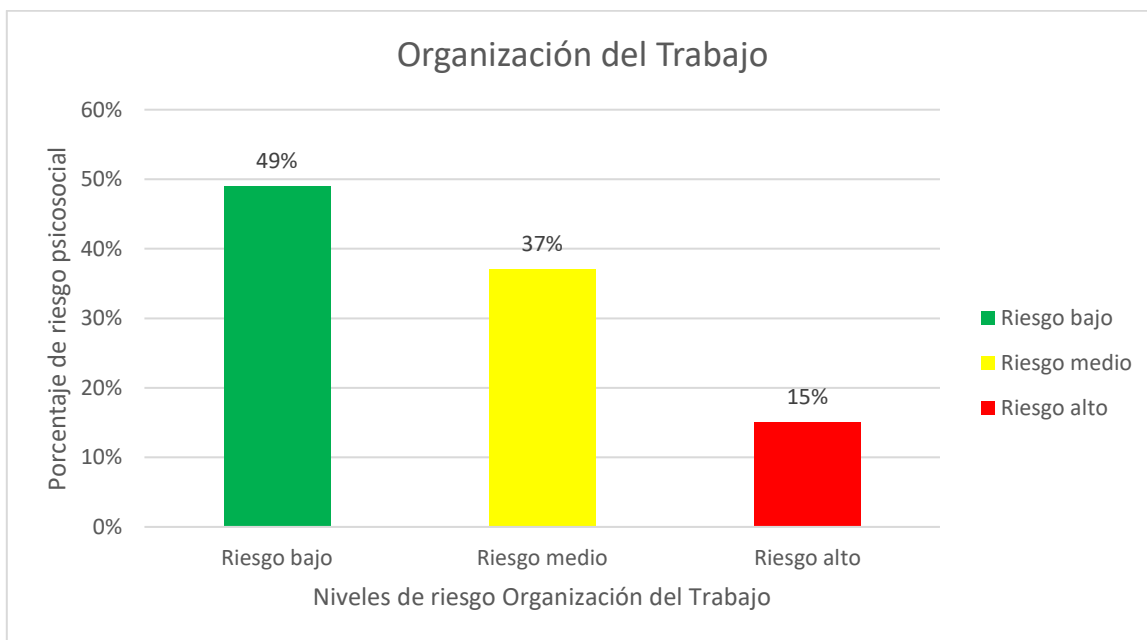
La mayoría de los trabajadores ha dado sus respuestas con relación a estos 4 ítems que dentro del entorno de trabajo no tienen oportunidad o libertad para expresar sus ideas u

opiniones, por lo que el 71% respondieron que consideran el nivel de riesgo como medio y alto, lo cual se interpreta como que en la empresa o en dicha área no es muy considerada la opinión de los trabajadores, considerándose que los riesgos psicosociales generan alto impacto negativo en el entorno laboral y personal de los trabajadores operativos del área de producción.

Muchas personas al frente de las empresas consideran estructuras verticales que son rígidas, y tienen comunicaciones verticales que dirigen los comunicados de las jefaturas a las áreas, donde los trabajadores tienen que cumplir con las disposiciones que les han dado mediante los comunicados oficiales, por lo que, no se toma en cuenta las opiniones de los trabajadores operativos.

Figura 15

*Niveles de riesgo en la dimensión 5 Organización del trabajo*



Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.



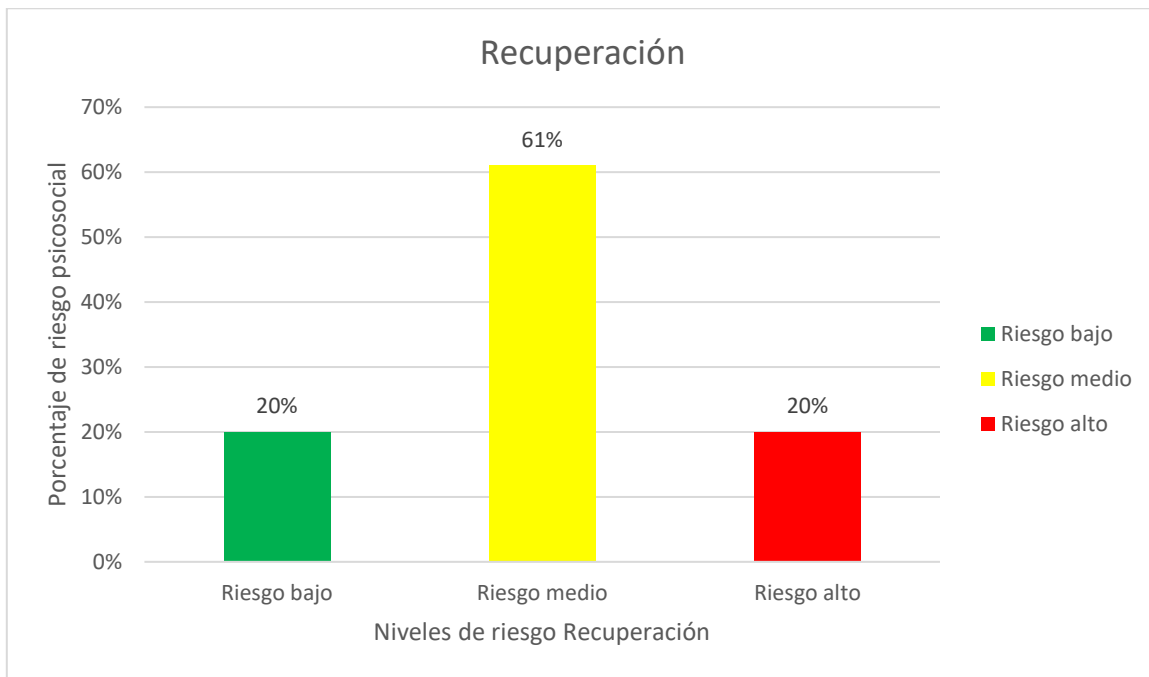
La figura 15 muestra las deficiencias que existen en el área de producción, lo cual se evidencia con el 15% de riesgo alto y el 37% del nivel de riesgo medio, por lo que se afirma que de acuerdo con el 51% de los trabajadores existe condiciones adversas en el entorno laboral, que pueden provocar afectación en la salud física y mental en el corto y mediano plazo.

Esta dimensión 5 Organización del trabajo se han establecido 6 ítems, los cuales permiten obtener información sobre la comunicación de la empresa, que implican los informes que se tienen, así mismo existe la consideración de las limitaciones de las personas con discapacidad, además si se realizan las reuniones suficientes para el cumplimiento de los objetivos, las metas y objetivos son claros, y si dispone de tareas y actividades en la jornada y lugar de trabajo.

La mayoría de los trabajadores operativos del área de producción en los 6 ítems proporcionaron como respuestas a las interrogantes planteadas, considerando que se obtuvieron como resultados negativos el 51% de los trabajadores, identificados como riesgo medio y alto, lo cual implica que en el área de trabajo no se tiene las oportunidades de reuniones para realizar su trabajo, reciben las metas de producción y deben cumplirlas, sin tener la posibilidad de realizar otras opciones.

En el entorno laboral en el área de producción se ha evidenciado que existen dificultades para el proceso de organización del trabajo, puesto que se tiene un direccionamiento desde los directivos de la empresa, sin considerarse las limitaciones que existen dentro del área de trabajo, tampoco se realizan reuniones con los trabajadores, dificultándose la socialización entre los colaboradores de esta área, lo que implica que existe un alto impacto negativo en el entorno laboral y personal de los trabajadores operativos del área de producción.

Figura 16

*Niveles de riesgo en la dimensión 6 Recuperación*

Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 16 plantea las deficiencias que se presentan en el área de producción, donde se ha identificado el 20% del nivel de riesgo alto, y un 61% de nivel de riesgo medio, se tiene un 81% de trabajadores que señalaron que la recuperación no es la adecuada en el entorno laboral, lo que implica afectación en la salud física y mental.

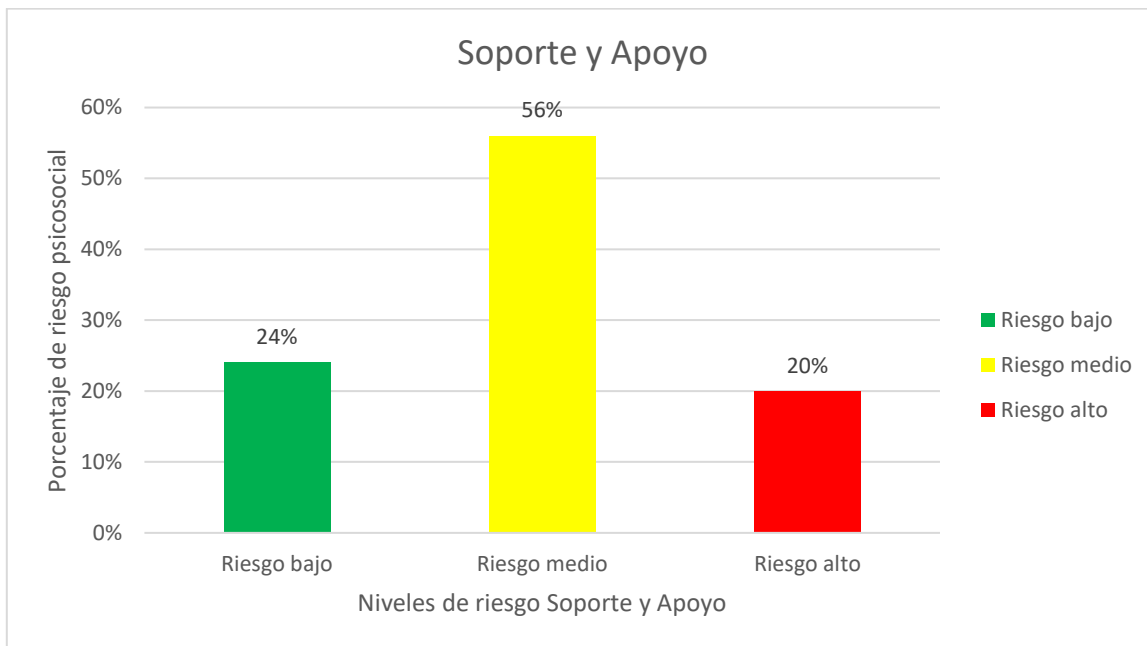
En la dimensión 6 Recuperación se ha establecido 5 ítems, donde se les consulta si después del trabajo tiene energía para realizar otras actividades, también se plantea el uso de pausas en el trabajo, asimismo si tiene espacio para dedicarse a reflexionar el desempeño, también si el horario y jornada de trabajo está acorde a sus expectativas, además si ha tenido un descanso y energía para realizar el trabajo.

La mayoría de los trabajadores operativos proporcionaron respuestas que reflejan niveles críticos donde el 81% del total que han señalado el nivel de riesgo medio y alto, lo

cual les dificulta la realización de actividades laborales, puesto que no tiene una recuperación adecuada después de la jornada laboral, considerando los riesgos psicosociales que tienen un impacto negativo en el entorno laboral y personal de los trabajadores.

Figura 17

*Niveles de riesgo en la dimensión 7 Soporte y apoyo*



Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 17 refleja los conflictos que se tienen en el área de producción, lo que implica un nivel de riesgo alto en un 20% y un nivel de riesgo medio del 56%, por lo que se puede considerar que un 76% de los trabajadores operativos del área de producción de la empresa se encuentra expuesto a condiciones laborales que no son adecuadas, causando afectación a la salud física y mental en el corto y mediano plazo.

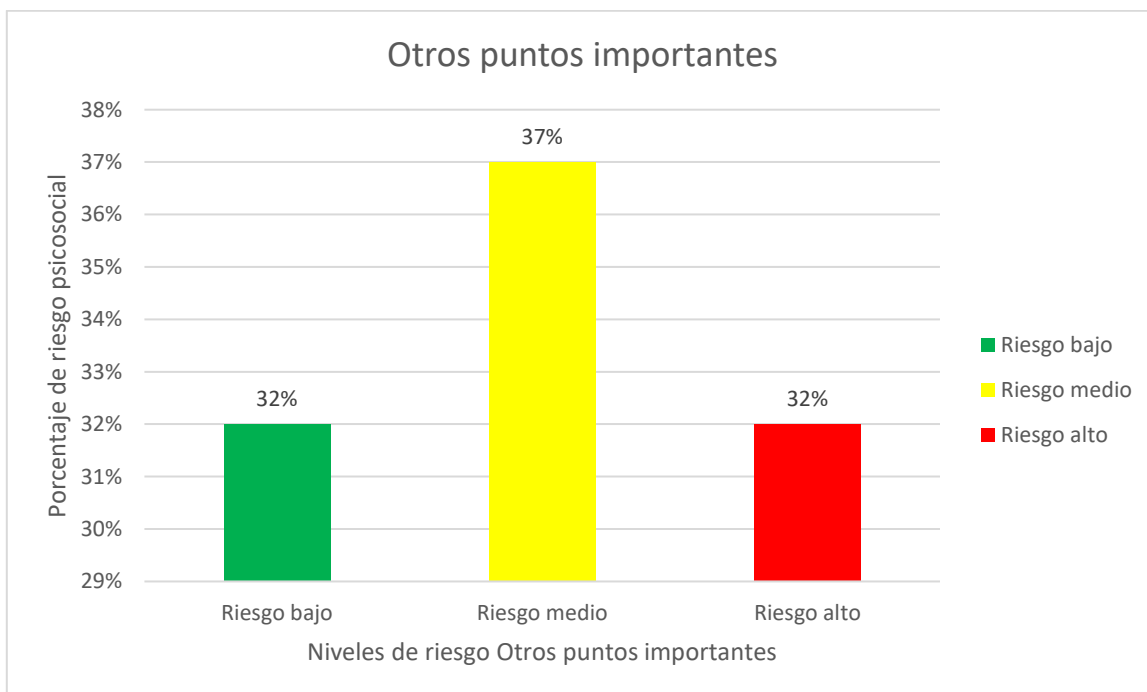
La dimensión 7 Soporte y Apoyo tiene 5 ítems, donde se pide información sobre el trabajo que se realiza dentro del equipo de trabajo del área, además se considera si existe

compañerismo y bienestar entre los trabajadores, también se plantea la interrogante sobre los trabajadores que tienen algún grado de discapacidad, además si recibe ayuda técnica y administrativa, así mismo se tiene la consulta si en el lugar de trabajo hay médico, psicólogo, trabajador social, consejero para manejar alguna situación de crisis.

La mayoría de los trabajadores han expresado que el lugar de trabajo no es adecuado para fomentar el trabajo en equipo, se ha identificado el 76% de trabajadores que tienen el nivel medio y alto, lo cual provoca preocupación debido a que no existe un ambiente de compañerismo, debido a la deficiente atención y apoyo entre los jefes y los compañeros, pese a que se tiene profesionales de la salud mental que atienden las necesidades de los trabajadores.

Figura 18

*Niveles de riesgo en la dimensión 8 Otros puntos importantes*



Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

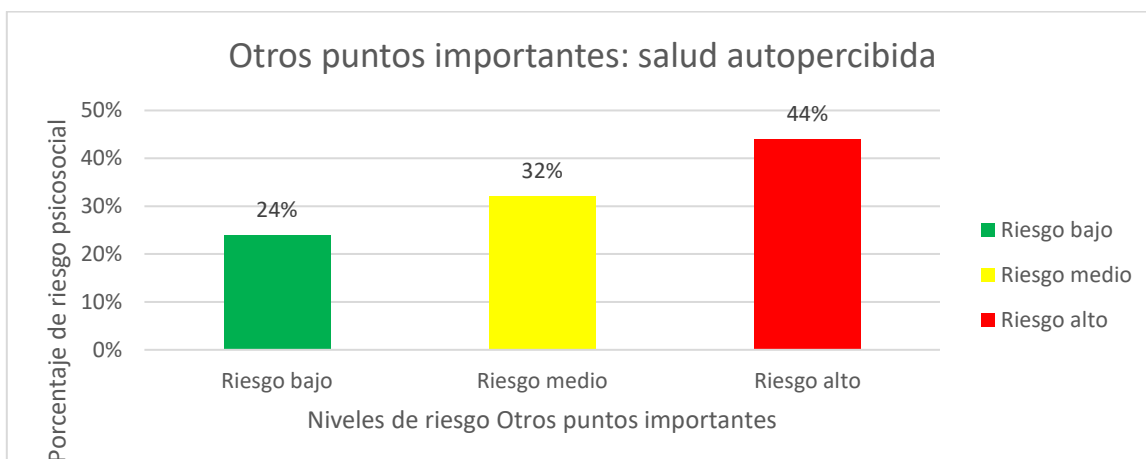
La figura 18 refleja las dificultades de forma general que se presenta en el área de producción donde se presenta el nivel de riesgo más alto con un 32% y el nivel de riesgo medio con un 37%, dando un total de 69% de las respuestas de los trabajadores operativos que señalan que existen otros puntos importantes que afectan la salud física y mental en el corto y mediano plazo.

La dimensión 8 Otros puntos importantes tiene 24 ítems, que abarcan cinco subdimensiones (8.8, 8.5, 8.2, 8.6, 8.3) que son las más críticas debido a que presentan mayor nivel de riesgo alto, y tres subdimensiones (8.4, 8.7, 8.1) que tienen un nivel de riesgo medio.

La figura 19 sobre la dimensión 8.8 salud autopercebida, con los ítems 44 y 58 donde se le consulta si el trabajo que realiza le provoca efectos negativos a la salud física y mental, así como si se encuentra física y mentalmente saludable, las respuestas obtenidas reflejan que el 44% de los trabajadores identifican un riesgo alto y un 32% señalan que son de riesgo medio, dando un total de 76% de los trabajadores que consideran que esta subdimensión que le ocasiona impacto negativo en el entorno laboral y personal.

Figura 19

*Niveles de riesgo en la dimensión 8.8 Otros puntos importantes: Salud autopercebida*

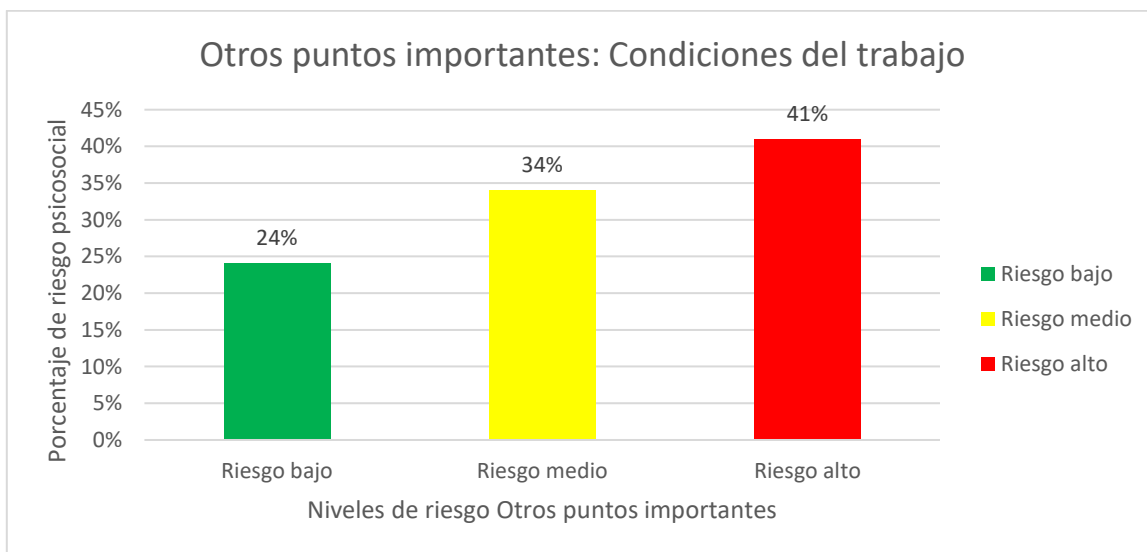


Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 20 sobre la dimensión 8.5 condiciones del trabajo, con los ítems 40 y 47 se les consulta si en el trabajo existen espacios físicos con facilidades para las personas con discapacidad y si las instalaciones, ambientes, equipos, maquinarias y herramientas son las adecuadas para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las respuestas obtenidas permiten evidenciar que los trabajadores en un 41% consideran que son de alto riesgo y el 34% que son de riesgo medio, en total se obtiene un 76% de trabajadores los cuales consideran que estar expuestos a estos riesgos genera un impacto negativo en su entorno personal y familiar, puesto que al presentarse un accidente laboral por el uso de aquellos equipos o herramientas en condiciones inadecuadas les hace perder tiempo con sus familias, pudiendo inclusive en riesgo su vida.

Figura 20

*Niveles de riesgo en la dimensión 8.5 Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo*

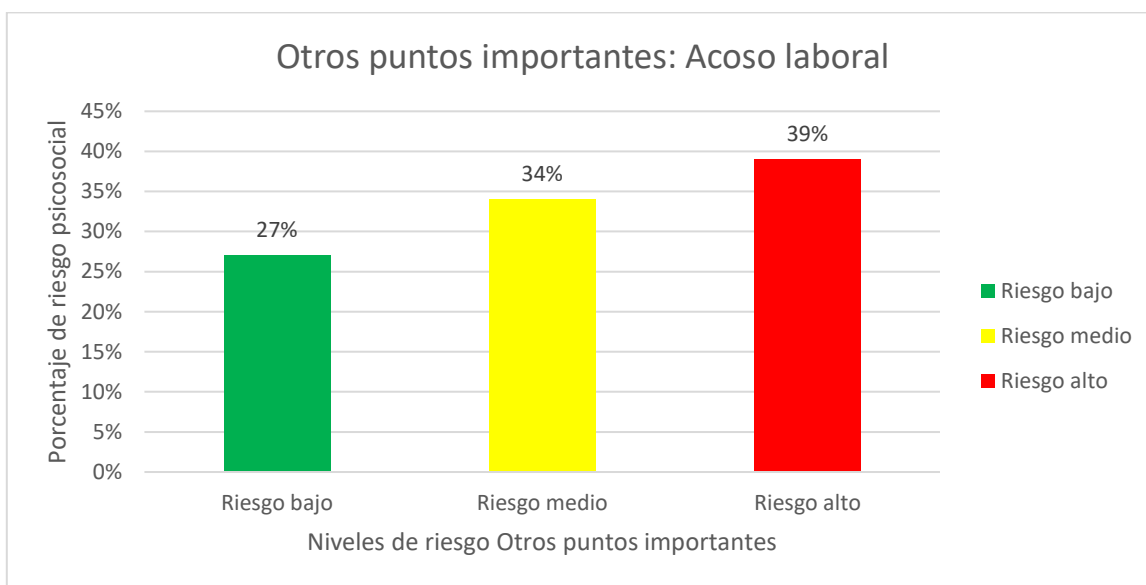


Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 21 sobre la dimensión 8.2 acoso laboral, con los ítems 41 y 50 se plantea las interrogantes si en su entorno de trabajo está libre de amenazas, humillaciones, burlas, calumnias o difamaciones, así como si tiene un trabajo libre de conflictos estresantes; de las respuestas obtenidas se tiene que el 39% de los trabajadores consideran que existe un nivel de riesgo alto y el 34% señaló un nivel de riesgo medio, en total se obtiene un 73% de los trabajadores que consideran que el espacio de trabajo implica alto y mediano riesgo de acoso laboral, lo cual se considera un impacto negativo en el entorno personal y familiar.

Figura 21

*Niveles de riesgo en la dimensión 8.2 Otros puntos importantes: Acoso laboral*



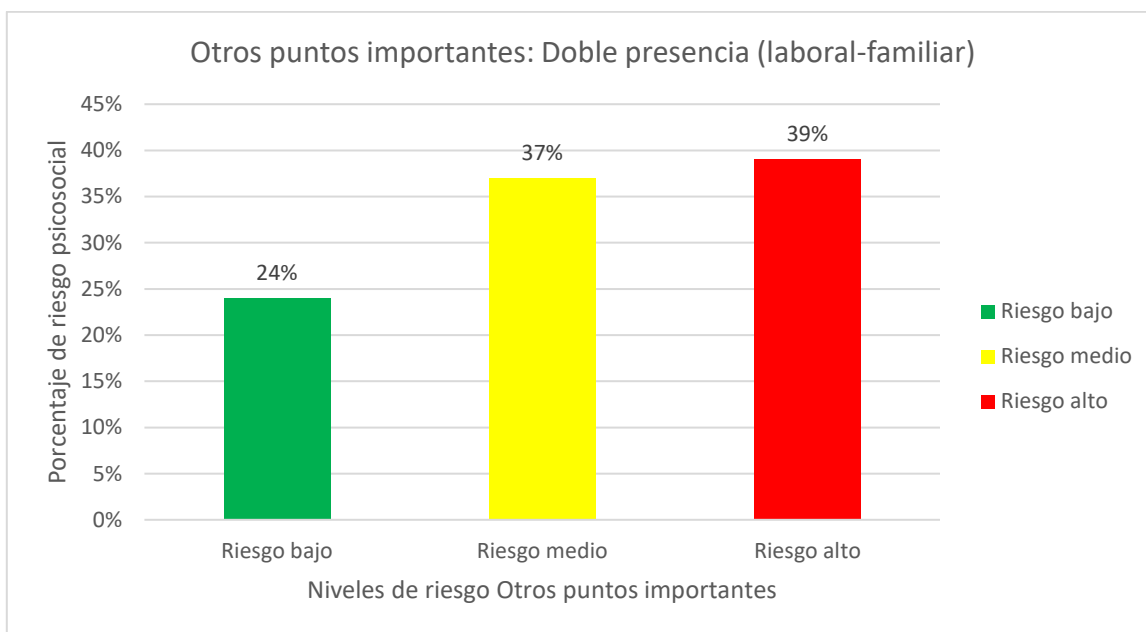
Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 22 sobre la dimensión 8.6 doble presencia (laboral-familiar), con los ítems 46 y 49 que permiten obtener información si los problemas familiares o personales influyen en el desempeño laboral, también se cuestiona si en el trabajo se le permite solucionar problemas familiares o personales; las respuestas obtenidas reflejan que los trabajadores

operativos en un 39% consideran en un nivel de alto riesgo, y el 37% señala que consideran un nivel de riesgo medio, dando en total un 76% de los trabajadores que consideran que el entorno laboral les genera un impacto negativo en el entorno personal y familiar, debido a que no les permiten atender situaciones personales que son urgentes y que pueden afectar el desenvolvimiento de sus actividades laborales.

Figura 22

*Niveles de riesgo en la dimensión 8.6 Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)*



Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

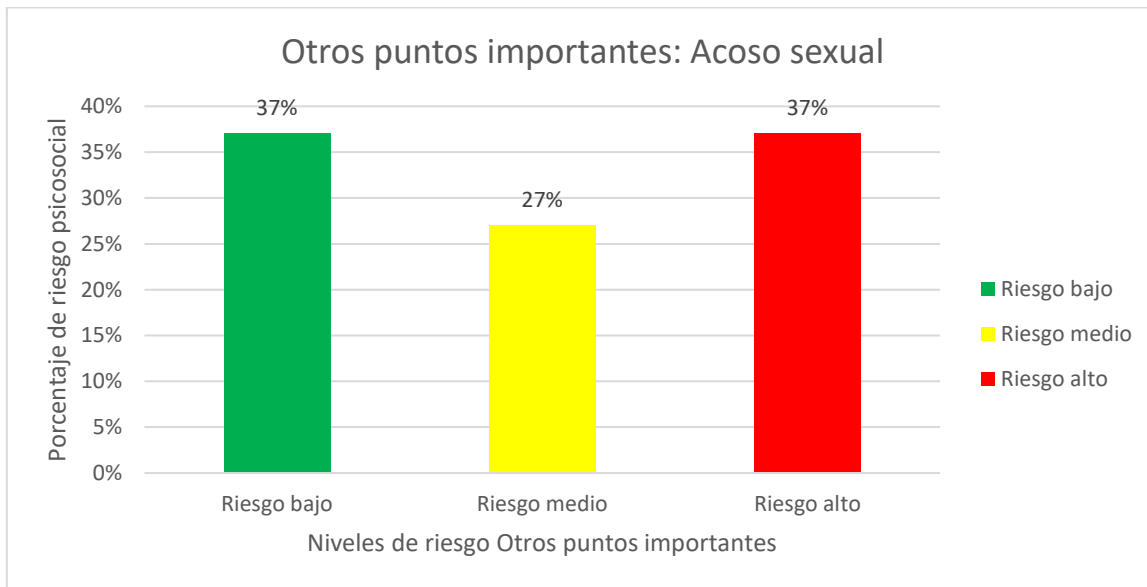
La figura 23 sobre la dimensión 8.3 acoso sexual, con los ítems 43 y 48 donde se cuestiona si en el trabajo está libre de conductas sexuales que afectan la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores, además se pregunta si el trabajo está libre de acoso sexual, las respuestas obtenidas evidencian que un 37% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel alto de riesgo y el 27% dice que existe un nivel de riesgo medio, dando un



total de 63% de trabajadores que consideran que el trabajo les provee un impacto negativo en el entorno personal y familiar.

Figura 23

*Niveles de riesgo en la dimensión 8.3 Otros puntos importantes: Acoso sexual*



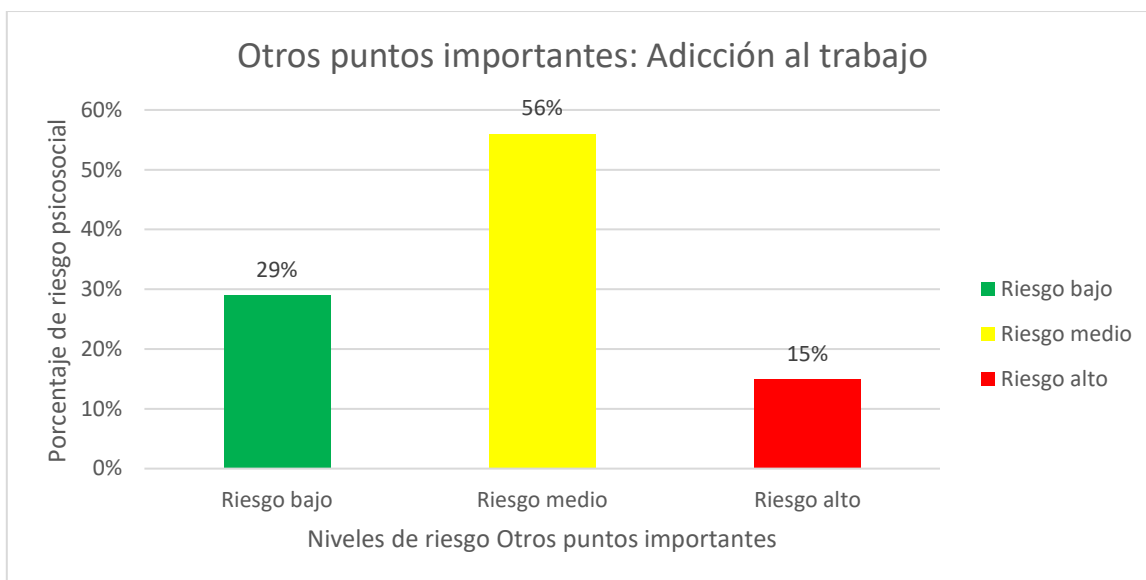
Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 24 sobre la dimensión 8.4 Adicción al trabajo, con los ítems 36, 45, 51, 55 y 57 se cuestiona si las metas las cumple dentro de la jornada y horario de trabajo, además si le resulta fácil relajarse cuando no está trabajando, también se pregunta si hay un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, asimismo se pregunta si se siente libre de culpa cuando no está trabajando en algo, y por último si puede dejar de pensar en el trabajo cuando está en sus tiempos libres; los trabajadores respondieron que existe un 56% de riesgo medio que ocurra adicción al trabajo por el mal uso del tiempo o por la sobrecarga laboral que tienen, un 15% señaló que existe un riesgo alto, teniéndose en total un 71% de trabajadores que consideran que el entorno laboral les genera adicción al trabajo por lo que consideran que tiene un

impacto negativo en el entorno personal y familiar, puesto que tienen que estar de forma permanente ocupados o pendientes de las actividades laborales aunque estén en horario no laboral.

Figura 24

*Niveles de riesgo en la dimensión 8.4 Otros puntos importantes: Adicción al trabajo*



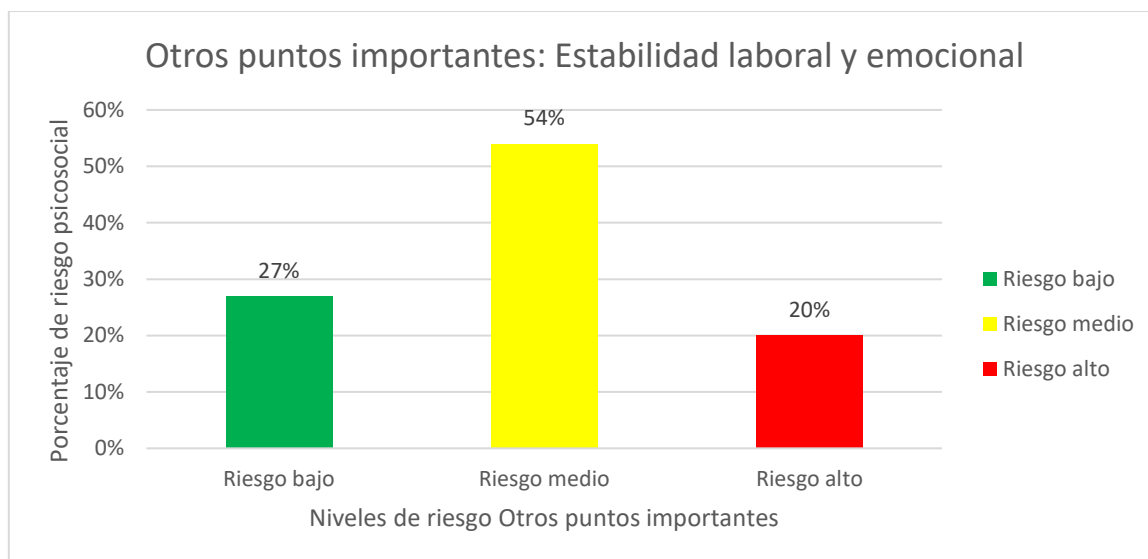
Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 25 sobre la dimensión 8.7 estabilidad laboral y emocional, con los ítems 37,39, 42, 52 y 54 Se consulta si existe un buen ambiente laboral, si se siente aceptado y valorado, si se siente estable en el trabajo, además si está orgulloso de trabajar en su empresa, también si sus aportes son valorados y le generan motivación; las respuestas obtenidas evidencian que los trabajadores consideran que existe un riesgo medio en un 54% generando inestabilidad emocional, un 20% de los trabajadores señalan que existe un alto riesgo, sumando un total de 73% de trabajadores operativos que consideran negativo el entorno laboral, puesto que les

genera un impacto negativo en el entorno personal y familiar, siendo un espacio que les conlleva a tener aflicciones debido al mal ambiente laboral.

Figura 25

*Niveles de riesgo en la dimensión 8.7 Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional*



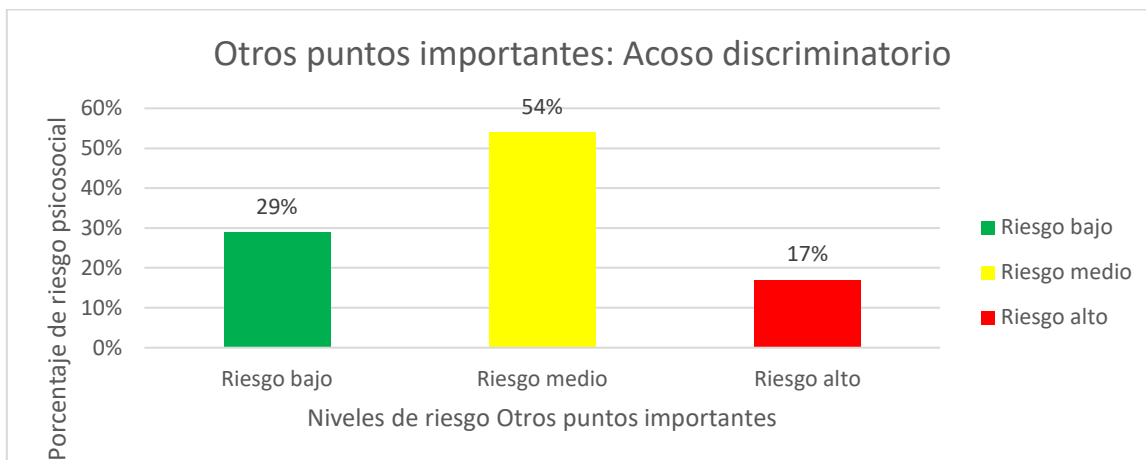
Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

La figura 26 sobre la dimensión 8.1 acoso discriminatorio, con los ítems 35, 38, 53 y 56, se consulta si se trata por igual a todos, además si existe las mismas oportunidades para hombres y mujeres, también se consulta si se respeta la ideología, religión, nacionalidad y orientación sexual, así como si en el lugar de trabajo no existen áreas exclusivas para el uso de un determinado grupo de personas; los trabajadores operativos han dado sus respuestas que reflejan que el 54% considera que existe un nivel de riesgo medio de presentarse acoso discriminatorio en el lugar de trabajo, y un 17% señaló que existe un riesgo de nivel alto, lo cual implica que el 71% de los trabajadores operativos que fueron consultados han expresado que existen altas probabilidades que exista acoso discriminatorio en el área de producción de

la empresa, generando un impacto negativo en el entorno personal y laboral , puesto que los trabajadores son vulnerables y tienden a sentirse menos valorados.

Figura 26

*Niveles de riesgo en la dimensión 8.1 Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio*



Nota. Resultados obtenidos a partir de los datos de la encuesta aplicada a los trabajadores.

### **2.3. Objetivo 3: Proponer estrategias que impulsen la prevención de los riesgos psicosociales en dicha organización, con el propósito de mejorar el bienestar de los trabajadores operativos incluidos en la muestra seleccionada.**

Es importante mencionar, de acuerdo a los resultados obtenidos, luego de la aplicación de la encuesta de riesgos psicosociales del ministerio del trabajo, aplicada a 41 colaboradores se obtuvo un resultado el cual indicó que el 73% de la muestra seleccionada presenta un nivel de riesgos psicosociales medio- alto, obteniendo como resultado la afectación de 5 dimensiones situándose en las más críticas y de alto impacto laboral y social, a tratar dentro de la empresa, las cuales se detalla a continuación: dimensión 2. desarrollo de competencias 71%, dimensión 4. margen de acción y control 71%, dimensión 6. Recuperación 81%, dimensión 7. soporte y apoyo 76%, dimensión 8. otros puntos importantes 96%, lo cual es

un indicativo de que las medidas preventivas para reducir los riesgos psicosociales dentro de la empresa no han brindado los resultados esperados en el año, esto por motivo de no contar con personal especializado para realizar las acciones necesarias en la reducción de riesgos psicosociales. Se considera de forma prioritaria implementar estrategias que impulsen la prevención de los riesgos psicosociales dentro de la empresa, de esta manera se busca mejorar el bienestar físico y mental de los trabajadores operativos, potenciando y favoreciendo a la implementación de un ambiente de trabajo saludable.

La aplicación de estrategias viables para la empresa tendrá lugar a la reducción de los riesgos psicosociales previniendo enfermedades ocupacionales, dando como prioridad la intervención temprana de problemas de salud mental que se puedan estar desarrollando dentro de la empresa, esta intervención oportuna nos dará acceso a tomar medidas preventivas necesarias, dependiendo de cada caso.

La comunicación asertiva es una pieza clave en la creación de estrategias viables, lo cual permitirá que los trabajadores se sientan seguros de las decisiones o acciones implementadas por parte de la organización, esto con el fin de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, brindando confianza al realizar sus labores diarias.

Es fundamental mencionar que la encuesta de riesgos psicosociales deberá ser aplicada anualmente, con el fin de realizar un seguimiento a los casos evidenciados con anterioridad y dar cumplimiento a la normativa vigente, buscando reducir el impacto de los riesgos psicosociales dentro de la empresa, consiguiendo aumentar su productividad, eficiencia y compromiso con sus colaboradores, mejorando la comunicación interna, contribuyendo a la mejora del clima laboral.

## Conclusiones

El presente trabajo de investigación ha permitido conocer los riesgos psicosociales en el área de producción de una empresa de alimentos en Guayaquil, y su impacto a nivel laboral y personal en los colaboradores operativos de dicha área. Esta investigación confirma, las costosas implicaciones de ignorar la presencia de los riesgos psicosociales y la ausencia de una gestión responsable y consiente de planes de intervención psicosocial para prevenir y mitigar las principales fuentes de riesgos psicosociales que conllevan a repercusiones tanto en la productividad y sostenibilidad de la empresa, pero aún más importante, el deterioro en la salud física, mental y emocional de los colaboradores.

Entre los principales hallazgos de la investigación, se evidenció mediante la aplicación de la encuesta de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo de Ecuador, un alarmante indicador: de los 41 colaboradores participantes del estudio, el 73% experimenta actualmente algún riesgo psicosocial. A continuación, como conclusión, se nombran los riesgos psicosociales más frecuentes. Sin embargo, aunque no se puede determinar que uno sea más perjudicial que otro, ya que las consecuencias de vivir un riesgo psicosocial estarán indiscutiblemente interrelacionadas con la salud mental, física y emocional de cada individuo y su experiencia de vida, si se destacarán dos riesgos psicosociales, como más adelante se esclarecerá, una consideración más profunda.

Entre los factores más destacados, se evidencia que la sobrecarga laboral es un recurrente riesgo psicosocial al que está expuesta esta población. Este factor, imposibilita que los colaboradores tengan tiempos de descanso adecuado, lo que ha causado un aumento del índice de estrés y fatiga, provocando alteraciones o daños en la salud física, mental y emocional. Como alguna de las numerosas implicaciones a nivel laboral, está el riesgo físico de manipular maquinaria en extremadas condiciones de cansancio, el ausentismo y el bajo

rendimiento. Adicionalmente, esta situación también afecta su ámbito personal, debido a no poder compartir tiempo de calidad con su familia y amigos, llegan a casa tarde y con extremo cansancio, implicando que tengan ausencia en las vidas cotidianas de sus familias, fechas importantes y además la energía y disposición para realizar actividades que fortalezcan los lazos familiares y sociales. También como consecuencia del conjunto de eventos que esta expuesto al riesgo psicosocial de la sobrecarga laboral, están las implicaciones en la salud mental del colaborador, el aislamiento, la depresión y la pérdida del interés por la vida, entre otros.

Sumándose al anterior factor, se identifica que las herramientas y condiciones laborales brindadas por la empresa para la ejecución de los puestos de trabajo, son inadecuadas. Existe una ausencia de mantenimiento de las maquinarias y limitado acceso a capacitaciones y acompañamiento por parte de sus líderes, para realizar las tareas de manera efectiva. Lo anterior provoca principalmente un desgaste mental en los trabajadores y un latente riesgo físico por las maquinarias en mal estado lo que puede conllevar a padecer enfermedades profesionales, e incluso se pone en riesgo la vida del colaborador. Sin embargo, cabe mencionar que no brindar las condiciones laborales adecuadas, además de traer consecuencia a los colaboradores, también acarrea importantes consecuencias en la producción y eficiencia del tiempo que los colaboradores se toman para ejecutar sus puestos e implican un sobre costo en las horas para lograr los objetivos corporativos.

Mediante el presente trabajo de investigación igualmente se pudo identificar la ausencia de una comunicación asertiva entre colaboradores y los perfiles de liderazgo de la compañía. Las observaciones y sugerencias que los colaboradores expresan para mitigar en cierta medida la exposición a riesgos psicosociales no son tomadas en cuenta, lo que genera inconformidad y desmotivación en los trabajadores. Esta falta de comunicación,

adicionalmente, es percibida como obstáculo para el desarrollo profesional dentro de la organización. Además, hay una importante percepción de inequidad en las oportunidades labores y el trato recibido.

La presente investigación muestra con claridad la exposición latente a numerosos riesgos psicosociales en la población. Sin embargo, como se mencionó en la introducción de las conclusiones, hay dos riesgos psicosociales que, por el alto porcentaje de incidencia en la población de estudio y la gravedad de sus consecuencias, merecen ser expresadas con particular preocupación.

El primero de ellos es el **acoso laboral**, percibido en un porcentaje de medio a alto en el 76% del equipo evaluado. Este indicador plantea un clima laboral inquietante para todos los stakeholders de la empresa. Situaciones de maltrato, humillación e inequidad, son algunas de los abusos que pueden generar un sin número de consecuencia a nivel corporativo, laboral y personal. Existe una estrecha correlación entre el acoso laboral percibido y la efectividad y productividad laboral en el rendimiento de la compañía, el cumplimiento de metas organizacionales, a mayor prevalencia de acoso, menor será dichos resultados.

El segundo riesgo psicosocial que amerita mayor atención es el **acoso sexual**, presente en el 63% de la población evaluada. Este preocupante acoso, compromete la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores, generando una ambiente inseguro y deshumanizante. Sus consecuencias pueden ser graves, desde efectos emocionales, psicológicos y mentales hasta problemas legales significativos y contundentes para la organización, como sanciones y demandas.

Es relevante mencionar que existen algunos colaboradores considerados dentro del grupo del personal vulnerable por presentar enfermedades crónicas como diabetes,



hipertensión y enfermedades renales las cuales en muchas ocasiones deben posponer sus controles con el especialista por no tener el permiso en su lugar de trabajo, generando complicaciones en su salud, llegando a desarrollar frustración por no poderse hacer atender y cumplir con su jornada laboral, aumentando su índice de estrés, ocasionando que no trabaje conscientemente, lo que genera que pueda sufrir un accidente laboral al no estar realizando su trabajo con las medidas de seguridad adecuadas.

Una de las limitaciones que se presento en el levantamiento de información en la empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil, fue la restricción de información se desconoce si se está aplicando y/o implementando algún programa de riesgos psicosocial para reducir riesgos psicosociales dentro de la empresa, lo cual nos limitó a realizar el trabajo investigativo, solo se contó con la información que se recopiló en el área determinada, esto no permitió tener información anterior para conocer si las acciones que se estuviera aplicando fueran las adecuadas dentro de la empresa.

De acuerdo con lo expresado podemos mencionar que al no ser parte de la empresa de alimentos directamente como trabajadoras sociales dentro de la empresa, no se logró generar un acercamiento directo con diversas jefaturas y tener el acceso a toda la información base de la empresa, lo que dificultó el acercamiento de las investigadoras con el personal operativo de producción y jefaturas de la empresa.

Podemos mencionar que al no ser parte de la empresa de alimentos se desconoce si los resultados y posibles recomendaciones sean aplicados y tomados en cuenta por parte de la empresa para reducir los riesgos psicosociales dentro de la muestra finita elegida.

## **Resp objetivo 1**

En el presente trabajo de investigación referente a los riesgos psicosociales dentro de una empresa de alimentos se logro analizar las afectaciones que se tiene a nivel personal y laboral al estar expuestos a estos tipos de riesgos.

Mediante la aplicación de la encuesta del ministerio de trabajo se logró identificar que los riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores del área operativa son los siguientes, Síndrome de Burnout, Estrés laboral, Discriminación, Mobbing, Fatiga, Acoso Laboral y Acoso sexual. El presentar algún tipo de riesgos psicosocial conlleva un desequilibrio físico y emocional lo que puede dar origen al padecimiento de enfermedades profesionales.

### **Resp objetivo2**

Luego de un exhaustivo análisis se logro conocer que los riesgos psicosociales afectan el ámbito laboral y se interrelacionan de manera directa con el ámbito personal esto se pudo constatar mediante la aplicación de la encuesta del ministerio de trabajo, dado que la muestra finita de colaboradores operativos presentaba similitud en la sintomatología como desmotivación, cansancio físico y la comunicación no asertiva con el jefe de área y la poca participación dentro de la compañía, por lo que se llegó a determinar que existía una problemática dentro del área, lo que afectaba el ámbito laboral y personal el cual si no es tratado a tiempo conlleva a que aumente el índice de ausentismo en la empresa, dando como resultado que las ventas disminuyan y afecten al colaborador como a la empresa de manera significativa.

### **Resp objetivo3**

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil, se identifica que los índices de riesgos psicosociales que se manifiestan en esta población determinada se sitúa en un riesgo medio alto, lo cual coloca en una situación vulnerable a la persona que lo padecen, afectando su ámbito laboral y

personal, dejando secuelas a nivel físico y mental cuando no es tratado a tiempo, por esta razón se determina q es importante la aplicación de estrategias las cuales puedan ser implementadas para reducir los riesgos psicosociales, aportando al bienestar de los trabajadores operativos de la empresa de alimentos.

Siguiendo estas directrices se busca incorporar acciones que incluyan directamente en mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, permitiendo la reducción de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, contribuyendo a tener una salud en óptimas condiciones.

El presente trabajo de investigación alcanzo el cumplimiento de los objetivos planteados de manera eficiente, segura y confiable.

## **Recomendaciones**

La empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil se recomienda aplicar el cuestionario de riesgos psicosocial del ministerio de trabajo de forma anual, con el fin de tener datos cuantificables de todos los años que ayuden a la toma de decisiones sobre las acciones que se desarrollan para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

Se propone que exista un equipo multidisciplinario, conformado por las áreas de talento humano, trabajo social, seguridad y salud ocupacional para implementar programas de prevención de riesgos psicosociales con empleadores y trabajadores de la empresa, de acuerdo con las deficiencias que se han identificado dentro del área de trabajo, para evitar enfermedades profesionales y el ausentismo laboral por enfermedades de los trabajadores.

Es importante destacar que es necesario que la empresa pueda desarrollar un plan de capacitaciones que permita potenciar los conocimientos y habilidades, que coadyuven a disminuir los riesgos psicosociales evidenciados en el personal operativo (área de producción), entre ellos el estrés laboral, burnout, acoso laboral, Mobbing, fatiga, discriminación laboral, acoso sexual, entre otros.

Es relevante mencionar la importancia de que los líderes de las diferentes áreas en conjunto con el personal operativo sean capacitados sobre las consecuencias de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y personal, conociendo las normativas vigentes que existen en Ecuador y las sanciones legales por entidades competentes, al ser un derecho de todos los trabajadores.

El profesional de trabajo social en conjunto con talento humano deberá elaborar y socializar el reglamento interno de trabajo y un programa de bienestar laboral con el fin de que conozcan las condiciones laborales entre empleadores y trabajadores,

estableciendo pausas activas, capacitaciones, u otras alternativas que ayudará a mejorar en la identificación y prevención de riesgos laborales dentro del puesto de trabajo, fomentando un mejor clima organizacional.

Se recomienda la implementación de pausas de recuperación(descanso) de 10 minutos cada 3 horas, reduciendo los niveles de estrés (Distrés) en colaboradores del área operativa - producción.

El trabajador social podrá intervenir de manera oportuna integrándose y dando a conocer su gestión dentro de los diferentes grupos de trabajo.

Es recomendable que la jefatura del área de producción con el apoyo de trabajo social y talento humano implementen espacios para comunicación interna del personal con el fin de resolver dudas y atender novedades que se puedan presentar dentro del área, con esta acción se pretende mejorar la comunicación interpersonal entre trabajadores y empleadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Artieda Pineda, M. F. (2023). *Evaluación de riesgos psicosociales de una institución pública* [Tesis de grado]. Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12637/1/18164.pdf>
- Aveiga Macay, V. & Ponce Figueroa, J. (8 de abril de 2019). Una problemática de intervención del trabajador social: acoso sexual laboral. *Revista Mikarimin*, 5(2), 117-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8605612>
- Código del Trabajo. (2005, 16 de diciembre). Asamblea Nacional Constituyente. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.gob.ec/regulaciones/codigo-trabajo>
- Conde, C., Zubiat, M., Ludeña, G., & Cueva, N. (15 de Marzo de 2024). El hostigamiento sexual en el entorno laboral y el daño causado a los derechos de los trabajadores. *Revista de Climatología*, 24(1), 1495-1501. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8605612>
- Constitución de la República de Ecuador [Const.]. Artículo 326. [Título VI]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://bit.ly/2B93igI>
- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Artículo 3°. 4 de junio de 1958. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-87385\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-87385_recurso_1.pdf)
- De Miguel Barrado, V. & Prieto Ballester, J. M. (noviembre de 2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*, (38), 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Declaración de los Derechos Humanos. Artículo 23. 10 de diciembre de 1948.

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/span.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/span.pdf)

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente [del Raspeig] Alicante: Club Universitario.

Fidalgo, A. M. & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72716413.pdf>

Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es).

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 16.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Moreno, B. & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

- Neffa, J. C. (2023). Intensificación del trabajo y cambio de su sentido: consecuencias del nuevo modo de desarrollo. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9206230>
- Parra, N. & Pulido, N. (10 de junio de 2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5 (1), 59-73.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/18048/15521>
- Paspuel, L. E. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.* [Tesis de grado]. Universidad Central del Ecuador.  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2785734>
- Patlan Pérez, J. (28 de marzo de 2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1). <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Pedrero-Nieto, Mercedes. (2009). Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI. Presencia de las mujeres en el sector informal. *Papeles de población*, 15(59), 119-171. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252009000500004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252009000500004&lng=es&tlng=es)
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: *Hardepex Cía. Ltda.*. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28),  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/>
- Rodríguez Márquez, E. (2010). Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. *Ingeniería*



*Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, II (5), 81-96.*  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016943006>

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (marzo de 2015). Síndrome de Burnout.  
*Medicina Legal de Costa Rica, 32(1), 119-124.*  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

Simbaña Cabezas, G. V. (2023). *Análisis de la discriminación laboral en el sector industrial desde una perspectiva de género en el Ecuador* [Tesis de pregrado]. Universidad Técnica del Norte. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15083>

Valera, S. (2024). Elementos básicos de psicología ambiental. Universitat de Barcelona.  
[http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1)

Vicente, H. B. (2016). *Riesgos psicosociales en el ambiente laboral que afectan a los agentes de una empresa de seguridad privada en el Municipio de Retalhulea* [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar. <http://186.151.197.48/tesiseortiz/2016/05/43/Vicente-Helen.pdf>

## Anexo 1

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE ECUADOR, 2018

Sírvase responder el siguiente cuestionario que permitirá identificar los riesgos psicosociales en el área de producción de la empresa, con la finalidad de proponer estrategias que impulsen la prevención de los riesgos psicosociales en la empresa, con el propósito de mejorar el bienestar de los trabajadores operativos. Las respuestas emitidas en el presente estudio, serán reservadas, bajo la confidencialidad y la protección de datos personales, revise las instrucciones.

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

#### DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años

		3-10años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años	
		25-34años		Igual o superior a 53 años	
		35-43años			
H	Autoidentificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>				<b>Puntos</b>	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				

<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>Puntos</b>
---------------------------------------	--	---------------

<b>LIDERAZGO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>				<b>Puntos</b>	

<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>				<b>Puntos</b>	

<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o				

	institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>					<b>Puntos</b>

<b>RECUPERACIÓN</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>					<b>Puntos</b>

<b>SOPORTE Y APOYO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora				

social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>				<b>Puntos</b>

<b>OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>NR</b>	<b>Ítem</b>				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				

51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>				<b>Puntos</b>	

<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>	
59	

	<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
<b>RESULTADO GLOBAL</b> (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		175 a 232	117 a 174	58 a 116

<b>RESULTADO POR DIMENSIONES</b>	<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
Carga y ritmo de trabajo		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes		73 a 96	49 a 72	24 a 48

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

### **Interpretación de Resultados:**

**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

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

**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 física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios



## Anexo 2

## MATRIZ DE ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

MATRIZ DE ANTECEDENTES DEL ESTUDIO										
N.-	TÍTULO	AUTOR	AÑO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	MÉTODO	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN	REFERENTES TEÓRICOS	HALLAZGOS O CONCLUSIONES DEL ESTUDIO	FUENTE O ENLACE CONSULTADO
1	Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo	Javier González de Lara y Sarria	2013	Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo	Evitar los efectos del estrés. Aumentar la motivación y satisfacción personal. Conciliación laboral / personal / familiar	Cuantitativa y cualitativa	encuesta y evaluación	<p>“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.” (Comisión Europea, 2000).</p> <p>El trabajo emocional se ha definido como el autocontrol de las emociones positivas y negativas, especialmente de estas últimas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional en el desempeño de su puesto y que tienen como objetivo asegurar la satisfacción del cliente y la consecución de objetivos organizacionales (Martínez Iñigo, 2001).(Martínez Iñigo, 2001).</p>	Se logro que los trabajadores conozcan de los riesgos psicosociales y conjuntamente con el área de talento humano se pudo trabajar de manera eficiente	<a href="https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf">https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf</a>
2	Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional	Diana Thaís Orbe Vivanco. Reyes - Masa, Betti del Cisne. Carrión - Berrú, Celsa Beatriz. Cabrera - Aguirre,	2021	Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional	Proponer e involucrarse en el entorno, para implementar un nuevo modelo de desarrollo, partiendo del análisis de los sectores vulnerables o problemáticas identificadas tras realizar la priorización y conocer con cuales	Cualitativa	Observación y cuaderno de campo	<p>“Favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares, a través de las gestiones internas y externas oportunas para conseguir el equilibrio de los intereses de la empresa, para un dar un mejor servicio a la empresa y a la sociedad” (2013). Monte. G (2012), expresa que los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno social; que afectan al desarrollo del trabajo y a</p>	Los espacios de análisis, diálogo y discusión, permite la creación de proyectos orientados a dar respuesta y solución a problemas identificados que perjudiquen la situación individual y social de miembros de una institución laboral. El acompañamiento, evaluación y correcto seguimiento, permiten llevar un correcto proceso de planificación en sus diferentes niveles, y así aportar de forma positiva al buen	<a href="https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/517/653">https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/517/653</a>

		Víctor Hernán			se ha de trabajar, para de esta forma mejorar la productividad y rendimiento, basándose en la misión, visión y políticas institucionales y valores, para así articular la planificación y aportar al buen vivir de los trabajadores.			la salud de las personas que se encuentran en dependencia laboral, estos se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, que afectan directamente la productividad de la institución laboral.	vivir de los trabajadores en cualquier condición que estos se encuentren.	
3	Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio	Julio César Neffa	2015	Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio	Controlar el estrés evitando que las elevadas demandas y exigencias del puesto de trabajo generen tensiones y superen sus capacidades de resistencia y adaptación.	Cualitativa y Cuantitativa	Observación y encuesta	Según J. Peiró (2005), el trabajador con estrés laboral negativo o “distrés” puede mostrar signos o manifestaciones externas en los niveles motor y de conducta: por ejemplo hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, hablar con voz entrecortada, comer excesivamente o experimentar falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes. A. Hoshild (2003, a y b) se considera la gestión de las emociones como un trabajo. Designa el “trabajo emocional” como “el acto por el cual en el trabajo se intenta cambiar el grado o la calidad de una emoción o de un sentimiento”.	La conclusión sugiere la necesidad de formular una política pública sobre la base de estudios e investigaciones serias, si fuera posible epidemiológicos, buscando la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para identificar los RPST específicos en los diversos sectores y ramas de actividad, reformar la legislación vigente para incluir esa problemática y poner el acento en la prevención y reparación.	<a href="https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf">https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf</a>
4	Riesgos psicosociales	Eduardo Raffo Lecca Luis Ráez Guevara Orestes Cachay Boza	2013	Riesgos psicosociales	Prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera Para ello cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y el Estado, quienes velarán por su	Cualitativa	Observación y evaluación	El trabajo en los momentos actuales, lejos de constituir exclusivamente un medio de subsistencia, constituye un importante elemento de valoración social y de desarrollo de su actividad creadora, constituyéndose en derecho y un deber de la persona (J. Cortés Díaz [2]).  La terminología de Cortez [2]: “Los estudios confirman que la salud física pelagra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona por una combinación de factores que exponen a riesgos físicos y mentales”.	No basta con promover, también es importante la identificación y evaluación en la PRL. Las leyes y reglamentos adolecen de anexos y guías metodológicas de cómo actuar en la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales.	<a href="https://sisbib.unmsm.edu.pe/BIBvIR/TUAL/Publicaciones/indata/v16_n1/pdf/a08v16n1.pdf">https://sisbib.unmsm.edu.pe/BIBvIR/TUAL/Publicaciones/indata/v16_n1/pdf/a08v16n1.pdf</a>

					promoción, difusión y cumplimiento.					
5	Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones	Vázquez Ibarra Irene López Espinosa Irma Guerrero Orozco Ana María	2021	Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones	Abordar la propuesta del nuevo paradigma de los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones, interpretado como la tendencia de cambio organizacional y normativo con origen en la Unión Europea, influyendo a otros países, como en el caso de México.	Cualitativa	Observación y evaluación	Moreno (2011) argumenta que el contexto laboral se ha transformado de una forma drástica, con el surgimiento de los primeros estados, el sindicalismo, los derechos humanos y las formas de organizar la producción industrial, se identifica que han disminuido el endurecimiento o deshumanizado las condiciones de trabajo; es decir, las condiciones laborales han mejorado paulatinamente en seguridad e higiene en donde se identifican avances graduales, aunque en la actualidad aún hay mucho trabajo por hacer y situaciones que atender para reducir o erradicar los factores de riesgos psicosociales en los centros de trabajo.	Se estableció que el análisis del nuevo paradigma se consolida con base en los beneficios de la gestión de los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones. Se consideró que el nuevo paradigma de los factores de riesgos psicosociales, tiene un impacto positivo y holístico.	<a href="https://ri.ujat.mx/jspui/bitstream/20.500.12107/3797/1/Nuevo%20Paradigma%20de%20los%20Factores%20de%20Riesgos%20Psicosociales%20en%20las%20Organizaciones.pdf">https://ri.ujat.mx/jspui/bitstream/20.500.12107/3797/1/Nuevo%20Paradigma%20de%20los%20Factores%20de%20Riesgos%20Psicosociales%20en%20las%20Organizaciones.pdf</a>
6	La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo	Ricardo Fernández García	2010	La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo	Mejorar su rentabilidad. Nadie reduce su capacidad de producción para mejorar el bienestar de los trabajadores o el medio ambiente ya que está abocado al fracaso	Cualitativa y Cuantitativa	Observación, cuestionario y entrevistas,	Fernández (2010) De forma lógica, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que incluyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.	La comunidad empresarial suele reaccionar de forma sintomática a la presión diaria para ser más productiva, más eficaz y a la necesidad permanente de cambiar e innovar para adaptarse más al entorno.	<a href="https://www.academia.edu/29730118/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial_o_derivado_de_la_organizacion_del_trabajo">https://www.academia.edu/29730118/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial_o_derivado_de_la_organizacion_del_trabajo</a>
7	Descripción de los factores de riesgo psicosociales en cuatro empresas.	F.G. Benavides; D. Gimeno; J. Benach ; J.M. Martínez; S. Jarque; A. Berrac ; J. Devesa	2002	Descripción de los factores de riesgo psicosociales en cuatro empresas.	Describir la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas según características personales y laborales de los trabajadores.	Cualitativa y Cuantitativa	Cuestionario, Estudio transversal	La exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares 1-3. Estos hallazgos han estimulado la medición de estos factores de riesgo en distintas encuestas de salud y condiciones de trabajo de ámbito nacional y europeo, las cuales demuestran una tendencia creciente en el número de trabajadores que declaran estar expuestos a estos factores de riesgo (F.G. Benavidez ,2002)  La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales( J. Benach,2002)	Aunque la baja tasa de respuesta puede limitar la validez de estos resultados, éste es el primer estudio que valora la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas diferentes en España, evidenciando la variabilidad entre las empresas para diferentes grupos de trabajadores. Este trabajo puede ser útil para realizar futuros estudios que exploren la factibilidad de definir valores de referencia útiles para la acción preventiva.	<a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911102716658?ref=pdf_download&amp;fr=RR-8&amp;rr=853049981e6fa9e5">https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911102716658?ref=pdf_download&amp;fr=RR-8&amp;rr=853049981e6fa9e5</a>

8	RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES.	Ferrari, Liliana Edith, Filippi, Graciela Leticia, Cebey, María Carolina y Trotta, María Florencia.	2010	RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES.	explorar la dimensión subjetiva e intersubjetiva de los riesgos psicosociales ligados a las nuevas prácticas de trabajo y asistencia	Cuantitativa y cualitativa	Cuestionario	La motivación de la empresa se basó en la necesidad de identificar indicadores que permitieran diseñar un plan de intervención para prevenir la VIF y guiar los programas de bienestar a largo plazo, que beneficiarán tanto a los empleados como a la comunidad. (Benavides Delgado, Jaqueline, 2015)	Emerge de factores psicosociales que son el fundamento de la salud y bienestar de las personas	<a href="https://d1wqxts1xzle7.cloudfront.net/47380832/374-libre.pdf?1469030301=&amp;response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRiesgos_Psicosociales_De_Los_Trabajadores.pdf&amp;Expires=1707714182&amp;Signature=ZBS8IX7cjYIN4epUjZ-Ztc2C4K1eeQTizrBwOoGQ9rMScmbdMt7FdEefS-qwIPsLLh63B51-cBOY4ZCYcd-BLcgii4PB6dY81UIAFL6laoAzYBmMnRwIkUxl~DNStuBNZLBwrikMSdngnKHx541NjgkZLpWyRLNzTI59BYS7p179JQ2IGuD1-E83IPwyJMuO2mAx31CdFmlPel6kR0DCKAV0C1DHbZX2WmtEbV3ewx3JdZuB~g3G-uDpvy5MEwUx54jSPitsSOARzLxDG3zDaqdXBMA7BtAV6G5theoQmGDYaE8~JVOYs-72RPhJ~DLQdvXo~KQGwFr6X7Y0aTYQ_&amp;Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA">https://d1wqxts1xzle7.cloudfront.net/47380832/374-libre.pdf?1469030301=&amp;response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRiesgos_Psicosociales_De_Los_Trabajadores.pdf&amp;Expires=1707714182&amp;Signature=ZBS8IX7cjYIN4epUjZ-Ztc2C4K1eeQTizrBwOoGQ9rMScmbdMt7FdEefS-qwIPsLLh63B51-cBOY4ZCYcd-BLcgii4PB6dY81UIAFL6laoAzYBmMnRwIkUxl~DNStuBNZLBwrikMSdngnKHx541NjgkZLpWyRLNzTI59BYS7p179JQ2IGuD1-E83IPwyJMuO2mAx31CdFmlPel6kR0DCKAV0C1DHbZX2WmtEbV3ewx3JdZuB~g3G-uDpvy5MEwUx54jSPitsSOARzLxDG3zDaqdXBMA7BtAV6G5theoQmGDYaE8~JVOYs-72RPhJ~DLQdvXo~KQGwFr6X7Y0aTYQ_&amp;Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA</a>
9	Factores de riesgo psicosocial asociado a la violencia intrafamiliar en trabajadores de una empresa cementera. Una iniciativa de la empresa privada	Benavides Delgado, Jacqueline	2015	Factores de riesgo psicosocial asociado a la violencia intrafamiliar en trabajadores de una empresa cementera. Una iniciativa de la empresa privada	describir los factores de riesgo asociados a la violencia intrafamiliar (VIF) en 160 trabajadores de la empresa Cementos Tequendama, (CETESA) de la planta ubicada en Sesquilé.	cuantitativo, transversal y descriptivo	Cuestionario	Claramente, la violencia intrafamiliar repercute en la capacidad laboral y genera innumerables ausencias, discriminación y rechazo hacia las personas que la padecen (Corsi, 2003; Servicio Nacional de la Mujer, 2010). El estudio de factores de riesgo aportó un mapa de intervención y focalización de recursos para el mejoramiento de estas condiciones de vida, con el fin de contribuir al aumento de la calidad de vida (Benavides, 2013). La violencia intrafamiliar repercute en la capacidad laboral y genera innumerables ausencias, discriminación y rechazo hacia las personas que la padecen (Corsi, 2003; Servicio Nacional de la Mujer, 2010).	El presente estudio contribuyó de manera práctica a identificar factores sobre los cuáles es posible intervenir para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de la empresa, aportar a la comunidad y prevenir el ciclo de violencia intrafamiliar.	<a href="https://www.redalyc.org/pdf/1390/139046451010.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/1390/139046451010.pdf</a>
10	Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del	Br. Yesi Olanda Abanto Malaver	2018	Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018	Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de centro quirúrgico del	Cuantitativo	Cuestionario	De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, el impacto del estrés en la salud varía de una persona a otra; no obstante, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, “el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como	Existe una relación positiva y débil, entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar	<a href="https://docplayer.es/133838900-Factores-de-riesgo-psicosocial-y-estres-laboral-en-enfermeras-del-centro-quirurgico-del-hospital-cayetano-heredia-lima-2018.html">https://docplayer.es/133838900-Factores-de-riesgo-psicosocial-y-estres-laboral-en-enfermeras-del-centro-quirurgico-del-hospital-cayetano-heredia-lima-2018.html</a>

	Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018				Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018.			<p>daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos musculoesqueléticos” (OIT, 2016, p. 6)</p> <p>En la línea descrita Moreno y Baez (2010), definieron a los factores de riesgo psicosocial como las formas en que son percibidas las condiciones organizacionales y pueden insidiosamente la salud laboral, sobre todo cuando causan respuestas inadaptativas, tensiones y/o alguna respuesta psicofisiológica de estrés (Peiró, 1993); es decir, desencadenan tensión y estrés afectando la salud laboral (Benavides et al. 2002).</p> <p>Por su parte, Gil-Monte (2009) definió factores de riesgo psicosocial del siguiente modo: Son situaciones que se hallan en el entorno laboral y que de manera implícita se relaciona con la institución, la forma de trabajo y la realización de las tareas, y que poseen la capacidad para incidir en la salud física, psíquica y social del personal y en el desempeño de la institución (p. 169).</p>	que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral.	
11	Riesgos psicosociales que influyen en el desempeño laboral de trabajadores de la salud	Claudia Edith Pardo Medina	2023	Riesgos psicosociales que influyen en el desempeño laboral de	Determinar los riesgos psicosociales que se presentan en el personal de salud del primer nivel y personal hospitalario del cantón Saraguro	cuantitativo	Cuestionario	<p>En conclusión, los trabajadores de atención primaria de la salud tienen un ambiente de trabajo muy exigente y estresante y una mala calidad de vida, por lo que reducir el estrés laboral y mejorar las condiciones laborales puede mejorar el bienestar de los trabajadores (Obiri et al., 2019).</p> <p>El trabajo constituye la base fundamental de la vida social e individual por medio de la cual el hombre se relaciona con el medio para satisfacer sus necesidades y desarrollarse. Sin embargo, múltiples estudios han determinado que el trabajo se asocia a una serie de factores que implican un riesgo para la salud física y mental del trabajador (OIT, 2019).</p> <p>La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) define esos factores como riesgos psicosociales, el cual son conceptualizados como aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionados con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles que afectan tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del individuo</p>	El análisis reveló la existencia de riesgos psicosociales en médicos y enfermeras del Cantón Saraguro, tanto en el primer nivel de atención como en la atención hospitalaria.	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21558/1/T-UCSG-POS-TSGSL-6.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21558/1/T-UCSG-POS-TSGSL-6.pdf</a>

12	Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público	Jesús Felipe Uribe-Prado	2019	Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público	Mostrar en forma descriptiva y comparativa la prevalencia existente de los riesgos psicosociales en trabajadores mexicanos del sector público	Cualitativo Y cuantitativo	Cuestionario	El burnout o desgaste ocupacional es un síndrome psicológico que surge en las situaciones en las que se requiere una prolongada y continua respuesta a elementos derivados del contacto con otras personas, lo cual causa estrés en el lugar de trabajo, por lo que se trata de una experiencia psicológica que explica un malestar no solo físico, sino también mental, naciendo de experiencias continuas y no esporádicas en el trabajo de acuerdo a los estudios llevados a cabo por Christina Maslach, (Giardini, 2018). El agotamiento emocional, los sentimientos de minusvalía, así como algunos malestares hacia el ambiente son en realidad una experiencia subjetiva de carácter negativo por cogniciones, emociones y actitudes hacia el trabajo, hacia las personas y hacia el propio rol profesional: muy probablemente como respuesta al estrés laboral. Acompañando a estos malestares, se presentan una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que impactan de manera nociva a las personas y por lo tanto a las organizaciones laborales (Gil-Monte, 2005).	Se sugieren diversas investigaciones futuras relacionadas con factores de riesgo psicosocial y, clima laboral, productividad, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, las cuales sin duda podrán permitir líneas de investigación que beneficiarán a los patrones, sindicatos y trabajadores en el ámbito de la salud ocupacional.	<a href="https://www.redalyc.org/journal/456/0/456061607013/456061607013.pdf">https://www.redalyc.org/journal/456/0/456061607013/456061607013.pdf</a>
13	Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile	Marjory Güilgüiruca Retamal , Karina Meza Godoy, Rodolfo Góngora Cabrera , Cristóbal Moya Cañas	2015	Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile	determinar la correlación entre riesgos psicosociales laborales y estrés percibido en trabajadores de una empresa del rubro eléctrico en Chile	Cualitativo	Cuestionario	Según la Organización Mundial para la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, los riesgos psicosociales laborales son hechos, situaciones o contextos con una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador de forma importante. En efecto, su característica fundamental se centra en la capacidad de ocasionar daño, en conjunto con la alta probabilidad de aparecer y de generar consecuencias graves para la salud. Estrés percibido: Refiere a la connotación cognitiva y emocional frente un cambio o una situación en particular y su capacidad de afrontarla, considerando su impredecibilidad, incontrolabilidad y sobrecarga, como el nivel de estrés experimentado (Vera y Wood, 1994).	Los trabajadores evaluados manifiestan que en la medida que aumenta la percepción de riesgo de los factores psicosociales del trabajo, también aumentan sus niveles de estrés percibido con aspectos del contenido y organización del trabajo.	<a href="https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original5.pdf">https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original5.pdf</a>
14	Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá	Nina Natalia Parra Vargas y Ninfa Pulido Moreno	2013	Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá	identificación de los factores de riesgo psicosocial, en trabajadores de una entidad gubernamental pública del	Cualitativo	Cuestionario	En cuanto al liderazgo Moreno & Báez (2010), afirman que formas efectivas de liderazgo y condiciones psicosociales contribuyen positivamente en la salud, desarrollo personal y bienestar particular de los trabajadores y de la organización en general.	El estrés presenta niveles de riesgo muy altos, con síntomas fisiológicos, psicológicos y comportamentales asociados, y por eso es necesario realizar un análisis más profundo que dé cuenta de los síntomas	<a href="https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/18048/15521">https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/18048/15521</a>

					departamento de Boyacá”			Así como la sobrecarga laboral que en este grupo se ubicó en nivel de riesgo medio; es importante señalar que la claridad del rol presenta niveles de riesgo muy alto, y alto está referida a la “El instrumento utilizado para evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en los participantes, se basa en la percepción de cada trabajador respecto a las condiciones internas como externas en relación con su trabajo...” Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Departamento de Psicología información que tiene el trabajador acerca de lo que espera la organización del trabajo que realiza, así como el conocimiento del trabajador en cuanto a los objetivos, funciones, resultados, autonomía e impacto de su trabajo en la organización (Villalobos, 2007).	presentados y a qué nivel se dan para desarrollar las estrategias encaminadas a la disminución del riesgo	
15	Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica	Fernando Mansilla Izquierdo	2003	Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica	Identificar el alto índice de riesgos psicosociales en el entorno laboral	Cualitativo y Cuantitativo	Cuestionario	La fatiga normal es completamente recuperable a través del descanso. Por eso es conveniente que durante la jornada laboral se realicen pausas cortas y alguna pausa larga que permitan la ruptura de la actividad laboral, ya que un prolongado esfuerzo físico o mental provoca un cambio en el organismo que tiene como resultado el declive en el rendimiento y la fatiga (INSHT, 2002). Además, se ha afirmado que los trabajadores que tienen y perciben más flexibilidad en sus empresas, tanto de horarios como de lugar de trabajo, llevan una vida más saludable que aquellos que tienen horarios de trabajo más rígidos (Grzywacz, Casey y Jones, 2007).	Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales.	<a href="https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/36094486/ManualRiesgosPsicosociales-libre.pdf?1419974382=&amp;response-content-disposition=inline%3B+filename%3DManual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_tr.pdf&amp;Expires=1707714355&amp;Signature=hMaEgF3Ma1PgvfIX45iElc1jHyFid1Xxw6WEjpaMIXCuOAShoYaH93tnkizGHjmu0zKjgr9oUXgCVnGLsQtZAa6xrDaqotLeTi7cBKZCagSzjo-A0PgeoUH-H2-T8-8V4fDt2842S2nzFfkpsFnIG6vZQvBF~9ikqEcZTjNwmTVExMo~PChfOcn6djzmeShVBOeWCj0vCd5pts7EFK2j9CDnBFDIF1K~nYRMlKPZ2al-CxhFI2VTW1WLRQAIU4pWLN9qYDMJcaaScYUyArhP7RiS56plC~W9x9LnHzd4N5DYEFh6k6lCxV5jh3fVVHBDLNGuZUSmaH-RW~5tw_&amp;Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA">https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/36094486/ManualRiesgosPsicosociales-libre.pdf?1419974382=&amp;response-content-disposition=inline%3B+filename%3DManual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_tr.pdf&amp;Expires=1707714355&amp;Signature=hMaEgF3Ma1PgvfIX45iElc1jHyFid1Xxw6WEjpaMIXCuOAShoYaH93tnkizGHjmu0zKjgr9oUXgCVnGLsQtZAa6xrDaqotLeTi7cBKZCagSzjo-A0PgeoUH-H2-T8-8V4fDt2842S2nzFfkpsFnIG6vZQvBF~9ikqEcZTjNwmTVExMo~PChfOcn6djzmeShVBOeWCj0vCd5pts7EFK2j9CDnBFDIF1K~nYRMlKPZ2al-CxhFI2VTW1WLRQAIU4pWLN9qYDMJcaaScYUyArhP7RiS56plC~W9x9LnHzd4N5DYEFh6k6lCxV5jh3fVVHBDLNGuZUSmaH-RW~5tw_&amp;Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA</a>
16	Síndrome de Burnout	Lachiner Saborío Morales, Luis Fernando	2015	Síndrome de Burnout	Identificar las enfermedades crónicas que puede causar el Burnout si	Cualitativo y Cuantitativo	Cuestionario	Estos factores ya sea de manera individual o en conjunto son los que puede presentar el individuo, esto varía dependiendo de la personalidad del mismo y su grado de afección un cuadro clínico extremo provocaría el	El Síndrome de Burnout posee una alta incidencia entre el personal que se dedica al cuidado de la salud, a pesar de no ser reconocido por el CIE-10, ni los DSM-IV y V como entidad,	<a href="https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf">https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf</a>

		Hidalgo Murillo			no lo tratamos a tiempo.			suicidio del individuo de no ser tratado a tiempo. (Saborio & Hidalgo, 2015)	es conocida la capacidad que posee de afectar la calidad de vida de los individuos que lo sufren (inclusive puede provocar suicidio en los casos más graves), por lo que es vital entenderlo para poder prevenirlo y tratarlo	
17	Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas	Bernardo Moreno Jiménez; Carmen Baez Leon	2010	Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas	Identificar factores de riesgos psicosociales que ayuden a un mejor rendimiento laboral	Cuantitativo y Cualitativo	Cuestionario	El fomento del apoyo social entre el grupo de trabajo que contribuya a aliviar el estrés (Gracia, Martínez y Salanova, 2007). La exposición a estos factores de riesgo de manera constante trae múltiples consecuencias en todos los ámbitos sin importar el género, clase y edad del individuo por lo que la comunicación se ve afectada en su totalidad y llega a alejar al individuo de su entorno sumergiéndolo en un estrés laboral constante y a medida que pasa el tiempo el mismo se vuelve severo. (Jiménez & León, 2010)	Se puede identificar que parte de intervenciones a nivel organizacional cumplen con la reducción de las fuentes de estrés no reflejan impacto, aunque sugieren que puede deberse al reducido número de estudios implicados	<a href="file:///C:/Users/karen/Downloads/factoresyriesgopsicosocialesformascconsecuenciasINSHT.pdf">file:///C:/Users/karen/Downloads/factoresyriesgopsicosocialesformascconsecuenciasINSHT.pdf</a>
18	El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español	Vanessa De Miguel Barrado - Jorge Manuel Prieto Ballester	2016	El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español	En este contexto, el objeto del estudio viene delimitado concretamente al análisis del acoso laboral como un riesgo psicosocial de la organización empresarial, así como de las consecuencias que derivan de tal fenómeno.	Cuantitativo y Cualitativo	Encuesta	El mobbing también repercute negativamente sobre la organización empresarial, menoscabando la imagen de la misma, aumentando el nivel de ausentismo, afectando a la calidad y productividad de la misma, lo que le genera unos cuantiosos costes sociales y empresariales (Vicente, 2010; Piñuel, 2001). Los riesgos laborales actuales que surgen en la organización empresarial son el estrés, el acoso sexual o el acoso laboral surgiendo a causa de factores inherentes a la empresa, como es la inadecuada dirección y organización empresarial (Gil-Monte, 2009).	Se puede observar que el sector en el que predomina el acoso laboral es el sector servicios, en el cual el trato con el público es continuo, evidenciándose así una mayor exposición a conductas violentas. En concreto, los sectores más afectados por el acoso laboral son, en el siguiente orden: el sector sanitario y de trabajo social; el sector del transporte; el sector de la hostelería; la Administración Pública; y, el sector de la educación	<a href="http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n38/n38_a03.pdf">http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n38/n38_a03.pdf</a>
19	La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing	Fidalgo, Ángel M.; Piñuel, Iñaki	2004	La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing	determinar la fiabilidad y la validez de la escala Cisneros como instrumento de evaluación del acoso psicológico en el trabajo. Además, en el ámbito de la	Cualitativa	Cuestionario	Todo comportamiento abusivo (gesto, palabras, comportamientos, actitudes...) que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo (Hirigoyen, 2001, p. 13) El mobbing causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las	Es conocido que los procedimientos para evaluar la fiabilidad y validez de un cuestionario están determinados, de una parte, por las características y objetivos del cuestionario, y de otra, por las propiedades métricas y estadísticas de los datos sobre los	<a href="https://www.redalyc.org/pdf/727/72716413.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/727/72716413.pdf</a>



					evaluación de la validez de la escala, se estudiará su relación con síndromes como el burnout, el síndrome de estrés postraumático, la depresión y variables psicológicas como la autoestima, que, a priori, pueden verse afectadas por una situación de mobbing.			organizaciones en las que se produce (para una revisión véase Zapf y Einersen, 2001)	que se aplicarán dichos procedimientos.	
20	Riesgos psicosociales las cadenas de montaje. Caso empresa de la madera.	Raúl Las Heras Mingo	2019	Riesgos psicosociales las cadenas de montaje. Caso empresa de la madera.	Establecer cómo afectan los riesgos psicosociales a una empresa del sector de la madera.	Cuantitativa y Cualitativa	Cuestionario	En atención a la problemática de la salud, estos riesgos psicosociales pueden ser perjudiciales para la salud del trabajador pudiendo crear problemas emocionales (depresión, ansiedad etc.) cognitivos (dificultad para concentrarse etc.) o conductuales (violencia etc.). Pueden ocurrir directamente o por efecto de una situación de estrés o debido a otros factores (por ejemplo, el entorno físico). (CCOO ISTAS, 2019). Romero y Trillo (2012) consideran el trabajo como un factor que incide en la salud ya que puede ser causa de enfermedades o provocar accidentes (P.37), por salud la Organización Mundial de la Salud entiende “el estado de bienestar, físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad”.	Los factores: el tiempo de trabajo, la carga de trabajo y la variedad y contenido tienen esos resultados porque los trabajadores tienen que hacer horas extras para cubrir puestos o porque que tienen que terminar tareas, lo que repercute en el tiempo que tienen con sus familiares, también debido al problema de la monotonía que genera cansancio al trabajador, otra causa de estos resultados en estos factores es que hay una sobrecarga de trabajo que puede producir estrés al trabajador.	<a href="https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/44168/TFG-O-1933.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/44168/TFG-O-1933.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>
21	Protocolo de intervención en riesgos psicosociales en trabajadores de servicios generales de la Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio.	Lina María Herrera Mancera Johanna Paola Zea Osorio	2021	Protocolo de intervención en riesgos psicosociales en trabajadores de servicios generales de la Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio.	Diseñar un protocolo de intervención frente a los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de servicios generales de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Villavicencio	Cualitativo	Diseño descriptivo	Los factores psicosociales de acuerdo con Vieco y Abello (2014) son las características y condiciones de trabajo que pueden afectar la salud mental por medio del desarrollo de inadecuados mecanismos psicológicos que pueden ser reflejados en episodios de estrés, este generara además sintomatología de tipo física en el individuo. Entendiéndolo desde (Moreno, 2011) citado en Camacho y Mayorga (2017) los riesgos psicosociales son situaciones en el ámbito laboral que tiene una alta probabilidad de perjudicar de forma directa la salud de los empleados a nivel físico, social o mental.	Entendiéndolo desde (Moreno, 2011) citado en Camacho y Mayorga (2017) los riesgos psicosociales son situaciones en el ámbito laboral que tiene una alta probabilidad de perjudicar de forma directa la salud de los empleados a nivel físico, social o mental.  Los factores psicosociales de acuerdo con Vieco y Abello (2014) son las características y condiciones de trabajo que pueden afectar la salud mental por medio del desarrollo de inadecuados mecanismos	<a href="https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/86240fa1-63be-4684-976e-84095fbc9771/content">https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/86240fa1-63be-4684-976e-84095fbc9771/content</a>

									psicológicos que pueden ser reflejados en episodios de estrés, este generara además sintomatología de tipo física en el individuo	
22	“Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.”	Ledy Esmeralda Paspuel Benavides	2014	“Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.”	Identificar los factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas para erradicar y prevenir factores.	Cuantitativo no experimental 1	Test de Navarra	Aun si se ha demostrado ampliamente en varios países la relación existente entre los factores psicosociales en el trabajo y el deterioro de la salud mental, el papel de esos factores en la etiología de las principales enfermedades mentales todavía no se ha podido establecer claramente. (Ginebra, 1984, p.23) .  La eficacia de una estrategia dada para controlar la sobrecarga y reducir el estrés depende de las posibilidades de su ejecución en el medio de trabajo y de las capacidades del trabajador mismo (Bainbridge, 1974)	La identificación de los factores de riesgo psicosociales en el personal operativo se encuentra en un grado de peligrosidad alto, lo que además está influyendo directamente en el desempeño del personal operativo, lo cual demanda una atención urgente y progresiva con seguimiento e intervención de acuerdo con las prioridades generales del departamento de Salud Ocupacional.	<a href="https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/94f619d5-ba3b-44c0-ab5b-d152bf57c5cc/content">https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/94f619d5-ba3b-44c0-ab5b-d152bf57c5cc/content</a>
23	"Riesgos psicosociales en el ambiente laboral que los afectan a los agentes de una empresa de seguridad privada en el municipio de Retalhuleu."	Helen Beatriz Vicente Hernández	2016	"Riesgos psicosociales en el ambiente laboral que los afectan a los agentes de una empresa de seguridad privada en el municipio de Retalhuleu."	Identificar los riesgos psicosociales al que se encuentran afectos los agentes de una empresa de seguridad privada en el municipio de Retalhuleu.	Cualitativo	Cuestionario	Por lo tanto Gil-Monte (2012), afirma que cada vez son más los estudios que admiten que el lugar de trabajo puede ser un lugar predilecto para la prevención de trastornos psicológicos y para promover una mejor salud mental. Sin olvidar que el trabajo y la salud son actividades profundamente relacionadas, el trabajo; es una actividad mediante la cual el hombre desarrolla sus capacidades físicas e intelectuales, según Fernández (2008), y con el fin de cubrir dichas necesidades y adquirir una mayor calidad de vida, forma, paralelamente una fuente de riesgo para la salud el cual se origina en los ambientes en que el trabajo se realiza.	Se determina que los riesgos psicosociales a los que se encuentran afectos los agentes de una empresa de seguridad privada son las exigencias psicológicas, inseguridad sobre el futuro y doble presencia, ya que según el resultado están en el rango de intermedia.	<a href="http://186.151.197.48/tesisortiz/2016/05/43/Vicente-Helen.pdf">http://186.151.197.48/tesisortiz/2016/05/43/Vicente-Helen.pdf</a>



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, Karen Andrea Andrade Alava con C.C: #2300241557; Ashley Michelle Neira Haro, con C.C: #0952895233 autoras del trabajo de titulación: **“Riesgos psicosociales en trabajadores operativos del área de producción de 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil, periodo 2024”**, 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.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de 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, 28 de octubre de 2024

Lcda. Karen Andrea Andrade Alava  
C.C: # 2300241557

Lcda. Ashley Michelle Neira Haro  
C.C: #0952895233

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>		
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>		
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	“Riesgos psicosociales en trabajadores operativos del área de producción de 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil, periodo 2024”	
<b>AUTOR/ES:</b>	Lcda. Karen Andrea Andrade Alava Lcda. Ashley Michelle Neira Haro	
<b>REVISORES O TUTORES:</b>	MSc. María Victoria Mejía	
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado	
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Trabajo Social con Mención Social Laboral	
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Maestría en Trabajo Social con Mención Social Laboral	
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	28 de octubre del 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b> 101
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo social, Talento humano, Seguridad y Salud Ocupacional	
<b>PALABRAS CLAVE/KEYWORDS:</b>	Riesgos psicosociales, producción, Burnout, estrés, Ministerio de trabajo.	
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b> (150 – 250 palabras)	<p>La investigación que se ha realizado con el objetivo de: Analizar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores operativos del área de producción, de entre 20 a 40 años de una empresa de alimentos ubicada en la ciudad de Guayaquil. Con el uso de la investigación descriptiva y documental, utilizando los métodos teóricos, empíricos y estadísticos. La población fue de 41 trabajadores operativos del área de producción, cuyas edades están entre 20 y 40 años de edad. Se utilizó como instrumento el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, la recolección de información se la hizo con la participación del médico ocupacional, delegado de talento humano, trabajadora social e investigadora. Los resultados encontrados luego de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, que ha sido elaborado y validado por el Ministerio de Trabajo, que contiene 58 preguntas agrupadas en ocho dimensiones, donde se ha evidenciado que existen indicadores de nivel medio se encuentran con un 41%, lo que se interpreta que en el lugar de trabajo existe un potencial impacto negativo en la seguridad y salud de los trabajadores en el mediano plazo, el nivel de riesgo alto está en un 32% que indica que existe altos niveles de afectación a la salud y seguridad de los trabajadores, cuyos niveles son intolerables por lo que están provocando efectos nocivos, y el nivel de riesgo bajo tiene un 27% que determina que existen condiciones aceptables en el entorno de trabajo.</p>	
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0981901242 0969798730	<b>E-mail:</b> karen.andrade04@cu.ucsg.edu.ec ashley.neira@cu.ucsg.edu.ec
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina Teléfono: +593-4-3804600 E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>		
<b>No. DE REGISTRO (en base de datos):</b>		
<b>No. DE CLASIFICACIÓN:</b>		
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		