



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TEMA:

Evaluación de los factores de riesgos psicosociales del personal al cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico.

AUTOR:

Peralta Martínez, Cynthia Aracelly

Previo a la obtención del grado Académico de:

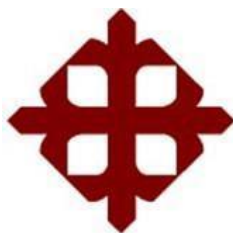
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TUTOR:

Psic. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia, Mgs

Guayaquil, Ecuador

26 de febrero de 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Peralta Martínez, Cynthia Aracelly**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**.

REVISOR

Lcda. Ocaña Ocaña, Andrea PhD.

DIRECTOR

Psic. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia Mgs

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Loaiza Cucalón, Ricardo Alberto Mgs

Guayaquil, a los 26 días del mes de febrero del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Peralta Martínez, Cynthia Aracelly**

DECLARO QUE:

El Artículo Profesional de Alto Nivel **Evaluación de los factores de riesgos psicosociales del personal de cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico** previa a la obtención del **Grado académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollado 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 nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

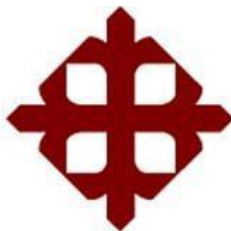
Guayaquil, a los 26 días del mes de febrero del año 2025.

AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**CYNTHIA ARACELLY
PERALTA MARTINEZ**

f. _____
Peralta Martínez, Cynthia Aracelly



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Peralta Martínez, Cynthia Aracelly

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Artículo Profesional de Alto Nivel del Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo** titulado: **Evaluación de los factores de riesgos psicosociales del personal al cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de febrero del año 2025

AUTOR



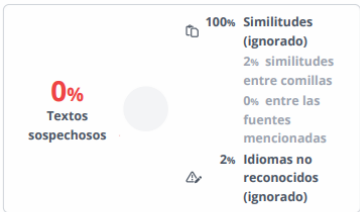
Firmado electrónicamente por:
**CYNTHIA ARACELLY
PERALTA MARTINEZ**

f. _____
Peralta Martínez, Cynthia Aracelly



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

INFORME DE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS <i>magister</i>		
EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL AL CUIDADO DE ADULTOS MAYORES EN UN CENTRO GERONTOLÓGICO		 <p>100% Similitudes (ignorado) 2% similitudes entre comillas 0% entre las fuentes mencionadas 2% Idiomas no reconocidos (ignorado)</p> <p>0% Textos sospechosos</p>
Nombre del documento: ARTÍCULO CIENTÍFICO FINAL EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL AL CUIDADO DE ADULTOS MAYORES EN UN CENTRO GERONTOLÓGICO.docx ID del documento: c8e1590e76e1ea784d03d5848bbf59825e5823d7 Tamaño del documento original: 613,45 kB Autor: CYNTHIA PERALTA MARTÍNEZ	Depositante: CYNTHIA PERALTA MARTÍNEZ Fecha de depósito: 9/2/2025 Tipo de carga: url_submission fecha de fin de análisis: 9/2/2025	Número de palabras: 10.512 Número de caracteres: 73.458

TEMA: Evaluación de los factores de riesgos psicosociales del personal al cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico.

MAESTRANTE: Peralta Martínez, Cynthia Aracelly

ELABORADO POR: PSIC.ALEXANDRA GALARZA COLAMARCO, MGS

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por su guía y fortaleza a lo largo de este proyecto.

A mi familia, les doy las gracias por su constante apoyo y aliento. Su presencia ha sido fundamental en cada paso de este camino.

Agradezco al sistema universitario por proporcionar la formación y herramientas necesarias para mi desarrollo profesional.

Extiendo mi gratitud al “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza”No.2 Guayas” y a todos sus integrantes. Su colaboración ha sido clave para llevar a cabo esta investigación.

DEDICATORIA

A mi querida familia, fuente constante de apoyo y motivación. Este trabajo refleja los valores y enseñanzas que me han transmitido.

Dedico este esfuerzo a ustedes, cuyo respaldo ha sido esencial para superar cada desafío y seguir adelante con perseverancia.

Cada palabra aquí escrita lleva la influencia de nuestra unión familiar y el compromiso de mejorar la vida de quienes más nos necesitan: nuestros adultos mayores.

Dedico este trabajo a los adultos mayores del “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No.2 Guayas”. Este estudio es un compromiso continuo para mejorar sus condiciones y promover su bienestar.

Con gratitud, esta obra es para ustedes.

ÍNDICE GENERAL

Introducción.....	1
CAPÍTULO 1	4
Antecedentes	4
Marco Teórico	7
Marco Legal y Normativo.....	13
CAPÍTULO 2	15
Marco Metodológico	15
CAPÍTULO 3	17
Resultados.....	17
CAPÍTULO 4	27
Discusión	27
Conclusiones	31
Recomendaciones.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. - Resultados de distribución de riesgos psicosociales por dimensión	20
Figura 2 - Resultados distribución global de los riesgos psicosociales	21
Figura 3 - Distribución de los niveles de estrés en los cuidadores	24
Figura 4 - Promedio de puntuación por dimensión evaluada.....	25
Figura 5 - Variabilidad en la influencia del líder y la falta de cohesión.Dimensión evaluada.....	26

RESUMEN

Esta investigación examina los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal responsable del cuidado de adultos mayores en el “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No. 2 Guayas”, Ecuador. El estudio se desarrolló con un diseño metodológico mixto, aplicando dos instrumentos de evaluación a una población de 49 cuidadores (43 mujeres y 6 hombres) que trabajan en turnos rotativos: el Test de estrés laboral organizacional, que evalúa siete dimensiones incluyendo clima organizacional y estructura organizacional y el Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo de Ecuador, que mide ocho dimensiones específicas. Los resultados revelan que el 82% del personal presenta niveles bajos de estrés laboral general, contrastando positivamente con estudios previos en contextos similares que reportan mayores niveles de sobrecarga. Sin embargo, se identificaron áreas críticas: desarrollo de competencias (37% en riesgo medio-alto), margen de acción y control (59% en riesgo medio-alto) y riesgo de acoso laboral (47% en riesgo medio-alto). A partir de estos hallazgos, el estudio propone un conjunto integral de medidas preventivas basadas en evidencia, incluyendo el fortalecimiento de la autonomía profesional, la mejora de canales de comunicación y el desarrollo de programas de apoyo psicológico, diseñadas específicamente para optimizar las condiciones laborales y el bienestar del personal de cuidado. Los resultados sugieren la necesidad de implementar intervenciones focalizadas en las áreas de mayor riesgo, mientras se mantienen las buenas prácticas que han contribuido a los bajos niveles generales de estrés laboral, garantizando así una atención de calidad para los adultos mayores

Palabras claves: Riesgos psicosociales, Estrés laboral, Centro gerontológico, Salud ocupacional, Estrategias de intervención, Calidad del cuidado.

Abstract

This research examines psychosocial risk factors affecting the personnel responsible for the care of older adults at the Gerontological Center Hogar la Esperanza No. 2 in Guayas, Ecuador. The study employed a mixed-methods design, utilizing two assessment instruments with a population of 49 caregivers (43 women and 6 men) working in rotating shifts: the Organizational Job Stress Test, which evaluates seven dimensions including organizational climate and structure, and the Psychosocial Assessment Questionnaire in Workplaces from the Ministry of Labor of Ecuador, measuring eight specific dimensions. Findings reveal that 82% of the staff exhibit low levels of general job stress, contrasting positively with previous studies in similar contexts reporting higher levels of workload. However, critical areas were identified: competency development (37% at moderate-high risk), scope of action and control (59% at moderate-high risk), and risk of workplace harassment (47% at moderate-high risk). Based on these findings, the study proposes a comprehensive set of evidence-based preventive measures, including strengthening professional autonomy, improving communication channels, and developing psychological support programs, specifically designed to optimize working conditions and staff well-being. The results suggest the need for targeted interventions in high-risk areas while maintaining good practices that have contributed to overall low levels of job stress, thereby ensuring quality care for older adults.

Keywords: psychosocial risks, job stress, gerontological center, occupational health, intervention strategies, care quality.

Introducción

El presente artículo aborda la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, con un enfoque específico en los cuidadores del “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No.2 Guayas”. Estos riesgos, reconocidos como una problemática creciente a nivel global, han cobrado especial relevancia durante la pandemia de COVID-19, que impactó de manera particular a los centros gerontológicos debido a la vulnerabilidad de su población (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

El “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No.2 Guayas”, ubicado en el norte de Guayaquil, es un espacio dedicado al cuidado integral de adultos mayores residentes, brindando atención especializada las 24 horas. Cuenta con un equipo multidisciplinario que incluye profesionales de diversas áreas y cuidadores comprometidos, quienes trabajan juntos para promover el bienestar físico, emocional y social de los usuarios, garantizando una atención personalizada y de calidad en un entorno seguro y acogedor.

En este centro, como en muchas instituciones similares, la crisis sanitaria intensificó las ya existentes demandas físicas y emocionales del personal cuidador, quienes debieron enfrentar no solo la sobrecarga laboral y el temor al contagio, sino también el desafío de proteger a una población adulta mayor especialmente vulnerable. Este contexto excepcional puso de manifiesto la necesidad crítica de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en estos entornos, donde el bienestar del personal cuidador está intrínsecamente ligado a la calidad de cuidado que reciben los adultos mayores residentes.

La investigación se fundamenta en la necesidad de comprender cómo los riesgos psicosociales influyen en la calidad del cuidado brindado a los adultos mayores y en la salud ocupacional de los cuidadores. Basándose en estudios previos en Latinoamérica y Ecuador, se destaca la pertinencia de explorar estos factores para generar estrategias de intervención específicas que mejoren las condiciones laborales y el bienestar general (Schaufeli, 2017).

Destacando la relevancia de este estudio enfocado en el personal dedicado al cuidado de adultos mayores en pro de la mejora de las políticas de salud ocupacional y en la calidad del cuidado gerontológico, se presentan los siguientes objetivos de investigación, el principal objetivo del presente trabajo, consiste en analizar los factores de riesgo que afronta el personal responsable del cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico, a través de la identificación, evaluación de los niveles de estrés presentes en el personal, para el desarrollo e implementación de medidas de control efectivas, orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar del personal de cuidado, garantizando así una atención de calidad para los adultos mayores residentes en el centro.

Para lograr el objetivo general se han planteado 3 objetivos específicos que hacen referencia a las variables del estudio: factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, desempeño, salud ocupacional, medidas de prevención y control, estos son: Identificar los principales factores de riesgo psicosocial que contribuyen al estrés laboral en el personal de cuidado de adultos mayores.

Establecer el impacto del stress en el desempeño laboral y la salud ocupacional. Proponer medidas de control y prevención específicas para mitigar los riesgos identificados en el centro gerontológico estudiado.

Este artículo contiene el capítulo I que hace referencia a los antecedentes, marco teórico y marco legal, el capítulo II que plantea la metodología, el capítulo III que hace referencia al análisis de los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación, finalmente el capítulo IV que presenta la discusión, las conclusiones y recomendaciones, las cuales han sido elaboradas a partir de los resultados y el contraste con la teoría planteada.

CAPÍTULO 1

Antecedentes

En el panorama global, los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral se han convertido en una preocupación creciente, ya que afectan de manera significativa la salud y el bienestar de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado la importancia de establecer sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) resilientes, especialmente en contextos de crisis como la pandemia de COVID-19. En este sentido, la prevención y la anticipación se erigen como pilares fundamentales para enfrentar cualquier crisis.

Dentro del sector de la salud, Bakker y Demerouti (2023) han revisado los avances en la teoría de demandas y recursos laborales (DRL). Su estudio resalta que las demandas laborales elevadas pueden llevar al agotamiento de los trabajadores, mientras que la presencia de recursos laborales adecuados tiene el potencial de mitigar estos efectos adversos. Este análisis subraya la imperiosa necesidad de equilibrar las demandas y los recursos en los entornos laborales, con el objetivo de promover el bienestar de los empleados.

El entorno laboral en Europa ha sido objeto de diversas investigaciones que subrayan la relevancia de equilibrar las demandas y los recursos laborales para promover el bienestar de los empleados. Un estudio llevado a cabo por Schaufeli, Bakker y Van Rhenen en 2009 destaca que las variaciones en estas demandas y recursos tienen un impacto significativo en el compromiso laboral y el ausentismo por enfermedad en la región. Estos hallazgos subrayan la importancia de mantener un equilibrio adecuado en el entorno laboral para fomentar la salud y el compromiso de los trabajadores.

En el caso específico de España, los cuidadores formales que laboran en residencias de adultos mayores enfrentan desafíos considerables relacionados con el estrés laboral. La investigación realizada por López-Domínguez en 2017 reveló que factores como la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo social son determinantes en el desarrollo del síndrome de Burnout entre estos profesionales. Este estudio pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias que no solo equilibren las demandas laborales, sino que también proporcionen los recursos necesarios para mejorar el bienestar de los empleados en el sector gerontológico. Estos estudios reflejan la importancia de adoptar enfoques que consideren tanto las demandas como los recursos laborales para mejorar la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores en Europa, particularmente en sectores críticos como el cuidado de personas mayores.

En Norteamérica, los cuidadores de adultos mayores que laboran en instituciones de asistencia social se encuentran en una situación crítica en cuanto a estrés laboral se refiere. Un estudio realizado por Vázquez-García et al. en 2013 reveló que un alarmante 87% de estos profesionales experimentaron algún grado del síndrome de Burnout, siendo la realización personal el área que más gravemente se ve afectada. Este hallazgo pone de manifiesto la urgente necesidad de implementar estrategias efectivas que equilibren las demandas laborales y los recursos disponibles, con el objetivo de promover el bienestar de los empleados en el sector gerontológico. Asimismo, se enfatiza que los riesgos psicosociales constituyen un desafío crítico en las instituciones de atención prolongada, lo que requiere una atención y acción inmediata.

En América Latina, la situación no es menos alarmante para los cuidadores institucionales de adultos mayores. Según Arenas Botero (2017), estos profesionales enfrentan numerosos riesgos psicosociales en su entorno laboral. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de

apoyo organizacional y las condiciones laborales deficientes contribuyen significativamente al estrés laboral en este grupo. Este estudio destaca la necesidad imperiosa de implementar medidas preventivas y de intervención para mitigar estos riesgos y, de esta manera, promover el bienestar de los cuidadores en entornos gerontológicos. Las conclusiones del estudio subrayan la importancia de proporcionar un entorno laboral que no solo minimice los factores de riesgo, sino que también fomente el apoyo y la satisfacción profesional entre los cuidadores.

Estos análisis regionales resaltan la importancia de abordar los desafíos psicosociales en el entorno laboral de los cuidadores de adultos mayores, tanto en Norteamérica como en América Latina, para asegurar su bienestar y efectividad en la atención que proporcionan.

A nivel internacional, la literatura académica ha subrayado el significativo estrés laboral que enfrentan los cuidadores profesionales de adultos mayores. Anderson y Chen (2023), en su artículo en *The Gerontologist*, informan que los niveles de estrés en estos cuidadores son hasta un 40% mayores que el promedio laboral, una cifra alarmante que destaca la urgencia de abordar este problema. Por su parte, Kim et al. (2022) realizaron un análisis longitudinal, publicado en el *Journal of Advanced Nursing*, que documentó los efectos acumulativos del estrés en el personal de cuidado geriátrico a lo largo de tres años, revelando un impacto considerable en la salud y bienestar de estos trabajadores.

En el contexto ecuatoriano, la sobrecarga laboral emerge como uno de los desafíos más significativos para los cuidadores gerontológicos. Moscoso y Matovelle (2023), en su estudio publicado en la *Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, identifican que incluso el personal con capacitación adecuada enfrenta dificultades importantes debido a la intensidad de

las demandas laborales. En un panorama más amplio de América Latina, los cuidadores de adultos mayores también enfrentan desafíos psicosociales significativos en sus entornos laborales. Morales Fonseca et al. (2023), en su investigación realizada en Quito, encontraron que las estrategias de afrontamiento y la resiliencia son cruciales para que los cuidadores puedan adaptarse a estas exigencias. La formación en habilidades emocionales y la implementación de apoyos organizacionales se destacan como medidas fundamentales para mitigar los efectos negativos del estrés laboral, mejorando tanto el bienestar de los cuidadores como la calidad de la atención que brindan.

El presente estudio se enfoca en un equipo de cuidadores con formación profesional y amplia experiencia en el ámbito gerontológico. Pérez-Díaz y Gómez-Torres (2023), en su artículo en la Revista Española de Geriátría y Gerontología, subrayan que los riesgos psicosociales en estos entornos requieren de intervenciones institucionales específicas que mejoren las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores. Estas intervenciones son esenciales no solo para asegurar un entorno de trabajo más saludable y sostenible, sino también para garantizar que los cuidadores puedan proporcionar una atención de calidad a los adultos mayores.

Estos estudios resaltan la necesidad urgente de implementar estrategias efectivas y sostenibles para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los cuidadores gerontológicos, tanto a nivel internacional como local, reconociendo el impacto directo que estas mejoras tienen en la calidad de la atención ofrecida a los adultos mayores.

Marco Teórico

La seguridad y salud en el trabajo es una disciplina que aborda todos los aspectos de

seguridad y salud laboral, enfocándose principalmente en la prevención de riesgos (Domovini, 2018). Esta definición se sustenta en la opinión de Thatshayini y Bearing (2018) de que en general la seguridad y salud en el trabajo (SST) se define como la ciencia del reconocimiento, evaluación y control de los peligros y riesgos que surgen dentro y fuera del lugar de trabajo que pueden interferir con la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados y considerar el impacto que puede ocurrir en el ambiente de trabajo.

Otro aspecto relacionado a la presente investigación, gira en torno al desempeño laboral, comprendido como el esfuerzo que realizan los empleados en el trabajo. En una organización, se espera que cada empleado realice su trabajo de manera confiable. Según el contrato de trabajo, cada empleado es responsable de desempeñarse mejor en las tareas asignadas, así como en los deberes involucrados en el trabajo. Deben tener un sentido de responsabilidad por realizar muy bien las tareas y deberes que se les asignan. El desempeño laboral incluye las actividades que pueden conducir a la efectividad de una empresa, incluso si esas actividades están fuera del alcance de su tarea específica (Seng & Arumugam, 2017).

Por otro lado, los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral han sido objeto de un estudio sistemático a lo largo de las últimas décadas, dando lugar a un corpus teórico robusto que permite comprender su naturaleza, manifestaciones y consecuencias. Este marco conceptual ha evolucionado desde perspectivas unidimensionales hacia modelos más complejos, reconociendo la naturaleza multifactorial de estos riesgos.

La conceptualización de los factores de riesgo psicosociales se ha trabajado desde hace algún tiempo, a medida que el concepto de salud se ha ampliado con el abordaje de la idea de

bienestar, prevención y promoción de la salud, las organizaciones laborales han comenzado a trascender en materia de prevención, medicina e higiene ocupacional.

Psicosocial es un término utilizado para describir la relación entre la condición social de una persona y su estado mental/emocional. El término psicosocial involucra aspectos psicológicos y sociales, por ejemplo, la relación entre el miedo que tiene una persona (psicológico) sobre cómo interactúa con otras personas en su entorno social. Alguien que está mentalmente sano reaccionará positivamente en muchas situaciones, a diferencia de aquellos que no están bien mentalmente.

Vijayan (2018), presentó un sólido parentesco entre el trabajo excesivo, la seguridad laboral y horas de trabajo con la aparición del estrés en el trabajo. Estos antecedentes elegidos están altamente conectados y tienen mayor influencia en desempeño de los empleados. Nisar y Rasheed (2019), reafirmaron que la satisfacción, el desempeño laboral (inter o intra) y el estrés laboral están vinculados de una forma inversamente proporcional. Además, la satisfacción laboral funciona como un factor intermedio o de mediación.

Desde la seguridad y salud ocupacional, el estrés laboral puede afectar la salud de los empleados, en diversos estudios un alto porcentaje de los empleados informan que sufrieron algún tipo enfermedad provocada por la actividad laboral (Shikieri y Musa, 2012). El aumento del nivel de estrés laboral provoca agotamiento emocional (Kashif et al., 2017), riesgo de lesiones físicas, presión arterial alta, depresión, enfermedades cardiovasculares y aumento de comportamientos negativos como ansiedad, ira e irritabilidad (Kirkcaldy et al., 2002a,b).

Bhui, Dinos, Miecznikowska, de Jongh y Stansfeld, (2016) afirmaron que las principales razones del estrés laboral surgen en el lugar de trabajo debido a condiciones de trabajo y políticas organizativas desfavorables. Hay varias razones por las cuales los empleados se enfrentan al estrés tales como: la disminución de remuneración y/o salarios, largas jornadas laborales, inestabilidad, reconfiguración y disminución perspectivas de empleo o crecimiento.

La ansiedad por estrés impide que los empleados hagan su trabajo de forma productiva (Pestonjee y Muncherji, 1991). En otros casos, los intentos para reducir el estrés a través de instalaciones recreativas proporcionan un efecto insignificante ante la problemática (Enshassi et al., 2018). En estudios recientes, el estrés laboral se ha denominado un riesgo "psicosocial", entendiéndose como un fracaso del sistema organizacional. Muchos factores como la carga de trabajo, la inseguridad laboral, la mala comunicación, poco equilibrio entre la vida personal y laboral, falta de claridad y crecimiento de roles, las malas relaciones interpersonales y los objetivos inalcanzables son fuentes importantes de estrés laboral (Sharma y Singh, 2016).

Los factores psicosociales son características inherentes al entorno laboral que influyen en el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores. Estos incluyen elementos como la carga laboral, las relaciones interpersonales y el ambiente organizacional, cuya gestión adecuada puede mejorar la salud y productividad de los empleados (Chiavenato, 2017). Los factores de riesgo son también llamados disfuncionales por que provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés. Estos tienen como característica afectar de manera negativa a la salud y por ende al bienestar del trabajador. Por otro lado, cuando hablamos de riesgo se considera a la posibilidad o probabilidad de que ocurra una situación y así como también la gravedad de sus consecuencias.

En Europa y en otros lugares existen varios modelos para la evaluación de los riesgos asociados con los peligros psicosociales (llamados riesgos psicosociales) y su impacto en la salud y seguridad de los empleados. Con respecto a los conceptos anteriormente explicados se concluye que los riesgos psicosociales pueden ser aquellos aspectos del diseño y gestión de un trabajo, su contexto social y organizacional que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico.

El Modelo Demanda-Control de Karasek plantea que el estrés laboral resulta de la interacción entre las demandas del trabajo tales como la carga de trabajo en la cual los trabajadores se enfrentan continuamente al desafío de gestionar un volumen considerable de tareas dentro de marcos temporales limitados (EU-OSHA, 2022), complejidad de tareas o cargas de trabajo cualitativa que se refieren cuando el trabajador deben mantener altos niveles de precisión en tareas que requieren un procesamiento detallado de información y tomar decisiones críticas, la carga mental puede volverse significativa. Además, las implicaciones de cometer errores, especialmente en roles que involucran seguridad, finanzas o el bienestar de otros, añaden una carga adicional de presión psicológica (Karasek & Theorell, 1990), plazos de entrega estrictos o urgentes y el grado de control que los trabajadores tienen sobre cómo realizar su trabajo (autonomía, uso de habilidades, toma de decisiones).

Este modelo ha sido fundamental para entender cómo las diferentes dimensiones del entorno laboral pueden influir en el bienestar de los empleados. Karasek propone que un equilibrio entre altas demandas y alto control puede llevar a un estado óptimo denominado "trabajo activo", donde los trabajadores se sienten desafiados, pero también tienen el control y los recursos necesarios para gestionar esas demandas de manera efectiva.

Relacionando los riesgos psicosociales y su impacto hacia los cuidadores de adultos mayores, estos enfrentan diariamente el reto de adaptarse a múltiples cambios. La funcionalidad del adulto mayor fluctúa, requiriendo ajustes constantes en las estrategias de cuidado (García-García & Pérez-Díaz, 2021). Por ejemplo, cuando un adulto mayor experimenta cambios en su movilidad, es necesario modificar no solo las técnicas de asistencia física, sino también el enfoque para mantener su autonomía y dignidad.

Las transiciones en el ciclo vital representan otro aspecto crucial. Zarebski (2019) destaca cómo estas transiciones afectan tanto al adulto mayor como al cuidador, creando una dinámica de adaptación mutua. En la práctica, se ha observado que cada transición requiere un reajuste en la relación cuidador-usuario, especialmente en momentos críticos como la pérdida de independencia o cambios en el entorno familiar.

El conocimiento del desarrollo humano, especialmente en aquella etapa llamada vejez en la cual ciertas funciones motoras, cognitivas y sociales se ven afectadas, se vuelve fundamental en la práctica diaria del cuidado de adultos mayores. Rodríguez-Rodríguez (2022) enfatiza la importancia de comprender que cada adulto mayor envejece de manera única, lo que demanda una aproximación personalizada y flexible. Esta heterogeneidad del envejecimiento exige desarrollar un repertorio diverso de estrategias de cuidado.

El manejo de pérdidas progresivas requiere no solo conocimiento técnico sino también habilidades emocionales y relacionales. Como señalan Fernández-Ballesteros y Díez-Nicolás (2023), la capacidad para acompañar estas transiciones mientras se mantiene el equilibrio profesional es crucial para un cuidado efectivo. Estos aspectos del proceso de adaptación son

fundamentales para asegurar que los cuidadores puedan proporcionar una atención de calidad y apoyar adecuadamente a los adultos mayores en su camino hacia un envejecimiento digno y saludable.

En resumen, la fundamentación teórica de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se apoya en modelos como el de Demanda-Control de Karasek, que proporciona una comprensión profunda y multifacética de cómo las condiciones de trabajo pueden afectar la salud de los empleados. Estos conocimientos son esenciales para desarrollar estrategias de intervención que promuevan ambientes laborales más saludables y sostenibles.

Marco Legal y Normativo

El marco legal de esta investigación se fundamenta en las principales normativas ecuatorianas e internacionales adaptadas a nuestro contexto, que garantizan la protección y el bienestar de los trabajadores, con un énfasis especial en la prevención de riesgos psicosociales.

En la Constitución de la República del Ecuador, se establece principios fundamentales que amparan el derecho de los trabajadores a laborar en un entorno seguro y saludable:

Artículo 326, numeral 4: Consagra el derecho a un ambiente laboral que proteja la salud, la integridad y la seguridad de los trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326).

Artículo 394: Obliga al Estado a implementar medidas efectivas para garantizar la seguridad y salud ocupacional (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 394).

En un decreto de publicación reciente, Decreto Ejecutivo 255 una de sus principales

características en torno a la prevención de riesgos psicosociales radica en estipular la obligación de contratar un profesional de la salud mental (psicólogo ocupacional) cuando la empresa tenga 300 trabajadores o más (Decreto Ejecutivo 255, 2024).

En el Código del Trabajo se especifica obligaciones puntuales para los empleadores respecto a la identificación y gestión de riesgos laborales, incluyendo los psicosociales:

Artículo 42: Define las responsabilidades de los empleadores en la prevención de riesgos laborales.

Artículo 434: Subraya la necesidad de adoptar medidas preventivas específicas en los lugares de trabajo (Código del Trabajo, 2023).

Así mismo, la Ley orgánica del derecho al cuidado humano (2023) representa un avance significativo en la legislación laboral ecuatoriana, pues aborda la protección integral de los derechos laborales con un enfoque de cuidado humano. Entre sus principales disposiciones se incluyen: La erradicación del acoso y la discriminación en el ámbito laboral, la promoción de la corresponsabilidad parental y el acceso a licencias laborales relacionadas con el cuidado de dependientes (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023).

De igual manera, el Ministerio de Trabajo (MDT) elaboró la: Guía para la conciliación de la vida laboral y familiar; herramienta que busca fomentar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, proponiendo lineamientos que promueven la igualdad de género y la prevención de riesgos (Ministerio del Trabajo, 2023). Y finalmente tenemos la Norma técnica ecuatoriana INEN ISO 45001:2018, la cual ofrece un marco técnico para implementar sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional.

CAPÍTULO 2

Marco Metodológico

El presente estudio es de tipo cuantitativo-descriptivo, no experimental con corte transversal. Este enfoque permitió caracterizar los niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales en los cuidadores del “Centro Gerontológico Hogar "La Esperanza" No.2 Guayas” en un único momento temporal. La población estuvo conformada por el total de 49 cuidadores del Centro Gerontológico, distribuidos en 43 mujeres y 6 hombres, que trabajan en turnos rotativos. Debido al tamaño accesible de la población, se trabajó con el 100% de los cuidadores, utilizando un muestreo censal y para la recolección de datos, se utilizó el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales” del Ministerio de Trabajo de Ecuador (2018), el cual consta de 58 ítems, dividido en 7 dimensiones (carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, acción y control, organización del trabajo, soporte y apoyo , otros factores importantes) además, este cuestionario posee un alfa de Cronbach >0.70 .

Adicional, se aplicó el “Test de Estrés Laboral Organizacional”, que consta de 25 ítems, el cual se encarga de medir 7 áreas, tales como: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo; éste test fue aplicado con la ayuda del área de Psicología a la población de 49 cuidadores, que trabajan en el “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No.2 Guayas”, entre los cuales está compuesto por 43 mujeres y 6 hombres, que trabajan en turnos rotativos cuidando a los adultos mayores.

Para poder recolectar la información dentro del centro, se obtuvo la autorización de la

gerencia del Centro Gerontológico, cumpliendo con todos los aspectos indicados en el Oficio No. ARE HOSNAG-HLE-2025-0007-O ENERO 2025 . Se socializó el proyecto con los cuidadores y se obtuvo su consentimiento informado. La aplicación de los instrumentos fue realizada por el área de Psicología de la institución, garantizando la confidencialidad mediante la codificación de los participantes. Los datos se recolectaron durante el horario laboral, respetando los turnos de trabajo.

Cabe mencionar que la presente investigación cumplió con todos los requisitos éticos habiéndose obtenido previa a la recolección de datos la autorización institucional; a los cuidadores se les suministró el respectivo consentimiento informado de carácter confidencial. La información obtenida únicamente tuvo lugar para propósitos educativos y de investigación. Estos procedimientos y principios éticos son fundamentales para asegurar la validez e integridad de los resultados, así como para garantizar el bienestar de los cuidadores que participaron en el estudio.

CAPÍTULO 3

Resultados

El presente análisis se basa en los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018) a los cuidadores del Centro Gerontológico. Este estudio tuvo como objetivo identificar los niveles de riesgo psicosocial en el entorno laboral y evaluar los factores que podrían afectar el bienestar y desempeño de los trabajadores.

El cuestionario fue aplicado a 49 cuidadores del centro gerontológico, permitiendo una evaluación detallada de los factores de riesgo presentes en su jornada laboral. Para ello, se analizaron diversas dimensiones clave que influyen en la salud mental y emocional de los cuidadores, entre ellas:

Carga y ritmo de trabajo: Evaluó la intensidad y exigencias laborales.

Desarrollo de competencias: Determinó la percepción de los cuidadores sobre su preparación y capacitación para el trabajo.

Liderazgo: Analizó el nivel de apoyo y dirección proporcionado por la gestión.

Margen de acción y control: Identificó el grado de autonomía en la toma de decisiones dentro del trabajo.

Organización del trabajo: Examinó la estructuración y distribución de tareas en el entorno laboral.

Soporte y apoyo: Evaluó la percepción de respaldo y colaboración dentro del equipo de trabajo.

Otros factores importantes: Se incluyeron aspectos como acoso laboral, discriminación, estabilidad emocional y adicción al trabajo.

Los hallazgos de este estudio permitirán la implementación de estrategias para mejorar el ambiente laboral y reducir los factores de estrés que podrían afectar la salud mental de los cuidadores.

El cuestionario evaluó los riesgos psicosociales en los cuidadores de adultos mayores en el centro gerontológico, abordando múltiples dimensiones. Se clasificaron los resultados en tres niveles de riesgo:

Riesgo Bajo: Indica que los factores psicosociales no están afectando significativamente la salud y el bienestar de los cuidadores.

Riesgo Medio: Sugiere que existen algunas condiciones que podrían generar estrés o afectar la salud psicosocial si no se abordan a tiempo.

Riesgo Alto: Representa condiciones críticas que pueden impactar negativamente la salud mental y el rendimiento del personal.

2. Análisis de las principales dimensiones evaluadas

2.1. Carga y ritmo de trabajo

La mayoría de los cuidadores reporta **riesgo bajo**, lo que sugiere que la carga laboral es adecuada.

Sin embargo, hay algunos casos con **riesgo medio**, lo que indica que algunos trabajadores pueden experimentar fatiga o sobrecarga ocasional.

2.2. Desarrollo de competencias

Se observa un predominio de **riesgo bajo**, lo que implica que los cuidadores sienten que tienen las habilidades necesarias para su trabajo.

Algunos casos de **riesgo medio** podrían indicar la necesidad de mayor capacitación o actualización en ciertos aspectos del cuidado.

2.3. Liderazgo

Se mantiene un **riesgo bajo** en la mayoría de los casos.

Pocos cuidadores reportaron **riesgo medio o alto**, lo que sugiere que algunas personas pueden percibir falta de dirección o apoyo por parte de la gestión.

2.4. Margen de acción y control

Esta dimensión presenta una mayor proporción de **riesgo medio y alto** en comparación con otras dimensiones.

Indica que algunos cuidadores pueden sentir que tienen poca autonomía en la toma de decisiones, lo que puede generar estrés y afectar su motivación.

2.5. Organización del trabajo

La mayoría reporta **riesgo bajo**, lo que sugiere que los procesos de trabajo están bien estructurados.

Sin embargo, algunos casos de **riesgo medio** sugieren que ciertos aspectos organizativos podrían mejorarse para reducir el estrés.

2.6. Soporte y apoyo

Predomina el **riesgo bajo**, indicando que los cuidadores sienten respaldo en su entorno laboral.

Algunos casos de **riesgo medio** podrían reflejar la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación interna.

2.7. Factores adicionales importantes

Acoso laboral, discriminación y acoso sexual: No se presentan casos significativos de **riesgo alto**, lo que es positivo.

Adicción al trabajo y estabilidad emocional: Existen casos de **riesgo medio**, lo que sugiere la importancia de promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.

3. Resultados globales

La mayoría de los cuidadores se encuentra en **riesgo bajo**, lo que indica que el ambiente laboral es generalmente favorable.

Algunas dimensiones presentan un **riesgo medio**, lo que requiere atención para prevenir problemas a futuro.

Los casos de **riesgo alto** son poco frecuentes, pero deben abordarse con estrategias específicas para evitar que aumenten.

Figura 1. - Resultados de distribución de riesgos psicosociales por dimensión

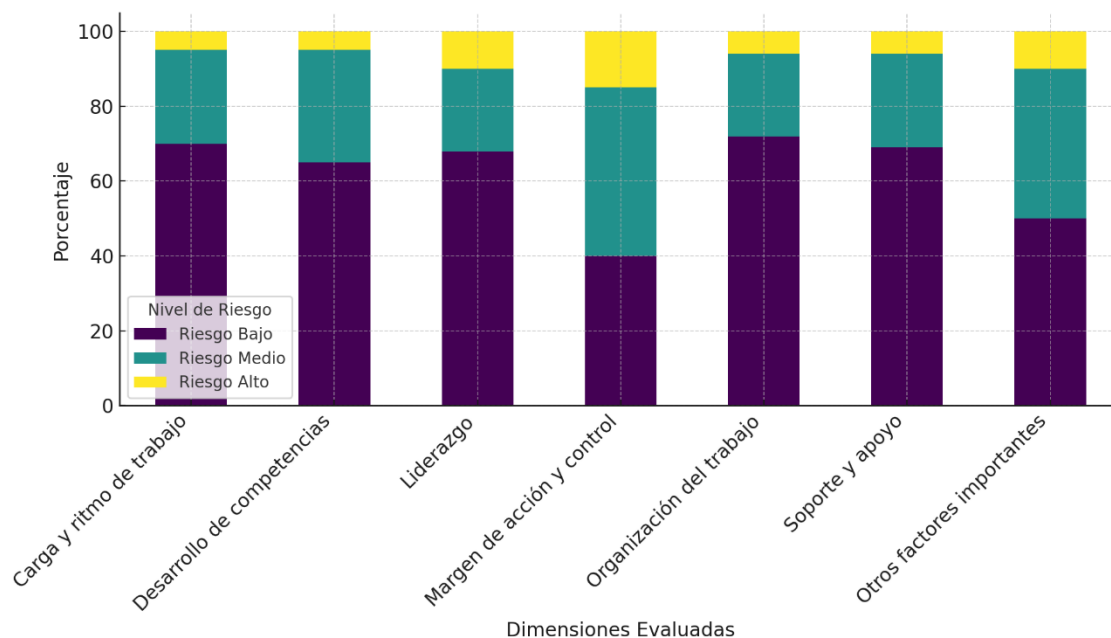
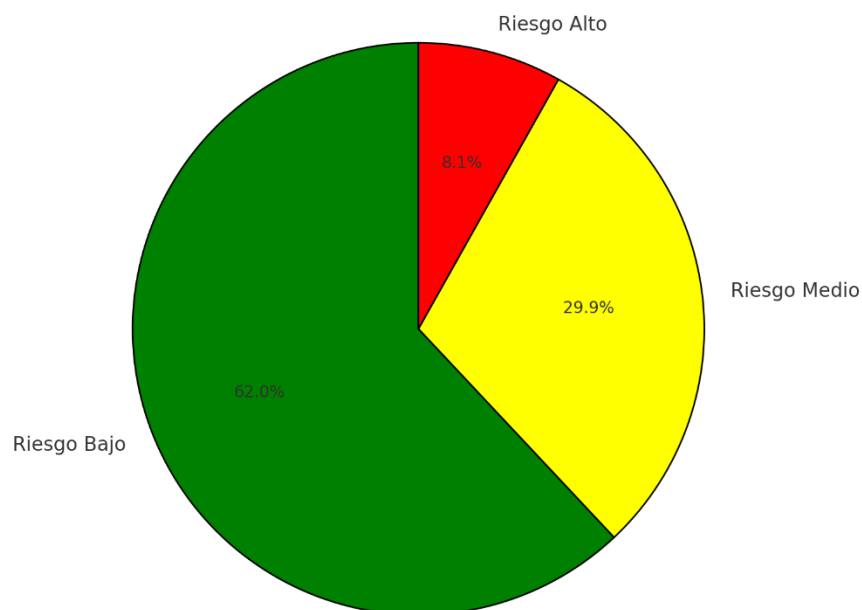


Figura 2 - Resultados distribución global de los riesgos psicosociales



El test aplicado evaluó el estrés laboral organizacional en 49 cuidadores del “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No.2 Guayas”. La escala utilizada mide 7 dimensiones:

Clima organizacional

Estructura organizacional

Territorio organizacional

Tecnología

Influencia del líder

Falta de cohesión

Respaldo del grupo

Los puntajes obtenidos fueron analizados según la escala de la OIT-OMS, que clasifica el nivel de estrés en cuatro categorías:

Bajo nivel de estrés (< 90 puntos)

Nivel intermedio de estrés (91 - 117 puntos)

Estrés (118 - 153 puntos)

Alto nivel de estrés (> 154 puntos)

2. Interpretación de los datos

2.1. Nivel general de estrés

La mayoría de los cuidadores presentó **bajo nivel de estrés**, con puntajes por debajo de 90. Sin embargo, se encontraron algunos casos con **nivel intermedio de estrés** y solo un caso con **presencia de estrés**.

Este hallazgo indica que, en términos generales, el centro gerontológico mantiene un entorno laboral adecuado. No obstante, la presencia de algunos niveles intermedios y altos sugiere que hay factores de riesgo psicosocial que podrían abordarse para mejorar el bienestar del personal.

2.2. Áreas críticas identificadas

Falta de cohesión y respaldo del grupo: Los puntajes en estas dimensiones muestran que algunos cuidadores perciben una comunicación deficiente y poca integración entre compañeros, lo que puede afectar el trabajo en equipo y la moral laboral.

Influencia del líder: Se observó que los cuidadores consideran que su capacidad de liderazgo es limitada, lo que puede dificultar la toma de decisiones en situaciones críticas.

Tecnología: La percepción de la falta de acceso o conocimiento sobre las herramientas tecnológicas utilizadas en el centro sugiere la necesidad de capacitación y actualización en este aspecto.

3. Implicaciones y estrategias de mejora

3.1. Fortalecimiento del liderazgo

- Capacitación en toma de decisiones para los cuidadores.
- Creación de espacios donde puedan expresar ideas y recibir retroalimentación.
- Implementación de sistemas de mentoría para mejorar la autoconfianza y el liderazgo en el equipo.

3.2. Mejora del clima laboral y trabajo en equipo

- Talleres de integración y dinámicas de trabajo colaborativo.
- Espacios de comunicación efectiva entre los cuidadores.
- Estrategias de reconocimiento y motivación laboral.

3.3. Optimización del uso de la tecnología

- Capacitaciones sobre el uso de herramientas tecnológicas aplicadas al cuidado de los adultos mayores.
- Mayor involucramiento del personal en la selección de tecnologías utilizadas.

3.4. Monitoreo y seguimiento del estrés laboral

- Aplicación periódica de la evaluación de estrés laboral.
- Implementación de estrategias de bienestar como sesiones de relajación, mindfulness y técnicas de reducción de estrés.

Los resultados muestran que el estrés laboral en el centro es generalmente bajo, lo que indica un adecuado ambiente organizacional. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora, principalmente en el liderazgo, cohesión grupal y acceso a la tecnología. Implementar estrategias en estos aspectos podría optimizar el desempeño del equipo y mejorar el bienestar de los cuidadores, impactando positivamente en la calidad del servicio brindado a los adultos mayores.

Distribución de niveles de estrés (figura 3)

Para mostrar cuántos cuidadores tienen bajo, intermedio o alto nivel de estrés.

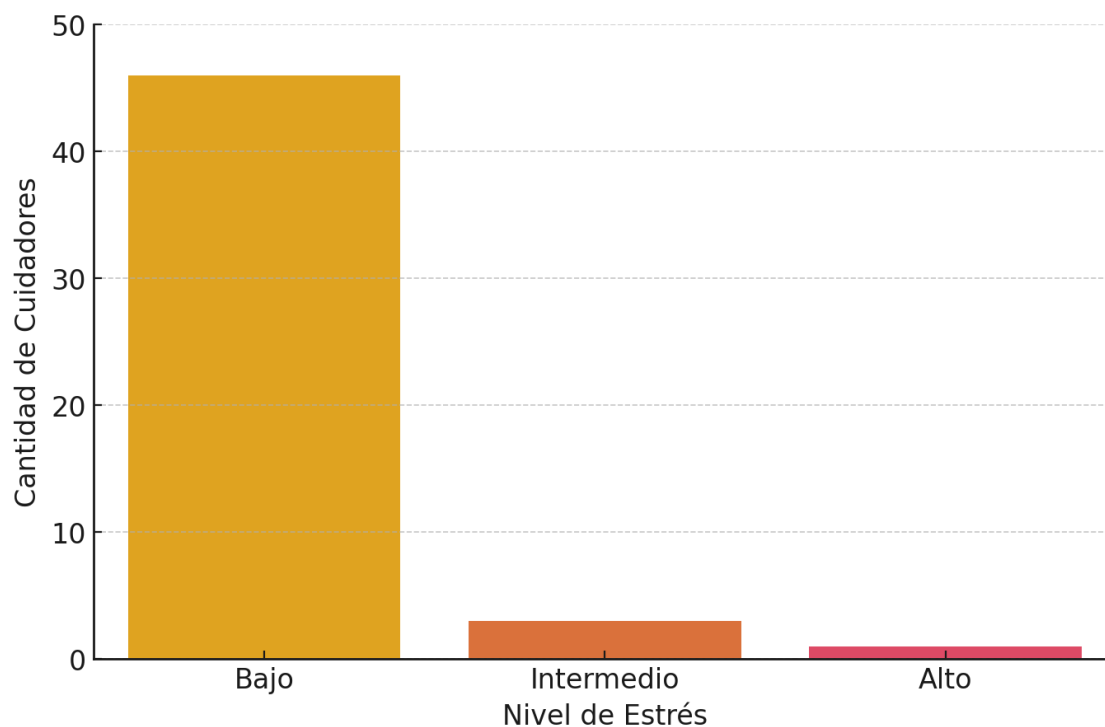
Promedio de puntuación por dimensión (Figura 4)

Para comparar las puntuaciones promedio de cada una de las 7 áreas evaluadas (clima organizacional, estructura, tecnología, etc.).

Variabilidad en la percepción del liderazgo y cohesión grupal (figura 5)

Para mostrar qué tan dispersas están las respuestas en cuanto a estas dimensiones críticas.

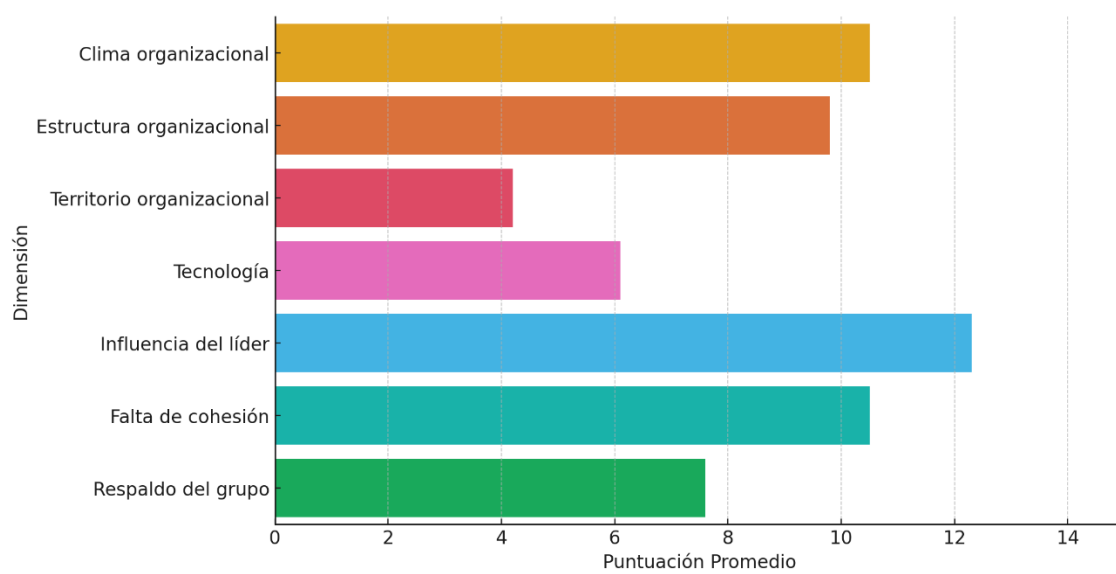
Figura 3 - Distribución de los niveles de estrés en los cuidadores



Esta gráfica muestra la distribución de los niveles de estrés entre los cuidadores. Como se observa, la gran mayoría tiene un bajo nivel de estrés, mientras que solo unos pocos presentan nivel intermedio o alto.

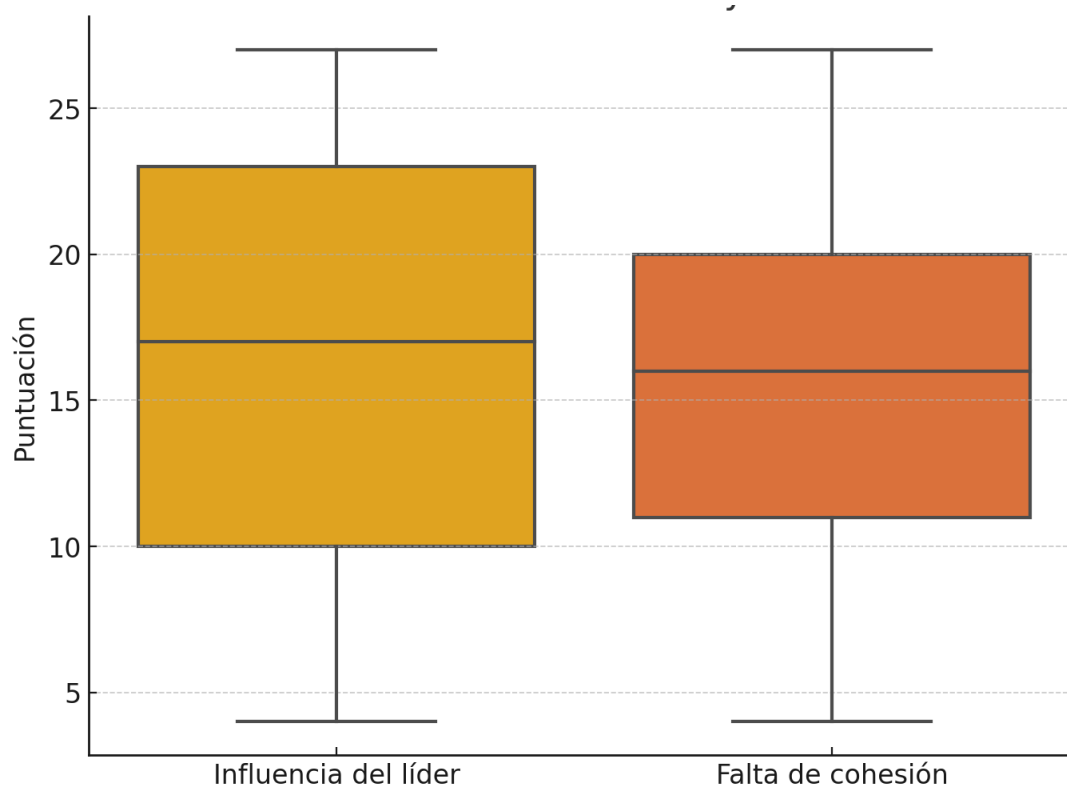
A continuación la gráfica con el promedio de puntuación por dimensión para analizar qué áreas presentan mayores desafíos.

Figura 4 - Promedio de puntuación por dimensión evaluada



Se puede observar que la influencia del líder y la falta de cohesión presentan las puntuaciones más altas, lo que indica que son áreas donde los cuidadores perciben mayores desafíos. Por otro lado, la estructura organizacional y el clima organizacional muestran puntuaciones intermedias, mientras que el territorio organizacional es la dimensión con menor impacto.

Figura 5 - Variabilidad en la influencia del líder y la falta de cohesión. Dimensión evaluada



Se observa una mayor dispersión en la puntuación de la influencia del líder, lo que indica que los cuidadores tienen percepciones muy diversas sobre esta dimensión. Algunos sienten un fuerte liderazgo, mientras que otros perciben una falta de dirección.

La falta de cohesión también presenta una amplia variabilidad, lo que sugiere que algunos cuidadores experimentan una buena relación con sus compañeros, mientras que otros sienten falta de apoyo.

Este gráfico respalda la necesidad de fortalecer el liderazgo y la cohesión grupal en el equipo de cuidadores, con estrategias como capacitaciones en liderazgo y dinámicas de integración.

CAPÍTULO 4

Discusión

La presente investigación sobre los factores de riesgo psicosocial en el personal del “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No.2 Guayas”, evidencia la relevancia de comprender cómo las condiciones laborales afectan la salud y el bienestar de los cuidadores, destacando hallazgos clave que abren la puerta a nuevas estrategias de intervención. A continuación, se desarrollan los puntos principales del análisis y su comparación con estudios previos.

Los resultados muestran que el 82% de los cuidadores reporta bajos niveles de estrés laboral, un dato alentador que contrasta con la identificación de áreas críticas como el margen de acción y control (59% en riesgo medio-alto) y el riesgo de acoso laboral (47% en riesgo medio-alto). Estas áreas señalan la necesidad de mejorar la autonomía profesional y abordar el clima organizacional para prevenir problemas de salud ocupacional.

A nivel global, investigaciones como las de Anderson y Chen (2023) destacan que los cuidadores gerontológicos enfrentan niveles de estrés un 40% superiores al promedio laboral. En el contexto latinoamericano, Arenas Botero (2017) señala que factores como la sobrecarga laboral y el apoyo organizacional insuficiente agravan los riesgos psicosociales. Aunque los resultados de este estudio muestran menores niveles de estrés general, coinciden en que las condiciones laborales, como el liderazgo y la cohesión grupal, juegan un papel crucial en el bienestar laboral. Estudios específicos en Ecuador (Moscoso & Matovelle, 2023) subrayan la importancia de estrategias preventivas enfocadas en el desarrollo de competencias y el apoyo

emocional.

Este trabajo presenta ciertas limitaciones. Al tratarse de un estudio transversal, no permite establecer causalidad entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral. Además, al utilizar una muestra censal de 49 participantes en un único centro gerontológico, los resultados no son generalizables a otras instituciones o contextos geográficos. Por último, factores externos como la pandemia de COVID-19 pudieron influir en las percepciones de los encuestados, limitando una evaluación completamente objetiva.

Teóricamente, el estudio refuerza la aplicación del Modelo Demanda-Control de Karasek al demostrar que un equilibrio entre las demandas laborales y el control sobre el trabajo puede mitigar los efectos negativos del estrés. Prácticamente, los hallazgos destacan la necesidad de que el establecimiento dé programas de formación enfocados en desarrollar habilidades de liderazgo y promover un estilo de gestión basado en el apoyo emocional que es fundamental en el entorno gerontológico. Estos programas pueden equipar a los líderes con las herramientas necesarias para manejar equipos de manera efectiva, fomentar un ambiente de trabajo positivo y reducir el estrés entre los cuidadores. Un liderazgo que priorice el bienestar emocional de los trabajadores no solo incrementará la satisfacción laboral, sino que también mejorará la calidad del cuidado brindado a los adultos mayores.

La comunicación interna juega un papel crucial en fortalecer la cohesión grupal. En el “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No.2 Guayas” , implementar canales de comunicación claros y efectivos puede ayudar a resolver conflictos, compartir información importante y asegurar que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos

institucionales. Esto fomentará un ambiente de trabajo colaborativo y reducirá los niveles de estrés y malentendidos.

Implementar mecanismos eficaces para prevenir y responder al acoso laboral es esencial para mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Esto incluye establecer políticas claras, proporcionar capacitación sobre acoso laboral y crear un sistema de denuncia confidencial y accesible. Al abordar el acoso de manera proactiva, se protege la dignidad de los trabajadores y se promueve un ambiente de trabajo saludable. Diseñar y aplicar programas institucionales que incluyan evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales es crucial para garantizar el seguimiento continuo de las condiciones laborales y las necesidades de los trabajadores. Esto permite identificar y mitigar problemas antes de que se conviertan en serios riesgos para la salud.

Incorporar talleres regulares en temas como manejo del estrés, liderazgo efectivo y comunicación asertiva fortalece las competencias profesionales del personal. La capacitación continua asegura que los cuidadores estén siempre preparados para enfrentar los desafíos de su trabajo con habilidades actualizadas. Crear espacios de escucha activa y brindar acceso a servicios de apoyo psicológico para los cuidadores es vital para su bienestar emocional. Estos servicios pueden proporcionar un apoyo crucial para manejar el estrés y otros problemas de salud mental. Implementar programas de desarrollo para los líderes de área, enfocándose en estilos de liderazgo transformacional, puede motivar y empoderar a los equipos. Este tipo de liderazgo fomenta un ambiente de trabajo inspirador y apoyado, lo que puede mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral. Mejorar los recursos tecnológicos y las condiciones físicas del entorno laboral optimiza el desempeño de los cuidadores y reduce su carga laboral. Inversiones en tecnología adecuada y un entorno de trabajo bien diseñado pueden hacer una gran diferencia en la

eficiencia y bienestar de los trabajadores.

Establecer regulaciones que promuevan un enfoque preventivo frente a los riesgos psicosociales es esencial. Priorizar la formación y la seguridad laboral en instituciones de cuidado asegura un entorno laboral seguro y saludable; crear incentivos financieros para centros gerontológicos que implementen programas de bienestar laboral puede estimular mejoras significativas en las condiciones de trabajo. Estos incentivos pueden facilitar la implementación de programas y políticas que beneficien tanto a los cuidadores como a los residentes; fortalecer los mecanismos de control y supervisión en las instituciones de cuidado asegura el cumplimiento de normativas relacionadas con la salud ocupacional. Una supervisión adecuada garantiza que se mantengan los estándares de seguridad y bienestar laboral.

Estas acciones y políticas no solo mejorarán el bienestar del personal en el “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No. 2 Guayas”, sino que también garantizarán una atención de calidad a los adultos mayores residentes.

Conclusiones

La investigación realizada en el “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No.2 Guayas” ha permitido identificar y evaluar los principales riesgos psicosociales que afectan a los cuidadores. Entre los hallazgos más relevantes, se destaca que, aunque la mayoría de los cuidadores reporta bajos niveles de estrés, existen áreas críticas como el margen de acción y el acoso laboral que requieren atención inmediata. La mayoría de los cuidadores muestra bajos niveles de estrés, un resultado positivo que no debe desviar la atención de las áreas críticas identificadas. El margen de acción y control, así como el riesgo de acoso laboral, representan desafíos significativos que, de no ser abordados, pueden afectar gravemente la salud ocupacional de los trabajadores.

El estudio ha logrado cumplir con sus objetivos al identificar los principales riesgos psicosociales, evaluar su impacto en la salud ocupacional y proponer medidas preventivas basadas en evidencia. Estos logros son fundamentales para desarrollar estrategias de intervención efectivas en el sector gerontológico, a su vez que aporta un marco empírico crucial para diseñar estrategias de intervención específicas en el sector gerontológico. Destaca la importancia de abordar el bienestar laboral como un componente integral de la calidad del cuidado brindado, subrayando que la salud y la satisfacción de los cuidadores son esenciales para ofrecer una atención de calidad a los adultos mayores.

A nivel profesional, los resultados subrayan la necesidad de capacitar a los cuidadores en habilidades emocionales y fomentar su autonomía. Estas competencias son esenciales para que los cuidadores puedan manejar el estrés y las demandas emocionales de su trabajo. En términos institucionales, este estudio podría inspirar la creación de políticas centradas en mejorar el

entorno laboral mediante la regulación de prácticas de liderazgo y la inclusión de programas de bienestar. Es conocido que el estrés impacta de forma negativa en el desempeño de los trabajadores, afectando su rendimiento, capacidad para realizar tareas de forma segura y provocando otros fenómenos como el ausentismo o presentismo laboral. Cuando los empleados trabajan en un entorno estresante y no están satisfechos con los procesos de gestión, suele tener como resultado una alta tasa de rotación.

Este estudio no solo cumple con los objetivos propuestos, sino que también abre nuevas líneas de investigación y acción para garantizar un entorno laboral más saludable y sostenible en el sector gerontológico. Al abordar los riesgos psicosociales y promover el bienestar laboral, se pueden mejorar significativamente las condiciones de trabajo de los cuidadores y, en consecuencia, la calidad del cuidado proporcionado a los adultos mayores.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones obtenidas en esta investigación, se pueden formular varias recomendaciones para mejorar las condiciones laborales en el “Centro Gerontológico Hogar “La Esperanza” No.2 Guayas” y garantizar el bienestar de los cuidadores, así como la calidad de la atención brindada a los adultos mayores. Es fundamental implementar programas de formación enfocados en desarrollar habilidades de liderazgo y promover un estilo de gestión basado en el apoyo emocional. Estas iniciativas mejorarían la autonomía profesional de los cuidadores y reducirían los niveles de estrés, permitiéndoles manejar mejor sus responsabilidades.

Además, es crucial mejorar la comunicación interna para fortalecer la cohesión grupal. Establecer canales de comunicación claros y efectivos puede ayudar a resolver conflictos, compartir información importante y asegurar que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos institucionales, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y menos estresante.

Para mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, es esencial establecer mecanismos eficaces para prevenir y responder al acoso laboral. Esto incluye la creación de políticas internas de la institución incluidas en el reglamento interno, claras contra el acoso, proporcionar capacitación regular sobre cómo identificar y manejar situaciones de acoso, y crear un sistema de denuncias confidencial y accesible. Diseñar y aplicar políticas de bienestar laboral que incluyan evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales garantizará un seguimiento continuo de las condiciones laborales y las necesidades de los trabajadores. Estas políticas deben ser dinámicas y adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

La incorporación de talleres regulares sobre manejo del estrés, liderazgo efectivo y comunicación asertiva fortalecerá las competencias profesionales del personal. La capacitación continua es esencial para asegurar que los cuidadores estén siempre preparados para enfrentar los desafíos de su trabajo con habilidades actualizadas. Promover la salud mental es vital para el bienestar de los cuidadores. Crear espacios de escucha activa y brindar acceso a servicios de apoyo psicológico proporcionará el apoyo necesario para manejar el estrés y otros problemas de salud mental.

Mejorar los recursos tecnológicos y las condiciones físicas del entorno laboral optimizará el desempeño de los cuidadores y reducirá su carga laboral. Invertir en tecnología adecuada y un entorno de trabajo bien diseñado puede hacer una gran diferencia en la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. En cuanto a las políticas públicas, es necesario establecer normativas específicas para el sector gerontológico que promuevan un enfoque preventivo frente a los riesgos psicosociales, priorizando la formación y la seguridad laboral en instituciones de cuidado. Además, crear incentivos financieros para centros gerontológicos que implementen programas de bienestar laboral puede estimular mejoras significativas en las condiciones de trabajo.

Para ampliar los conocimientos obtenidos en este estudio, se propone que futuros trabajos de investigación se enfoquen en varias áreas clave. En primer lugar, es fundamental explorar la efectividad de las intervenciones implementadas basadas en los hallazgos de este estudio. Evaluar si las medidas recomendadas logran reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar de los cuidadores proporcionará información valiosa para ajustar y perfeccionar estas estrategias. Además, se sugiere realizar análisis longitudinales para evaluar la evolución de los riesgos psicosociales a lo largo del tiempo. Este tipo de estudios permitiría observar cómo cambian estos

riesgos en diferentes periodos y contextos y cómo las intervenciones aplicadas influyen en su evolución. Los análisis longitudinales ofrecen una perspectiva más completa sobre la efectividad de las estrategias de mitigación de riesgos y el desarrollo de nuevos enfoques preventivos.

Es de vital importancia realizar comparaciones entre diferentes instituciones gerontológicas para identificar y compartir mejores prácticas. Examinar cómo otras instituciones manejan los riesgos psicosociales y cuáles son sus resultados puede ayudar a desarrollar un conjunto de mejores prácticas que sean aplicables a diversas realidades y contextos. La colaboración y el intercambio de experiencias entre instituciones pueden conducir a mejoras significativas en las condiciones laborales de los cuidadores y en la calidad del cuidado brindado a los adultos mayores. Estos enfoques de investigación futura no solo profundizarán en el conocimiento actual, sino que también abrirán nuevas vías para garantizar un entorno laboral más saludable y sostenible en el sector gerontológico.

Finalmente, fortalecer los mecanismos de control y supervisión en las instituciones de cuidado asegurará el cumplimiento de normativas relacionadas con la salud ocupacional, garantizando que se mantengan los estándares de seguridad y bienestar laboral. Estas recomendaciones buscan no solo mejorar el entorno laboral de los cuidadores, sino también garantizar una atención de calidad para los adultos mayores residentes.

Referencias Bibliográficas

- Anderson, J. G., & Chen, K. M. (2023). Occupational stress and burnout among professional caregivers in geriatric settings: A mixed-methods study. *The Gerontologist*, 63(2), 231-244. <https://doi.org/10.1093/geront/gnac034>
- Arenas Botero, J. M. (2017). Riesgos psicosociales intralaborales en cuidadores institucionales en un centro de protección social para el adulto mayor en Manizales. Universidad Católica de Manizales. REPOSITORIO UCM
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000067>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). The job demands-resources theory in healthcare settings: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 513-532. <https://doi.org/10.1037/apl0000994>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S., 2016, 'Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study'. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–325.
- Cantillo-Medina, C. P., Perdomo-Romero, A. Y., & Ramírez-Perdomo, C. A. (2022). Características y experiencias de cuidadores familiares en el ámbito de la salud mental. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 39(2), 185-192. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2022.392.11111>
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw Hill.
- Código del Trabajo. (2023). Registro Oficial Suplemento No. 167.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449.
- Domovini, Dve. (2018). Posted Work and Occupational Safety and Health: A Literature Review. *Journal of Sonila Danaj*, 48 (01), p. 37-54.
- Enshassi, A., Al-Swaity, E., Aziz, A.R.A. and Choudry, R. (2018), "Coping behaviors to deal with stress and stressor consequences among construction professionals A case study at the Gaza Strip, Palestine", *Journal of Financial Management Of Property and Construction*, Vol. 23 No. 2018, pp. 40-56.
- EU-OSHA. (2022). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*.
- Fernández-Ballesteros, R., & Díez-Nicolás, J. (2023). Active aging and quality of life: From individual to societal perspectives. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 43(1), 1-23. <https://doi.org/10.1891/0198-8794.43.1.1>
- García-García, F. J., & Pérez-Díaz, J. (2021). *Gerontología social: Fundamentos y aplicaciones*. Editorial Síntesis.
- Grandey, A. A., & Melloy, R. C. (2017). The state of the heart: Emotional labor as emotion regulation reviewed and revised. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 407-422. <https://doi.org/10.1037/ocp0000067>
- https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Karasek, R., & Theorell, T. (2018). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kashif, M., Braganca, E., Awang, Z. and Cyril De Run, E. (2017), "You abuse but I will stay: the combined effects of job stress, customer abuse, and emotional intelligence on employee turnover", *The Journal of Management Development*, Vol. 36 No. 7, pp. 899-914.

- Kim, H. J., Lee, J. Y., & Park, S. H. (2022). Longitudinal assessment of stress and burnout in geriatric care workers: A three-year follow-up study. *Journal of Advanced Nursing*, 78(4), 1123-1135. <https://doi.org/10.1111/jan.15089>
- Kirkcaldy, B.D., Trimpop, R.M. and Williams, S. (2002b), "Occupational stress and health outcome among British and German managers", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 6, pp. 491-505.
- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. (2023). Registro Oficial Suplemento No. 309. Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes-aprobadas>
- López-Domínguez, C. (2017). El estrés y la salud de cuidadores formales en residencias de mayores. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, 52(4), 201-208. DIALNET
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial [Documento técnico]. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos.
- Ministerio del Trabajo. (2023). Guía para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Morales Fonseca, C. F., Villacís Jácome, J. E., Jurado Mendoza, D. E., & Gabela Acurio, E. S. (2023). Estrategias de afrontamiento y resiliencia en cuidadores de la ciudad de Quito. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 155–170. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.601>
- Morales, J. A. (2020). Factores psicosociales en el trabajo y su influencia en la salud. *Revista de Psicología Laboral y Organizacional*, 35(2), 45-60.
- Moscoso Moscoso, P. C., & Matovelle Bustos, D. L. (2023). Sobrecarga del cuidador, riesgo laboral en cuidadores informales de personas con discapacidad en Cuenca-Ecuador. *PACHA Revista De Estudios Contemporáneos Del Sur Global*, 4(11), e230204. <http://doi.org/10.46652/pacha.v4i11.204>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känslä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120.
- Norma Técnica Ecuatoriana INEN ISO 45001:2018. (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Instituto Ecuatoriano de Normalización.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Directrices sobre el estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_763314.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo: Un manual para empleadores y representantes de los trabajadores. OIT.
- Pérez, C. (2018). Revisión teórica del enfoque por competencias y su aplicación en la Universidad Boliviana. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 16(18).
- Pérez-Díaz, R., & Gómez-Torres, M. (2023). Metodología para la evaluación de riesgos psicosociales en centros geriátricos: Una propuesta integradora. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, 58(3), 145-153. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2023.02.003>
- Pestonjee, D.M. and Muncherji, N. (1991), "Executive health: an oft-neglected aspect of HRD", *Vikalpa*, Vol. 16 No. 3, pp. 21-34.
- Rodríguez, Y., & Quemba, M. (2018). Nivel de sobrecarga en cuidadores informales de personas en situación de discapacidad cognitiva de Duitama. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 5(1), 86-98. <https://doi.org/10.24267/23897325.270>

- Rodríguez-Rodríguez, P. (2022). Modelo de atención centrada en la persona: Teoría y práctica en los servicios gerontológicos. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 57(3), 143-150. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2022.02.003>
- Salazar-Torres, L. J., Castro-Alzate, E. S., & Dávila-Vásquez, P. X. (2019). Carga del cuidador en familias de personas con enfermedad mental vinculadas al programa de hospital de día de una institución de tercer nivel en Cali (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 48(2), 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2017.08.002>
- Schaufeli, W. B. (2017). *Applying the Job Demands-Resources model*.
- Schaufeli, W. B. (2019). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120-132. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/476.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Seng, N. L., & Arumugam, T. (2017). Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley. In *Electronic Journal of Business & Management* (Vol. 2, Issue 1).
- Sharma, S. and Singh, J. (2016), "Identification of sources of job stress: a study of bankmarketing executives", *Journal of Organisation and Human Behaviour*, Vol. 5 No. 2, pp. 23-28.
- Shikieri, A.B.El and Musa, H.A. (2012), "Factors associated with occupational stress and their effects on organizational performance in a Sudanese university", *Creative Education*, Vol. 3 No. 1, pp. 134-144.
- Thatshayini. Et al. (2018). Occupational Safety and Health Hazards of Apparel Sector: Perspective of Northern Province Employees of Sri Lanka. *Journal of Business Studies*, 05 (01), p. 26-47.
- Vázquez-García, C., Ocampo-Campos, R., & Vázquez-López, M. A. (2013). Síndrome de Burnout en cuidadores de adultos mayores que trabajan en casas de asistencia social. *Revista de Investigación Clínica*, 65(6), 510-514. MEDIGRAPHIC
- Vijayan, M., 2018, 'Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore'. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 21-29
- Zarebski, G. (2019). La identidad flexible como factor protector en el curso de la vida. *Revista Latinoamericana de Gerontología Social*, 3(2), 45-62.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Peralta Martínez, Cynthia Aracelly**, con **C.C:0908966153** autor del trabajo de titulación: **Evaluación de los factores de riesgos psicosociales del personal al cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

2.- Autorizamos 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, 26 de febrero de 2025



Firmado electrónicamente por:
CYNTHIA ARACELLY
PERALTA MARTINEZ

f. _____
Peralta Martínez, Cynthia Aracelly

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Evaluación de los factores de riesgos psicosociales del personal al cuidado de adultos mayores en un centro gerontológico.		
AUTORES:	Peralta Martínez, Cynthia Aracelly		
REVISOR/ TUTOR:	Galarza Colamarco, Alexandra Patricia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/ FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de febrero de 2025	No. DE PÁGINA:	37 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Enfermedad profesional, Estrés mental, Centro gerontológico, Salud ocupacional.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos psicosociales, Estrés laboral, Centro gerontológico, Salud ocupacional, Estrategias de intervención.		

RESUMEN/ABSTRACT

Esta investigación examina los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal responsable del cuidado de adultos mayores en el Centro Gerontológico Hogar la Esperanza No. 2 Guayas, Ecuador. El estudio se desarrolló con un diseño metodológico mixto, aplicando dos instrumentos de evaluación a una población de 49 cuidadores (43 mujeres y 6 hombres) que trabajan en turnos rotativos: el Test de estrés laboral organizacional, que evalúa siete dimensiones incluyendo clima organizacional y estructura organizacional y el Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo de Ecuador, que mide ocho dimensiones específicas. Los resultados revelan que el 82% del personal presenta niveles bajos de estrés laboral general, contrastando positivamente con estudios previos en contextos similares que reportan mayores niveles de sobrecarga. Sin embargo, se identificaron áreas críticas: desarrollo de competencias (37% en riesgo medio-alto), margen de acción y control (59% en riesgo medio-alto) y riesgo de acoso laboral (47% en riesgo medio-alto). A partir de estos hallazgos, el estudio propone un conjunto integral de medidas preventivas basadas en evidencia, incluyendo el fortalecimiento de la autonomía profesional, la mejora de canales de comunicación y el desarrollo de programas de apoyo psicológico, diseñadas específicamente para optimizar las condiciones laborales y el bienestar del personal de cuidado. Los resultados sugieren la necesidad de implementar intervenciones focalizadas en las áreas de mayor riesgo, mientras se mantienen las buenas prácticas que han contribuido a los bajos niveles generales de estrés laboral, garantizando así una atención de calidad para los adultos mayores.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, Estrés laboral, Centro gerontológico, Salud ocupacional, Estrategias de intervención

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 0996785746	E-mail: cynthia.peralta@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Dr. Loaiza Cucalón, Ricardo Alberto Mgs.	
	Teléfono: 0998438052	
	E-mail: ricardo.loaiza@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	