



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**TEMA:**

**Factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño del personal de recursos humanos de una empresa pública de la ciudad de Guayaquil.**

**AUTORA**

**Villares Gamarra, Selena Cristal**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**TUTORA**

**Sánchez Ube, Pricila Francia**

**Guayaquil, Ecuador  
20 de febrero del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Villares Gamarra, Selena Cristal**, como requerimiento para la obtención del título de Licenciado en Psicología Organizacional.

**TUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_  
**Sánchez Ube, Pricila Francia**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Estacio Campoverde, Mariana**

**Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Villares Gamarra, Selena Cristal**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño del personal de recursos humanos de una empresa pública de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología Organizacional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025**

**EL AUTOR (A)**

*Selena Villares*

f. \_\_\_\_\_  
**Villares Gamarra, Selena Cristal**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Villares Gamarra, Selena Cristal**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño del personal de recursos humanos de una empresa pública de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA:**

*Selena Villares*

f.

\_\_\_\_\_  
**Villares Gamarra, Selena Cristal**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

INFORME COMPILATIO

 INFORME DE ANÁLISIS  
magister

VILLARES GAMARRA SELENA.  
FINAL

**< 1%**  
Textos sospechosos

0% Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
3% Idiomas no reconocidos (ignorado)  
30% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: VILLARES GAMARRA SELENA. FINAL.docx ID del documento: 5cb807c92b124e6746d0b1b2c2c490d0f950aa3c Tamaño del documento original: 245,56 kB Autores: []	Depositante: Pricila Francia Sánchez Ube Fecha de depósito: 13/2/2025 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 13/2/2025	Número de palabras: 13.544 Número de caracteres: 95.137
--	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



**TEMA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN:** Factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño del personal de recursos humanos de una empresa pública de la ciudad de Guayaquil

**AUTORA:**

-Villares Gamarra, Selena Cristal

**INFORME ELABORADO POR:**



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

**Lic. Sánchez Ube, Pricila Francia Mgs.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**Psic. Carrillo Saldarreaga, Sofía Mgs.**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

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

**Psic. Chiquito Barba, Efrén Mgs.**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

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

**Galarza Colamarco, Alexandra Mgs.**  
OPONENTE

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I .....	3
Planteamiento del problema .....	3
Formulación y sistematización del problema .....	4
Pregunta General .....	4
Preguntas Específicas .....	4
Objetivos .....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	5
Variables del estudio.....	7
Variable independiente: Factores de riesgo psicosocial .....	7
Variable dependiente: Condiciones laborales.....	7
CAPÍTULO II .....	8
Marco teórico.....	8
Antecedentes .....	8
Factores de riesgo psicosocial.....	11
Clasificación de los factores de riesgo psicosocial .....	13
Impacto de los riesgos psicosociales.....	15
Condiciones laborales .....	16
Condiciones laborales en el sector público.....	18
Impacto de las condiciones laborales en el bienestar .....	20
Estrategias para mitigar los riesgos psicosociales.....	21
Estrategias terapéuticas .....	24
Estrategias organizacionales .....	27
Marco Conceptual.....	29
CAPÍTULO III .....	33
Metodología.....	33
Diseño de investigación.....	33
Tipo de investigación.....	33
Alcance .....	34
Instrumentos de recolección de datos.....	34
Población y muestra.....	35
Operacionalización de las variables .....	36

CAPÍTULO IV .....	39
Análisis de resultados.....	39
Hallazgos .....	43
CAPÍTULO V .....	45
Propuesta .....	45
Objetivos de la propuesta .....	46
Objetivo general.....	46
Objetivos específicos.....	46
Matriz de propuesta.....	47
Implementación de la propuesta .....	54
Conclusiones .....	55
Recomendaciones .....	57
REFERENCIAS.....	59



## RESUMEN

El presente documento aborda los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral en una institución pública de Guayaquil. El estudio tuvo un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, utilizando el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador como principal instrumento de recolección de datos en 369 trabajadores. Se identificó que existen niveles de riesgo medio y alto con respecto a la carga y ritmo de trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la recuperación, el liderazgo organizacional, las condiciones laborales y la conciliación entre la vida personal y laboral. La presencia de estos riesgos afecta la salud mental y física de los empleados, disminuye su productividad y deteriora el clima organizacional. Para abordar esta problemática y mitigar los factores de riesgo psicosocial en el personal de la institución se propone la implementación de talleres de bienestar laboral, con talleres de prevención primaria para mejorar las condiciones laborales, diseñar talleres de prevención secundaria orientados al manejo del estrés y establecer talleres de prevención terciaria que brinden estrategias de afrontamiento a empleados con alto riesgo psicosocial.

***Palabras Claves:*** *riesgos psicosociales, estrategia de intervención, instituciones públicas, estrés laboral, prevención psicosocial*

## INTRODUCCIÓN

La salud y el bienestar de los colaboradores en una organización son pilares fundamentales para garantizar el éxito y la sostenibilidad empresarial. Los empleados constituyen un recurso estratégico que debe ser cuidado y desarrollado de manera adecuada. En este sentido, el bienestar de los trabajadores no es un aspecto que las organizaciones puedan ignorar. Invertir en la salud de los empleados es una decisión estratégica para mejorar los resultados del negocio, ya que cuando los programas de salud y bienestar se implementan correctamente, generan beneficios tangibles para los colaboradores y para la empresa en la que laboran.

Poner el bienestar del trabajador como foco central dentro de la cultura organizacional crea un buen entorno laboral y refuerza la reputación de la empresa de ser un lugar atractivo para trabajar, donde los empleados se sienten más satisfechos y, por ende, son más productivos. Los empleados que están sanos y felices generan éxito y el crecimiento de las empresas. Además de abordar los riesgos tradicionales contemplados en los programas actuales, es necesario identificar los factores de riesgo psicosocial.

El presente trabajo tiene como propósito, a la luz de investigaciones recientes y del marco legal vigente en materia de prevención de riesgos, identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los colaboradores de la empresa pública de Guayaquil. Este análisis busca sentar las bases para implementar estrategias que mejoren el desempeño, la calidad de vida y el bienestar de los empleados.

# CAPÍTULO I

## Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales son un riesgo para la salud física, mental y emocional de los trabajadores, que impacta en su productividad (Lavicoli & Di Tecco, 2020). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés, la falta de equilibrio entre esfuerzo y recompensa, las largas jornadas laborales y el liderazgo ineficaz afectan la salud y son causados por el diseño inadecuado del trabajo, la inadecuada organización de tareas y las relaciones interpersonales deficientes dentro del entorno laboral.

Estos factores hacen más que impactan el bienestar de los empleados, también comprometen la productividad, la sostenibilidad de las organizaciones y la competitividad económica de las empresas debido al ausentismo y las altas tasas de rotación laboral (Muñoz Rojas et al., 2018). Además, los cambios globales, la digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo, han exacerbado los riesgos psicosociales, conduciendo a estrés crónico, agotamiento emocional y, en casos extremos, depresión y ansiedad severa (Chirico, Giorgi & Magnavita, 2023).

Estas condiciones generan efectos directos en la productividad y el desempeño organizacional, derivados de una disminución de la calidad en la toma de decisiones por parte del personal de recursos humanos que actúa como eje central en la implementación de estrategias administrativas y de bienestar (Vázquez-Ibarra et al., 2022).

Por lo tanto, contar con estrategias efectivas que mitiguen los riesgos psicosociales es fundamental para garantizar la satisfacción de los trabajadores y,

con ello, la sostenibilidad de las organizaciones. Al abordar el estrés y el agotamiento emocional se promueve un mejor ambiente laboral, lo que fortalece la eficiencia de las empresas.

## **Formulación y sistematización del problema**

### **Pregunta General**

¿Cómo inciden los factores de riesgo psicosocial en el desempeño del personal de recursos humanos de una empresa pública de la ciudad de Guayaquil?

### **Preguntas Específicas**

- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores?
- ¿Qué características de las condiciones laborales impactan el desempeño de los colaboradores en la empresa?
- ¿Qué estrategias de intervención se deben implementar para mitigar los factores de riesgo psicosocial en el personal de recursos humanos?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en el personal de recursos humanos de una empresa pública de la ciudad de Guayaquil.

### **Objetivos específicos**

- Ejemplificar los factores de riesgos psicosociales y su impacto en el bienestar de los empleados y la productividad laboral.
- Identificar los factores de riesgos psicosociales de la empresa a través de la aplicación del cuestionario de Identificación de Situaciones de riesgo a los trabajadores.

- Presentar estrategias de intervención para mitigar los factores de riesgos psicosociales.

## **Justificación**

Esta investigación describe el rol del psicólogo organizacional en la identificación, gestión y prevención de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Chiavenato (2011) confirma que la labor del psicólogo es implementar programas que motiven a los equipos de trabajo y diseñar estrategias que mejoren el compromiso de los empleados. El objetivo de este estudio es analizar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de una institución pública, con el fin de establecer estrategias de prevención para mitigar sus efectos negativos.

Los riesgos psicosociales generan estrés, la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social, el acoso laboral y las condiciones laborales inadecuadas que impactan negativamente en la salud de los empleados y en el rendimiento de la empresa (Linares et al., 2018) Este impacto negativo se nota en las empresas públicas, donde la complejidad de las dinámicas laborales y la alta intensidad de la carga de trabajo afectan el bienestar de trabajadores, al disminuir la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Los psicólogos organizacionales diseñan e implementan estrategias para mejorar la motivación, satisfacción y desempeño de los empleados. Su trabajo optimiza la gestión de recursos humanos y garantiza el cumplimiento de normativas laborales. Además, su intervención influye en la dinámica interna de la organización, afectando el clima laboral y la percepción que los empleados y los stakeholders tienen de la empresa. (Robbins & Judge, 2013).

La investigación analiza la gestión de riesgos psicosociales en el entorno laboral, para identificar los patrones y las tendencias que desarrollen la teoría en este campo. Además, se diseñarán herramientas y metodologías que intervengan en problemas de estrés, la carga de trabajo excesiva y las condiciones laborales adversas.

Los riesgos psicosociales empeoran el desempeño de los trabajadores y la estabilidad de las instituciones. Estos efectos se demuestran en el ausentismo, la baja productividad, el presentismo y la alta rotación de personal. En las instituciones públicas de Guayaquil, estas condiciones afectan la sostenibilidad financiera y la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Es por eso que se deben implementar estrategias de prevención y mitigación que reduzcan estos riesgos, fortalezcan la salud mental de los empleados y optimicen la eficiencia operativa de las instituciones públicas.

El interés por abordar los riesgos psicosociales en las empresas públicas mejorará las condiciones laborales en este sector que enfrenta problemas estructurales y operativos.

Los resultados de esta investigación impactarán a nivel individual, al reducir factores de estrés y mejorar el bienestar de los trabajadores; a nivel organizacional, al optimizar el desempeño y reducir costos de la rotación y el ausentismo; y a nivel social, al fortalecer el funcionamiento de las instituciones públicas y la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad.

## **Variables del estudio**

### **Variable independiente: Factores de riesgo psicosocial**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los factores de riesgo psicosocial son circunstancias que afectan la salud física, mental y social del trabajador, que surgen como resultado de interacciones entre el ambiente de trabajo, el contenido del trabajo y las características individuales. Estos riesgos, a están relacionados con dimensiones subjetivas del trabajo: largas jornadas laborales, falta de control sobre las tareas, conflictos interpersonales y acoso laboral, provocando estrés, ansiedad y problemas de salud (Montalvo Sánchez et al., 2020).

### **Variable dependiente: Condiciones laborales**

Las condiciones laborales son factores ambientales en las que los empleados realizan su trabajo. Son los aspectos físicos: la iluminación, ventilación y ruido; organizativos: el liderazgo, las políticas de recursos humanos y la carga laboral; y sociales: relaciones interpersonales. La gestión de estas condiciones hace que el entorno de trabajo sea seguro y se procure la salud física y mental de los empleados (Gómez-García et al., 2023).

## **CAPÍTULO II**

### **Marco teórico**

#### **Antecedentes**

Montalvo Sánchez et al. (2020) evaluaron, en España, la prevalencia y los niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales en 518 profesionales de la región. La investigación, de enfoque descriptivo y transversal, aplicó el cuestionario ISTAS-21 se centró en las exigencias psicológicas, doble presencia y control del trabajo. Los resultados indicaron que las exigencias psicológicas, la necesidad de ocultar emociones, afectaron al 62.1% de los trabajadores, con mayor impacto en aquellos con contratos fijos y más de 10 años de antigüedad. La doble presencia, la carga simultánea de responsabilidades laborales y domésticas, tuvo una prevalencia del 68.4%, afectando a mujeres (74.69%) y a trabajadores de entre 26 y 46 años.

Este resultado muestra que los trabajadores no son capaces de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, lo que les genera estrés y, en consecuencia, afecta el bienestar laboral. Además, el 70.36% de los participantes reportaron dificultades para gestionar los tiempos de trabajo, lo que demuestra la existencia de una carga laboral que limita la organización del tiempo y la conciliación entre la vida laboral y personal. Ante estos hallazgos, los autores destacaron la necesidad urgente de implementar medidas preventivas para mejorar la calidad de vida laboral. Asimismo, subrayaron la importancia de estudios longitudinales y el desarrollo de instrumentos más específicos para evaluar factores como el estrés y el apoyo social.



Manrique et al. (2021) utilizaron en Colombia el Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) para medir el síndrome de burnout en una muestra de 76 profesionales, en su mayoría psicólogos (92%). El riesgo psicosocial intralaboral explicó el 47.8% de la variabilidad del síndrome de burnout, lo que confirma su impacto en la salud mental de los trabajadores. Los autores confirmaron la necesidad de implementar programas de intervención para reducir el desgaste emocional.

Castro Méndez (2018) estudiaron los centros de salud públicos de Malleco, Chile aplicando el cuestionario SUSESO/ISTAS 21, lo cual evaluó los riesgos psicosociales en una muestra de 438 funcionarios, que fue el 88% del personal de los centros analizados. Los resultados indicaron que el 14.6% de los trabajadores tenía enfermedades laborales diagnosticadas. El desequilibrio esfuerzo-recompensa y los altos niveles de estrés fueron las condiciones de mayor prevalencia. Estos resultados confirmaron la necesidad de intervenciones en riesgos psicosociales.

En el ámbito local, Espinoza-Guerra et al. (2020) analizaron los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en dos empresas de servicios de salud ocupacional en Guayaquil, Ecuador. Este estudio cuantitativo, que utilizó los instrumentos Satisfacción Laboral 20/23 y un cuestionario del Ministerio de Trabajo, involucró a 100 trabajadores, de los cuales el 70% eran mujeres. Los resultados demostraron una correlación negativa significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, lo que indica que una mayor percepción de riesgos se asocia con menores niveles de satisfacción. Ante esto, los autores recomendaron la implementación de programas que reduzcan los riesgos psicosociales y promuevan un entorno laboral más favorable.

En una institución pública, Becerra-Ostos et al (2018) en Bogotá, Colombia, identificaron los factores psicosociales que inciden en la aparición de enfermedades no transmisibles relacionadas con el estrés laboral. La muestra estuvo conformada por 50 empleados administrativos seleccionados aleatoriamente, a quienes se aplicó el cuestionario de riesgo psicosocial de Bocanument. El estudio encontró que el 76 % de los participantes reportó un riesgo medio en la organización del tiempo de trabajo, y el 80 % un riesgo bajo en el contenido de sus tareas. Los resultados confirmaron que la sobrecarga laboral y el trabajo bajo presión están asociados a la aparición de enfermedades.

En México, Uribe-Prado (2020) identificaron la prevalencia de riesgos psicosociales y su relación con el burnout y los trastornos psicosomáticos en 305 trabajadores del sector público. Se emplearon los cuestionarios EDO y GRIII, con el modelo de demandas/control de Karasek y la Norma Oficial Mexicana 035. Los resultados demostraron prevalencia de jornadas laborales, interferencia trabajo-familia y relaciones laborales deficientes, con el 26.9 % de los participantes reportando altos niveles de insatisfacción por el reconocimiento de su desempeño y un 24.9 % de violencia laboral percibida.

Coque Prócel et al. (2023) en Cotopaxi, Ecuador, evaluaron los riesgos psicosociales en 31 trabajadores públicos mediante el cuestionario MDT (2018) y entrevistas cualitativas. Los resultados revelaron que el 87.1% de los trabajadores experimentaron riesgos en liderazgo y desarrollo de competencias, mientras que un 64.52% lo hizo en organización del trabajo y un 51.61% en recuperación. Las conclusiones del estudio demostraron la importancia de implementar programas de mejora en liderazgo, seguridad y competencias laborales, tanto para mitigar los efectos negativos como para fortalecer el clima organizacional.

## **Factores de riesgo psicosocial**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los factores de riesgo psicosocial son el resultado de interacciones complejas entre el ambiente de trabajo el contenido del trabajo y las características individuales del trabajador, y afectan la salud física, mental y social (Sierra Hernaiz, 2021). A diferencia de los riesgos físicos y químicos, que derivan de la exposición a agentes tangibles, entre ellos el ruido, las vibraciones y las sustancias peligrosas, los riesgos psicosociales están asociados a los factores organizativos y relacionales del trabajo; su impacto se extiende a la salud mental, con trastornos tales como la ansiedad y la depresión, a la salud física, con enfermedades cardiovasculares, y a la estabilidad organizacional, reflejada en la reducción de la productividad y el aumento de la rotación del personal (Montalvo Sánchez et al., 2020; Espinoza-Guerra et al., 2020).

Estos riesgos han adquirido mayor importancia con los cambios en las condiciones laborales: la digitalización, la flexibilización de los horarios y el teletrabajo han alterado la manera en que se desarrollan las actividades profesionales. La pandemia de COVID-19 aceleró estos procesos; sin embargo, también incrementó la exposición a los factores de estrés y redujo la separación entre la vida laboral y la vida personal (Iavicoli & Di Tecco, 2020).

La Teoría del Ajuste Persona-Entorno (PE Fit) analiza la relación entre las características individuales de un trabajador y las demandas y recursos del entorno laboral. Esta teoría establece que un ajuste adecuado favorece el desarrollo personal, organizacional y social; en contraste, un desajuste entre la persona y el entorno genera estrés, insatisfacción y problemas de salud (Gobbini, 2019).

Este ajuste es el equilibrio entre las necesidades, aspiraciones y valores del individuo, y las condiciones y exigencias del entorno. La Teoría del Ajuste Persona-

Entorno identifica dos dimensiones que explican la relación entre el trabajador y su entorno y su impacto en el bienestar y el desempeño laboral, la dimensión de necesidades y recursos, analiza si el entorno laboral satisface las necesidades del trabajador en los ámbitos emocional, profesional y material; la dimensión, de demandas y habilidades, se centra en la relación entre las exigencias del entorno y las capacidades del trabajador para cumplir con ellas (Gobbini, 2019).

El desajuste entre la persona y el entorno tiene consecuencias directas para el trabajador; el estrés laboral surge cuando las demandas del entorno superan sus capacidades, lo que provoca agotamiento físico y mental. Esta condición se deriva en problemas de salud física debido a la hipertensión, y en los trastornos mentales, la ansiedad y el burnout (Espinoza-Guerra et al., 2020).

Martínez-Mejía (2023) ubica los factores psicosociales en el ámbito laboral dentro de un continuo que son tanto los riesgos psicosociales, que afectan negativamente la salud y el bienestar, los factores protectores, que fortalecen el bienestar en el trabajo. En este modelo, los riesgos aumentan la probabilidad de efectos adversos. En contraste, los factores protectores comprenden el apoyo social, la autonomía y el reconocimiento, los cuales favorecen la resiliencia y el compromiso laboral. Mientras los riesgos psicosociales desencadenan problemas de salud física y mental, los factores protectores contribuyen a contrarrestar estos efectos.

En Ecuador la norma NTE INEN-ISO 45003 : “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo -Seguridad y salud psicológicas en el trabajo – Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales (ISO 45003:2021, IDT)” proporciona orientación para prevenir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, que ocasionen problemas en la salud (INEN, 2021).

Esta norma aborda la gestión del riesgo psicosocial y permite promover el bienestar de los trabajadores fomentando el mantenimiento y la mejora continua de espacios de trabajo saludables. La implementación de la norma ISO 45003 implica varios pasos:

- **Identificación de riesgos:** Las organizaciones deben identificar los factores psicosociales presentes en su entorno laboral por medio de encuestas, entrevistas y análisis de datos relacionados con el estrés, la satisfacción laboral y el clima organizacional.
- **Evaluación de riesgos:** Una vez identificados los riesgos psicosociales, se debe evaluar su impacto en la salud y el bienestar de los empleados analizando la gravedad y la probabilidad de ocurrencia de estos riesgos.
- **Control de riesgos:** Con base en la evaluación de riesgos, las organizaciones deben implementar medidas preventivas y correctivas para controlar los riesgos psicosociales identificados.

### **Clasificación de los factores de riesgo psicosocial**

Los factores organizacionales se derivan del diseño del trabajo, las políticas empresariales y las condiciones del entorno laboral. La carga de trabajo son tanto la cantidad como la complejidad de las tareas asignadas. La sobrecarga laboral, caracterizada por un volumen excesivo de tareas y una elevada dificultad, genera estrés, fatiga y problemas de salud, el síndrome de burnout. Una carga insuficiente provoca aburrimiento y desmotivación, lo que afecta el desempeño del trabajador (Manrique et al., 2021).

**Tabla 1***Clasificación de los factores de riesgo psicosocial*

<b>Factor</b>	<b>Descripción</b>	<b>Impacto en el bienestar laboral</b>	<b>Fuente</b>
Control sobre el trabajo	Capacidad de influir en decisiones, métodos y ritmo laboral.	Baja autonomía aumenta el estrés y reduce la satisfacción laboral.	Chirico et al., 2023
Claridad de roles	Definición de responsabilidades y expectativas.	La ambigüedad genera incertidumbre y disminuye el rendimiento.	Vázquez, Pianezolla & Hutz, 2018
Estilo de liderazgo	Liderazgo autoritario vs. empático.	El liderazgo empático mejora la productividad y el bienestar del equipo.	Muñoz Rojas et al., 2018
Factores individuales	Personalidad, resiliencia y antecedentes de estrés.	Baja autoestima y tolerancia a la frustración aumentan la vulnerabilidad al estrés.	Manrique et al., 2021; Chirico et al., 2023
Experiencias previas de estrés	Historial de estrés prolongado o problemas psicológicos.	Ansiedad y depresión ante nuevos desafíos laborales.	Castro Méndez, 2018
Factores sociales	Apoyo emocional y práctico de compañeros y superiores.	Reduce el impacto del estrés laboral y mejora el clima organizacional.	Manrique et al., 2021
Relaciones interpersonales	Calidad de las interacciones con compañeros y supervisores.	Relaciones positivas mejoran la cooperación;	Muñoz Rojas et al., 2018

		conflictos aumentan tensiones.	
Acoso laboral (mobbing)	Agresiones verbales, discriminación, hostilidad en el trabajo.	Provoca ansiedad, depresión y deterioro de la autoestima.	Gómez-García et al., 2023
Falta de apoyo social	Ausencia de respaldo emocional y profesional.	Incrementa el aislamiento y el estrés laboral.	Iavicoli & Di Tecco, 2020
Medidas preventivas	Políticas claras y programas de intervención.	Reducción del acoso laboral y mejora del ambiente de trabajo.	Vázquez et al., 2018

### **Impacto de los riesgos psicosociales**

El impacto de los factores de riesgo psicosocial se manifiesta en tres áreas: la salud mental, la salud física y la productividad laboral. La magnitud de este impacto depende de la intensidad y duración de la exposición a dichos riesgos, así como de las características individuales del trabajador (Iofrida et al., 2018)

En lo que respecta a la salud mental, la exposición prolongada al estrés laboral deriva en estrés crónico, afectando la capacidad del trabajador para responder a las demandas laborales y de la vida diaria. Esto se manifiesta en agotamiento mental, irritabilidad, problemas de concentración y alteraciones del sueño (Castro Méndez, 2018). En profesiones con altas demandas emocionales y carga de trabajo excesiva el estrés no gestionado evoluciona en ansiedad y depresión (Manrique et al., 2021). El síndrome de Burnout es estado crónico caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y percepción de ineficacia profesional. Este síndrome se desarrolla en entornos con exigencias

laborales extremas y con falta de apoyo social, afectando el desempeño y la calidad de vida del trabajador (Iavicoli & Di Tecco, 2020).

Los riesgos psicosociales también afectan la salud física. El estrés prolongado aumenta el desarrollo de trastornos cardiovasculares, entre ellos la hipertensión y las arritmias, cuya gravedad se acentúa en ambientes laborales exigentes y poco saludables (Muñoz Rojas et al., 2018). Además, las tensiones asociadas al estrés y las condiciones ergonómicas deficientes favorecen la aparición de problemas musculoesqueléticos que son frecuentes en tareas repetitivas y físicamente demandantes. Estas condiciones provocan tensión muscular, lesiones en las extremidades y dolores crónicos en la espalda y el cuello (Iofrida et al., 2018).

## **Condiciones laborales**

Las condiciones laborales definen el entorno y las circunstancias en las que se realiza el trabajo: el espacio físico, las herramientas, la organización del trabajo y la satisfacción del empleado (Martínez Buelvas et al., 2013). La gestión efectiva de estas condiciones garantiza el bienestar de los empleados y el éxito de las organizaciones.

***La teoría de los dos factores de Herzberg***, también denominada teoría de motivación e higiene distingue dos categorías que modifican en las condiciones laborales: los factores de higiene y los factores motivadores.

Los factores de higiene, de carácter extrínseco, abarcan el entorno laboral e son el salario, las condiciones físicas del trabajo, las políticas organizacionales y las relaciones interpersonales. Su ausencia provoca insatisfacción, pero su presencia no garantiza motivación. Los factores motivadores, de carácter



intrínseco, se relacionan con elementos propios del trabajo, entre ellos el logro, el reconocimiento, las responsabilidades adicionales y las oportunidades de crecimiento personal. Cuando estos factores están presentes, generan satisfacción y motivación sostenida (Madero Gómez, 2019).

Los factores económicos afectan la formalidad del empleo, la remuneración y la estabilidad laboral. Fajardo-Ronquillo (2020) confirma que la informalidad laboral en Ecuador representa un desafío estructural que limita el acceso a beneficios sociales, reduce la estabilidad económica y restringe las oportunidades de desarrollo profesional; las percepciones de inequidad salarial, en especial las relacionadas con el género, generan insatisfacción laboral. La estabilidad en el empleo reduce el estrés laboral, y refuerza la confianza en el desarrollo profesional futuro, lo que mejora el desempeño de los trabajadores (Hasan Taheri et al., 2020).

Además de los factores económicos, en el ámbito organizacional modifican el liderazgo y las políticas de recursos humanos, que moldean la dinámica interna de las empresas. La percepción que los empleados tienen de su entorno laboral está vinculado al liderazgo y la comunicación interna (Bermejo-Salmon et al., 2022). Cuando a los empleados se les brindan oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento, mejora su motivación y el compromiso. En contraste, una gestión deficiente provoca estrés y conflictos laborales, afectando la productividad (Pagán-Castaño et al., 2019).

Las relaciones sociales dentro del trabajo modifican en la percepción del ambiente laboral. Un entorno basado en el apoyo mutuo facilita el trabajo en equipo; una comunicación respetuosa y abierta con los supervisores refuerza la confianza y disminuye las tensiones (Otake-Ebede et al., 2019). Además, con políticas que favorezcan la flexibilidad laboral, los empleados equilibran sus responsabilidades

personales y profesionales, mejorando su compromiso y satisfacción (Hasan Taheri et al., 2022). En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya que un entorno laboral que fomente el respeto, la equidad y la colaboración mejora el bienestar de los trabajadores, fortaleciendo la cohesión dentro de la organización (Torres-Pinto et al., 2021).

Por otra parte, los factores físicos definen el entorno tangible en el que los empleados desempeñan sus funciones. Un entorno inadecuado genera problemas de salud, mientras que uno bien diseñado mejora la eficiencia y la satisfacción laboral (Hasan Taheri et al., 2020). La accesibilidad de los espacios genera la inclusión de personas con discapacidades y necesidades específicas.

Los factores físicos son aspectos ambientales: iluminación, ruido, temperatura y ventilación, que modifican en la comodidad y productividad de los trabajadores. Gómez-García et al. (2023) identifican que el ruido afecta tanto la eficiencia como el bienestar de los empleados. La regulación adecuada de estos factores incrementa la productividad. La ergonomía, en este contexto, exige el diseño de espacios y herramientas adaptadas a las condiciones físicas de los trabajadores (Torres-Pinto et al., 2021). Garantizar la seguridad en el lugar de trabajo es una responsabilidad de las organizaciones. Esto implica la prevención de accidentes, la implementación de prácticas seguras y el suministro de equipos de protección personal. Gómez-García et al. (2023) advierten que las jornadas laborales extensas aumentan la probabilidad de incidentes, lo que exige políticas que regulen las cargas de trabajo y establezcan pausas.

### **Condiciones laborales en el sector público**

La estabilidad laboral en el sector público está condicionada por el marco normativo de cada país. La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) afirma que

los nombramientos provisionales no garantizan estabilidad laboral. Para obtener estabilidad formal, los servidores deben someterse a concursos de méritos y oposición. Cuando los nombramientos provisionales se extienden más de cinco años, generan una expectativa laboral, ya que los empleados organizan su proyecto de vida en función de su trabajo (Paguay Duchi & Morales Navarrete, 2023).

**Tabla 2**

*Condiciones laborales en el sector público*

<b>Aspecto</b>	<b>Descripción</b>
<b>Estabilidad laboral</b>	En Ecuador, la LOSEP establece que los nombramientos provisionales no garantizan estabilidad. Para obtener estabilidad formal, los servidores deben someterse a concursos de méritos y oposición. La prolongación de nombramientos provisionales por más de cinco años genera expectativas laborales (Paguay Duchi & Morales Navarrete, 2023).
<b>Negociación colectiva</b>	En el sector público, el modelo estatutario otorga al Estado amplio control sobre las condiciones laborales, reduciendo la participación de los empleados en su definición y subordinando sus derechos individuales al interés general (Sánchez Zapata & Vergara Mesa, 2020).
<b>Ratificación de convenios internacionales</b>	La ratificación de convenios de la OIT ha generado avances en regulación laboral, pero persisten ambigüedades debido a la estructura unilateral del sistema, donde el Estado toma decisiones sin consultar efectivamente a los trabajadores (Sánchez Zapata & Vergara Mesa, 2020).
<b>Salud ocupacional</b>	En Colombia, el 76% de los puestos administrativos requieren ajustes ergonómicos por la carga postural. Los

	problemas musculoesqueléticos son el dolor de cuello (51%), espalda (36%) y hombros (33%) (Castillo-Ante et al., 2020).
<b>Formación continua</b>	La capacitación permanente en el sector público es para adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos. Sin embargo, la falta de incentivos reduce la participación en programas de formación. Vincular el desarrollo profesional con el desempeño laboral mejoraría competencias y motivación (Barona Altamirano, 2023).

### **Impacto de las condiciones laborales en el bienestar**

Las condiciones laborales son dimensiones físicas, psicológicas y sociales. Su impacto influye en el desempeño organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados con la empresa. Martínez Buelvas et al. (2013) identifican factores ambientales, ergonómicos y organizativos que, sin una gestión adecuada, generan estrés, insatisfacción laboral y problemas de salud.

El bienestar psicológico de los empleados depende del clima laboral, el estilo de liderazgo y la carga de trabajo. Un ambiente basado en el respeto, la inclusión y la equidad promueve la estabilidad emocional de los empleados, los entornos tóxicos generan estrés, ansiedad y depresión (Bermejo-Salmon et al., 2022).

La carga laboral excesiva y las largas jornadas de trabajo equilibran la vida laboral y personal. Suárez-Duarte et al. (2020) en un centro de salud de Nicaragua, demostraron que el 55% de los empleados sufrían estrés debido a estas condiciones. El estrés crónico derivado de estas circunstancias afecta la salud mental e incrementa el riesgo de desarrollar trastornos cardiovasculares y del sueño (Hasan Taheri et al., 2020).

El bienestar de los empleados también depende de las interacciones interpersonales y la percepción de pertenencia en el lugar de trabajo. Los ambientes laborales colaborativos y en donde existe el apoyo entre colegas fomentan la cohesión grupal y mejoran la productividad (Bermejo-Salmon et al., 2022). Sin embargo, el acoso laboral y la discriminación deterioran este bienestar, generando un ambiente hostil que afecta tanto a las víctimas como al resto del equipo.

En última instancia, los resultados organizacionales dependen del bienestar de los trabajadores. Otae-Ebede et al. (2019) subrayan que al fomentar prácticas laborales basadas en valores éticos y espirituales se logra mejorar la salud y la satisfacción de los empleados, además de incrementar la reputación de las empresas. En contraste, condiciones laborales deficientes generan altos índices de rotación, absentismo y conflictos, afectando negativamente la eficiencia y aumentando los costos operativos

## **Estrategias para mitigar los riesgos psicosociales**

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral afectan la salud mental y física de los trabajadores y reducen la productividad y sostenibilidad de las organizaciones (Gruia, 2016). La mitigación de estos riesgos comienza con un diagnóstico detallado del entorno laboral (Leyton-Pavez et al., 2017). Una evaluación precisa de los factores intralaborales y extralaborales identifican las áreas prioritarias de intervención y dirigir los esfuerzos hacia las necesidades más urgentes (Montalvo Ormaza, 2021).

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo ha desarrollado un Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial. destinado a identificar y evaluar los factores de

riesgo psicosocial en los entornos laborales. Este instrumento consta de 58 ítems agrupados en ocho dimensiones, generando una evaluación integral de los riesgos psicosociales que afectan la salud de los trabajadores (Paguay Duchi & Morales Navarrete, 2023).

La aplicación de este cuestionario es parte del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, el cual es obligatorio para todas las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 trabajadores, según lo establecido en la normativa ecuatoriana. El objetivo principal de este programa es implementar medidas de prevención, promoción y educación para fomentar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus espacios laborales (Montalvo Sánchez, et al., 2020).

Es importante destacar que, aunque el cuestionario del Ministerio del Trabajo es una herramienta ampliamente utilizada, las empresas e instituciones tienen la opción de emplear otros instrumentos de evaluación que cuenten con validez y fiabilidad reconocidas a nivel nacional o internacional. Algunas de estas herramientas alternativas son el FPSICO 4.0, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial de la Universidad Javeriana y el CoPsoQ-istas21 (Gómez-García et al., 2023).

Las estrategias de prevención se agrupan en tres niveles: La prevención primaria busca evitar la aparición de riesgos mediante la mejora de las condiciones laborales; la prevención secundaria se centra en programas para gestionar el estrés y mejorar el bienestar de los empleados (Juárez García, 2022). Por su parte, la prevención terciaria se enfoca en la rehabilitación de trabajadores que presentan afectaciones como el burnout y el estrés crónico. (Montalvo Ormaza, 2021).

La participación de los trabajadores en todas las etapas del proceso garantiza la efectividad de las intervenciones; involucrarlos en el diseño y ejecución de estrategias mediante grupos de reflexión y comités laborales fortalece su compromiso y mejora la alineación entre sus necesidades y los objetivos organizacionales (Ledesma-Tarazona et al., 2020). La investigación-acción facilita esta alineación y optimiza la efectividad de las medidas implementadas (Juárez García, 2022).

La gestión organizacional saludable reduce los riesgos psicosociales. Esto exige políticas claras y justas que garanticen un ambiente de trabajo seguro. Las medidas más efectivas son la evaluación continua de las demandas laborales, la regulación de las cargas de trabajo para evitar la sobrecarga y la promoción de estilos de liderazgo que fomenten la cooperación y la comunicación abierta (Murillo et al., 2020). La flexibilidad laboral y el teletrabajo complementan estas acciones al reducir el estrés asociado a las exigencias laborales y los desplazamientos (Sandoval Jaimes & Ospino Rivera, 2023).

El monitoreo y la evaluación continua de las estrategias implementadas aseguran su efectividad y sostenibilidad. Las evaluaciones detectan áreas de mejora y adaptar las acciones correctivas a las dinámicas cambiantes del entorno laboral. Por ejemplo, un cronograma detallado de seguimiento mantiene riesgos psicosociales en niveles manejables, asegurando el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de la organización (Montalvo Ormaza, 2021).

Por lo tanto, abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral exige un enfoque que integre diagnóstico riguroso, diseño de estrategias, participación de los empleados y monitoreo continuo. Estas intervenciones además de cumplir con

obligaciones éticas y legales constituyen una inversión en el capital humano y en la sostenibilidad organizacional.

### **Estrategias terapéuticas**

Las estrategias terapéuticas tienen como objetivo prevenir, intervenir y mitigar los efectos negativos de los riesgos psicosociales. Estas iniciativas combinan enfoques individuales y grupales para fortalecer la salud mental y emocional de los trabajadores, lo que contribuye a un entorno laboral más estable (Iavicoli & Di Tecco, 2020).

La Terapia Cognitivo-Conductual (TCC) se utiliza debido a su efectividad en el tratamiento del estrés laboral, el burnout, la ansiedad y la depresión. Este enfoque modifica patrones de pensamiento disfuncionales y desarrolla habilidades prácticas de afrontamiento. Sus componentes son la identificación de pensamientos negativos, la reestructuración cognitiva y el entrenamiento en manejo del estrés (Murillo et al., 2020).

González Tapia y Alfaro Juantorena (2022) aplicaron una intervención cognitivo-conductual en mineros expuestos a accidentes laborales traumáticos con el propósito de reducir síntomas de ansiedad, estrés postraumático y pensamientos intrusivos. La metodología incluyó exposición gradual a recuerdos traumáticos y reestructuración cognitiva para modificar pensamientos negativos. Los resultados mostraron una reducción en los síntomas y una mejora en el bienestar psicológico y la funcionalidad de los trabajadores. Estos hallazgos destacan la importancia de atender las secuelas psicológicas en entornos laborales de alto riesgo.

La implementación de programas de mindfulness, promueven la atención plena y la regulación emocional. Estas intervenciones ayudan a los empleados a responder de manera más adaptativa a las exigencias del trabajo. Juárez-García



(2022) confirma que las prácticas de mindfulness reducen el estrés, mejoran la salud psicológica y aumentan la satisfacción laboral. Su aplicación ha demostrado ser útil en sectores de alta presión, entre ellos el de la salud. Estas intervenciones son ejercicios de meditación guiada, respiración consciente y escaneo corporal. Brito Ortiz et al. (2022) elaboraron un entrenamiento en técnicas de manejo del estrés laboral para enfermeras, utilizando técnicas de mindfulness y resolución de conflictos, así como estrategias para la autorregulación emocional. Los resultados demostraron una reducción significativa del estrés laboral y una mejora en el indicador "Trato digno", relacionado con la calidad de la atención. Esta intervención demostró la importancia de invertir en el bienestar del personal para mejorar el servicio.

Asimismo, Lipp y Lipp (2022) desarrollaron un programa de capacitación sobre el control del estrés en el personal de ventas de la industria farmacéutica en Brasil. La metodología incluyó sesiones educativas sobre las causas y efectos del estrés y entrenamiento en técnicas de respiración profunda y la relajación muscular progresiva. Los resultados demostraron una reducción en los niveles de estrés percibidos, una mejora en la satisfacción laboral y un incremento en la percepción de control personal sobre el estrés. El programa confirmó que las intervenciones estructuradas generan un impacto positivo en poblaciones laborales vulnerables.

Las intervenciones basadas en biofeedback han adquirido relevancia en la gestión del estrés. Esta técnica emplea dispositivos tecnológicos para monitorear funciones fisiológicas, entre ellas la frecuencia cardíaca, generando a los trabajadores desarrollar estrategias de autorregulación en entornos de alta presión (Juárez García, 2022). Penagos y Arturo Juárez García (2022) aplicaron una

intervención con biofeedback en personal de emergencias para reducir el estrés crónico asociado a su labor. El objetivo principal fue mejorar el control emocional y disminuir los síntomas físicos del estrés. La metodología incluyó el monitoreo de respuestas fisiológicas, como la frecuencia cardíaca y la presión arterial, y el entrenamiento en técnicas de respiración y relajación. Los resultados mostraron mejoras en la autorregulación emocional y en la capacidad de manejo del estrés.

Los grupos de reflexión y las terapias grupales son estrategias participativas que generan espacios seguros para que los trabajadores compartan experiencias y emociones relacionadas con su entorno laboral. Estas dinámicas son el intercambio de experiencias, la identificación de soluciones colectivas y ejercicios dirigidos a fortalecer la resiliencia (Juárez García, 2022).

Millán García y Merino (2022) implementaron una intervención para mitigar el impacto psicológico del mobbing en instituciones de asistencia privada en la Ciudad de México. El programa combinó sesiones grupales de educación y apoyo emocional con formación en derechos laborales y estrategias de afrontamiento. Aunque se observaron mejoras en la percepción del ambiente laboral, los resultados reflejaron la complejidad del problema, confirmando que el mobbing requiere intervenciones más profundas, entre ellas reformas organizacionales y cambios en la cultura laboral.

Por último, las terapias multimodales y la responsabilidad social empresarial (RSE) complementan este panorama de intervenciones. Las terapias multimodales integran estrategias cognitivas, conductuales, educativas y sistémicas para abordar problemas complejos. En un caso documentado por Ledesma-Tarazona et al. (2020) en una planta de producción, la combinación de TCC, mediación en

conflictos laborales y ajustes ergonómicos redujo el estrés en un 30% y mejoró la satisfacción laboral

Las estrategias terapéuticas aplicadas en el ámbito laboral en Latinoamérica demuestran que las intervenciones basadas en evidencia mejoran las condiciones de trabajo. Desde enfoques individuales, como la Terapia Cognitivo-Conductual (TCC), hasta modelos integrales de acción multimodal, estas prácticas gestionan los riesgos psicosociales, fortalecer la resiliencia y optimizar la calidad de vida laboral de los empleados

### **Estrategias organizacionales**

Las estrategias organizacionales están orientadas a optimizar la eficiencia operativa y garantizar el bienestar de los empleados. En la gestión del estrés laboral y los riesgos psicosociales, estas estrategias contribuyen a la creación de entornos laborales más productivos (Leyton-Pávez et al., 2017). Sandoval Jaimes y Ospino Rivera (2023) destacan que la flexibilización de horarios, el acceso a servicios de salud mental y los programas de bienestar son eficaces en la gestión de riesgos psicosociales.

El diseño de estrategias participativas, que involucran a los empleados en el diagnóstico y solución de problemas, reduce los riesgos psicosociales. En Chile, González et al. (2020) documentaron la implementación de estrategias participativas en colegios municipales de Cerro Navia mediante un proceso de investigación-acción. El proceso comenzó con un diagnóstico que identificó la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento. Posteriormente, se Implementó la rotación de tareas y la creación de comités de bienestar.

Los conflictos laborales y los estilos de liderazgo ineficaces provocan altos niveles de estrés. En el sector energético colombiano, Ledesma-Tarazona et al.

(2020) vieron que la implementación de capacitaciones en liderazgo positivo y talleres de comunicación asertiva redujo los conflictos laborales en un 20% y mejoró el índice de satisfacción laboral. Estas capacitaciones incluyeron programas de mentoría, talleres en resolución de conflictos y reconocimiento del desempeño.

Una gestión adecuada de las cargas laborales requiere ajustar las demandas a los recursos disponibles y establecer límites claros en los periodos de alta exigencia. Murillo et al. (2020) documentaron la implementación de pausas activas, flexibilización de horarios y contratación durante picos de trabajo. En tres meses, estas medidas redujeron el agotamiento físico y mental en un 25%, mejorando tanto la productividad como el bienestar de los empleados.

Sandoval Jaimes y Ospino Rivera (2023) también describieron cómo una empresa multinacional realizó evaluaciones semestrales para diagnosticar niveles de estrés y aplicar intervenciones conforme a los resultados. Estas incluyeron talleres de manejo del tiempo y reorganización de funciones que redujeron la rotación de personal en un 18%.

En Venezuela, Salmen Navarro y Juárez García (2022) desarrollaron una intervención en 747 empleados de supermercados mediante un programa de rotación de cargos multifuncionales. Aplicaron un diseño pre-post con un grupo único y establecieron criterios físicos, psicosociales, operativos y administrativos para la rotación. Los resultados mostraron una reducción del estrés y la insatisfacción laboral, además de una mejora en la percepción del entorno de trabajo.

El balance entre la vida laboral y personal reduce el estrés y mejora el bienestar. En México, Pintor Prado y Merino-Soto (2022) analizaron los efectos de

la globalización y ajustes organizacionales en el bienestar laboral de una empresa mediana. Mediante encuestas, identificaron áreas de mejora en liderazgo, horarios y distribución de trabajo, implementando diez medidas de control que lograron una disminución del ausentismo y la accidentabilidad, junto con un incremento en la productividad.

En una cooperativa de mujeres rurales en México, Mercado Salgado et al. (2022) desarrollaron un modelo basado en investigación-acción para mejorar las capacidades empresariales y la calidad de vida de las productoras. La metodología se centró en gestión empresarial y trabajo colectivo que mejoró la producción además de incrementar la percepción de calidad de vida a través del aprendizaje social.

Las estrategias organizacionales para mitigar riesgos psicosociales y estrés laboral, desde enfoques basados en la RSE hasta modelos participativos, sirven para abordar las causas estructurales de los problemas y lograr entornos laborales saludables. Su implementación mejora el bienestar de los empleados, a la vez que optimiza el desempeño y la sostenibilidad organizacional.

## **Marco Conceptual**

***Acoso laboral (mobbing):*** Conducta hostil y repetitiva hacia un empleado que son acoso verbal, discriminación o exclusión social, afectando la autoestima y seguridad laboral. Genera consecuencias como depresión, ansiedad y disminución del rendimiento (Gómez-García et al., 2023).

***Ajuste persona-entorno:*** Relación entre las características del trabajador y las demandas o recursos del entorno laboral. Un desajuste provoca estrés, insatisfacción y problemas de salud (Gobbini, 2019).

**Autonomía laboral:** Grado de control que un trabajador tiene sobre sus tareas, ritmo y decisiones en el trabajo. Una baja autonomía se asocia con mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral (Chirico et al., 2023).

**Carga de trabajo:** Volumen, intensidad y complejidad de las tareas asignadas. Una carga excesiva provoca fatiga y estrés, mientras que una insuficiente genera desmotivación (Manrique et al., 2021).

**Clima organizacional:** Percepción de los empleados sobre aspectos sociales, emocionales y estructurales del entorno laboral. Un clima positivo fomenta motivación y cohesión grupal (Litwin & Stringer, 1968).

**Condiciones laborales:** Factores físicos, organizacionales y sociales que determinan el ambiente y las circunstancias en las que se desempeña el trabajo, como liderazgo, iluminación, ruido, entre otros (Martínez Buelvas et al., 2013).

**Conflictos laborales:** Desacuerdos o tensiones entre empleados, o entre empleados y líderes, que afectan el clima organizacional y generan estrés (Vázquez-Ibarra et al., 2022).

**Demandas laborales:** Exigencias físicas, mentales o emocionales del trabajo. Altas demandas sin recursos adecuados para enfrentarlas generan estrés crónico (Karasek & Theorell, 1990).

**Desgaste profesional:** Condición resultante de la exposición prolongada a factores estresantes en el trabajo, que conduce a agotamiento físico y mental (Martínez-Mejía, 2023).

**Ergonomía:** Diseño de espacios, herramientas y equipos para adaptarse a las necesidades físicas y psicológicas del trabajador, promoviendo salud y eficiencia (Torres-Pinto et al., 2021).

**Estrés laboral:** Respuesta física y emocional adversa ante demandas laborales que exceden las capacidades del individuo para afrontarlas. Es un precursor de problemas de salud mental y física (Iavicoli & Di Tecco, 2020).

**Factores de higiene:** Elementos básicos del entorno laboral, como seguridad, salario y relaciones interpersonales, cuya ausencia genera insatisfacción, pero no necesariamente motivan (Madero Gómez, 2019).

**Factores de riesgo psicosocial:** Factores relacionados con las interacciones entre el ambiente laboral, el contenido del trabajo y las características individuales que afectan negativamente la salud física, mental o social (Sierra Hernaiz, 2021).

**Factores motivadores:** Son elementos intrínsecos al trabajo, como el logro, el reconocimiento y el crecimiento personal, que generan satisfacción y motivación sostenida cuando están presentes (Madero Gómez, 2019).

**Factores protectores:** Elementos que promueven el bienestar y la resiliencia en el trabajo, como apoyo social, autonomía y reconocimiento (Martínez-Mejía, 2023).

**Liderazgo:** Estilo de dirección que influye en el ambiente laboral. Un liderazgo empático mejora la comunicación, motivación y satisfacción de los empleados, mientras que un liderazgo autoritario aumenta el estrés (Muñoz Rojas et al., 2018).

**Mindfulness:** Práctica que promueve la atención plena y la regulación emocional, ayudando a los empleados a enfrentar demandas laborales de manera más adaptativa (Juárez García, 2022).

**Prevención primaria:** Estrategias para eliminar o reducir riesgos laborales antes de que aparezcan, como mejorar las condiciones de trabajo y flexibilizar horarios (Juárez García, 2022).

**Prevención secundaria:** Intervenciones enfocadas en reducir el impacto del estrés mediante programas de bienestar, como técnicas de relajación o mindfulness (Juárez García, 2022).

**Prevención terciaria:** Acciones para rehabilitar a empleados que ya presentan afectaciones por riesgos psicosociales, como terapias psicológicas o apoyo médico especializado (Montalvo Ormaza, 2021).

**Rotación laboral:** Frecuencia con la que los empleados dejan la organización. Un alto índice de rotación está relacionado con un clima laboral negativo o insatisfacción laboral (Espinoza-Guerra et al., 2020).

**Síndrome de burnout:** Estado de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal debido al estrés laboral crónico, especialmente en ocupaciones con alta demanda emocional (Vázquez-Ibarra et al., 2022).



## **CAPÍTULO III**

### **Metodología**

#### **Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, lo que significa que no se manipulan las variables estudiadas, sino que se observan y analizan en su contexto natural dentro del entorno laboral de los trabajadores. Este diseño examina las relaciones entre los factores de riesgo psicosocial (variable independiente) y las condiciones laborales (variable dependiente) sin alterar las condiciones existentes.

Chávez (2018) confirma que este tipo de investigación es frecuente en estudios descriptivos y se complementa con técnicas cuantitativas y cualitativas para ampliar la comprensión del fenómeno estudiado.

#### **Tipo de investigación**

Este estudio emplea un enfoque cuantitativo, basado en la recolección y análisis de datos numéricos mediante medición objetiva y herramientas estadísticas. Creswell (2021) indica que este enfoque sigue un esquema estructurado, lineal y deductivo, generando la generalización de resultados a partir de muestras representativas.

La investigación adopta un método deductivo, partiendo de un marco teórico general sobre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones laborales. Se fundamenta en la teoría de los dos factores y en la teoría del ajuste persona-entorno para analizar cómo estos factores modifican en las condiciones laborales y en el desempeño del personal de recursos humanos en una empresa pública de

Guayaquil. Para ello, se lleva a cabo un proceso de recolección y análisis de datos que evalúan dichas relaciones con base en evidencia empírica.

## **Alcance**

El alcance de la investigación es descriptivo, porque busca detallar y analizar los factores de riesgo psicosocial y las condiciones laborales de los trabajadores, con el objetivo de identificar cómo impactan en el desempeño laboral. De acuerdo a Padua (2018) el enfoque descriptivo tiene como objetivo principal observar, detallar y analizar fenómenos tal como se presentan en la realidad, sin intervenir, proporcionando una imagen precisa de los eventos y variables estudiadas.

Este tipo de estudio no pretende establecer relaciones causales, sino proporcionar una descripción detallada de la situación actual. Este alcance identifica los factores de riesgos psicosociales y caracteriza las condiciones laborales que determinan el desempeño de los colaboradores de recursos humanos con el fin de proponer estrategias que mitiguen su impacto.

## **Instrumentos de recolección de datos**

**Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial:** Desarrollado por el Ministerio del trabajo de la República del Ecuador, tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que afecta la salud de los trabajadores y servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir y disminuir el riesgo psicosocial.

Este instrumento utiliza una escala Likert de 4 opciones, el tiempo promedio para completarlo es de 15 a 20 minutos y proporciona un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias.

Se compone de 58 ítems, agrupados en 8 dimensiones principales:

- Carga y ritmo de trabajo.
- Desarrollo de competencias.
- Liderazgo.
- Margen de acción y control.
- Organización del trabajo.
- Recuperación.
- Soporte y apoyo.
- Otros puntos importantes (son acoso, estabilidad laboral, adicción al trabajo, entre otros).

El cuestionario fue validado estadísticamente, con un alfa de Cronbach de 0,967, que indica un alto nivel de confiabilidad y proporciona resultados por dimensión y un resultado global clasificado en tres niveles de riesgo: Bajo, Medio, y Alto.

## **Población y muestra**

La población de este estudio se compone de 5,000 trabajadores del municipio de Guayaquil. De conformidad con lo dispuesto en la Norma Técnica de Prevención NTP 283 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) se ha determinado que la muestra será de 369 servidores y trabajadores municipales, con un error de del 5%, y se enfocará las siguientes dependencias:

**Tabla 3***Muestra del estudio*

<b>Dirección Municipal</b>	<b>Personal Operativo</b>	<b>Personal Administrativo</b>
Ambientes	40	34
Obras públicas	40	34
Salud	40	34
Aseo cantonal, mercados y servicios especiales	40	34
Mantenimiento de vehículos	40	34
<b>Subtotal</b>	200	170
<b>Total</b>		370

**Operacionalización de las variables**

**Tabla 4***Variable dependiente*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Variable independiente</b>				Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial:
<b>Factores de riesgo psicosocial</b>	Son el resultado de interacciones complejas entre el ambiente de trabajo, el contenido del trabajo y las características individuales del trabajador, las cuales afectan su salud física, mental y social. (Montalvo Sánchez et al., 2020).	Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de competencias</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Recuperación</li> <li>• Soporte y apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Items 5-8</li> <li>• Items 9-14</li> <li>• Items 25-29</li> <li>• Items 30-34</li> </ul>
		Factores laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga y ritmo de trabajo</li> <li>• Margen de acción y control</li> <li>• Organización del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Items 1-4</li> <li>• Items 15-18</li> <li>• Items 19-24</li> </ul>

Fuente: Investigación

**Tabla 5***Variable independiente*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento</b>
Variable independiente				Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial:
Variable dependiente: Condiciones laborales	Es el conjunto de factores que determinan el ambiente y las circunstancias en las que los empleados realizan su trabajo. (Gómez-García et al., 2023).	Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Equilibrio trabajo-familia</li> <li>• Estabilidad laboral y emocional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Items 40, 47</li> <li>• Items 46, 49</li> <li>• Items 37,39, 42,52,54</li> </ul>
		Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoso discriminatorio</li> <li>• Acoso laboral</li> <li>• Acoso sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Items 35,38, 53, 56</li> <li>• Items 41,50</li> <li>• Items 43,48</li> </ul>

Fuente: investigación

## CAPÍTULO IV

### Análisis de resultados

A través de la evaluación realizada, se clasificaron los distintos factores que afectar el bienestar y desempeño de los trabajadores en niveles de riesgo bajo, medio y alto. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada dimensión evaluada, destacando las áreas con mayor estabilidad, así como aquellas que requieren intervención para optimizar la calidad del ambiente laboral.

**Tabla 6**

*Evaluación de riesgo psicosocial por dimensiones*

Dimensión	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
	N	%	N	%	N	%
Carga y ritmo de trabajo	205	55%	156	42%	8	2%
Desarrollo de competencias	292	79%	73	20%	4	1%
Liderazgo	235	64%	79	31%	18	5%
Margen de acción y control	270	73%	77	21%	21	6%
Organización del trabajo	290	78%	73	20%	7	2%
Recuperación	207	56%	151	41%	15	4%
Soporte y apoyo	272	74%	79	22%	18	5%
Otros puntos importantes	255	69%	105	29%	10	3%

La Tabla 6. presenta la evaluación del riesgo psicosocial en distintas dimensiones, clasificando a los trabajadores en niveles de riesgo bajo, medio y alto según los resultados. El análisis de las condiciones laborales evidencia que la carga laboral es manejable para la mitad de los trabajadores (55%), mientras que la otra mitad experimenta sobrecarga (45%). En cuanto al desarrollo de competencias, la

mayoría cuenta con oportunidades de aprendizaje y capacitación (79%), mientras que una quinta parte confirma deficiencias en este aspecto (21%).

Respecto al liderazgo, la gestión de los superiores es adecuada según la mayoría de los trabajadores (64%), aunque un tercio reporta problemas en la comunicación y el apoyo recibido (36%). En la dimensión de margen de acción y control, la mayoría tiene autonomía para tomar decisiones en su labor (73%), mientras que una tercera parte experimenta restricciones en su capacidad de acción (27%). En lo que respecta a la organización del trabajo, los procesos y la estructura organizativa son adecuados para la mayoría (78%), mientras que una cuarta parte confirma dificultades en la gestión de tareas (22%). En términos de recuperación y descanso, la mitad logra equilibrar sus responsabilidades laborales con el descanso (56%), mientras que la otra mitad no dispone de suficiente tiempo para recuperarse del esfuerzo laboral (45%).

En relación con el soporte y apoyo, la mayoría recibe respaldo de sus compañeros y superiores (74%), mientras que una cuarta parte indica que el apoyo es insuficiente (27%). En otros factores como adicción al trabajo y salud percibida, la mayoría no reporta problemas graves (69%), mientras que una tercera parte expresa preocupaciones en estas áreas (32%).

**Tabla 7**

*Evaluación global de riesgo psicosocial*

<b>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial</b>		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Riesgo bajo	255	69%
Riesgo medio	103	28%
Riesgo alto	11	3%



<b>Total</b>	369	100%
--------------	-----	------

---

La tabla 7. muestra los resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial en una población de 369 trabajadores. Los niveles de riesgo se distribuyen de la siguiente manera:

- **Riesgo Bajo:** Es la mayor parte de la población evaluada, con 255 personas, lo que equivale al 69% del total. Esto indica que una amplia mayoría de los participantes no están significativamente afectados por factores de riesgo psicosocial.
- **Riesgo Medio:** Son 103 personas, lo que corresponde al 28% de la población. Este grupo estará expuesto a ciertos factores de riesgo que, aunque no son críticos, necesitan ser gestionados para prevenir complicaciones futuras.
- **Riesgo Alto:** Comprende 11 personas, es decir, un 3% del total. Estas personas están expuestas a niveles de riesgo psicosocial elevados, lo que tendrá un impacto importante en su salud y desempeño laboral si no se interviene.

Los resultados indican que la mayoría de los evaluados tienen condiciones psicosociales favorables (riesgo bajo), pero existe un porcentaje considerable (31%) que requiere atención, especialmente el 3% con riesgo alto. Esto indica la necesidad de implementar estrategias que mitiguen los factores de riesgo en los grupos medio y alto.

En cuanto a las condiciones organizacionales se encontró que la mayoría de los trabajadores considera que su entorno laboral es adecuado (68%), aunque una parte significativa percibe deficiencias en este aspecto (33%). En cuanto al

equilibrio trabajo-familia, la mayoría e los trabajadores siente que es capaz de compaginar sus responsabilidades laborales con su vida personal sin dificultades (70%). Sin embargo, un número considerable experimenta dificultades para mantener este balance (20%).

**Tabla 8**

*Condiciones organizacionales*

Dimensión	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
	N	%	N	%	N	%
Condiciones de trabajo	250	68%	109	30%	11	3%
Equilibrio trabajo-familia	258	70%	99	26%	15	4%
Estabilidad laboral y emocional	262	71%	92	25%	15	4%

Respecto a la estabilidad laboral y emocional, la mayoría de los trabajadores se siente segura en su empleo y emocionalmente estable (71%). No obstante, una cuarta parte de los encuestados percibe incertidumbre en su situación laboral (28%), Los resultados indican que la mayoría de los trabajadores se encuentra en una situación favorable en estas tres dimensiones. Sin embargo, es importante prestar atención a quienes se encuentran en niveles de riesgo medio y alto, especialmente en lo referente al equilibrio trabajo-familia y la estabilidad laboral y emocional.

En cuanto a las condiciones sociales, la Tabla 9. presenta la evaluación del acoso en el entorno laboral: acoso discriminatorio, acoso laboral y acoso sexual. En la dimensión de acoso discriminatorio, la mayoría de los trabajadores considera que no ha experimentado este tipo de situaciones en su entorno laboral (74%). Sin embargo, una cuarta parte de los encuestados percibe algún grado de

discriminación en su trabajo (25%), mientras que un grupo muy reducido enfrenta un riesgo alto en esta categoría (1%).

**Tabla 9**

*Condiciones sociales*

Dimensión	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
	N	%	N	%	N	%
Acoso discriminatorio	273	74%	93	25%	3	1%
Acoso laboral	284	77%	83	22%	2	1%
Acoso sexual	292	79%	75	20%	2	1%

En cuanto al acoso laboral, la gran mayoría de los trabajadores confirma que no ha sido víctima de este tipo de comportamiento (77%). No obstante, un grupo considerable ha reportado experiencias que indicarán algún grado de acoso laboral (22%), y un porcentaje muy pequeño se encuentra en una situación de riesgo alto (1%). Respecto al acoso sexual, la mayoría de los trabajadores considera que su entorno laboral está libre de este tipo de conductas (79%). Aun así, una quinta parte ha identificado indicios de acoso sexual en su ambiente de trabajo (20%), mientras que un número muy reducido enfrenta un riesgo alto en este aspecto (1%).

En general, los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores no percibe situaciones de acoso en su entorno laboral. Sin embargo, la presencia de un porcentaje de empleados en niveles de riesgo medio indica que existen casos en los que estas conductas están ocurriendo, aunque sea de forma sutil o esporádica.

**Hallazgos**

Los resultados del análisis de riesgo psicosocial indican que, si bien la mayoría de los trabajadores se encuentra en un entorno favorable, hay dimensiones específicas donde los niveles de riesgo medio y alto son preocupantes y requieren intervención prioritaria.

Áreas con mayor riesgo:

- Carga y Ritmo de Trabajo: Casi la mitad de los trabajadores (42% riesgo medio, 2% riesgo alto) experimenta una sobrecarga laboral.
- Recuperación: Casi la mitad de los trabajadores (41% riesgo medio, 4% riesgo alto) no logra un adecuado equilibrio entre el trabajo y el descanso.
- Liderazgo: número importante de empleados (31% riesgo medio, 5% riesgo alto) percibe déficits en la comunicación y el apoyo de los líderes.
- Condiciones de Trabajo: Un número importante de empleados (30% riesgo medio, 3% riesgo alto) percibe deficiencias en su entorno laboral.
- Equilibrio Trabajo-Familia: Un número importante de empleados (26% riesgo medio, 4% riesgo alto) enfrenta dificultades para conciliar su vida laboral y personal.

## CAPÍTULO V

### Propuesta

Los resultados del análisis de riesgo psicosocial indican que los niveles de riesgo requieren de intervención en relación con la carga y ritmo de trabajo, el equilibrio entre el trabajo y el descanso, y el liderazgo, con deficiencias en la comunicación y en el apoyo recibido. En este contexto, se presenta la propuesta de “Programa de Talleres de Bienestar Laboral”, diseñada para abordar los factores de riesgo psicosocial en una institución pública de Guayaquil.

El programa se estructura en tres módulos de talleres, cada uno enfocado en una dimensión clave del bienestar laboral. En primer lugar, los talleres de prevención primaria están orientados a mejorar las condiciones laborales, optimizar la carga de trabajo, fortalecer el liderazgo positivo y promover una comunicación asertiva. En segundo lugar, los talleres de prevención secundaria capacitan a los empleados en la gestión del estrés y el autocuidado, mediante técnicas de mindfulness, resiliencia y equilibrio entre la vida laboral y personal. Por último, los talleres de prevención terciaria proporcionan estrategias de afrontamiento para empleados con alto nivel de riesgo psicosocial, mediante espacios de apoyo, reprogramación cognitiva y primeros auxilios psicológicos.

La implementación de estos talleres mitigan los riesgos psicosociales al mejorar la organización del trabajo y la comunicación interna, que reducirá la carga laboral innecesaria. Asimismo, la capacitación en técnicas de manejo del estrés y regulación emocional proporcionará a los empleados herramientas prácticas para enfrentar situaciones laborales desafiantes sin comprometer su bienestar.

## **Objetivos de la propuesta**

### **Objetivo general**

Mitigar los factores de riesgo psicosocial en el personal de una institución pública de Guayaquil mediante la implementación de talleres de bienestar laboral.

### **Objetivos específicos**

1. Desarrollar talleres de prevención primaria para mejorar las condiciones laborales.
2. Diseñar talleres de prevención secundaria orientados a capacitar a los empleados en el manejo del estrés.
3. Establecer talleres de prevención terciaria que brinden estrategias de afrontamiento para empleados con alto riesgo psicosocial.

## Matriz de propuesta

**Tabla 10**

*Estrategias de prevención primaria*

<b>Taller</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Módulos</b>	<b>Resultados esperados</b>
<b>“Gestión Eficiente de la Carga Laboral”</b>	Brindar herramientas a los trabajadores para organizar su tiempo y evitar la sobrecarga laboral.	<p>Módulo 1: Gestión del Tiempo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriz de Eisenhower</li> <li>• Regla del 80/20 (Principio de Pareto):</li> <li>• Estrategias para evitar la procrastinación</li> </ul> <p>Módulo 2: Equilibrio de la Carga Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Síntomas de la sobrecarga laboral y su impacto en la productividad.</li> <li>• Cómo analizar la carga de trabajo personal:</li> <li>• Implementación de descansos activos</li> </ul> <p>Módulo 3: Estrategias de Autogestión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo establecer metas realistas y alcanzables (SMART).</li> <li>• Estrategias para mantener la energía y el enfoque.</li> <li>• Uso de herramientas tecnológicas para la organización del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducción del estrés y mejor organización del tiempo.</li> <li>✓ Mayor equilibrio en la carga laboral y aumento de la productividad.</li> <li>✓ Mayor autonomía y capacidad de delegación en el equipo de trabajo.</li> <li>✓ Uso eficiente de herramientas de gestión del tiempo y productividad.</li> </ul>

---

<b>“Liderazgo Positivo y Motivacional”</b>	Fortalecer las habilidades de liderazgo positivo en los participantes.	<p>Módulo 1: Fundamentos del Liderazgo Positivo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades clave del líder positivo: empatía, comunicación efectiva y toma de decisiones.</li> <li>• El impacto del líder en la motivación y el desempeño del equipo.</li> <li>• Autoevaluación del estilo de liderazgo</li> </ul> <p>Módulo 2: Comunicación Asertiva</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios de la comunicación asertiva</li> <li>• Técnicas para mejorar la escucha activa y la retroalimentación efectiva.</li> <li>• Gestión de conflictos en el equipo</li> </ul> <p>Módulo 3: Motivación y Reconocimiento Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teorías de la motivación laboral: Herzberg y Maslow</li> <li>• Cómo identificar los motivadores individuales de los empleados.</li> <li>• Estrategias de reconocimiento laboral sin costo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mayor confianza y efectividad en los líderes.</li> <li>✓ Comunicación más clara y efectiva con los equipos de trabajo.</li> <li>✓ Reducción de conflictos laborales mediante el liderazgo positivo.</li> <li>✓ Aumento de la motivación y compromiso en los colaboradores.</li> <li>✓ Mejora en el clima laboral y en la percepción del liderazgo institucional.</li> </ul>
--	--	---	--

---



---

<b>“Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo”</b>	Desarrollar habilidades de comunicación asertiva y colaboración para mejorar el trabajo en equipo y fortalecer las relaciones laborales.	<p>Módulo 1: Fundamentos de la Comunicación Asertiva</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es la comunicación asertiva?</li> <li>• Cómo estructurar mensajes efectivos.</li> <li>• Lenguaje verbal y no verbal</li> <li>• Uso de la inteligencia emocional en la comunicación.</li> </ul> <p>Módulo 2: Trabajo en Equipo y Colaboración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios del trabajo en equipo: roles y responsabilidades.</li> <li>• Cómo fomentar la cooperación y la confianza</li> <li>• Manejo de conflictos en equipos.</li> <li>• Técnicas para fortalecer la cohesión del equipo.</li> </ul> <p>Módulo 3: Comunicación y Colaboración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo dar y recibir retroalimentación</li> <li>• Estrategias para mejorar la comunicación en el equipo.</li> <li>• Uso de la escucha activa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mayor claridad y efectividad en la comunicación laboral.</li> <li>✓ Reducción de conflictos y mejora en el trabajo en equipo.</li> <li>✓ Aumento del respeto y la confianza entre compañeros.</li> <li>✓ Fortalecimiento del liderazgo a través de una comunicación efectiva.</li> <li>✓ Implementación de estrategias prácticas de colaboración y comunicación en la institución.</li> </ul>
--	--	---	--

---

**Tabla 11***Estrategias de prevención secundaria*

<b>Taller</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Módulos</b>	<b>Resultados esperados</b>
<b>“Manejo del Estrés y Resiliencia Laboral”</b>	Brindar herramientas y estrategias para que los empleados identifiquen, gestionen y reduzcan el estrés laboral.	<p>Módulo 1: Identificación del Estrés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es el estrés?</li> <li>• Síntomas del estrés</li> <li>• Consecuencias del estrés crónico: Ansiedad, agotamiento emocional y burnout.</li> <li>• Autoevaluación del nivel de estrés personal.</li> </ul> <p>Módulo 2: Técnicas de Manejo del Estrés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de regulación emocional</li> <li>• Técnicas de respiración y relajación:</li> <li>• Mindfulness y atención plena para reducir la ansiedad.</li> </ul> <p>Módulo 3: Desarrollo de la Resiliencia Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es la resiliencia y por qué es clave en el trabajo?</li> <li>• Transformar desafíos en oportunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducción de la ansiedad y mejora en la gestión del estrés laboral.</li> <li>✓ Mayor capacidad de resiliencia y afrontamiento de dificultades.</li> <li>✓ Uso efectivo de técnicas de relajación y respiración.</li> <li>✓ Optimización del tiempo y reducción del impacto del estrés en el desempeño laboral.</li> <li>✓ Fortalecimiento de la salud mental y bienestar en el trabajo.</li> </ul>

---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de afrontamiento positivo ante problemas laborales.</li> </ul>	
<b>“Autocuidado y Equilibrio Trabajo-Vida”</b>	Brindar estrategias para que los empleados aprendan a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales.	<p>Módulo 1: Concepto de Autocuidado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es el autocuidado?</li> <li>• Síntomas de desequilibrio trabajo-vida</li> <li>• Beneficios de establecer límites saludables en el trabajo.</li> <li>• Autoevaluación del nivel de autocuidado</li> </ul> <p>Módulo 2: Estrategias de Autocuidado y Bienestar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentación y actividad física</li> <li>• Hábitos de sueño y su impacto en la energía</li> <li>• Cómo evitar el agotamiento y la fatiga laboral.</li> </ul> <p>Módulo 3: Estrategias para el Equilibrio Trabajo-Vida</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer límites entre el trabajo y la vida personal.</li> <li>• Cómo maximizar la productividad sin sacrificar el descanso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mayor conciencia sobre la importancia del autocuidado y su impacto en el rendimiento laboral.</li> <li>✓ Implementación de hábitos saludables para mejorar el bienestar físico y mental.</li> <li>✓ Reducción del estrés y del agotamiento laboral.</li> <li>✓ Mayor capacidad para establecer límites y equilibrar responsabilidades laborales y personales.</li> <li>✓ Mejor organización del tiempo para aumentar la productividad sin afectar la vida personal.</li> </ul>

---

- Decir “no” de manera asertiva y gestionar expectativas.

**Tabla 12.** Estrategias de prevención terciaria

<b>Taller</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Módulos</b>	<b>Resultados esperados</b>
<b>“Primeros Auxilios Psicológicos para el Entorno Laboral”</b>	Capacitar a los empleados para brindar apoyo emocional inmediato y adecuado a compañeros que experimenten crisis	<p>Módulo 1: Primeros Auxilios Psicológicos (PAP)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué son los PAP?</li> <li>• Importancia del apoyo emocional</li> <li>• Factores desencadenantes de crisis</li> </ul> <p>Módulo 2: Estrategias de Intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Las 5 acciones” de los PAP:</li> <li>• Errores al brindar apoyo en crisis.</li> <li>• Cómo actuar ante episodios de ansiedad, estrés o crisis emocional en el trabajo.</li> <li>• Cuándo y cómo derivar a un profesional de la salud mental.</li> </ul> <p>Módulo 3: Apoyo y Bienestar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo crear espacios seguros para el bienestar emocional.</li> <li>• Técnicas para la autorregulación emocional en situaciones de crisis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mayor capacidad de respuesta ante crisis emocionales en el entorno laboral.</li> <li>✓ Reducción de conflictos emocionales y mejora del clima organizacional.</li> <li>✓ Fomento de la empatía y la escucha activa en el equipo de trabajo.</li> <li>✓ Mayor confianza en la gestión de situaciones de alto estrés.</li> <li>✓ Creación de una cultura organizacional más solidaria y saludable.</li> </ul>

---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos internos para el manejo de crisis en el trabajo.</li> </ul>	
<b>“Reprogramación Cognitiva para Combatir el Burnout”</b>	Proporcionar herramientas de reprogramación cognitiva para que los empleados identifiquen y modifiquen patrones de pensamiento negativos.	<p>Módulo 1: Comprender el Burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es el burnout?</li> <li>• Factores de riesgo en el entorno laboral.</li> <li>• Diferencias entre estrés laboral y burnout.</li> <li>• Ciclo del burnout,</li> </ul> <p>Módulo 2: Reprogramación Cognitiva</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo los pensamientos afectan el nivel de estrés.</li> <li>• Identificación de pensamientos automáticos negativos.</li> <li>• Reestructuración cognitiva.</li> <li>• Uso del diálogo interno positivo.</li> </ul> <p>Módulo 3: Estrategias para Prevenir el Burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo establecer límites saludables en el trabajo.</li> <li>• Gestión del tiempo y técnicas para reducir la sobrecarga laboral.</li> <li>• Plan de acción personal para prevenir el burnout.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducción del agotamiento y la desmotivación en el trabajo.</li> <li>✓ Mayor capacidad para gestionar pensamientos negativos y disminuir el estrés laboral.</li> <li>✓ Implementación de técnicas de reprogramación cognitiva en la vida diaria.</li> <li>✓ Prevención del burnout y mejora en el bienestar emocional.</li> <li>✓ Fortalecimiento del autocuidado y establecimiento de límites laborales saludables.</li> </ul>

---

## Implementación de la propuesta

Se recomienda que la implementación de los talleres propuestos se haga de forma mensual para ajustarse a los horarios laborales de la organización. De igual manera se sugiere que de forma simultánea se ofrezcan estos talleres de forma presencial y virtual para hacerlos más accesibles para todos los empleados y optimizar el tiempo necesario para el desarrollo de los talleres.

Esta propuesta está diseñada para no requerir de presupuesto adicional al que ya se utiliza en la capacitación y formación continua de los empleados. Los talleres serán impartidos por el personal de Recursos Humanos en las instalaciones de la organización y utilizando la infraestructura tecnológica que ya se tiene para grabar los talleres y difundirlos por los canales de comunicación interna de la empresa. La implementación de estos talleres no representa un gasto monetario para la institución, pero requiere disponer de tiempo y espacio para su realización por lo que se necesita del compromiso de la dirección y los líderes de equipo para que se desarrollen con éxito.

**Tabla 12**

*Cronograma de aplicación de la propuesta*

Taller	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7
“Gestión Eficiente de la Carga Laboral”							
“Liderazgo Positivo y Comunicación Efectiva”							
“Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo”							
“Manejo del Estrés y Resiliencia Laboral”							
“Autocuidado y Equilibrio Trabajo-Vida”							
“PAP en el Entorno Laboral”							

"Reprogramación Cognitiva para Combatir el Burnout"							
---	--	--	--	--	--	--	--

## Conclusiones

Los resultados del análisis de riesgo psicosocial indican que existen áreas donde los niveles de riesgo medio y alto son preocupantes y requieren una intervención prioritaria. Los factores identificados fueron la carga y ritmo de trabajo con una sobrecarga laboral que afecta el rendimiento y bienestar de los empleados. Los trabajadores no equilibran el trabajo y el descanso, lo que les genera agotamiento y reducir su desempeño.

Otro aspecto crítico identificado es el liderazgo, donde los empleados perciben deficiencias en la comunicación y en el apoyo recibido por parte de sus supervisores. También se han detectado problemas en las condiciones de trabajo, reflejando la necesidad de mejorar el entorno físico y organizacional para garantizar un espacio más seguro y eficiente. Además, hay un desequilibrio entre la vida laboral y familiar, por lo que los empleados encuentran dificultades para conciliar sus responsabilidades personales con las exigencias del trabajo.

Ante este panorama, la implementación de los talleres de bienestar laboral busca mitigar los factores de riesgo psicosocial y generar un impacto positivo en el entorno laboral. A través de estrategias estructuradas en prevención primaria, secundaria y terciaria, la propuesta aborda los desafíos detectados en el análisis de riesgo. La sobrecarga laboral se reducirá mediante herramientas de gestión del tiempo y planificación eficiente, generando que los empleados equilibren mejor sus responsabilidades y eviten la fatiga crónica. La mejora en la comunicación y el liderazgo positivo contribuirá a fortalecer la confianza entre los equipos de trabajo, creando un ambiente organizacional basado en el respeto, la colaboración y el

reconocimiento del esfuerzo. Esto hace que los empleados sientan el apoyo de sus supervisores y compañeros.

La capacitación en manejo del estrés, resiliencia y mindfulness dotará a los empleados de herramientas prácticas para afrontar situaciones de presión con mayor equilibrio emocional. A través de técnicas de relajación, respiración y reestructuración cognitiva, se espera que los trabajadores puedan gestionar mejor sus emociones, evitando que el estrés crónico afecte su salud mental y su productividad. Por otro lado, el fortalecimiento del autocuidado y la promoción de estrategias para conciliar la vida laboral y personal contribuirán a mejorar el bienestar general de los empleados. La posibilidad de establecer límites saludables en el trabajo y adoptar hábitos que favorezcan el descanso y la recuperación reducirá el agotamiento y tendrá una mayor satisfacción laboral.

Los espacios de apoyo y los primeros auxilios psicológicos en el entorno laboral reforzarán la capacidad de los empleados para brindar y recibir ayuda en momentos de crisis emocional. Esto muestra una cultura organizacional donde el bienestar de los trabajadores es una prioridad. La implementación de los talleres reducirá los factores de riesgo psicosocial al proporcionar a los empleados herramientas para gestionar su carga de trabajo, mejorar sus relaciones interpersonales y fortalecer su salud mental con un enfoque preventivo que asegura beneficios tanto para los trabajadores como para la institución.



## Recomendaciones

Para garantizar el éxito y la sostenibilidad de los talleres de bienestar laboral en la institución pública de Guayaquil, se necesita de planificación estratégica y un seguimiento continuo. El respaldo de la alta dirección es clave para que la iniciativa se consolide, asegurando la asignación de recursos adecuados y la creación de un equipo responsable de coordinar y supervisar la ejecución de los talleres. La planificación estructurada de un calendario de ejecución desarrollará los talleres de manera organizada sin interferir en las responsabilidades laborales de los empleados. Se recomienda realizar al menos un taller por mes, adaptando los horarios para facilitar la asistencia y garantizando la disponibilidad de modalidades presenciales y virtuales para brindar mayor flexibilidad a los participantes.

Para extender los beneficios de los talleres más allá de las sesiones formales, se recomienda la creación de espacios de apoyo donde los empleados compartan experiencias y apliquen las técnicas aprendidas. La implementación de círculos de apoyo facilitará el seguimiento del proceso de aprendizaje. Se debe incluir un sistema de monitoreo y medición de impacto para evaluar la efectividad de la propuesta. Se indica realizar seguimientos periódicos mediante encuestas y focus groups con los participantes, analizando la reducción del estrés, la mejora en la comunicación y el incremento en la satisfacción laboral. Estos resultados se ajustarán para optimizar futuras intervenciones.

Para que la propuesta se mantenga vigente dentro de la institución, es necesario integrarla como parte del programa de formación y desarrollo del personal. Los talleres no deben percibirse como eventos aislados, sino como un componente orientado a fortalecer la salud mental y la productividad de los

empleados. La inclusión de estas capacitaciones dentro de los planes de desarrollo profesional garantizará su continuidad.

## REFERENCIAS

- Barona Altamirano, E. P. (2023). *Carrera del servicio público y formación permanente de los servidores públicos*. [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/8935>
- Becerra-Ostos, L. F., Quintanilla, D., Vásquez, X. A., & Restrepo-Guerrero, H. F. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de estrés laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 20(5), 574-578. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n5.69094>
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: Findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(4), 435-451. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>
- Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., & Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3), 33–37.
- Castillo-Ante, L., Ordóñez-Hernández, C., & Calvo-Soto, A. (2020). Carga física, estrés y morbilidad sentida osteomuscular en trabajadores administrativos del sector público. *Universidad y Salud*, 22(1), 17-23. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.170>
- Castro-Méndez, N. P. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 155-159.
- Chaves-Montero, A. (2018). La utilización de una metodología mixta en investigación social. En K. Delgado Santa Gadea, W. F. Gadea, & S. Vera-Quiñonez (Coords.), *Rompiendo barreras en la investigación* (pp. 164-184). Editorial UTMACH. ISBN: 978-9942-24-087-3
- Chirico, F., Giorgi, G., & Magnavita, N. (2023). Addressing all the psychosocial risk factors in the workplace requires a comprehensive and interdisciplinary strategy and specific tools. *Journal of Health and Social Sciences*, 8(3), 170-174. <https://doi.org/10.19204/2023/DDRS1>
- Coque-Prócel, M. S., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2023). Análisis de los factores de riesgo psicosociales en trabajadores del Patronato Provincial

de Cotopaxi, Ecuador. *Revista UNIANDES Ciencias de la Salud*, 6(2), 1330-1358.

Espinoza-Guerra, E., Quimí-Espinosa, J., Escobar-Segovia, K., & Camacho-Polo, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: Un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista Psicología UNEMI*, 4(7), 21-39.

Gómez-García, A. R., Merino-Salazar, P., Guaman Reiban, T. C., & Rodas Yela, L. A. (2023). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26(1), 25–40.

Gonzalez Aristizabal, D. S. (2021). *Diseño de una propuesta inicial de intervención de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docente de la universidad ECCI en Bogotá D.C.* [Trabajo de grado, Universidad ECCI].

Gruia Anghel, A. (2016). *Estrategias de aculturación, estrés aculturativo y percepción de riesgos psicosociales en el entorno laboral* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].

Hasan Taheri, R., Miah, M. S., & Kamaruzzan, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–11. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>

Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2020). The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. *Medicina del Lavoro*, 111(5), 335-350. <https://doi.org/10.23749/mdl.v111i5.10679>

Juárez García, A. (Coord.). (2022). *Intervención y control de los factores psicosociales del estrés laboral: Experiencias latinoamericanas*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos; Bonilla Artigas Editores. <https://doi.org/10.30973/2021/intervencion-control-estres>

- Ledesma-Tarazona, M. E., Daza-Contreras, Y. A., & Gómez-Cano, C. A. (2020). Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía. *In Vestigium Ire*, 14(1), 123-138.
- Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP]. (2020). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público para la Protección del Empleo y la Garantía de Estabilidad en el Sector Público*. Registro Oficial, Suplemento 346, 9 de diciembre de 2020. Compañía de Información Tributaria del Ecuador. <https://www.cite.com.ec>
- Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 10-16. <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, e2153. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manrique, A. M., Avendaño-Prieto, B. L., Galvis-Serna, S. E., & Ferro-Vásquez, J. (2021). Relación entre síndrome de burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 17(2). <https://doi.org/10.15332/22563067.7077>
- Martín González, J., Tapia Hernández, T., Ensignia Erices, A., Da Silva Santos, M., Tapia Escobar, E., Moncada Lluís, S., & Alvarado Muñoz, R. (2020). Estrategia de intervención participativa para reducir riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. *Revista de Salud Pública*, 24(3), 59-71. <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v24.n3.28109>
- Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542–560.
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *Ciencia Ergo-Sum*, 30(2), e204. <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>

- Montalvo Ormaza, D. F. (2021). *Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la empresa Repsol Ecuador S.A. en el año 2020*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Montalvo Sánchez, E., Guerrero Barona, E., Rodríguez Jiménez, M., Agudo Osuna, J., Moreno Manso, J. M., & Paredes Gómez, D. (2020). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Siglo Cero*, 51(1), 53-72. <https://doi.org/10.14201/scero20205115372>
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Murillo, K. D. M., Guzmán Suárez, O. B., & Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: Una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>
- Nogareda, C. (2018) *NTP 182: Encuesta de Autovaloración de Las Condiciones de Trabajo*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona. <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion>
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2019). A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes: A social cognitive theory perspective. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8>
- Padua, J. (2018). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. Fondo de cultura económica.
- Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A., & Santos-Rojo, C. (2019). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*. 115. 469-474. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>
- Paguay Duchi, M. A., & Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.

- Sánchez Zapata, D. C., & Vergara Mesa, H. D. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, 53, 205-231. <https://doi.org/10.14482/dere.53.348.6>
- Sandoval Jaimes, S., & Ospino Rivera, J. S. (2023). Estrategias de la responsabilidad social empresarial: Una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(2), e-9548. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.9548>
- Servicio Ecuatoriano de Normalización (INEN). (2021) Gestión del riesgo psicosocial en el trabajo (NTE INEN-ISO 45003). <https://www.normalizacion.gob.ec/enterate-sobre-las-nuevas-normas-sobre-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, 35(1), 7-26. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Suárez-Duarte, R., Campos-Sequeira, L., Villanueva, J., & Mendoza-Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104–119.
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2019). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Torres-Pinto, L., Molero-Suárez, L. M., & Venegas-Camargo, A. K. (2021). Condiciones de trabajo en la micro, pequeña y mediana empresa. Reto del trabajo decente en una economía en pandemia. *Working Papers FNGS*, 2(2), 1–11.
- Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125), 1-15. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>
- Vázquez-Ibarra, I., López-Espinosa, I., & Guerrero-Orozco, A. M. (2022). Nuevo paradigma de los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 28(80), 55-73.



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación




## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Villares Gamarra, Selena Cristal**, con C.C: 1205730300 autor/a del trabajo de titulación: **Factores de los riegos psicosociales de una empresa pública de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025

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

Nombre: **Villares Gamarra, Selena Cristal**

C.C: **1205730300**





<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño del personal de recursos humanos de una empresa pública de la ciudad de Guayaquil		
<b>AUTOR(ES)</b>	Villares Gamarra, Selena Cristal		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Sánchez Ube, Pricila Francia		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Psicología, Educación y Comunicación		
<b>CARRERA:</b>	Psicología Organizacional		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Psicología Organizacional		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	20 de febrero de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	62 p.
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Riesgos psicosociales, desempeño laboral, satisfacción laboral.		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Desempeño laboral, bienestar laboral, desempeño laboral, satisfacción laboral		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b>	<p>RESUMEN/ABSTRACT El presente documento aborda los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral en una institución pública de Guayaquil. El estudio tuvo un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, utilizando el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador como principal instrumento de recolección de datos en 369 trabajadores. Se identificó que existen niveles de riesgo medio y alto con respecto a la carga y ritmo de trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la recuperación, el liderazgo organizacional, las condiciones laborales y la conciliación entre la vida personal y laboral. La presencia de estos riesgos afecta la salud mental y física de los empleados, disminuye su productividad y deteriora el clima organizacional. Para abordar esta problemática y mitigar los factores de riesgo psicosocial en el personal de la institución se propone la implementación de talleres de bienestar laboral, con talleres de prevención primaria para mejorar las condiciones laborales, diseñar talleres de prevención secundaria orientados al manejo del estrés y establecer talleres de prevención terciaria que brinden estrategias de afrontamiento a empleados con alto riesgo psicosocial.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-0967413426	<b>E-mail:</b> selena.villarres@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419</b>		
	<b>E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec</b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			