



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

Modalidad Proyecto de Investigación

TEMA:

**Caracterización de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en los
trabajadores de empresas de Jaramijó**

Autoras:

Arelis Alexandra Macías Moreira

Dexi Nicole Maximi Macias

Tutor:

Psi. Ind. Joe Alexander Riera Estrada, Mg

Periodo 2026-1

Declaración de Autoría

Los criterios expuestos en el trabajo de investigación “Caracterización de Riesgos Psicosociales y Síndrome Burnout en los trabajadores de empresas de Jaramijó”; como también, los contenidos, ideas, condiciones y propuestas son de exclusiva responsabilidad de los autores de este trabajo de titulación y de las fuentes consultadas.

Manta, 28 de julio de 2026

Autores:

Macías Moreira Arelis Alexandra

C.I.:094050006-9

Maximi Macias Dexi Nicole

C.I.: 1350889489

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencia de la salud de la carrera de Psicología de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Macias Moreira Arelis Alexandra legalmente matriculado/a en la carrera de Psicología, período académico 2025(2) – 2026(1), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es "Caracterización de Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en los trabajadores de empresas de Jaramijó".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 28 de Julio de 2026.

Lo certifico



Psi. Org. Joe Alexander Riera
Docente tutor
Área: Ciencias de la Salud

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por guiar cada paso de este camino

A mis padres, por enseñarme qué eran los sueños y cómo atraparlos; por darme la valentía de volar sola y la confianza de irme a vivir a otra ciudad para luchar por todo aquello que un día imaginé. Su amor, apoyo y confianza fueron esencial para llegar hasta aquí.

A mis hermanos, mis “monitos”, porque con su cariño, compañía y amor hicieron más llevaderos los días difíciles.

Y finalmente, me dedico este logro a mí misma, porque sé todo lo que tuve que dejar, vivir y sacrificar para llegar hasta aquí. Salir de mi pueblito para perseguir un sueño no fue fácil, pero hoy ver todo lo que he logrado me llena de orgullo y me recuerda que cada esfuerzo, cada noche difícil y cada paso valieron completamente la pena.

- *Arelis Macias*

Dedico este logro en primer lugar a Dios, por sostenerme en los momentos más difíciles y permitirme llegar hasta este punto. Gracias por darme la fortaleza, la sabiduría y la esperanza necesaria para no rendirme cuando el camino parecía demasiado difícil.

Me la dedico a mí misma porque sé todo lo que tuve que enfrentar para llegar hasta aquí, hubo momentos en los que pensé que no avanzaría más, que no sería capaz de seguir adelante o alcanzar mis metas. Sin embargo aprendí a levantarme una y otra vez, a creer nuevamente en mí y a demostrarme que sí podía.

Hoy este trabajo representa la prueba de que los obstáculos no definen nuestro camino y de que mientras exista determinación siempre habrá una oportunidad para seguir creciendo, este logro me recuerda que pude puedo y que siempre podré enfrentar los desafíos que la vida ponga en mi camino.

A mis padres por ser mi apoyo incondicional por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mis propias capacidades y por acompañarme con amor en cada etapa de este proceso.

A mis hermanos quienes han sido un Pilar fundamental en mi vida y una fuente constante de motivación para seguir adelante, a mis sobrinos y cuñadas porque forman parte de mi familia y han llenado este camino de momentos de alegría cariños y risas.

Finalmente dedico este trabajo a mis amigos: Juliana, Debora, Luigi, Joel, Ignacio, Cristopher y Nicol. Gracias por ser esos amigos incondicionales, por acompañarme en este recorrido, por escucharme, por hacerme reír cuando más lo necesitaba y recordarme que nunca estaba sola.

Cada uno dejó una huella especial en este camino y este logro también lleva un pedacito de ustedes.

- Dexi Nicole Maximi Macias

Agradecimiento

Mi más profundo agradecimiento a Dios, por haberme acompañado durante todo este camino. A mis padres, hermanos y seres queridos, por su amor y apoyo.

A mis amigos que conocí durante mi formación universitaria, gracias por las experiencias compartidas y por convertirse en una familia lejos de casa.

Expreso también mi agradecimiento a mis profesores, quienes con sus conocimientos y enseñanzas contribuyeron a mi formación profesional. De manera especial, agradezco a nuestro tutor de tesis, el Psi. Org. Joe Riera., por su orientación y acompañamiento durante el desarrollo de esta investigación.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de una u otra manera, formaron parte de este logro y contribuyeron a hacer posible la culminación de esta importante etapa de mi vida.

-Arelis Macias

Quiero agradecer a Dios por permitirme culminar esta etapa tan importante de mi vida. Gracias por darme la fuerza para continuar cuando el cansancio, el miedo y las dudas parecían más grande que mis sueños cada paso que di estuve acompañado por su guía y su amor.

También quiero agradecerme a mí misma por no rendirme, por tener la valentía de continuar incluso cuando sentía que ya no podía más. Por confiar nuevamente en mis capacidades y demostrarme que la perseverancia siempre da frutos, este logro representa muchas noches de esfuerzo, sacrificio, lágrimas, aprendizaje y crecimiento personal.

A mi familia por ser mi refugio y mi mayor apoyo su amor, paciencia y confianza fueron fundamentales para llegar hasta aquí.

A mi hermano Antonio quien quizás nunca imaginó el impacto que tuvo en este proceso, gracias por cada abrazo cuando el agotamiento me vencía y por esas palabras sencillas llenas de fuerza “tú puedes mi gorda ya falta poco”. En esos momentos me recordabas que este sueño no era solamente mío, sino también de todas las personas que creían en mí y esperaban verme cumplir esta meta.

A mis amigos gracias por acompañarme Durante este camino, esas preguntas de “¿cuándo terminas?”, esos mensajes de ánimo las risas compartidas y las palabras de “vamos tú puedes ya falta poco”, fueron muchos más significativas de lo que imaginan. En los días difíciles fueron un recordatorio de que nunca estuve sola.

A mi prima gracias por estar siempre presente con tus palabras de ánimo y por confiar en mí desde el primer día, escuchar frases como “serás una gran profesional”, “yo sé que tú puedes prima” y “estoy orgullosa de ti”, fue un impulso para seguir avanzando y dar lo mejor de mí en cada etapa de este camino. Gracias por celebrar cada pequeño logro conmigo y por recordarme con tu cariño y apoyo que este sueño valía la pena.

Quiero expresar un agradecimiento especial a alguien que, aunque ya no está en este plano terrenal de una u otra manera me impulsó a convertirme en la persona que hoy está

cumpliendo con su objetivo. No fue la manera en la que alguna vez imaginé, pero esa experiencia me llevó a demostrarme a mí misma que soy mucho más fuerte de lo que pensaba. Aprendí que los errores, decepciones y los momentos difíciles no definen quiénes somos, ni determinan nuestro futuro. Somos nosotros quienes decidimos levantarnos y seguir adelante, aunque hoy no puedas ver este momento quiero decirte que ¡lo logré! estoy aquí más fuerte, más segura de mí y convencida de que todo lo vivido me llevó a descubrir de lo que realmente soy capaz.

De manera especial, agradezco a nuestro tutor de tesis, el Psi. Org. Joe Riera., por su orientación y acompañamiento durante el desarrollo de esta investigación.

Finalmente agradezco a todas las personas que de una u otra forma hicieron parte de este recorrido, cada palabra de aliento, cada gesto, apoyo y cada muestra de confianza contribuyeron a que hoy pueda alcanzar esta meta. Este trabajo no representa únicamente al final de una etapa académica, sino el inicio de nuevos sueños, con la certeza de que todo esfuerzo vale la pena cuando se realiza con fe, amor y perseverancia.

- Dexi Nicole Maximi Macias

Índice

CERTIFICACIÓN	2
CERTIFICACIÓN	3
Declaración de autoría	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento	7
Índice de Tablas	14

9	
Resumen	15
Abstract	16
Introducción	
17 Planteamiento de problema	
.....	19
Justificación	21
Pregunta de investigación	22
Pregunta general	22
1.4.2. Preguntas específicas	22
Objetivos	23
Objetivo general	23
Objetivos específicos	23
CAPÍTULO I	24
1. Fundamentación teórica	24
1.1. Riesgos psicosociales	24
1.1.1. Antecedentes de Riesgos Psicosociales	24
1.1.2. Definición de Riesgos Psicosociales	25

1.1.3.	Tipos de Riesgos Psicosociales	26
1.1.4.	Causas de los Riesgos Psicosociales	30
1.1.5.	Efectos de los Riesgos Psicosociales	32
1.1.6.	Factores protectores frente a los riesgos psicosociales	33
1.1.7.	Modelos teóricos de los riesgos psicosociales	34
1.1.8.	Marco legal de los riesgos psicosociales	35
1.1.9.	Riesgos psicosociales en el contexto latinoamericano	36
1.1.10.	Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo	36
1.1.11.	Instrumentos de medición de riesgos psicosociales	36
1.2.	Síndrome de Burnout en el Contexto Empresarial	38
1.2.1.	Antecedentes del Síndrome de Burnout	38
1.2.2.	Definición del síndrome de burnout	39
1.2.3.	Dimensiones del síndrome de burnout	40
1.2.4.	Burnout como riesgo psicosocial laboral	41
1.2.5.	Factores organizacionales asociados al burnout	41

1.2.6. Consecuencias del burnout en la salud del trabajador	42
1.2.7. Impacto del burnout en el desempeño y productividad empresarial	42
1.2.8. Modelos teóricos del síndrome de burnout	43
1.2.9. Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el burnout	44
1.2.9.1. Factores asociados.....	45
1.2.10. Evaluación y diagnóstico del burnout en empresas	46
1.2.11. Estrategias de prevención e intervención del burnout organizacional	47
1.2.12. Datos sociodemográficos en investigaciones	47
1.3. Modelo conceptual del estudio	48
CAPÍTULO II	50
2. Metodología	50
2.1. Tipo de investigación	50
2.2. Tipo del estudio	50
2.3. Población y muestra	51
2.4. Procedimientos	53

12	
2.5. Instrumentos	55
2.6. Operacionalización de variables	57
2.7. Manejo de datos	63
2.8. Consideraciones éticas	64
CAPÍTULO III	66
3. Resultados	66
3.1. Análisis de los resultados	66
3.2. Descripción de resultados	69
3.3. Discusión	91
3.4. Plan de Acción – Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout	95
CAPÍTULO IV	102
4.1. Conclusiones	102
4.2. Recomendaciones	103

Referencias bibliográficas	105
----------------------------------	-----

Anexos	116
--------------	-----

Índice de Tablas	
Tabla 1. <i>Edad de trabajador o servidor</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. <i>Sexo de trabajador o servidor</i>	67
Tabla 3. <i>Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución</i>	68
Tabla 4. <i>Nivel más alto de instrucción</i>	68
Tabla 5. <i>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial</i>	70
Tabla 6. <i>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial área Administrativa</i>	71
Tabla 7. <i>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial área Operativa</i>	72
Tabla 8. <i>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial</i>	73
Tabla 9. <i>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial-Área Administrativa y Operativa</i>	79
Tabla 10. <i>Análisis de resultados por género - Riesgos Psicosociales</i>	82
Tabla 11. <i>Análisis de resultados generales - Síndrome de Burnout</i>	85
Tabla 12. <i>Análisis de resultados generales - Síndrome de Burnout-Área Administrativa y Operativa</i>	87
<i>Burnout</i>	90
Tabla 14. <i>Plan de acción de Riesgos Psicosociales: estrategias de intervención</i>	96
Tabla 15 <i>Plan de acción de Burnout: estrategias de intervención</i>	99

Tabla 13. *Análisis de resultados generales en mujeres y hombres - Síndrome de*

Resumen

Los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout constituyen problemáticas relevantes en el ámbito laboral debido a su impacto sobre la salud de los trabajadores y el desempeño organizacional. La presente investigación tuvo como objetivo caracterizar los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en los trabajadores de empresas del sector pesquero del cantón Jaramijó, con el propósito de generar información que contribuya al fortalecimiento de acciones preventivas en salud ocupacional. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 396 trabajadores de las empresas pesqueras

GOODMARCON S.A. y PUERTOMAR S.A., de los cuales se seleccionó una muestra de

193 colaboradores, evaluados mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS). Los resultados evidenciaron un riesgo medio en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo (72%), margen de acción y control (76%) y recuperación (68%), la organización del trabajo presentó el mayor porcentaje de riesgo bajo (68%). Asimismo, se identificaron niveles de riesgo alto en salud autopercebida, acoso laboral y condiciones de trabajo. En relación al síndrome de burnout, predominaron niveles altos de agotamiento y cinismo, como elevada proporción de baja eficacia profesional. Se concluye que la coexistencia de riesgos psicosociales y manifestaciones de burnout configura un escenario de vulnerabilidad que demanda fortalecer las estrategias institucionales de prevención, promoción de la salud mental y mejora continua de las condiciones laborales.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, Síndrome de burnout, Salud ocupacional, Sector pesquero.

Abstract

Psychosocial risks and burnout syndrome are significant issues in the workplace due to their impact on worker health and organizational performance. This study aimed to characterize psychosocial risks and burnout syndrome among workers in the fishing sector of the Jaramijó canton by applying standardized instruments, with the goal of generating information to help strengthen occupational health prevention measures. The research employed a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional design and a descriptive scope. The study population consisted of 396 workers from the fishing companies GOODMARCON S.A. and PUERTOMAR S.A.; a sample of 193 employees was selected and evaluated using the Ecuadorian Ministry of Labor's Psychosocial Risk Assessment Questionnaire and the Maslach Burnout Inventory (MBI-GS). The results showed a predominance of medium risk regarding workload and pace (72%), scope for action and control (76%), and recovery (68%), whereas leadership primarily presented low risk (50%).

Additionally, significant percentages of high risk were identified regarding recovery, workplace harassment, and self-perceived health. Regarding burnout syndrome, elevated levels of emotional exhaustion and cynicism were observed, alongside reduced professional efficacy among a significant proportion of the workers. It is concluded that the coexistence of psychosocial risks and manifestations of burnout creates a scenario of vulnerability requiring the strengthening of institutional strategies focused on prevention, mental health promotion, and the continuous improvement of working conditions.

Keywords: Psychosocial risks, Burnout syndrome, Occupational health, Fishing sector.

Introducción

Los riesgos psicosociales se consolidaron como una preocupación central dentro del ámbito laboral debido a los cambios acelerados que se presentaron en las dinámicas de trabajo y a las nuevas exigencias organizacionales. Palma et al. (2022) señalaron que, en contextos locales, estas transformaciones reflejaron condiciones laborales que, en muchos casos, no evolucionaron al mismo ritmo que las demandas productivas. En consecuencia, analizar esta realidad resultó pertinente para comprender cómo los trabajadores enfrentaron presiones constantes que pudieron afectar su bienestar físico, psicológico y social, evidenciando la necesidad de abordar estos factores desde una perspectiva actualizada.

La caracterización de los riesgos psicosociales implicó identificar y describir las condiciones laborales que pudieron generar afectaciones en la salud de los trabajadores (Valencia-Contrera y Rivera-Rojas, 2023). Este análisis en las empresas de Jaramijó adquirió relevancia al considerar aspectos como la carga laboral, la organización del trabajo y las relaciones interpersonales, elementos que, cuando no fueron gestionados adecuadamente, pudieron favorecer la aparición de entornos laborales poco saludables. De esta manera, se obtuvo una comprensión más precisa de la problemática y se generó información útil para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral.

Dentro de este escenario, el síndrome de burnout surgió como una de las principales manifestaciones del desgaste ocupacional, debido a que su aparición se relacionó con la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial que pudieron afectar la estabilidad emocional y el desempeño profesional de los trabajadores (Barrascout y Betancur, 2023). En el contexto de las empresas de Jaramijó, resultó pertinente analizar la forma en que este fenómeno se manifestó en el personal, considerando las características particulares de sus entornos laborales. La investigación permitió identificar señales de alerta que, en muchos casos, pudieron pasar desapercibidas y contribuyó a dimensionar el impacto de este síndrome en la población estudiada.

La pertinencia del estudio también se sustentó en la necesidad de generar información local que sirviera como base para futuras intervenciones. Núñez y Fierro (2025) indicaron que numerosas organizaciones carecieron de diagnósticos claros sobre las condiciones psicosociales de sus trabajadores, situación que limitó la implementación de estrategias efectivas para mejorar el ambiente laboral. Al centrarse en las empresas de Jaramijó, la investigación proporcionó información contextualizada que pudo ser utilizada para diseñar acciones específicas dirigidas a prevenir los riesgos psicosociales y fortalecer el bienestar de los trabajadores, promoviendo además una cultura organizacional orientada al cuidado de la salud ocupacional.

Por otra parte, la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral constituyó un aspecto relevante para el desarrollo organizacional, debido a que las empresas no solo buscaron incrementar su productividad, sino también garantizar la sostenibilidad del rendimiento de su talento humano. Estrella-Arias y Enríquez-Estrella (2022) señalaron que el estrés, el agotamiento y la desmotivación de los trabajadores repercutieron negativamente en los resultados organizacionales. En este sentido, el estudio permitió comprender la forma en que estas variables se manifestaron en las empresas de Jaramijó y cómo incidieron en la salud de los trabajadores y en el funcionamiento de las organizaciones.

Finalmente, esta investigación constituyó un aporte tanto para el ámbito académico como para el sector empresarial, al integrar la realidad local con una problemática ampliamente reconocida en el contexto internacional. Asimismo, contribuyó a ampliar el conocimiento sobre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en empresas del cantón Jaramijó, proporcionando evidencia que pudo servir de base para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales. De esta manera, la promoción de entornos de trabajo saludables se consolidó como una necesidad para favorecer el bienestar integral de los trabajadores y fortalecer la gestión de la salud ocupacional.

La presente investigación estuvo estructurada en cuatro capítulos, precedidos por la introducción, el planteamiento del problema, la justificación, las preguntas de investigación y los objetivos general y específicos. En el Capítulo I se desarrolló la fundamentación teórica, donde se abordaron los antecedentes, conceptos, tipos, causas, efectos y factores protectores relacionados con los riesgos psicosociales, además de los modelos teóricos, el marco legal, su presencia en el contexto latinoamericano y los principales instrumentos empleados para su evaluación. De igual manera, se analizó el síndrome de burnout en el contexto empresarial, considerando sus antecedentes, dimensiones, factores asociados, consecuencias en la salud y en el desempeño laboral, modelos explicativos, relación con el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como las estrategias de prevención e intervención. El Capítulo II comprendió la metodología de la investigación, en la que se detallaron el tipo y diseño del estudio, la población y muestra, los procedimientos, los instrumentos utilizados, la operacionalización de las variables, el manejo de los datos y las consideraciones éticas. En el Capítulo III se presentaron los resultados obtenidos, junto con su análisis y descripción, la discusión de los hallazgos en relación con los referentes teóricos y estudios previos, y el Plan de Acción propuesto a partir de las necesidades identificadas respecto a los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout. Finalmente, el Capítulo IV reunió las conclusiones y

recomendaciones, elaboradas de acuerdo con los resultados alcanzados y orientadas a contribuir a la prevención y manejo de las problemáticas identificadas en el contexto empresarial.

Planteamiento de problema

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se han convertido en uno de los temas de mayor preocupación para los diferentes actores involucrados en el ámbito de las organizaciones, la seguridad y salud en el trabajo y la higiene ocupacional, debido a las repercusiones que generan sobre el bienestar de los trabajadores y el desempeño organizacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) han señalado el impacto negativo que producen las sobrecargas laborales y las jornadas de trabajo prolongadas sobre la salud física y mental de los trabajadores. Estas organizaciones estiman que alrededor de 750.000 personas fallecen cada año por enfermedades asociadas a largas jornadas laborales y otros factores relacionados con los riesgos psicosociales, lo que evidencia la magnitud de esta problemática a nivel mundial.

En un estudio comparativo realizado en población mexicana y colombiana, MartínezGonzález y Martínez-García (2018) encontraron niveles moderados de estrés laboral, con una mayor prevalencia en Colombia (66,74 %) en comparación con México (47,08 %). Asimismo, identificaron niveles elevados de estrés en ambos países (21,54 % en Colombia y 22,56 % en México), resultados que no pueden considerarse insignificantes. Los autores señalaron que el principal tipo de estresor correspondió a factores extraorganizacionales y destacaron que la exposición prolongada al estrés puede favorecer la aparición de trastornos como la ansiedad y la depresión.

El trabajo constituye una actividad esencial para satisfacer las necesidades humanas y favorecer el desarrollo personal y social. La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (ILO, 2018, p. 23) afirmó que «para la humanidad el trabajo es una cuestión de supervivencia»,

ya que representa el principal medio para obtener los recursos necesarios para vivir y alcanzar la realización personal. En este sentido, la forma en que se organiza el trabajo y las condiciones en las que se desarrolla adquieren una importancia significativa para la salud y el bienestar de los trabajadores.

A pesar de que a nivel internacional existe un amplio número de investigaciones sobre los riesgos psicosociales y sus efectos, en el Ecuador este tipo de estudios aún es limitado. Un estudio realizado en un hospital privado de Guayaquil evidenció que, aunque la mayoría del personal presentó niveles bajos de exposición a riesgos psicosociales, se identificaron áreas críticas como el acoso laboral, con niveles de riesgo medio y alto (Mejía Álava, Zavala Delgado y Moreira Macías, 2021). Estos resultados demuestran que, incluso en organizaciones donde predominan niveles bajos de riesgo, pueden persistir factores psicosociales que afectan la salud de los trabajadores y requieren intervención.

Estas limitaciones en la identificación y prevención de los riesgos psicosociales evidencian la necesidad de caracterizar estos factores y la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores de las empresas de Jaramijó. Contar con esta información permitirá disponer de un diagnóstico actualizado que facilite el diseño de estrategias de prevención e intervención orientadas a fortalecer la salud ocupacional, mejorar el bienestar de los trabajadores y promover ambientes laborales saludables.

Justificación

La salud mental en el trabajo constituye un componente esencial para el bienestar integral de los trabajadores, ya que una afectación en este ámbito no solo repercute en la salud psicológica, sino que también incrementa el riesgo de enfermedades físicas, accidentes laborales y disminución de la calidad de vida. La Organización Mundial de la Salud recomienda que los empleadores gestionen los riesgos psicosociales mediante intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones y los entornos de trabajo, promoviendo espacios laborales

seguros y saludables. En este contexto, la presente investigación adquiere relevancia social porque permitirá identificar la situación de los riesgos psicosociales y del síndrome de burnout en las empresas de Jaramijó, generando información que contribuya a fortalecer el bienestar de los trabajadores y a promover una cultura organizacional orientada al cuidado de la salud mental.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación permitirá conocer las condiciones psicosociales presentes en los trabajadores de las empresas de Jaramijó mediante la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y del síndrome de burnout. Los resultados proporcionarán un diagnóstico que facilitará a las organizaciones la identificación de los principales factores de riesgo y servirá como base para diseñar e implementar estrategias de prevención, programas de promoción de la salud ocupacional y acciones orientadas a mejorar el clima laboral, fortalecer el bienestar del talento humano y reducir los efectos derivados del estrés laboral.

En el ámbito académico, esta investigación contribuirá a ampliar el conocimiento científico sobre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en el contexto empresarial ecuatoriano, particularmente en las empresas del cantón Jaramijó, donde existe escasa evidencia empírica sobre esta problemática. Asimismo, los resultados constituirán un referente para futuras investigaciones relacionadas con la salud ocupacional, la psicología organizacional y la prevención de riesgos laborales, aportando información contextualizada que podrá ser utilizada para el desarrollo de nuevos estudios y para el fortalecimiento de la literatura científica nacional.

Desde la perspectiva legal, la investigación se sustenta en la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce el derecho de las personas a desempeñar sus actividades laborales en ambientes seguros y saludables, así como en el Código del Trabajo y en la normativa vigente emitida por el Ministerio del Trabajo en materia de seguridad y salud ocupacional, incluyendo las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos

psicosociales. En este sentido, los resultados del estudio podrán servir como evidencia para fortalecer el cumplimiento de estas disposiciones legales dentro de las empresas de Jaramijó, favoreciendo la implementación de acciones preventivas que contribuyan a la protección de la salud física y mental de los trabajadores y al mejoramiento continuo de las condiciones laborales.

Pregunta de investigación

Pregunta general

¿Cuál es la caracterización de los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en los trabajadores de empresas de Jaramijó?

1.4.2. Preguntas específicas

- ¿Cuáles son los principales factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de las empresas de Jaramijó del sector pesquero industrial?
- ¿Existe presencia de síndrome de burnout en los trabajadores de las empresas de Jaramijó?

Objetivos

Objetivo general

Caracterizar los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en el personal administrativo y operacional de las empresas de Jaramijó, mediante la aplicación de instrumentos estandarizados, con el fin de generar información que contribuya a la implementación de acciones preventivas en salud ocupacional.

Objetivos específicos

- Describir las características sociodemográficas de los trabajadores de las empresas de Jaramijó.

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de las empresas de Jaramijó.
- Evaluar los niveles del síndrome de burnout en los trabajadores de las empresas de Jaramijó.
- Desarrollar una propuesta de intervención sobre riesgos psicosociales enfocada en la reducción del síndrome de burnout, a partir de los resultados.

CAPÍTULO I

1. Fundamentación teórica

1.1. Riesgos psicosociales

1.1.1. Antecedentes de Riesgos Psicosociales

A nivel mundial, los riesgos psicosociales fueron conceptualizados como aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que tuvieron la capacidad de afectar la salud física y mental de los trabajadores. Hernández y Sánchez (2024) señalaron que estos riesgos surgieron a partir de las transformaciones laborales del siglo XX, cuando comenzó a reconocerse la influencia que ejercieron las condiciones de trabajo sobre el bienestar psicológico y emocional de las personas. Desde esta perspectiva, organismos internacionales y estudios contemporáneos consideraron que factores como la sobrecarga laboral, la presión constante y la falta de apoyo organizacional incidieron directamente en la calidad de vida de los trabajadores.

En el contexto latinoamericano, los riesgos psicosociales se relacionaron con las condiciones laborales propias de la región, caracterizadas en muchos casos por inestabilidad laboral, extensas jornadas de trabajo y limitadas políticas de prevención. Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2021) indicaron que dimensiones como la carga laboral, el apoyo social y la claridad de roles constituyeron factores determinantes en el bienestar ocupacional. En América Latina, estos riesgos adquirieron mayor importancia debido a las desigualdades existentes dentro de los entornos de trabajo, donde numerosos trabajadores estuvieron expuestos a altos niveles de estrés y desgaste emocional.

A nivel local, en Ecuador, los riesgos psicosociales fueron comprendidos como factores vinculados a la organización y dinámica laboral que afectaron el bienestar integral de los trabajadores. Núñez y Fierro (2025) destacaron que el incremento de las exigencias laborales y la limitada aplicación de estrategias preventivas generaron escenarios propensos

al estrés, agotamiento y desmotivación en diferentes sectores laborales del país. En este sentido, la realidad ecuatoriana evidenció la necesidad de fortalecer acciones orientadas a la promoción de ambientes de trabajo saludables y a la prevención de afectaciones psicológicas en los trabajadores.

1.1.2. Definición de Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales según Hernández y Sánchez (2024) comprenden un conjunto de condiciones presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud emocional, cognitiva y física de los trabajadores, los cuales se originan en la manera en que se organiza el trabajo, en el estilo de liderazgo predominante y en la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la organización. Cuando estos elementos se combinan de forma negativa, generan situaciones que superan las capacidades de adaptación de las personas, habiendo como consecuencia que pueden aparecer procesos de estrés, desgaste emocional o deterioro del bienestar general, considerado componente clave en la salud ocupacional.

Los riesgos psicosociales, considerados como variable de estudio, permitieron analizar la manera en que las condiciones laborales influyeron en el bienestar integral de los trabajadores donde Hernández y Sánchez (2024) señalaron que estos riesgos comprendieron factores relacionados con la organización del trabajo, el estilo de liderazgo y las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral. Desde esta perspectiva, la variable se orientó a identificar cómo elementos como la sobrecarga laboral, la presión constante y la falta de apoyo organizacional incidieron en la salud emocional, cognitiva y física de los empleados. De esta manera, el estudio de los riesgos psicosociales facilitó comprender el impacto que tuvieron las dinámicas laborales sobre el desempeño, la satisfacción y la estabilidad emocional de los trabajadores dentro de las organizaciones.

1.1.3. Tipos de Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales indican Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2021) que abarcan un conjunto de condiciones presentes en el entorno laboral que influyen directamente en el

bienestar físico, emocional y social de los trabajadores, cuales riesgos se expresan a través de diversas dimensiones que permiten comprender cómo factores como la carga y el ritmo de trabajo, el liderazgo, el apoyo social, la organización de las tareas o la claridad de los roles pueden reforzar o deteriorar la experiencia laboral.

Junto a estos elementos, también se consideran aspectos críticos como el acoso, la discriminación, la doble presencia o incluso la adicción al trabajo, ya que todos ellos impactan la manera en que una persona enfrenta sus responsabilidades y mantiene su equilibrio personal. Para lo cual, el analizar estas dimensiones permite obtener una visión más completa de la realidad organizacional, identificar fuentes de malestar y orientar estrategias para promover condiciones laborales más saludables y sostenibles, siendo así que el Ministerio del Trabajo (2018) ha conceptualizado a sus tipos como los siguientes.

1.1.3.1. Carga y ritmo de trabajo. La carga y el ritmo de trabajo se relacionan con la cantidad de tareas asignadas y la velocidad con que deben ejecutarse, que cuando estas exigencias no están equilibradas, se genera presión constante y menor capacidad de concentración, donde un manejo adecuado permite mantener el rendimiento sin afectar el bienestar.

1.1.3.2. Desarrollo de competencias. El desarrollo de competencias implica brindar oportunidades para fortalecer habilidades y conocimientos dentro del puesto, que cuando este proceso se limita se produce estancamiento profesional y pérdida de motivación, siendo así que un entorno que promueve el aprendizaje mejora la confianza y el desempeño.

1.1.3.3. Liderazgo. El liderazgo influye en el clima laboral y en la forma en que se afrontan las demandas del trabajo, donde un líder cercano y claro facilita la comunicación y genera confianza, en cambio, un liderazgo autoritario puede provocar tensión y desmotivación.

1.1.3.4. Margen de acción y control. El margen de acción y control se refiere a la autonomía que tiene el trabajador para organizar sus tareas y tomar decisiones, como cuando

es limitado, aparece frustración y dependencia excesiva, siendo la autonomía la que favorece la creatividad y la satisfacción laboral.

1.1.3.5. Organización del trabajo. La organización del trabajo abarca la distribución de tareas, los procedimientos y la coordinación entre áreas, como si estos elementos son confusos, se incrementan los errores y el estrés, siendo una estructura clara la que facilita el rendimiento y reduce la sobrecarga.

1.1.3.6. Recuperación. La recuperación comprende el tiempo y las condiciones necesarias para descansar después de la jornada laboral, como cuando este proceso no ocurre, se genera fatiga acumulada y disminución del rendimiento, donde un descanso adecuado es clave para prevenir el agotamiento.

1.1.3.7. Soporte y apoyo. El soporte y apoyo incluye la ayuda emocional, técnica o práctica que brindan compañeros y supervisores, donde su ausencia provoca aislamiento y dificultad para resolver problemas, siendo un buen apoyo fortalece el clima laboral y el bienestar.

1.1.3.8. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio. El acoso discriminatorio ocurre cuando una persona es tratada de manera injusta por razones personales como género, edad u origen étnico, cual conducta afecta la autoestima y crea un ambiente hostil, cual presencia deteriora el clima de respeto y convivencia.

1.1.3.9. Otros puntos importantes: Acoso laboral. El acoso laboral implica hostigamiento repetitivo que busca intimidar o perjudicar a un trabajador, la cual puede manifestarse mediante burlas, aislamiento o tareas humillantes donde sus efectos incluyen ansiedad, baja autoestima y disminución del rendimiento.

1.1.3.10. Otros puntos importantes: Acoso sexual. El acoso sexual involucra comportamientos o insinuaciones de carácter sexual no deseados que incomodan o violentan a la víctima donde este tipo de agresión genera miedo, vergüenza y estrés, como también afecta la seguridad y la confianza en el entorno laboral.

1.1.3.11. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo. La adicción al trabajo se da cuando la persona dedica excesivo tiempo y energía a sus tareas, incluso en su tiempo de descanso donde esta conducta suele provocar desgaste físico y emocional, que con el tiempo afecta las relaciones personales y la salud.

1.1.3.12. Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo. Las condiciones del trabajo incluyen el espacio físico, los recursos y el ambiente donde se desempeña la actividad laboral, que cuando son inadecuadas, generan malestar y disminución del rendimiento, a diferencia de un entorno adecuado favorece la seguridad y la concentración.

1.1.3.13. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar). La doble presencia surge cuando el trabajador debe atender simultáneamente responsabilidades laborales y familiares, cual dicha situación provoca tensión y sobrecarga emocional, siendo la persistencia la que dificulta el descanso y afecta la salud mental.

1.1.3.14. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional. La estabilidad laboral y emocional brinda seguridad y confianza al trabajador para desarrollarse plenamente, como cuando existe incertidumbre, aumentan la ansiedad y la preocupación por el futuro, a cambio un entorno estable promueve motivación y bienestar.

1.1.3.15. Otros puntos importantes: Salud auto percibida. La salud autopercibida refleja cómo la persona evalúa su propio estado físico y emocional, como el estrés laboral es alto, esta percepción tiende a deteriorarse, siendo un indicador sensible del bienestar general dentro del trabajo.

Roa-Cárdenas y González-Puebla (2020) señalaron que dentro de las organizaciones los riesgos psicosociales no solo se relacionaron con factores tradicionales como la carga laboral o el liderazgo, sino también con la interacción entre las dinámicas organizacionales, las exigencias de productividad y las condiciones personales de los trabajadores. Desde esta perspectiva, las empresas comenzaron a enfrentar nuevos desafíos asociados a la presión por

resultados, la adaptación constante a cambios internos y la necesidad de mantener altos niveles de desempeño. Los autores destacaron que estas variables influyeron directamente en el bienestar emocional y laboral, haciendo más complejo el análisis de la salud psicosocial dentro de las organizaciones y evidenciando la necesidad de implementar estrategias participativas que permitieran comprender las realidades laborales de los trabajadores.

Por otro lado, Cardim (2023) explicó que la transformación digital dentro de las empresas generó nuevas formas de riesgos psicosociales relacionadas con la hiperconectividad y la disponibilidad permanente de los trabajadores. La incorporación de herramientas tecnológicas y plataformas digitales provocó que muchas actividades laborales se extendieran fuera del horario de trabajo, reduciendo los espacios de descanso y afectando el equilibrio entre la vida personal y laboral. En este sentido, comenzaron a identificarse riesgos diferentes a los tradicionalmente reconocidos, como la telepresión, la dependencia tecnológica y el agotamiento derivado de la conexión constante. Frente a esta realidad, se resaltó la importancia de que las organizaciones establezcan límites saludables en el uso de tecnologías laborales, promoviendo medidas orientadas a la desconexión digital y al bienestar psicológico de los trabajadores.

1.1.4. Causas de los Riesgos Psicosociales

1.1.4.1. Organización deficiente del trabajo

Una organización deficiente del trabajo se manifiesta cuando las tareas no están correctamente distribuidas o cuando los procedimientos son confusos y poco eficientes, donde mencionan Acaro-Moreno, et. al. (2023) que esta falta de estructura genera incertidumbre, retrabajo y sobrecarga innecesaria para los empleados. Además, afecta la coordinación entre áreas, lo que deriva en pérdidas de tiempo y frustración, como los roles no están bien definidos, los trabajadores no saben qué se espera de ellos, donde con el tiempo esto deteriora la motivación y la confianza en la gestión organizacional.

1.1.4.2. Demandas laborales excesivas

Las demandas excesivas aparecen cuando el volumen o la intensidad del trabajo supera la capacidad real del trabajador, lo cual llega a provocar agotamiento físico y mental, así como dificultades para cumplir con los plazos o mantener la calidad del desempeño (Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2021). A menudo, estas demandas surgen por falta de personal, metas irreales o procesos organizacionales ineficientes, cuando esta situación se mantiene de forma prolongada, el cuerpo y la mente no logran recuperarse adecuadamente teniendo como resultado el incremento del riesgo de estrés crónico y problemas de salud.

1.1.4.3. Clima y cultura organizacional tóxica

Un clima organizacional tóxico se caracteriza por prácticas negativas que afectan la convivencia, como la competencia desmedida, el trato desigual o el autoritarismo, donde Altafuya (2024) resalta que en estos entornos, la comunicación se deteriora y se fomenta el miedo o la desconfianza, donde los trabajadores suelen sentirse poco valorados y constantemente vigilados, lo que afecta su tranquilidad emocional. Además, las normas informales pueden reforzar conductas inapropiadas que dañan el bienestar colectivo, lo cual con el tiempo este tipo de cultura se convierte en una fuente constante de estrés.

1.1.4.4. Falta de recursos y apoyo

La falta de recursos y apoyo ocurre cuando los trabajadores no cuentan con las herramientas, información o acompañamiento necesarios para cumplir sus funciones, donde esto genera frustración, retrasos y mayor presión sobre el desempeño individual (Orozco, et. al., 2025). La ausencia de apoyo por parte de supervisores o compañeros incrementa la sensación de aislamiento y dificulta resolver problemas cotidianos, que además, la falta de capacitación limita el desarrollo profesional y la confianza en las propias capacidades donde estas carencias afectan tanto el clima laboral como la eficacia organizacional.

1.1.4.5. Expectativas laborales poco claras

Dentro de las expectativas laborales Ramírez-Ocaña, et. al. (2020) hace una revisión donde al ser poco claras se presentan cuando no existe una definición precisa de las funciones, responsabilidades o criterios de evaluación, siendo esta falta de claridad la que genera confusión y hace que el trabajador dedique tiempo a interpretar instrucciones ambiguas. Teniendo como resultante el aumento de la posibilidad de errores y de recibir retroalimentación negativa injustificada, donde esta situación también afecta la confianza en la supervisión y provoca sensación de desorientación, que a largo plazo esta incertidumbre se convierte en una fuente permanente de estrés.

1.1.4.6. Condiciones contractuales precarias

Las condiciones contractuales precarias incluyen contratos temporales, salarios inestables, ausencia de beneficios y pocas oportunidades de desarrollo, donde estas limitaciones generan inseguridad económica y preocupación constante por la continuidad laboral, que cuando las condiciones no garantizan estabilidad, los trabajadores pueden sentirse obligados a aceptar sobrecargas o maltratos con tal de conservar el empleo, destacando que la precariedad también dificulta la planificación personal y profesional, donde en consecuencia se incrementan los niveles de ansiedad y vulnerabilidad emocional (García, et. al. 2021).

1.1.5. Efectos de los Riesgos Psicosociales

1.1.5.1. Efectos en la salud mental. A nivel general, Llanos y Caicedo (2021) visibilizan que los riesgos psicosociales pueden producir estrés continuo, ansiedad, irritabilidad y dificultades para manejar las emociones. Estas situaciones afectan la capacidad de concentración, la memoria y el manejo adecuado de los conflictos, donde también pueden generar cambios en los hábitos de sueño y en la forma de relacionarse con otras personas, que cuando estos síntomas se mantienen por largo tiempo, afectan el equilibrio emocional, que en muchos casos estos efectos se intensifican si no existe apoyo dentro del entorno laboral.

1.1.5.2. Efectos en la salud física. Los riesgos psicosociales tienen un impacto directo en el cuerpo, pues el estrés prolongado altera funciones esenciales como la circulación, la digestión y el sueño (Hernández y Sánchez, 2024). Entre los efectos físicos más comunes se pueden encontrar los dolores musculares, fatiga constante y problemas cardiovasculares, como también pueden aparecer trastornos de sueño que dificultan la recuperación diaria, resaltando que estos síntomas pueden convertirse en problemas crónicos que afectan la calidad de vida.

1.1.5.3. Efectos en el rendimiento laboral. En el rendimiento laboral, los riesgos psicosociales se reflejan en la disminución de la productividad, el aumento de errores y la dificultad para mantener la concentración. Para Chumpén (2024) los trabajadores afectados suelen presentar desmotivación, retrasos y mayor necesidad de ausentarse, donde el clima laboral se deteriora cuando varios empleados experimentan malestar simultáneamente, haciendo que esto afecta la coordinación entre áreas y dificulta alcanzar los objetivos organizacionales, generando en conjunto pérdidas económicas y reducción del desempeño global.

1.1.5.4. Efectos en la organización. Autores como Banegas-Vizuet y EscobarZabala (2024) recalcan que los riesgos psicosociales impactan el clima laboral, la comunicación interna y los indicadores de gestión. Donde una empresa con altos niveles de estrés entre su personal enfrenta mayor rotación, ausentismo y conflictos internos, que también aumenta la probabilidad de cometer errores que afecten la calidad del servicio o la satisfacción del cliente. Además, se incrementan los costos relacionados con reemplazos, incapacidades o capacitación repetida que con el tiempo la organización puede perder competitividad y estabilidad.

1.1.6. Factores protectores frente a los riesgos psicosociales

Hacen referencia a aquellas condiciones personales como organizacionales que contribuyen a reducir el impacto negativo del estrés dentro del entorno laboral. Entre ellos se destacan un clima de trabajo positivo, la comunicación efectiva y el apoyo constante entre compañeros como de superiores, lo cual favorece un ambiente de confianza y colaboración como “recursos como el sentido del trabajo” (Castro y Suárez, 2022, p. 2). Así también la claridad en los roles como la estabilidad laboral y la posibilidad de participar en la toma de decisiones que permiten que el trabajador perciba mayor control sobre sus actividades a lo cual va disminuyendo los niveles de tensión y malestar asociados al trabajo.

Por otro lado, también influyen los factores individuales como la capacidad de adaptación, la gestión adecuada de las emociones y el uso de estrategias de afrontamiento frente a situaciones demandantes, donde estas habilidades mencionadas por Martínez-Mejía (2022) permiten enfrentar de mejor manera las exigencias del entorno y prevenir el desgaste emocional, que en conjunto a la presencia de estos factores no solo actúa como un elemento de protección ante los riesgos psicosociales, sino que también promueve el bienestar general lo que incrementa la motivación y fortalece el desempeño dentro de la organización.

1.1.7. Modelos teóricos de los riesgos psicosociales

1.1.7.1. Modelo Demanda-Control-Apoyo (Karasek y Theorell)

Este modelo plantea que el estrés laboral no depende únicamente de la cantidad de trabajo, sino de la relación entre las exigencias del puesto como el grado de control que tiene el trabajador sobre sus tareas. Según Ortiz, et al. (2023) cuando las demandas son elevadas y la autonomía es limitada se incrementa la tensión y el malestar, a lo cual se suma la importancia del apoyo social en el entorno laboral ya que contar con respaldo de compañeros y superiores puede amortiguar los efectos negativos del estrés, destacando que las condiciones organizacionales influyen directamente en la salud psicológica del trabajador.

1.1.7.2. Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist)

Se explica que el malestar laboral surge cuando existe una desproporción entre el esfuerzo que el trabajador invierte y las recompensas que recibe a cambio (Tirado, et al., 2022). Donde estas recompensas no se limitan al salario, sino que incluyen el reconocimiento, la estabilidad laboral y las oportunidades de crecimiento, que cuando una persona percibe que su dedicación no es valorada de manera justa, puede experimentar frustración, desmotivación y estrés sostenido donde este enfoque resalta la importancia de la equidad en el ámbito laboral como un factor clave para el bienestar.

1.1.7.3. Modelo de Factores Psicosociales (OIT / OMS)

El modelo propuesto por organismos internacionales como la OIT y la OMS abordan los riesgos psicosociales desde una perspectiva integral considerando múltiples dimensiones del entorno laboral. Este enfoque analizado por Patlán (2026) que los aspectos como la organización del trabajo, las condiciones físicas, las relaciones interpersonales y el contenido de las tareas donde se reconoce que estos factores pueden influir tanto de manera positiva como negativa en la salud del trabajador, dependiendo de cómo estén gestionados, permitiendo identificar áreas críticas dentro de las organizaciones que requieren intervención para prevenir problemas de salud mental y mejorar la calidad de vida laboral.

1.1.7.4. Modelo Transaccional del Estrés (Lazarus y Folkman)

El modelo transaccional propone que el estrés no depende únicamente de la situación externa, sino de la forma en que la persona la interpreta y de los recursos que percibe para afrontarla. Según este enfoque Rico, et al. (2024) ante una misma situación laboral los diferentes individuos pueden experimentar niveles distintos de estrés ya que intervienen procesos de evaluación cognitiva diferentes, necesitando considerar que las estrategias de afrontamiento juegan un papel fundamental debido a que permite manejar o reducir el impacto de las demandas resaltando la interacción constante entre el individuo y su entorno como base para comprender el estrés.

1.1.8. Marco legal de los riesgos psicosociales

A nivel internacional, Gorjón y Quiroga (2022) mencionan que el abordaje de los riesgos psicosociales se sustenta en lineamientos promovidos por organismos como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud de los cuales reconocen la importancia de garantizar entornos laborales seguros no solo en lo físico, sino también en lo mental, cuales marcos de acción orientados a la identificación, evaluación y prevención de factores laborales, destacando que aunque no siempre se establecen normas obligatorias, estos lineamientos sirven como referencia para que los países incorporen la gestión de los riesgos psicosociales dentro de sus políticas de salud ocupacional.

En el caso de Ecuador, la normativa relacionada con los riesgos psicosociales se encuentra vinculada a la legislación de seguridad y salud en el trabajo, la cual exige a los empleadores velar por el bienestar integral de sus trabajadores (Córdova, et al., 2023). Donde las instituciones como el Ministerio del Trabajo han impulsado instrumentos y guías para la evaluación de estos riesgos, promoviendo su identificación y control dentro de las organizaciones, donde la normativa vigente establece la responsabilidad de implementar medidas preventivas que reduzcan la exposición a factores psicosociales negativos, fortaleciendo así la protección de la salud mental en el entorno laboral.

1.1.9. Riesgos psicosociales en el contexto latinoamericano

Los riesgos psicosociales adquieren características particulares debido a factores económicos, sociales como culturales que influyen en las condiciones de trabajo del territorio y la limitada implementación de políticas de salud ocupacional han incrementado la exposición de los trabajadores a situaciones de estrés y desgaste emocional (Valeriano, et al., 2025). A esto se suman dinámicas organizacionales donde puede existir escaso reconocimiento o apoyo institucional lo cual hace necesario fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales en la región, promoviendo entornos laborales más equitativos y saludables que contribuyan al bienestar de los trabajadores.

1.1.10. Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo

La evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo constituye una herramienta clave para identificar las condiciones que pueden llegar a afectar el bienestar emocional y mental de los trabajadores. Este proceso para Cabrera, et al. (2022) implica recopilar información sobre aspectos como la carga de trabajo, la organización de las tareas, el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro de la empresa donde a partir de estos datos se puede reconocer factores de riesgo, valorar su impacto y establecer acciones orientadas a su prevención como reducción, debiendo realizarse de manera periódica ya que las dinámicas laborales cambian con el tiempo y pueden generar nuevas situaciones de intervención.

1.1.11. Instrumentos de medición de riesgos psicosociales

ISTAS21 (CoPsoQ). Es un instrumento ampliamente utilizado para evaluar riesgos psicosociales en el entorno laboral, el cual permite analizar dimensiones como las exigencias del trabajo, el control sobre las tareas y el apoyo social donde su aplicación facilita la identificación de factores que pueden afectar la salud de los trabajadores siendo adaptable a diferentes contextos organizacionales (Navarro, 2022).

FPSICO (INSST). Es una herramienta desarrollada para evaluar condiciones psicosociales en el trabajo, especialmente en el ámbito organizacional el cual analiza aspectos como la carga de trabajo, la autonomía, el tiempo y la participación, cuyo uso permite detectar situaciones de riesgo y orientar acciones preventivas, siendo frecuente en evaluaciones dentro de empresas y entidades públicas (Cantos-Egea, et al., 2024).

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo (Ecuador). Este cuestionario está diseñado para identificar factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral ecuatoriano, el cual evalúa condiciones como la organización del trabajo, las relaciones laborales y el ambiente laboral, donde su aplicación es promovida por entidades

gubernamentales como parte de la gestión de seguridad y salud ocupacional permitiendo a las empresas cumplir con normativas vigentes (Zapata-Constante y Riera-Vázquez, 2024).

COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Es un cuestionario internacional que evalúa múltiples dimensiones del entorno psicosocial laboral donde se incluyen factores como demandas del trabajo, liderazgo, reconocimiento y seguridad laboral, siendo reconocido por su enfoque integral y su validez en distintos países ya que sirve como base para otros instrumentos adaptados (Osborg, et al., 2023).

Job Content Questionnaire (JCQ). Se centra en analizar la relación entre las demandas laborales y el control del trabajador, el cual considera el apoyo social como un factor relevante en el entorno de trabajo donde su uso permite identificar situaciones de estrés laboral. Está basado en el modelo demanda-control (Formazin, et al., 2025).

Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI). Evalúa el equilibrio entre el esfuerzo que realiza el trabajador y las recompensas que recibe donde se consideran aspectos como el reconocimiento, el salario y la estabilidad laboral, que cuando existe desequilibrio aumenta el riesgo de estrés y malestar, siendo útil para analizar percepciones de justicia laboral (Vilser, et al., 2024).

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFP-IL). Es una herramienta que permite evaluar las condiciones psicosociales presentes en el ambiente laboral el cual analiza factores como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y la organización de tareas donde su aplicación ayuda a detectar riesgos que pueden afectar la salud del trabajador siendo utilizado en distintos contextos organizacionales (La Cruz y Gutiérrez, 2022).

1.2. Síndrome de Burnout en el Contexto Empresarial

1.2.1. Antecedentes del Síndrome de Burnout

A nivel mundial, el concepto de burnout surgió durante la década de los setenta a partir de investigaciones desarrolladas en profesionales del área social y de la salud donde Díaz y Gómez (2016) señalaron que inicialmente este fenómeno fue descrito como un desgaste emocional relacionado con el contacto constante con otras personas dentro del trabajo. Con el paso del tiempo, el término se amplió hacia diferentes contextos laborales, permitiendo comprender que el burnout no solo dependió de características individuales, sino también de las condiciones organizacionales y sociales que rodearon al trabajador. En la actualidad, este síndrome es reconocido como un problema de salud ocupacional que afecta el bienestar y el desempeño laboral en distintos países del mundo.

En el contexto latinoamericano, el burnout adquirió relevancia debido al incremento de las exigencias laborales y a las limitadas condiciones de bienestar presentes en numerosas organizaciones. Palma et al. (2022) indicaron que factores como la sobrecarga de trabajo, la presión constante y la escasa estabilidad laboral contribuyeron al desarrollo de agotamiento emocional y desmotivación en los trabajadores de la región. Asimismo, Valencia-Contrera y Rivera-Rojas (2023) destacaron que en América Latina el síndrome de burnout se relacionó con ambientes laborales poco saludables y con dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y personales, situación que incrementó el riesgo de afectaciones psicológicas y emocionales en los empleados.

En Ecuador, el burnout fue comprendido como una problemática cada vez más frecuente dentro de los entornos laborales, especialmente en sectores donde existieron elevadas demandas y limitadas estrategias de prevención. Valencia-Contrera y Rivera-Rojas (2023) señalaron que las condiciones organizacionales, la presión laboral y la falta de apoyo institucional incidieron directamente en el agotamiento físico y emocional de los trabajadores ecuatorianos. De igual forma, Palma et al. (2022) mencionaron que la necesidad de cumplir con altos niveles de productividad generó escenarios de estrés constante, afectando el bienestar integral y el desempeño de los empleados. Frente a ello, el estudio del burnout

permitió evidenciar la importancia de fortalecer acciones orientadas a la salud mental y al mejoramiento de las condiciones laborales en el país.

1.2.2. Definición del síndrome de burnout

Según Baldeón, et. al. (2023) es una respuesta psicológica negativa que surge como consecuencia del estrés laboral crónico que no ha sido gestionado de manera adecuada, la cual se caracteriza por un estado de agotamiento físico y emocional que afecta la motivación y el desempeño del trabajador que se desarrolla de forma progresiva y suele aparecer en contextos donde existen altas demandas laborales y escaso apoyo organizacional. Cabe recalcar que el burnout no se limita al cansancio temporal sino que implica un deterioro sostenido del bienestar personal y profesional, donde el entorno empresarial representa un problema relevante por su impacto en la salud del trabajador y en la eficiencia.

El síndrome de burnout, considerado como variable de estudio, permitió analizar el nivel de agotamiento físico y emocional generado por la exposición prolongada al estrés laboral dentro de las organizaciones. Baldeón et al. (2023) señalaron que este fenómeno constituyó una respuesta psicológica negativa originada por condiciones laborales que no fueron gestionadas adecuadamente, especialmente en contextos donde existieron altas demandas y limitado apoyo organizacional. Desde esta perspectiva, la variable se orientó a identificar cómo el desgaste progresivo afectó la motivación, el bienestar personal y el desempeño profesional de los trabajadores. Asimismo, el estudio del burnout permitió comprender su impacto dentro del entorno empresarial, evidenciando que no se trató únicamente de cansancio temporal, sino de un deterioro sostenido que influyó en la salud ocupacional y en la eficiencia laboral.

1.2.3. Dimensiones del síndrome de burnout

Agotamiento emocional. Baldeón, et. al. (2023) menciona que esta es la dimensión central del síndrome de burnout y se manifiesta como una sensación constante de cansancio físico y psicológico, donde el trabajador percibe que sus recursos emocionales se han agotado y que no puede responder de manera adecuada a las exigencias laborales. Cual condición

suele estar asociada a jornadas prolongadas y a una alta presión en el trabajo que con el tiempo genera desmotivación y pérdida de interés por las actividades laborales.

Despersonalización. Se caracteriza por el desarrollo de actitudes frías distantes o cínicas hacia el trabajo y hacia las personas con las que interactúan donde el trabajador comienza a tratar a clientes o compañeros de manera impersonal como mecanismo de defensa frente al estrés. Esta respuesta reduce la empatía y deteriora las relaciones laborales donde en las empresas puede manifestarse como falta de compromiso o comportamientos negativos, la cual no surge de forma aislada sino como consecuencia del agotamiento emocional persistente. Su impacto afecta el clima organizacional y la calidad del servicio (Solís, et. al., 2021).

Baja realización personal. Esta se expresa a través de sentimientos de incompetencia insatisfacción y falta de logro en el ámbito laboral donde el trabajador percibe que su esfuerzo no produce resultados valiosos y que su desempeño es insuficiente (Ancco, et. al., 2022). Esta dimensión afecta la autoestima profesional y reduce la motivación para cumplir las tareas donde el entorno empresarial genera una disminución del compromiso y de la iniciativa que con el tiempo la persona puede experimentar desinterés por el crecimiento profesional, siendo la baja realización personal consolida el deterioro emocional propio del síndrome de burnout.

1.2.4. Burnout como riesgo psicosocial laboral

El síndrome de burnout es considerado un riesgo psicosocial debido a su origen en las condiciones y organización del trabajo, el cual surge cuando las demandas laborales superan de forma constante los recursos personales del trabajador. Para Burgos y Orozco (2020) este riesgo afecta tanto la salud mental como física generando consecuencias a corto y largo plazo, donde el ámbito empresarial el burnout se relaciona con prácticas laborales inadecuadas como

la sobrecarga de tareas y la falta de reconocimiento, donde su presencia evidencia fallas en la gestión del talento humano y en la prevención de riesgos laborales.

1.2.5. Factores organizacionales asociados al burnout

Los factores organizacionales desempeñan un papel determinante en el desarrollo del síndrome de burnout dentro de las empresas, que entre ellos se encuentran la mala distribución de tareas la escasa autonomía y la falta de apoyo por parte de los superiores, donde también influyen la comunicación deficiente y la ausencia de reconocimiento al esfuerzo del trabajador (Alva, 2024). Estas condiciones generan un ambiente laboral desfavorable que incrementa el estrés de manera constante cuando la organización no ofrece recursos adecuados el trabajador se ve más vulnerable al desgaste emocional.

1.2.5.1. Demandas laborales y carga de trabajo excesiva

Destacan Rivera y Mercado (2024) que las demandas laborales excesivas constituy uno de los principales factores desencadenantes del síndrome de burnout donde la asignación constante de tareas sin tiempos adecuados de descanso provoca un desgaste progresivo en el trabajador, cual presión por cumplir objetivos elevados y plazos ajustados incrementa el nivel de estrés diario donde esta situación se mantiene en el tiempo afecta la salud emocional y el rendimiento laboral. Siendo así que, las empresas la sobrecarga de trabajo suele normalizarse como parte de la productividad, sin embargo esta práctica aumenta el riesgo de agotamiento y disminuye la calidad del desempeño.

1.2.6. Consecuencias del burnout en la salud del trabajador

El síndrome de burnout tiene efectos negativos significativos en la salud física y mental del trabajador ya que puede manifestarse mediante fatiga constante dolores musculares y alteraciones del sueño, y a nivel psicológico se asocia con ansiedad irritabilidad y síntomas depresivos (Baldeón, et. al., 2023). Estas consecuencias afectan la capacidad para enfrentar las demandas laborales diarias, que con el transcurso del tiempo el deterioro de la

salud puede extenderse a la vida personal y social, donde el ámbito empresarial el burnout representa un riesgo que compromete el bienestar integral del trabajador.

1.2.7. Impacto del burnout en el desempeño y productividad empresarial

Según autores como Lauracio y Lauracio (2020) el burnout influye de manera directa en el desempeño laboral y en la productividad de las empresas, donde los trabajadores afectados presentan menor concentración y dificultades para cumplir sus funciones, reflejado en la calidad del trabajo donde esta disminuye y aumenta la probabilidad de cometer errores repercutiendo en los resultados organizacionales y en la eficiencia de los procesos. Además esto reduce la motivación y el compromiso con los objetivos empresariales, donde el burnout no solo afecta al individuo sino también al rendimiento global de la organización.

1.2.8. Modelos teóricos del síndrome de burnout

Modelo de Maslach. Menciona Gómez, et al. (2025) que es uno de los enfoques más reconocidos para comprender el síndrome de burnout donde se lo describe como una respuesta prolongada al estrés laboral crónico. Este modelo identifica tres componentes principales como es el agotamiento emocional que refleja la sensación de estar exhausto frente a las demandas del trabajo, también la despersonalización que implica actitudes frías o distantes hacia los demás, y la baja realización personal que es caracterizada por sentimientos de ineficacia y falta de logro. Desde esta perspectiva se ve que el burnout no surge de manera repentina, sino que esta se desarrolla progresivamente cuando el entorno laboral no satisface las necesidades emocionales y profesionales del individuo.

Modelo de Pines y Aronson. Entiende el burnout como un estado de agotamiento general que afecta no solo el ámbito laboral, sino también otras áreas de la vida (Hernández, 2022). Donde este enfoque resalta el desgaste físico, emocional y mental que experimenta la persona cuando se enfrenta de manera continua a situaciones exigentes sin obtener la gratificación esperada, que a diferencia de otros modelos más estructurados plantea una

visión más global del fenómeno haciendo énfasis en la pérdida de entusiasmo, energía y sentido en el trabajo llevando a una disminución del compromiso y del bienestar general.

Modelo de Gil-Monte. Ofrece una visión más adaptada al contexto hispano proponiendo que el burnout está compuesto por varias dimensiones que explican su desarrollo de forma más detallada, encontrándose la pérdida de ilusión por el trabajo, el desgaste psíquico, la indolencia y el sentimiento de culpa. Este enfoque según Gil-LaOrden, et al. (2025) permite comprender que el burnout no solo implica cansancio, sino también cambios en la actitud como en la forma de relacionarse con los demás, destacando que el proceso puede variar según las características personales y organizacionales siendo útil para investigaciones en contextos laborales diversos.

Modelo Demanda-Recursos Laborales (JD-R). Se plantea que el burnout surge como resultado de un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas, donde Jiménez-Figueroa, et al. (2026) establece que las demandas laborales como la sobrecarga de tareas o la presión de tiempo requieren un esfuerzo constante que puede agotar al trabajador, mientras que los recursos como el apoyo social, la autonomía o el reconocimiento actúan como factores protectores, a ello, cuando las demandas superan significativamente a los recursos, aumenta la probabilidad de desarrollar agotamiento y desmotivación, permitiendo este modelo analizar tanto los factores de riesgo como las condiciones que favorecen el bienestar en el entorno laboral.

1.2.9. Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el burnout

1.2.9.1. Clima organizacional

El clima organizacional influye de manera directa en el desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores donde un ambiente laboral negativo caracterizado por conflictos falta de apoyo y escasa cooperación incrementa el malestar psicológico. La percepción de injusticia o trato desigual genera desmotivación y agotamiento emocional, donde por el contrario un clima positivo puede actuar como factor protector frente al estrés laboral donde

en el contexto empresarial el clima organizacional refleja la calidad de las relaciones laborales cual deterioro favorece la aparición del burnout y afecta el compromiso de los trabajadores (Alvarado-Peña, et. al., 2023).

1.2.9.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere al grado de bienestar como de conformidad que experimenta una persona respecto a su trabajo lo cual incluye aspectos como las condiciones laborales, donde diversos estudios como el de Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022) en población Mexicana han evidenciado que existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, ya que cuando los trabajadores perciben su entorno laboral como positivo y gratificante es menos probable que desarrollen agotamiento emocional, despersonalización o sentimientos de ineffecticia, que al contrario donde los niveles bajos de satisfacción suelen asociarse con mayores niveles de estrés crónico incrementando la probabilidad de aparición del burnout.

1.2.9.1. Factores asociados.

Liderazgo y estilos de dirección vinculados al burnout. El liderazgo ejerce una influencia directa en el bienestar psicológico de los trabajadores dentro de la empresa, a lo cual Rivera y Mercado (2024) indican que los estilos de dirección autoritarios o poco participativos suelen generar mayor presión y desmotivación en el equipo, donde la falta de comunicación clara y de apoyo emocional incrementa el estrés laboral que cuando los líderes no reconocen el esfuerzo del personal se favorece el desgaste emocional, a diferencia de un liderazgo empático y cercano puede reducir el riesgo de burnout, destacando que la forma en que se dirige un equipo impacta en la salud laboral y el clima organizacional.

Burnout y ausentismo laboral. El ausentismo laboral es una de las consecuencias más frecuentes del síndrome de burnout donde el desgaste físico y emocional lleva al trabajador a faltar al trabajo como forma de aliviar el malestar, siendo que algunas de las

enfermedades relacionadas con el estrés aumentan habiendo inasistencias recurrentes (González-Rodríguez, et. al., 2023). Esta situación genera interrupciones en las actividades laborales, que para la empresa el ausentismo implica costos económicos y desorganización del trabajo, donde la presencia de burnout incrementa de manera sostenida los índices de ausencia laboral.

Burnout y rotación de personal. El síndrome de burnout contribuye de forma significativa a la rotación de personal en las empresas donde los trabajadores que experimentan un alto nivel de desgaste suelen buscar nuevas oportunidades laborales. Cabe recalcar la perspectiva de Vinuesa-Solórzano, et. al. (2024) donde la insatisfacción y la falta de bienestar influyen en la decisión de abandonar la organización, lo cual obliga a la empresa a invertir en procesos de selección y capacitación constantes, donde una alta rotación afecta la estabilidad y continuidad del trabajo.

1.2.10. Evaluación y diagnóstico del burnout en empresas

La evaluación del burnout en empresas se realiza con instrumentos psicológicos validados como escalas de medición del desgaste laboral reconocidas en el ámbito de la salud ocupacional, donde se utilizan cuestionarios estandarizados que permiten identificar niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los trabajadores.

Indicando Baldeón, et. al. (2023) “el instrumento predominante en las investigaciones fue el Inventario de Burnout de Maslach, quien propone las dimensiones de agotamiento, despersonalización y eficacia profesional” (p.2), de los cuales se aplican de forma individual o colectiva según las características de la organización, cual proceso se lleva a cabo de manera periódica como parte de la gestión de riesgos psicosociales, que generalmente se realiza cuando se detectan altos niveles de estrés o cambios organizacionales importantes., desarrollado en un ambiente de confidencialidad para garantizar respuestas honestas y confiables identificando factores de riesgo antes de que el burnout se consolide.

El diagnóstico del burnout se efectúa a partir del análisis de los resultados obtenidos en la evaluación psicológica, donde se consideran los niveles de agotamiento emocional despersonalización y realización personal (Caldichoury-Obando, et. al., 2024). Este proceso lo realiza un profesional capacitado en salud ocupacional o psicología organizacional donde el diagnóstico se establece cuando los indicadores superan los valores esperados y se mantienen en el tiempo, luego se lleva a cabo luego de confirmar que el malestar está relacionado con el entorno laboral con el objetivo de determinar la presencia real del síndrome y orientar acciones específicas.

1.2.11. Estrategias de prevención e intervención del burnout organizacional

Las estrategias de prevención del burnout se enfocan en mejorar las condiciones de trabajo antes de que aparezca el desgaste emocional, las cuales se implementan mediante programas de bienestar laboral capacitaciones y mejora de la organización del trabajo. Estas acciones Mieles, et. al. (2024) estipula que se aplican de forma continua como parte de la cultura organizacional. Incluyen la promoción del equilibrio entre vida laboral y personal y el fortalecimiento del liderazgo positivo, donde la prevención se realiza desde los niveles directivos hasta los equipos de trabajo con el propósito es reducir los factores de riesgo psicosocial y fortalecer la salud laboral.

La intervención del burnout organizacional se aplica cuando el desgaste laboral ya está presente en los trabajadores donde se realiza a través de acciones específicas como acompañamiento psicológico ajustes en la carga laboral y cambios en la dinámica de trabajo (Sánchez y Matamoros, 2025). Estas intervenciones se implementan de manera inmediata tras el diagnóstico donde participan profesionales de salud ocupacional junto con la dirección de la empresa en cual proceso se adapta a las necesidades del trabajador y del equipo con la finalidad de reducir el impacto del burnout y favorecer la recuperación del bienestar laboral.

1.2.12. Datos sociodemográficos en investigaciones

La investigación realizada por Lara-Moreno, et al. (2025) destacan que variables como el género, la edad y la antigüedad laboral son determinantes críticos en la aparición de riesgos psicosociales y el síndrome de burnout donde la aplicación de test y cuestionarios a empleados entre 18 a 65 años resalta la necesidad de programas de intervención para motivar y afrontar. Los estudios post-pandemia como el de Córdova, et al. (2024) en Ecuador indican la prevalencia del Síndrome de Burnout fue alta destacándose la dimensión de despersonalización con un 95%, fatiga emocional con un 47% y en menor medida la autorrealización con un 11%.

Así mismo, se ha observado una prevalencia de burnout por Nogueira, et al.(2026) de 1211 trabajadores donde 3 de cada 4 trabajadores experimentaron altas exigencias, teniendo una mala autoevaluación de la salud manteniendo una frecuencia alarmante de riesgos psicosociales relacionadas al burnout. Donde Aljabri, et al. (2022) resalta los factores sociodemográficos y laborales permiten diseñar estrategias de apoyo psicológico para mitigar el agotamiento donde es esencial un control administrativo y operacional que facilite la detección y el reporte de síntomas para garantizar el bienestar sanitario.

1.3. Modelo conceptual del estudio

El Modelo Demanda–Control–Apoyo de Karasek y Theorell sostiene que el estrés laboral surge cuando las personas deben enfrentar elevadas exigencias en su trabajo mientras disponen de un bajo nivel de control sobre sus actividades y reciben un apoyo social insuficiente. En este sentido, Murillo y Zambrano (2025) explican que el malestar laboral es consecuencia del desequilibrio entre las demandas del puesto y los recursos disponibles para afrontarlas. Bajo esta perspectiva, Altafuya (2024) señala que el riesgo psicosocial no siempre se manifiesta en niveles extremos, sino que también puede desarrollarse por la exposición continua a demandas moderadas que, con el paso del tiempo, generan un efecto acumulativo sobre la salud del trabajador. Esta teoría permite comprender que la predominancia de niveles

de riesgo medio en dimensiones como carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control, recuperación y soporte social representa un escenario de vulnerabilidad que puede favorecer la aparición de estrés laboral si no se implementan medidas preventivas oportunas.

Se explica que la interacción entre altas demandas laborales, limitada autonomía y escaso apoyo social favorece el desarrollo del síndrome de burnout. De acuerdo con Aguiar, et al. (2019), cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de respuesta del trabajador, aumenta la probabilidad de experimentar agotamiento emocional y disminución de la eficacia profesional. En concordancia con ello, Muñoz (2024) indica que el cinismo constituye una respuesta defensiva frente a entornos laborales percibidos como excesivamente demandantes y poco manejables. Aunque Quisatagsi-Campoverde et al. (2026) destacan que un liderazgo adecuado y una organización del trabajo eficiente pueden actuar como factores protectores, los resultados evidencian que las dificultades en recuperación, soporte social y salud autopercebida mantienen un nivel importante de vulnerabilidad. En consecuencia, Murillo y Zambrano (2025) sostienen que la permanencia de estos factores de riesgo puede propiciar un deterioro progresivo del bienestar psicológico, situación que Menoscal et al. (2026) consideran prevenible mediante estrategias organizacionales orientadas al fortalecimiento de las condiciones laborales y de los recursos psicosociales.

CAPÍTULO II

2. Metodología

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que permitió recolectar, medir y analizar datos numéricos relacionados con los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout mediante la aplicación de instrumentos estandarizados. Este enfoque facilitó la obtención de información objetiva, susceptible de ser procesada mediante procedimientos estadísticos descriptivos, contribuyendo a una interpretación sistemática de los resultados obtenidos. De acuerdo con Albornoz (2023), la investigación cuantitativa se fundamenta en la medición objetiva de las variables y en el análisis estadístico de los datos para responder a las preguntas de investigación con rigor científico.

El estudio tuvo un alcance descriptivo, ya que se orientó a caracterizar los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout presentes en los trabajadores de las empresas del sector pesquero de Jaramijó, sin establecer relaciones de causalidad entre las variables. El análisis se realizó mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias absolutas, porcentajes y tablas de distribución para describir el comportamiento de cada una de las dimensiones evaluadas. Asimismo, se efectuaron comparaciones descriptivas entre grupos de interés, como el género y el cargo desempeñado, con el propósito de identificar diferencias en la distribución de los resultados.

2.2. Tipo del estudio

La investigación correspondió a un estudio de campo, con diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo. Fue de campo porque la información se obtuvo directamente de los trabajadores en su contexto laboral mediante la aplicación de instrumentos estandarizados. El diseño fue no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas

deliberadamente y únicamente se observaron y describieron tal como se presentaron en la realidad.

Así mismo, el estudio fue de corte transversal porque la información se recolectó en un único momento durante el periodo de investigación, permitiendo conocer el estado de los riesgos psicosociales y del síndrome de burnout en la población evaluada. Según Romero et al. (2022), los estudios descriptivos tienen como finalidad identificar, organizar y describir las características de un fenómeno determinado, proporcionando información útil para comprender su comportamiento dentro de un contexto específico. En este sentido, el diseño seleccionado permitió caracterizar las condiciones psicosociales y los niveles de burnout presentes en los trabajadores de las empresas del sector pesquero de Jaramijó.

2.3. Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por un total de 396 trabajadores pertenecientes a dos empresas del sector pesquero ubicadas en el cantón Jaramijó: GOODMARCOM S.A. y PUERTOMAR S.A. Con el propósito de contar con una cobertura suficiente de la población, se calculó un tamaño muestral referencial mediante la fórmula para poblaciones finitas, obteniéndose un tamaño de muestra de 196 participantes.

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{e}$$

n: tamaño de la muestra que se busca.

N: tamaño del universo a estudiar, en este caso la población de la parroquia o ciudad.

σ : desviación estándar de la población. Cuando este dato no se conoce, se utiliza un valor aproximado de 0,5.

Z: valor correspondiente al nivel de confianza deseado. Para investigaciones confiables se suele usar un 95% e: margen de error muestral de 0,05.

$$n = \frac{(396) (1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,05 \cdot 0,05)(396 - 1) + (1,96 \cdot 1,96)(0,5 \cdot 0,5)}$$

$$n = 196$$

El cálculo realizado mediante la fórmula para poblaciones finitas estimó un tamaño muestral referencial de 196 participantes, con el propósito de garantizar una cobertura suficiente de la población de estudio. No obstante, dicho cálculo constituyó una referencia metodológica para orientar el proceso de recolección de información y no implicó que la selección de los participantes se efectuara mediante un procedimiento probabilístico.

En este sentido, la selección de los participantes se realizó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a las condiciones de acceso a las empresas, la disponibilidad laboral de los trabajadores y la autorización institucional para el desarrollo de la investigación. Como resultado de este proceso, la muestra efectiva quedó conformada por 193 trabajadores, distribuidos en 95 colaboradores de GOODMARCOM S.A. y 98 colaboradores de PUERTOMAR S.A.

Aunque el cálculo muestral estimó la participación de 196 trabajadores, la muestra final estuvo integrada por 193 participantes, debido a que tres trabajadores no completaron el proceso de evaluación o no entregaron el consentimiento informado, por lo que no fue posible incluirlos en el análisis, de conformidad con los criterios éticos y metodológicos establecidos para la investigación.

En consecuencia, los resultados obtenidos representan el comportamiento de la población estudiada dentro de las empresas participantes y deben interpretarse considerando las limitaciones inherentes al muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo que no es posible generalizarlos estadísticamente a la totalidad de las empresas del sector pesquero.

Criterios de inclusión

- Personal administrativo y operacional perteneciente a las empresas del sector pesquero de Jaramijó.
- Trabajadores que mantuvieron una relación laboral activa durante el periodo de investigación.
- Colaboradores mayores de 18 años.
- Personal que aceptó participar voluntariamente mediante el consentimiento informado.
- Trabajadores con disponibilidad para responder los instrumentos de evaluación.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encontraron en periodo de vacaciones, licencia o reposo médico durante la aplicación de los instrumentos.
- Colaboradores que no completaron correctamente los cuestionarios.

- Personal externo o temporal que no perteneció directamente a las empresas estudiadas.
- Trabajadores que decidieron retirarse de la investigación durante el proceso de recolección de datos.

2.4. Procedimientos

El procedimiento metodológico se desarrolló de forma sistemática con el propósito de garantizar la calidad de la información obtenida durante el proceso de investigación. La recolección y el procesamiento de los datos se efectuaron mediante instrumentos estandarizados previamente validados, siguiendo criterios técnicos y éticos que aseguraron la confiabilidad de los resultados.

Etapas 1. Planificación de la recolección de datos

Se gestionó la autorización de las empresas participantes para el desarrollo de la investigación y se coordinaron las fechas, horarios y espacios destinados a la aplicación de los instrumentos. Posteriormente, se revisaron el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y el Inventario de Burnout de Maslach – General Survey (MBI-GS) con el fin de verificar su estructura, claridad y tiempo estimado de aplicación. Asimismo, se prepararon los formatos de consentimiento informado y se capacitó al aplicador sobre el procedimiento estandarizado para la administración de los cuestionarios.

Etapas 2. Aplicación de los instrumentos

La recolección de la información se realizó de manera presencial en las instalaciones de las empresas participantes. Antes de iniciar la aplicación, se explicó a los trabajadores el propósito de la investigación, el carácter voluntario de su participación, la confidencialidad de la información y el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin que ello generara consecuencias laborales. Posteriormente, quienes aceptaron participar firmaron el consentimiento informado.

Los instrumentos fueron aplicados de manera individual o grupal, según la disponibilidad de cada empresa, manteniendo el mismo orden para todos los participantes. Primero se administró el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y posteriormente el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS). Durante la aplicación se leyeron instrucciones estandarizadas y el investigador permaneció disponible para aclarar dudas relacionadas con el procedimiento, evitando influir en las respuestas de los participantes.

Etapa 3. Registro y organización de la información

Una vez concluidas las aplicaciones, se revisó que los cuestionarios estuvieran correctamente contestados y se excluyeron aquellos que presentaban información incompleta de acuerdo con los criterios establecidos. Posteriormente, la información fue codificada e ingresada en una base de datos elaborada en Microsoft Excel, asignando valores numéricos a cada alternativa de respuesta de acuerdo con la escala correspondiente. Con el propósito de minimizar errores de digitación, se realizó una doble verificación del ingreso de datos.

Etapa 4. Procesamiento de la información

Los datos fueron organizados de acuerdo con las dimensiones evaluadas por cada instrumento. En el cuestionario de riesgos psicosociales se calcularon los puntajes correspondientes a cada dimensión siguiendo los criterios establecidos en el manual técnico del instrumento. De igual forma, en el MBI-GS se obtuvieron los puntajes de las dimensiones de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Posteriormente, los resultados fueron clasificados conforme a los puntos de corte establecidos para cada instrumento.

Etapa 5. Análisis de los datos

El análisis se realizó mediante estadística descriptiva utilizando Microsoft Excel. Se elaboraron tablas de frecuencias absolutas y relativas, porcentajes y tablas de distribución para describir el comportamiento de las variables estudiadas. Además, se efectuaron

comparaciones descriptivas entre grupos, principalmente por género y cargo desempeñado, con el propósito de identificar diferencias en los niveles de riesgos psicosociales y síndrome de burnout.

Finalmente, la interpretación de los resultados se realizó tomando como referencia el Modelo Demanda-Control-Apoyo de Karasek y Theorell, el cual permitió comprender la relación entre las exigencias laborales, la autonomía, el apoyo social y el desarrollo del desgaste ocupacional. Asimismo, los hallazgos fueron contrastados con la evidencia científica presentada en el marco teórico para fortalecer la discusión de los resultados.

2.5. Instrumentos

La técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta, aplicada mediante dos cuestionarios estandarizados y validados para evaluar los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en población trabajadora.

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales elaborado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, instrumento diseñado para identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. El cuestionario está conformado por 58 ítems, distribuidos en ocho dimensiones principales: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros factores relacionados con acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia y estabilidad laboral y emocional.

Las respuestas se registran mediante una escala tipo Likert de cuatro alternativas, cuyos puntajes permiten obtener un valor para cada dimensión evaluada. Posteriormente, los resultados son clasificados en niveles de riesgo bajo, medio y alto, conforme a los puntos de corte establecidos en el manual técnico del instrumento. Zapata-Constante y Riera-Vázquez (2024) reportaron coeficientes de consistencia interna (alfa de Cronbach) superiores a 0,80 en

la mayoría de sus dimensiones, lo que evidencia adecuados niveles de confiabilidad para su aplicación en población trabajadora.

Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)

Para evaluar el síndrome de burnout se empleó el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS), desarrollado por Maslach, Jackson y Leiter, instrumento ampliamente utilizado para valorar el desgaste ocupacional en diferentes contextos laborales. El MBI-GS está compuesto por 15 ítems, distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional (5 ítems), cinismo (4 ítems) y eficacia profesional (6 ítems). Las respuestas se registran mediante una escala tipo Likert de siete categorías, que van desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días).

La puntuación se obtiene mediante la suma de los ítems correspondientes a cada dimensión. Puntajes elevados en agotamiento emocional y cinismo, junto con puntajes bajos en eficacia profesional, indican una mayor probabilidad de presentar síndrome de burnout. La interpretación de los resultados se realizó de acuerdo con los criterios establecidos en el manual del instrumento y la evidencia científica disponible. Calle et al. (2022) reportaron adecuados índices de confiabilidad para el MBI-GS, con coeficientes alfa de Cronbach cercanos a 0,90 para sus dimensiones, lo que respalda su utilización en investigaciones relacionadas con la salud ocupacional.

2.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición teórica	Dimensión	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala	Puntaje / Nivel	Instrumento
Riesgos psicosociales	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los factores de riesgo psicosocial como aquellas condiciones del trabajo que pueden afectar la salud de	Carga y ritmo de trabajo	Evalúa la cantidad de tareas, el ritmo de trabajo y la presión de tiempo a la que está expuesto el trabajador.	Exigencia laboral, presión de tiempo, volumen de tareas.	- Carga y ritmo de trabajo. - Desarrollo de competencias. - Liderazgo. - Margen de acción y control. - Organización del trabajo. - Recuperación. - Soporte y apoyo. - Otros puntos relacionados con el ambiente psicosocial laboral.	Escala Likert del cuestionario	Riesgo bajo, medio y alto según puntos de corte del instrumento.	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

los
trabajadore
s mediante
mecanismo
s
psicológico
s y
fisiológico
s,
generando
estrés y
otras
alteracione
s
relacionada
s con el
entorno
laboral.

	Desarrollo de competenci as	Evalúa las oportunidades de aprendizaje,	Capacitación, desarrollo profesional,		Escala Likert	Riesgo bajo, medio y alto.	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales
--	--	---	---	--	---------------	-------------------------------	--

		capacitación y crecimiento profesional brindadas por la organización.	adquisición de competencias.			
	Liderazgo	Evalúa la calidad del liderazgo y la supervisión ejercida por los superiores.	Apoyo del jefe, comunicación, dirección del trabajo.	Escala Likert	Riesgo bajo, medio y alto.	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales
	Margen de acción y control	Evalúa el grado de autonomía del trabajador para organizar y decidir sobre sus actividades laborales.	Autonomía, toma de decisiones, control sobre las tareas.	Escala Likert	Riesgo bajo, medio y alto.	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Organización del trabajo	Evalúa la distribución de funciones, responsabilidades y procesos dentro de la organización.	Claridad de funciones, organización de actividades, distribución del trabajo.	Escala Likert	Riesgo bajo, medio y alto.	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales
Recuperación	Evalúa las oportunidades de descanso físico y mental del trabajador.	Pausas laborales, descanso, recuperación física y emocional.	Escala Likert	Riesgo bajo, medio y alto.	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales
Soporte y apoyo	Evalúa el apoyo recibido por parte de compañeros y superiores durante la ejecución del trabajo.	Relaciones interpersonales, apoyo social, trabajo en equipo.	Escala Likert	Riesgo bajo, medio y alto.	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

		Otros factores	Evalúa condiciones complementarias que pueden afectar el bienestar laboral.	Acoso laboral, acoso sexual, discriminación, doble presencia, adicción al trabajo, estabilidad laboral y emocional.		Escala Likert	Riesgo bajo, medio y alto.	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales
Síndrome de burnout	El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico y emocional asociado al trabajo que surge como consecuencia de la exposición	Agotamiento	Evalúa el nivel de cansancio físico y emocional relacionado con el trabajo.	Fatiga, desgaste emocional, pérdida de energía.	- Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal	Escala Likert de 0 (nunca) a 6 (todos los días).	Bajo, medio y alto o presencia de burnout según criterios del instrument o.	Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)

prolongada al estrés laboral, caracterizado por agotamiento, cinismo y disminución de la eficacia profesional.						
	Cinismo	Evalúa el grado de distanciamie nto emocional y actitud negativa hacia el trabajo.	Indiferencia, despersonalizaci ón, actitud negativa.	Escala Likert de 0 a 6	Bajo, medio y alto.	Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)
	Eficacia profesional	Evalúa la percepción de competencia	Competencia percibida, logro laboral,	Escala Likert de 0 a 6	Bajo, medio y alto (interpretac	Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)

			y logro en el desempeño laboral.	desempeño eficaz.		ión inversa respecto al burnout).	
Factores Sociodemográficos y Laborales	Personales Laborales	Datos generales del trabajador para describir la muestra y hacer comparaciones.	Edad, Sexo, Estado civil Antigüedad, Tipo de contrato, Área de trabajo	Escala Likert	Nominal / Ordinal Datos categóricos y numéricos	Ficha de Datos Generales	Factores Sociodemográficos y Laborales

2.7. Manejo de datos

El manejo de los datos se realizó siguiendo un procedimiento ordenado que garantizó la confidencialidad, integridad y correcta organización de la información obtenida durante la investigación. Una vez aplicados los instrumentos a los colaboradores de la empresa, se verificó que cada cuestionario estuviera completo y correctamente diligenciado, siendo estas respuestas revisadas para identificar posibles inconsistencias, omisiones o errores de registro, descartando aquellos formularios que no cumplieran con los criterios establecidos para el análisis.

Posteriormente, la información recopilada fue codificada y registrada en una base de datos elaborada en Microsoft Excel, asignando un código numérico a cada participante para preservar su anonimato, lo que permitió organizar las variables de acuerdo con las dimensiones evaluadas en los instrumentos utilizados, facilitando el procesamiento estadístico y reduciendo el riesgo de errores durante la digitación.

Finalmente, durante todo el proceso de manejo de datos se respetaron los principios éticos de confidencialidad y protección de la información, cuales datos fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación, sin divulgar información que permitiera identificar a los participantes. Dicha base de datos permaneció bajo resguardo de los investigadores y únicamente fue empleada para el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados presentados en el estudio.

Manejo de sesgos

Durante el desarrollo del estudio se identificaron posibles fuentes de sesgo que podrían influir en los resultados. Entre ellas se consideró el sesgo de deseabilidad social, debido a que algunos participantes pudieron responder de manera socialmente aceptable; para reducir este efecto se garantizó el anonimato y la confidencialidad de la información.

También se contempló el posible temor a represalias laborales, motivo por el cual se explicó que los resultados serían analizados de forma grupal y que ninguna respuesta

individual sería entregada a las empresas participantes. Con el fin de disminuir la fatiga durante la aplicación de los cuestionarios, se procuró que el tiempo total de respuesta no superara los 30 minutos y se desarrolló la aplicación en espacios adecuados y libres de interrupciones.

Así mismo, se reconoció la existencia de un sesgo de selección derivado del muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual limita la generalización de los resultados a otras poblaciones con características diferentes. Finalmente, los cuestionarios que presentaron información incompleta fueron excluidos del análisis estadístico conforme a los criterios de exclusión establecidos previamente, evitando así la incorporación de datos faltantes que pudieran afectar la interpretación de los resultados.

2.8. Consideraciones éticas

Consideraciones éticas

La investigación respetó los principios éticos aplicables a estudios con seres humanos, garantizando el respeto por la autonomía, la confidencialidad, la beneficencia y la no maleficencia. Todos los participantes recibieron información clara acerca de los objetivos del estudio, el procedimiento de aplicación de los instrumentos, los posibles beneficios de la investigación y la ausencia de riesgos significativos derivados de su participación.

La participación fue completamente voluntaria y estuvo respaldada mediante la firma del consentimiento informado. Se garantizó el anonimato de los participantes mediante la asignación de códigos numéricos, evitando registrar información que permitiera su identificación personal. Asimismo, se informó a los trabajadores que podían retirarse de la investigación en cualquier momento sin que ello implicara repercusiones laborales o personales.

La información obtenida fue utilizada exclusivamente con fines académicos y científicos. La base de datos permaneció bajo la custodia exclusiva del investigador responsable y fue almacenada en archivos protegidos mediante contraseña para garantizar su

confidencialidad. Los datos serán conservados durante el tiempo establecido por la normativa institucional vigente y posteriormente serán eliminados de forma segura.

CAPÍTULO III

3. Resultados

3.1. Análisis de los resultados

En este capítulo se presenta el análisis de los datos recopilados sobre los “Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en los trabajadores en empresas ubicadas en el sector pesquero industrial de Jaramijó en el año 2026. Para la recolección de datos, se aplicaron cuestionarios sobre riesgos psicosociales en conformidad del Ministerio de Trabajo y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI).

Resultados-Datos Sociodemográficos

Tabla 1. *Edad de trabajador o servidor*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
16-24 años	12	6,22%
25-34 años	93	48,19%
35-43 años	48	24,87%
44-52 años	39	20,21%
Igual o superior a 53 años	1	0,52%
Total	193	100%

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

Tabla 2. *Sexo de trabajador o servidor*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	110	56,99%
Mujer	83	43,01%
Total	193	100%

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

Tabla 3. *Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
0-2 años	74	38,34%
3-10 años	97	50,26%
11-20 años	21	10,88%
Igual o superior a 21 años	1	0,52%
Total	193	100%

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

Tabla 4. *Nivel más alto de instrucción*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Educación básica	14	7,25%
Educación media	17	8,81%
Bachillerato	49	25,39%
Técnico/Tecnológico	24	12,44%
Tercer nivel	67	34,72%
Cuarto nivel	22	11,40%
Total	193	100%

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

Análisis de datos sociodemográficos

Los resultados muestran que la mayor proporción de trabajadores se concentra en el rango de edad de 25 a 34 años, correspondiente al 48,19% de la muestra. En segundo lugar, se encuentran los trabajadores entre 35 y 43 años con el 24,87%, seguidos por quienes tienen entre 44 y 52 años con el 20,21%. Por su parte, el grupo de 16 a 24 años representa el 6,22%,

mientras que los trabajadores con 53 años o más constituyen únicamente el 0,52%. Estos datos evidencian que la población estudiada está conformada principalmente por adultos jóvenes y personas en etapa de madurez laboral, lo que refleja una fuerza de trabajo con experiencia y capacidad productiva dentro del sector pesquero industrial.

En relación con el sexo de los participantes, se observa un predominio del sexo masculino con el 56,99%, mientras que el sexo femenino representa el 43,01% de la muestra. Esta distribución refleja una mayor participación de hombres dentro de las empresas del sector pesquero industrial evaluadas. No obstante, la presencia femenina también resulta significativa, lo que evidencia una participación importante de las mujeres en las actividades laborales desarrolladas en este sector económico.

Respecto a la antigüedad laboral, el 50,26% de los trabajadores reportó tener entre 3 y 10 años de experiencia dentro de la empresa o institución, constituyendo el grupo predominante. Le siguen quienes poseen entre 0 y 2 años de permanencia con el 38,34%, mientras que el 10,88% cuenta con una experiencia de 11 a 20 años. Finalmente, solo el 0,52% indicó tener una antigüedad igual o superior a 21 años. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores posee una trayectoria laboral consolidada dentro de la organización, lo que puede favorecer el conocimiento de las funciones y la adaptación al entorno de trabajo.

En cuanto al nivel de instrucción, el mayor porcentaje corresponde a los trabajadores con estudios de tercer nivel, quienes representan el 34,72% de la muestra. A continuación, se ubican aquellos con bachillerato con el 25,39%, seguidos por quienes poseen formación técnica o tecnológica con el 12,44%. Por otra parte, el 11,40% cuenta con estudios de cuarto nivel, el 8,81% alcanzó educación media y el 7,25% educación básica. Estos resultados indican que la población estudiada presenta un nivel educativo diverso, aunque predomina la formación superior, lo que podría contribuir a un mejor desempeño laboral y a una mayor comprensión de los procesos organizacionales.

3.2. Descripción de resultados

Resultados-Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Una vez aplicado el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales a los trabajadores del área administrativa y operativa de ambas empresas del área de Jaramijó, se obtuvo una visión amplia sobre las condiciones laborales y los factores que pueden influir en su bienestar dentro del entorno de trabajo. La información recopilada permitió identificar distintos niveles de exposición a riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, las relaciones laborales y las exigencias propias de las actividades desempeñadas. Estos resultados proporcionan evidencia relevante para comprender la realidad laboral de la población evaluada y facilitan la detección de aspectos que requieren atención. A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos, los cuales constituyen una base importante para la formulación de acciones preventivas orientadas a fortalecer la salud ocupacional y mejorar las condiciones de trabajo.

Análisis de resultados generales-Riesgos Psicosociales

Tabla 5. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
40%	60%	0%
n=77	n=116	n=0

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

Los resultados de la evaluación global de riesgos psicosociales evidencian que el 60% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo medio, mientras que el 40% presenta un nivel de riesgo bajo. Además, no se registraron trabajadores en la categoría de riesgo alto. Estos hallazgos sugieren que, aunque las condiciones laborales no representan una situación crítica para la mayoría de los participantes, existe una proporción importante de trabajadores expuesta de manera constante a factores psicosociales que podrían afectar su bienestar si no

son gestionados oportunamente. Este comportamiento es consistente con el Modelo Demanda-Control-Apoyo de Karasek y Theorell (1990), el cual plantea que la exposición sostenida a demandas laborales, aun cuando no alcancen niveles extremos, puede generar efectos acumulativos sobre la salud cuando el control y el apoyo organizacional resultan insuficientes.

La predominancia del riesgo medio coincide con lo expuesto por Murillo y Zambrano (2025), quienes sostienen que el malestar laboral suele desarrollarse de forma progresiva a partir de la permanencia de riesgos moderados, configurando escenarios de vulnerabilidad psicosocial que requieren intervención antes de que evolucionen hacia condiciones más severas. De manera complementaria, Altafuya (2024) señala que la acumulación de demandas laborales moderadas representa un factor de riesgo relevante, incluso en ausencia de niveles altos de exposición, debido a su impacto gradual sobre el bienestar físico y emocional.

Agregando que la ausencia de trabajadores en la categoría de riesgo alto refleja que las condiciones actuales permiten mantener un cierto equilibrio dentro del entorno organizacional. Sin embargo, ello no elimina la necesidad de continuar fortaleciendo las estrategias de prevención y promoción de la salud ocupacional. En este sentido, Menoscal et al. (2026) destacan que el seguimiento permanente de los riesgos psicosociales y la implementación de acciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales, el apoyo organizacional y los recursos disponibles constituyen medidas esenciales para preservar el bienestar psicológico de los trabajadores y prevenir la aparición de problemas de mayor complejidad.

Tabla 6. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial área Administrativa

Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
49%	51%	0%

n=49	n=51	n=0
------	------	-----

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

Los resultados de la evaluación global de riesgos psicosociales en el área administrativa muestran una distribución prácticamente equilibrada entre los niveles de riesgo bajo (49%) y riesgo medio (51%), sin registrarse trabajadores en la categoría de riesgo alto. Esto indica que, aunque no se evidencian condiciones psicosociales críticas dentro del área, más de la mitad del personal presenta factores que podrían afectar su bienestar y desempeño si no se implementan acciones preventivas. En este contexto, resulta conveniente fortalecer las estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral, la organización del trabajo y el apoyo institucional, con el propósito de reducir la proporción de trabajadores en riesgo medio y favorecer condiciones que promuevan la salud psicosocial de todo el personal administrativo.

Tabla 7. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial área Operativa

Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
31%	69%	0%
n=29	n=64	n=0

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

Los resultados de la evaluación global de riesgos psicosociales en el área operativa evidencian que el 69% de los trabajadores se ubica en un nivel de riesgo medio, mientras que el 31% presenta un nivel de riesgo bajo y no se identifican casos de riesgo alto. Esta distribución refleja que la mayor parte del personal está expuesta a condiciones laborales que, aunque no representan una situación crítica, podrían influir de manera progresiva en su bienestar físico y psicológico si no son atendidas oportunamente. Por ello, es recomendable implementar medidas preventivas dirigidas a fortalecer la organización del trabajo, mejorar la

comunicación y promover un entorno laboral saludable, con el fin de disminuir la proporción de trabajadores en riesgo medio y prevenir el incremento de los factores psicosociales.

Análisis de resultados por dimensión - Riesgos Psicosociales

Tabla 8. *Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial*

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	28%	72%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	32%	67%	1%
Dimensión 3. Liderazgo	54%	45%	2%
Dimensión 4. Margen de acción y control	24%	75%	1%
Dimensión 5. Organización del trabajo	68%	31%	1%
Dimensión 6. Recuperación	28%	68%	4%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	37%	62%	1%
Dimensión 8. Otros puntos importantes: acoso sexual	53%	47%	1%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	59%	41%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	29%	59%	12%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	32%	54%	13%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	41%	51%	8%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	49%	50%	1%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	25%	61%	14%

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

En la dimensión de carga y ritmo de trabajo se observa que la mayoría de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo medio, alcanzando el 72%, mientras que el 28% presenta riesgo bajo. Estos resultados sugieren que las exigencias laborales y la

velocidad con la que deben realizarse las actividades generan cierta presión en una parte importante del personal. Aunque no se identificaron casos de riesgo alto, la presencia predominante del nivel medio evidencia la necesidad de revisar aspectos relacionados con la distribución de tareas y los tiempos de ejecución, con el propósito de evitar que estas condiciones afecten el bienestar de los trabajadores. Este comportamiento coincide con el planteamiento de Murillo y Zambrano (2025), quienes señalan que el malestar laboral puede originarse aun cuando los riesgos no sean extremos, debido a la permanencia de exigencias constantes que, con el tiempo, incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores.

En la dimensión de desarrollo de competencias, el 67% de los participantes se ubica en riesgo medio, el 32% en riesgo bajo y apenas el 1% en riesgo alto. Este comportamiento refleja que una parte considerable de los trabajadores percibe oportunidades limitadas para fortalecer sus conocimientos o desarrollar nuevas habilidades dentro de su entorno laboral. Aunque la situación no representa un problema grave, resulta importante promover espacios de capacitación y crecimiento profesional que contribuyan a una mayor satisfacción y motivación en el trabajo. Desde la perspectiva del Modelo Demanda-Control-Apoyo de Karasek y Theorell (1990), disponer de mayores recursos personales y profesionales fortalece la capacidad de afrontar las demandas laborales y disminuye el impacto de los factores psicosociales.

La dimensión de liderazgo presenta resultados favorables, ya que el 54% de los trabajadores se encuentra en riesgo bajo y el 45% en riesgo medio, mientras que solo el 2% alcanza un nivel de riesgo alto. Esto permite inferir que, en términos generales, existe una percepción positiva respecto al acompañamiento y dirección ejercida por los responsables de los equipos de trabajo. Sin embargo, la presencia de trabajadores en riesgo medio indica que todavía existen aspectos relacionados con la comunicación, orientación y apoyo que podrían fortalecerse para mejorar la dinámica laboral. Estos hallazgos coinciden con lo expuesto por Quisatagsi-Campoverde et al. (2026), quienes sostienen que un liderazgo efectivo constituye

un factor protector frente a los riesgos psicosociales, al favorecer un ambiente de trabajo más participativo y de mayor apoyo organizacional.

Respecto a la dimensión de margen de acción y control, el 76% de los trabajadores se ubica en riesgo medio, el 24% en riesgo bajo y únicamente el 1% en riesgo alto. Estos resultados muestran que una parte importante del personal considera que dispone de un nivel limitado de autonomía para tomar decisiones o gestionar determinadas actividades relacionadas con su trabajo. Esta percepción puede influir en la satisfacción laboral y en el sentido de participación dentro de la organización, por lo que resulta conveniente impulsar mecanismos que favorezcan una mayor capacidad de decisión. Al respecto, Aguiar, et al. (2019) señala que una autonomía reducida incrementa la tensión laboral cuando las exigencias del puesto permanecen elevadas, favoreciendo la aparición de estrés ocupacional.

En la dimensión de organización del trabajo predominan los niveles de riesgo bajo con un 68%, mientras que el 31% corresponde a riesgo medio y el 1% a riesgo alto. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores percibe de manera positiva la planificación de actividades, la distribución de funciones y la coordinación de las tareas. No obstante, la existencia de niveles medios de riesgo evidencia que aún existen oportunidades de mejora orientadas a optimizar determinados procesos organizacionales. Esta situación respalda lo señalado por Quisatagsi-Campoverde et al. (2026), quienes destacan que una adecuada organización del trabajo contribuye a disminuir la exposición a factores psicosociales y fortalece el bienestar laboral.

La dimensión de recuperación muestra que el 68% de los participantes se encuentra en riesgo medio, el 28% en riesgo bajo y el 4% en riesgo alto. Este resultado sugiere que muchos trabajadores podrían estar experimentando dificultades para recuperar adecuadamente sus niveles de energía después de la jornada laboral. Aspectos relacionados con el descanso, los horarios de trabajo o la acumulación de responsabilidades pueden influir en esta situación. Por ello, resulta importante fortalecer acciones que promuevan el equilibrio

entre las exigencias laborales y los espacios de recuperación física y emocional. Este comportamiento coincide con Altafuya (2024), quien explica que la exposición continua a demandas laborales, aunque sean moderadas, puede generar un desgaste progresivo cuando los periodos de recuperación resultan insuficientes.

En la dimensión de soporte y apoyo se evidencia que el 62% de los trabajadores presenta un nivel de riesgo medio, mientras que el 37% se encuentra en riesgo bajo y el 1% en riesgo alto. Estos resultados reflejan que, aunque existen mecanismos de apoyo dentro del entorno laboral, una proporción importante de trabajadores considera que estos podrían fortalecerse. Contar con respaldo por parte de compañeros y superiores constituye un factor relevante para afrontar las demandas laborales y mantener un ambiente de trabajo saludable. En este sentido, Murillo y Zambrano (2025) sostienen que el apoyo social constituye uno de los principales elementos protectores frente al desarrollo de riesgos psicosociales y del desgaste laboral.

En la dimensión denominada otros puntos importantes referentes al acoso sexual, el 53% de los trabajadores presenta riesgo bajo y el 47% riesgo medio, mientras que el riesgo alto apenas alcanza el 1%. Este comportamiento refleja una percepción generalmente favorable sobre aspectos complementarios que influyen en la experiencia laboral. Sin embargo, la presencia de trabajadores en niveles medios de riesgo pone de manifiesto la necesidad de mantener una evaluación constante de estos factores para preservar condiciones adecuadas de bienestar laboral. Estos resultados respaldan la importancia de mantener estrategias preventivas continuas, tal como lo plantean Menoscal et al. (2026) al señalar que la vigilancia permanente de los factores psicosociales evita que riesgos moderados evolucionen hacia escenarios de mayor complejidad.

En la dimensión de acoso discriminatorio, el 59% de los participantes se ubica en riesgo bajo y el 41% en riesgo medio, sin registrarse casos de riesgo alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores no percibe situaciones significativas de

discriminación dentro del entorno laboral. Aun así, la presencia de niveles medios indica la importancia de continuar promoviendo prácticas basadas en el respeto, la igualdad de oportunidades y la convivencia armónica entre todos los miembros de la organización, fortaleciendo así los factores protectores descritos por Quisatagsi-Campoverde et al. (2026).

La dimensión de acoso laboral presenta uno de los resultados que requiere mayor atención, ya que el 59% de los trabajadores se encuentra en riesgo medio y el 12% en riesgo alto, mientras que solo el 29% se ubica en riesgo bajo. Estos datos evidencian que existen percepciones relacionadas con conductas o situaciones que podrían afectar el bienestar emocional de algunos trabajadores. Debido a la relevancia de esta problemática, resulta necesario fortalecer los mecanismos de prevención, atención y seguimiento para garantizar un ambiente laboral respetuoso y seguro. De acuerdo con Murillo y Zambrano (2025), la permanencia de este tipo de factores incrementa la vulnerabilidad psicosocial y favorece la aparición de problemas de salud mental cuando no existen medidas organizacionales oportunas.

En la dimensión de condiciones del trabajo se observa que el 54% de los participantes presenta riesgo medio y el 13% riesgo alto, mientras que el 32% se encuentra en riesgo bajo. Estos resultados indican que una parte importante de los trabajadores identifica aspectos relacionados con el entorno laboral que podrían mejorarse. Factores como los recursos disponibles, las características del espacio físico o las condiciones en las que se desarrollan las actividades pueden influir en esta percepción y repercutir en el bienestar de los trabajadores. En concordancia con Altafuya (2024), las condiciones laborales constituyen un componente esencial dentro de las demandas del trabajo que, cuando no son adecuadas, incrementan el riesgo de estrés ocupacional.

La dimensión de doble presencia laboral y familiar muestra que el 51% de los trabajadores se encuentra en riesgo medio, el 41% en riesgo bajo y el 8% en riesgo alto. Estos resultados reflejan que para una parte de los participantes resulta complejo equilibrar las

responsabilidades laborales con las obligaciones familiares o personales. Esta situación puede generar tensión y afectar el bienestar emocional cuando las demandas de ambos ámbitos coinciden o se intensifican. Murillo y Zambrano (2025) explican que la acumulación de responsabilidades laborales y extralaborales incrementa la exposición a riesgos psicosociales, especialmente cuando el trabajador dispone de escasos recursos de apoyo.

En la dimensión de estabilidad laboral y emocional se evidencia una distribución equilibrada entre el riesgo medio con el 50% y el riesgo bajo con el 49%, mientras que el riesgo alto representa apenas el 1%. Este comportamiento indica que, aunque la mayoría de los trabajadores percibe cierta estabilidad en su entorno laboral, existe un grupo importante que mantiene preocupaciones relacionadas con la continuidad del empleo o con factores que influyen en su tranquilidad emocional. Según Quisatagsi-Campoverde et al. (2026), la percepción de estabilidad constituye un elemento protector que contribuye a reducir la incertidumbre y mejorar el bienestar psicológico dentro de las organizaciones.

Finalmente, la dimensión de salud autopercebida presenta los resultados más relevantes en cuanto a niveles de riesgo, ya que el 61% de los trabajadores se ubica en riesgo medio y el 14% en riesgo alto, mientras que solo el 25% presenta riesgo bajo. Estos datos sugieren que una parte importante del personal considera que su estado de salud podría verse afectado por diferentes factores presentes en el entorno laboral. Esta percepción constituye un aspecto que merece atención debido a su relación directa con el bienestar integral y la calidad de vida de los trabajadores. En este contexto, Menoscal et al. (2026) advierten que la acumulación de riesgos psicosociales repercute progresivamente en la salud de los colaboradores, por lo que recomiendan implementar estrategias preventivas orientadas a fortalecer el bienestar y reducir el impacto de estos factores sobre la calidad de vida laboral.

Tabla 9. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial-Área*Administrativa y Operativa*

Dimensiones del cuestionario	Administrativo			Operativo		
	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	27%	73%	0%	30%	70%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	35%	64%	1%	28%	71%	1%
Dimensión 3. Liderazgo	59%	38%	3%	48%	52%	0%
Dimensión 4. Margen de acción y control	23%	76%	1%	25%	75%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	78%	21%	1%	58%	41%	1%
Dimensión 6. Recuperación	32%	62%	6%	25%	74%	1%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	38%	61%	1%	37%	63%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes: acoso sexual	67%	32%	1%	38%	62%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	71%	29%	0%	46%	54%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	34%	52%	14%	24%	66%	11%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del	41%	47%	12%	23%	62%	15%

trabajo

Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	42%	54%	4%	40%	48%	12%
Dimensión 8.7. Otros puntos	55%	44%	1%	43%	57%	0%
importantes: estabilidad laboral y emocional						
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	26%	58%	16%			

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

Se presenta en la dimensión organización del trabajo. En el área administrativa, el 78% de los trabajadores se ubica en riesgo bajo, mientras que en el área operativa este porcentaje desciende al 58%, lo que representa una diferencia de 20 puntos porcentuales. Paralelamente, el riesgo medio aumenta del 21% en el personal administrativo al 41% en el operativo. Estos resultados sugieren que los colaboradores administrativos perciben una mejor planificación, distribución de funciones y coordinación de las actividades en comparación con quienes desempeñan labores operativas.

Otra diferencia descriptiva se identifica en la dimensión recuperación. El personal operativo registra un 74% de riesgo medio, frente al 62% observado en el área administrativa. Además, el riesgo bajo es menor en el área operativa (25%) respecto a la administrativa (32%). Estos resultados permiten inferir que los trabajadores operativos presentan mayores dificultades para recuperarse física y mentalmente después de la jornada laboral, posiblemente debido a las características propias de sus funciones y a una mayor demanda

física.

Las diferencias más marcadas corresponden a los factores relacionados con acoso sexual y acoso discriminatorio. En la dimensión acoso sexual, el 67% del personal administrativo se encuentra en riesgo bajo, mientras que en el área operativa esta proporción disminuye al 38%, registrándose una diferencia de 29 puntos porcentuales. De igual forma, el riesgo medio aumenta del 32% en el personal administrativo al 62% en el operativo. Un comportamiento similar se observa en acoso discriminatorio, donde el riesgo bajo alcanza el 71% en el área administrativa y el 46% en la operativa, mientras que el riesgo medio pasa del 29% al 54%, respectivamente. Estos resultados evidencian que los trabajadores operativos perciben con mayor frecuencia situaciones relacionadas con estos factores, lo que hace necesario fortalecer las políticas institucionales de prevención, sensibilización y atención.

También se observan diferencias relevantes en la dimensión condiciones del trabajo. El área administrativa presenta un 41% de trabajadores en riesgo bajo, mientras que en el área operativa este porcentaje disminuye al 23%. Asimismo, el riesgo medio aumenta del 47% al 62%, y el riesgo alto pasa del 12% al 15%. Esta comparación indica que el personal operativo percibe mayores dificultades relacionadas con el ambiente físico, los recursos disponibles y las condiciones en las que desarrolla sus actividades diarias.

Finalmente, en la dimensión estabilidad laboral y emocional también se aprecia una diferencia importante. El 55% de los trabajadores administrativos se ubica en riesgo bajo, frente al 43% del personal operativo, mientras que el riesgo medio aumenta del 44% al 57%, respectivamente. Estos resultados sugieren que el personal operativo manifiesta una menor percepción de estabilidad y bienestar emocional en comparación con el área administrativa, aspecto que podría influir en su satisfacción laboral y en su desempeño.

En el resto de las dimensiones, como carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, soporte y apoyo, acoso laboral y doble presencia (laboral-familiar), las diferencias entre ambas áreas son reducidas y no muestran variaciones

suficientemente amplias para considerar que exista un comportamiento claramente distinto entre los grupos evaluados. Por ello, las principales diferencias entre el personal administrativo y operativo se concentran en la organización del trabajo, la recuperación, el acoso sexual, el acoso discriminatorio, las condiciones de trabajo y la estabilidad laboral y emocional.

Análisis de resultados por género - Riesgos Psicosociales

Tabla 10. *Análisis de resultados por género - Riesgos Psicosociales*

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL – GÉNERO						
Total de población: 193	Femenino (56,99%)		Masculino	83 (43,01%)	110	
Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	35%	65%	0%	24%	76%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	33%	66%	1%	31%	68%	1%
Dimensión 3. Liderazgo	57%	42%	1%	52%	46%	2%
Dimensión 4. Margen de acción y control	22%	77%	1%	25%	75%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	73%	27%	0%	65%	34%	2%
Dimensión 6. Recuperación	25%	70%	5%	31%	66%	3%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	30%	70%	0%	43%	56%	1%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	55%	43%	1%	51%	49%	0%
Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	57%	43%	0%	61%	39%	0%
Dimensión 8.2. Acoso laboral	24%	64%	12%	33%	55%	13%
Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	37%	53%	10%	28%	55%	16%

Dimensión 8.6. Doble presencia (laboralfamiliar)	37%	53%	10%	44%	50%	6%
Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	52%	48%	0%	47%	52%	1%
Dimensión 8.8. Salud auto percibida	28%	60%	12%	24%	61%	15%
RIESGO GLOBAL PERCIBIDO	40%	60%	0%	41%	59%	0%

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

El análisis comparativo según el género evidencia un comportamiento muy similar entre mujeres y hombres en la mayoría de las dimensiones de riesgos psicosociales, predominando el nivel de riesgo medio. Este patrón es consistente con el Modelo DemandaControl-Apoyo de Karasek y Theorell (1990), el cual plantea que la exposición continua a demandas laborales moderadas, combinadas con recursos organizacionales limitados, puede generar un estado de tensión sostenida. En este sentido, Murillo y Zambrano (2025) señalan que el malestar laboral no depende únicamente de la presencia de riesgos extremos, sino también de la permanencia de condiciones que, al mantenerse en el tiempo, incrementan la vulnerabilidad psicosocial de los trabajadores.

Las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias y margen de acción y control concentraron principalmente niveles de riesgo medio en ambos sexos. La mayor percepción de exigencias laborales observada en los hombres, particularmente en carga y ritmo de trabajo (76% frente al 65% en mujeres), junto con la limitada percepción de autonomía evidenciada en margen de acción y control, respalda lo expuesto por Altafuya (2024), quien explica que la exposición prolongada a demandas moderadas, sin recursos suficientes para afrontarlas, constituye un factor que favorece la aparición de estrés laboral, incluso cuando los niveles de riesgo no alcanzan categorías críticas.

En contraste, las dimensiones de liderazgo, organización del trabajo, otros puntos importantes, acoso discriminatorio y estabilidad laboral y emocional presentaron un

predominio del riesgo bajo en ambos grupos, reflejando una valoración favorable de estos componentes organizacionales. Estos resultados coinciden con lo planteado por QuisatagsiCampoverde et al. (2026), quienes sostienen que un liderazgo adecuado y una organización eficiente del trabajo actúan como factores protectores frente a los riesgos psicosociales. Sin embargo, los porcentajes aún importantes de riesgo medio indican que estos elementos, aunque positivos, no son suficientes para neutralizar completamente el efecto de otras dimensiones con mayor nivel de afectación.

Las diferencias más relevantes entre mujeres y hombres se concentraron en las dimensiones de recuperación, soporte y apoyo, doble presencia laboral y familiar, así como en las condiciones de trabajo. Las mujeres registraron mayores niveles de riesgo en recuperación, soporte social y doble presencia, lo que sugiere una mayor dificultad para compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y disponer de espacios adecuados para la recuperación física y emocional. Esta situación guarda relación con lo señalado por Murillo y Zambrano (2025), quienes destacan que la insuficiencia del apoyo social y la acumulación de demandas provenientes de distintos ámbitos incrementan el riesgo de malestar psicosocial. Por su parte, los hombres presentaron porcentajes ligeramente superiores de riesgo alto en condiciones de trabajo, reflejando una mayor percepción de dificultades relacionadas con el ambiente físico o los recursos disponibles para el desempeño de sus funciones.

Las dimensiones de acoso laboral y salud autopercebida constituyen los aspectos de mayor preocupación dentro de la población estudiada, ya que, además del predominio del riesgo medio, concentraron los porcentajes más elevados de riesgo alto. Estos resultados permiten inferir que, aunque existen factores organizacionales protectores, persisten condiciones que podrían favorecer el deterioro progresivo del bienestar de los trabajadores. En concordancia con Murillo y Zambrano (2025), la permanencia de estos factores representa

una condición de vulnerabilidad que puede evolucionar hacia problemas de mayor complejidad cuando no se implementan medidas preventivas oportunas.

Finalmente, el riesgo psicosocial global mostró un comportamiento prácticamente idéntico entre mujeres y hombres, predominando el nivel de riesgo medio y sin registrarse casos de riesgo alto. Este resultado confirma que la población evaluada se encuentra expuesta a factores psicosociales de manera moderada, situación que coincide con la interpretación de Altafuya (2024) sobre el Modelo Demanda-Control-Apoyo, donde la exposición sostenida a demandas laborales, aun cuando no sean extremas, puede generar efectos acumulativos sobre la salud de los trabajadores. En este contexto, Menoscal et al. (2026) advierten que la implementación de estrategias preventivas orientadas al fortalecimiento del bienestar, el apoyo organizacional y las condiciones laborales resulta fundamental para evitar que estos niveles moderados evolucionen hacia escenarios de mayor riesgo psicosocial.

Análisis de resultados generales – Síndrome de Burnout

Tabla 11. *Análisis de resultados generales - Síndrome de Burnout*

Dimensión evaluada	Valores de referencia	Número de colaboradores evaluados	Porcentaje total
Agotamiento	Bajo (De 0 al 6)	16	8,3%
	Medio (De 7 al 14)	71	36,8%
	Alto (De 15 al 30)	106	54,9%
Cinismo	Bajo (De 0 al 2)	5	2,6%
	Medio (De 3 al 9)	64	33,2%
	Alto (De 10 al 24)	124	64,2%
Eficacia	Bajo (De 1 al 22)	95	49,2%

profesional	Medio (De 23 al 30)	74	38,3%
	Alto (De 31 al 36)	24	12,4%

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

En la dimensión de agotamiento emocional, el 54,9% de los participantes presenta un nivel alto y el 36,8% un nivel medio, mientras que únicamente el 8,3% se ubica en un nivel bajo. Estos resultados indican que la mayoría del personal experimenta un desgaste físico y emocional asociado a las exigencias del trabajo, situación que puede interpretarse desde el Modelo Demanda-Control-Apoyo de Karasek y Theorell (1990). Al respecto, Aguiar, et al. (2019) señala que la combinación de elevadas demandas laborales con un margen reducido de control favorece la aparición del agotamiento emocional como una de las manifestaciones iniciales del burnout. Esta interpretación también resulta consistente con los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales, donde predominó el nivel de riesgo medio en dimensiones relacionadas con la carga y ritmo de trabajo, la recuperación y el margen de acción y control.

La dimensión de cinismo presenta la mayor proporción de afectación, alcanzando un 64,2% de trabajadores en nivel alto y un 33,2% en nivel medio. Este comportamiento evidencia una tendencia al distanciamiento emocional, la pérdida de interés y el desapego hacia las actividades laborales, condiciones que suelen aparecer cuando el estrés se mantiene de forma continua. En este contexto, Muñoz (2024) explica que el cinismo constituye una respuesta defensiva mediante la cual los trabajadores intentan reducir el impacto emocional generado por un entorno laboral percibido como altamente demandante y con recursos insuficientes para afrontar dichas exigencias.

En relación con la eficacia profesional, el 49,2% de los colaboradores presenta niveles bajos y únicamente el 12,4% alcanza niveles altos, lo que refleja una percepción limitada de

competencia, logro y satisfacción con el trabajo desempeñado. Este resultado coincide con lo planteado por Aguiar, et al. (2019), quien sostiene que la persistencia de condiciones laborales exigentes, sumada a una autonomía restringida y a un apoyo organizacional insuficiente, reduce progresivamente la confianza del trabajador en sus capacidades y favorece la consolidación del síndrome de burnout.

En conjunto, los hallazgos muestran que el personal evaluado presenta indicadores consistentes con un proceso de desgaste laboral significativo, donde convergen altos niveles de agotamiento emocional y cinismo con una percepción disminuida de eficacia profesional. Desde la perspectiva de Murillo y Zambrano (2025), este escenario representa una condición de vulnerabilidad psicosocial derivada de la acumulación de factores de riesgo presentes en el entorno de trabajo, aun cuando estos no siempre alcancen niveles extremos. De manera complementaria, Menoscal et al. (2026) advierten que la permanencia de estas condiciones puede incrementar el deterioro del bienestar y del desempeño organizacional si no se implementan estrategias preventivas orientadas al fortalecimiento del apoyo social, la mejora de las condiciones laborales y la promoción de la salud mental en el ámbito de trabajo.

Tabla 12. *Análisis de resultados generales - Síndrome de Burnout-Área Administrativa y Operativa*

Dimensión evaluada	Valores de referencia	Número de colaboradores evaluados	Porcentaje total	Valores de referencia	Número de colaboradores evaluados	Porcentaje total
Agotamiento	Bajo (De 0 al 6)	8	8%	Bajo (De 0 al 6)	8	8,6%
	Medio (De 7 al 14)	50	50%	Medio (De 7 al 14)	24	25,8%

	Alto (De 15 al 30)	42	42%	Alto (De 15 al 30)	61	65,6%
Cinismo	Bajo (De 0 al 2)	5	5%	Bajo (De 0 al 2)	2	2,2%
	Medio (De 3 al 9)	51	51%	Medio (De 3 al 9)	22	23,7%
	Alto (De 10 al 24)	44	44%	Alto (De 10 al 24)	69	74,2%
Eficacia profesional	Bajo (De 1 al 22)	49	49%	Bajo (De 1 al 22)	40	43,0%
	Medio (De 23 al 30)	39	39%	Medio (De 23 al 30)	36	38,7%
	Alto (De 31 al 36)	12	12%	Alto (De 31 al 36)	17	18,3%

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

En la dimensión de agotamiento se observa la diferencia más importante. En el área administrativa, el 50% de los colaboradores se ubica en el nivel medio y el 42% en el nivel alto; en cambio, en el área operativa el porcentaje de riesgo alto aumenta hasta el 65,6%, mientras que el nivel medio disminuye al 25,8%. Esta diferencia de más de 23 puntos porcentuales en el nivel alto indica que los trabajadores operativos presentan un desgaste físico y emocional considerablemente mayor que el personal administrativo, podría estar

relacionada con las características propias de las labores operativas, las exigencias del puesto y las condiciones en las que desarrollan sus actividades.

Una diferencia similar se presenta en la dimensión de cinismo. El personal administrativo registra un 44% en el nivel alto y un 51% en el nivel medio, mientras que en el área operativa el nivel alto alcanza el 74,2% y el nivel medio desciende al 23,7%. La diferencia de aproximadamente 30 puntos porcentuales en el nivel alto refleja que los trabajadores operativos manifiestan con mayor frecuencia actitudes de distanciamiento, desmotivación o pérdida de interés hacia su trabajo. Este resultado sugiere un mayor riesgo de deterioro en el compromiso laboral y en la relación del trabajador con la organización dentro del área operativa.

En contraste, la dimensión de eficacia profesional presenta diferencias menos pronunciadas entre ambas áreas. El porcentaje de trabajadores con nivel bajo es del 49% en el área administrativa y del 43,0% en la operativa, mientras que el nivel medio alcanza el 39% y el 38,7%, respectivamente. El nivel alto muestra una diferencia de apenas 6,3 puntos porcentuales (12% en el área administrativa frente al 18,3% en la operativa), variación que no representa un contraste tan marcado como el observado en las dimensiones anteriores. Esto indica que la percepción sobre la capacidad para desempeñar adecuadamente las funciones laborales mantiene un comportamiento relativamente similar en ambos grupos.

En términos generales, la comparación evidencia que el personal operativo presenta una mayor afectación en las dimensiones de agotamiento y cinismo, al concentrar porcentajes considerablemente más altos en los niveles elevados del síndrome de burnout. Estas diferencias reflejan una mayor vulnerabilidad del área operativa frente al desgaste laboral y al distanciamiento emocional respecto al trabajo, por lo que las estrategias preventivas e intervenciones organizacionales deberían priorizar este grupo, fortaleciendo las acciones dirigidas a reducir la sobrecarga, mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar psicológico de los colaboradores.

Tabla 13. *Análisis de resultados generales en mujeres y hombres - Síndrome de Burnout*

Dimensión evaluada	Mujeres			Hombres	
	Valores de referencia	Número de colaboradores evaluados	Porcentaje total	Número de colaboradores evaluados	Porcentaje total
Agotamiento	Bajo (De 0 al 6)	8	9,6%	8	7,3%
	Medio (De 7 al 14)	31	37,3%	40	36,4%
	Alto (De 15 al 30)	44	53,0%	62	56,4%
Cinismo	Bajo (De 0 al 2)	3	3,6%	2	1,8%
	Medio (De 3 al 9)	28	33,7%	37	33,6%
	Alto (De 10 al 24)	52	62,7%	71	64,5%
Eficacia profesional	Bajo (De 1 al 22)	40	48,2%	54	49,1%
	Medio (De		42,2%		36,4%

	35	40
23 al 30)		
Alto (De	9,6%	14,5%
31 al 36)	8	16

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

En la dimensión de agotamiento, los hombres presentan una mayor proporción de casos en el nivel alto (56,4%) en comparación con las mujeres (53,0%), mientras que el nivel bajo también es ligeramente inferior en los hombres (7,3%) frente a las mujeres (9,6%). Aunque la diferencia es moderada, este comportamiento sugiere una mayor tendencia del personal masculino a experimentar desgaste físico y emocional asociado a las exigencias laborales. Este hallazgo es consistente con lo planteado por Karasek y Theorell (1990) y retomado por Aguiar, et al. (2019), quienes sostienen que la exposición continua a altas demandas laborales, especialmente cuando existe un control limitado sobre el trabajo, incrementa la probabilidad de desarrollar agotamiento emocional, considerado uno de los componentes centrales del síndrome de burnout.

En la dimensión de eficacia profesional también se aprecia una diferencia relevante. Mientras que el 14,5% de los hombres alcanza un nivel alto de eficacia profesional, en las mujeres este porcentaje es del 9,6%, lo que representa una diferencia cercana a cinco puntos porcentuales. Asimismo, el nivel medio es mayor en las mujeres (42,2%) que en los hombres (36,4%). Estos resultados indican que, pese a que ambos grupos presentan una elevada proporción de trabajadores con baja eficacia profesional, el personal masculino muestra una percepción ligeramente más favorable de su capacidad para afrontar las responsabilidades laborales. De acuerdo con Aguiar, et al. (2019), la percepción de eficacia profesional puede fortalecerse cuando los trabajadores cuentan con recursos personales y organizacionales suficientes para responder a las demandas del puesto, mientras que su disminución favorece el desarrollo progresivo del síndrome de burnout.

Por el contrario, en la dimensión de cinismo no se identifican diferencias significativas entre mujeres y hombres. Ambos grupos presentan porcentajes muy similares tanto en el nivel alto (62,7% en mujeres y 64,5% en hombres) como en el nivel medio (33,7% y 33,6%, respectivamente), lo que evidencia que el distanciamiento emocional y la pérdida de interés hacia el trabajo afectan de manera semejante a ambos sexos. Este comportamiento coincide con lo señalado por Muñoz (2024), quien describe el cinismo como una respuesta psicológica al estrés laboral persistente que puede manifestarse independientemente del sexo cuando las condiciones organizacionales resultan insuficientes para afrontar las demandas del trabajo.

En conjunto, la comparación evidencia que las diferencias entre mujeres y hombres son reducidas y que ambos grupos presentan un perfil similar frente al síndrome de burnout. Las mayores variaciones se observan en el agotamiento y en la eficacia profesional, aunque no son lo suficientemente amplias como para establecer contrastes marcados entre ambos sexos. Estos resultados respaldan la propuesta de Murillo y Zambrano (2025) y de Menoscal et al. (2026), quienes sostienen que el desarrollo del burnout depende principalmente de las condiciones psicosociales del entorno laboral y de la exposición prolongada a factores de riesgo organizacionales, más que de las características demográficas de los trabajadores.

3.3. Discusión

Los resultados obtenidos evidencian que, en términos generales, los trabajadores presentan un nivel de riesgo psicosocial medio, siendo las dimensiones carga y ritmo de trabajo (72 %), margen de acción y control (76 %), recuperación (68 %) y soporte y apoyo (62 %) las que concentraron la mayor proporción de participantes en esta categoría. Estos hallazgos son consistentes con lo reportado por Acaro-Moreno et al. (2023), quienes identificaron que, en trabajadores de un Gobierno Autónomo Descentralizado ecuatoriano, las dimensiones relacionadas con la carga laboral, la organización del trabajo y el apoyo institucional constituyen los principales factores de exposición psicosocial. De igual manera,

Banegas-Vizuite y Escobar-Zabala (2024) señalan que, en instituciones de educación superior, los riesgos psicosociales se manifiestan predominantemente en niveles intermedios, reflejando condiciones laborales que, aunque no representan una afectación severa, pueden convertirse en un factor de riesgo cuando la exposición se mantiene durante períodos prolongados.

Desde la perspectiva del Modelo Demanda-Control-Apoyo de Karasek y Theorell, estos resultados indican que los trabajadores experimentan demandas laborales constantes combinadas con niveles moderados de autonomía y apoyo social. Según este modelo, la combinación de exigencias laborales sostenidas con recursos limitados favorece la aparición de estrés ocupacional y deterioro progresivo del bienestar psicológico. En este sentido, Altafuya (2024) sostiene que el riesgo psicosocial no necesariamente se manifiesta mediante valores extremos, sino que puede desarrollarse como consecuencia de una exposición continua a demandas moderadas que superan gradualmente la capacidad de afrontamiento de los trabajadores.

Al analizar las dimensiones con menor nivel de riesgo, se observa que liderazgo y organización del trabajo presentaron mayor proporción de trabajadores en riesgo bajo. Este comportamiento coincide con lo reportado por Chumpén Elera (2024), quien encontró que un liderazgo adecuado y una organización eficiente de las actividades laborales constituyen factores protectores que favorecen el bienestar ocupacional. No obstante, en la presente investigación estas fortalezas organizacionales no logran compensar completamente las dificultades observadas en las dimensiones de recuperación, soporte social y salud autopercebida, donde aún se registran porcentajes relevantes de riesgo alto. Resultados similares fueron descritos por Hernández de la Cruz y Sánchez García (2024), quienes concluyen que la presencia simultánea de factores protectores y factores de riesgo evidencia organizaciones funcionales, pero con necesidades importantes de intervención preventiva.

Respecto al análisis por género, los hombres presentaron mayor percepción de carga y ritmo de trabajo, mientras que las mujeres evidenciaron mayor afectación en las dimensiones recuperación, doble presencia y soporte social. Estos resultados son similares a los encontrados por Aljabri et al. (2022), quienes identificaron que las mujeres experimentan mayores niveles de agotamiento asociados a la conciliación entre responsabilidades laborales y familiares, mientras que los hombres suelen percibir una mayor presión relacionada con las demandas propias del puesto de trabajo. Asimismo, Valencia-Contrera y Rivera-Rojas (2023) destacan que la doble presencia continúa siendo uno de los factores psicosociales más relevantes en mujeres trabajadoras, debido a la coexistencia de responsabilidades laborales y domésticas.

En relación con el síndrome de burnout, los resultados muestran una elevada presencia de agotamiento emocional, acompañado de niveles importantes de cinismo y una disminución de la eficacia profesional, configurando un patrón compatible con el proceso descrito por Maslach y Jackson. Estos resultados coinciden con Alva Vásquez (2024), quien encontró que los factores organizacionales desfavorables incrementan significativamente el agotamiento emocional y reducen la percepción de eficacia profesional en personal técnicoadministrativo. De igual manera, Rivera Rodríguez y Mercado Ramírez (2024) reportaron que los trabajadores expuestos a condiciones psicosociales desfavorables presentan mayores niveles de agotamiento y despersonalización, evidenciando una relación estrecha entre el entorno organizacional y el desarrollo del burnout.

Los hallazgos también guardan relación con la revisión sistemática realizada por Vinuesa-Solórzano et al. (2024), quienes concluyen que el agotamiento emocional constituye la dimensión del burnout más frecuente en trabajadores latinoamericanos, especialmente cuando existen elevadas cargas laborales, insuficiente apoyo organizacional y limitadas oportunidades de recuperación. De forma similar, Baldeón Dávila et al. (2023) señalan que la combinación de agotamiento emocional, cinismo y disminución de la realización personal

representa el patrón más frecuente del síndrome de burnout en organizaciones latinoamericanas.

Al integrar ambas variables, los resultados respaldan la existencia de una relación conceptual entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout. Las dimensiones que presentaron mayor nivel de riesgo particularmente carga y ritmo de trabajo, recuperación y soporte social que corresponden precisamente a los factores organizacionales descritos por Estrella-Arias y Enríquez-Estrella (2022) como antecedentes directos del agotamiento laboral. De igual forma, Núñez-Ribadeneyra y Fierro-Bósquez (2025), en una empresa ecuatoriana, concluyeron que el incremento de los riesgos psicosociales se asocia con mayores niveles de burnout, especialmente cuando las organizaciones no implementan estrategias de prevención, fortalecimiento del apoyo social y promoción del bienestar laboral.

En conjunto, los resultados permiten concluir que, aunque la mayoría de las dimensiones de riesgo psicosocial se ubicaron en un nivel medio, la permanencia de estas condiciones representa un escenario de vulnerabilidad para la salud ocupacional. La evidencia científica consultada coincide en que la exposición sostenida a demandas laborales, junto con limitaciones en la recuperación, el apoyo social y la autonomía, favorece el desarrollo progresivo del síndrome de burnout. En consecuencia, los hallazgos obtenidos respaldan la necesidad de implementar programas preventivos dirigidos a fortalecer los factores protectores organizacionales, optimizar las condiciones de trabajo y promover estrategias permanentes de bienestar psicológico, con el propósito de disminuir la probabilidad de agotamiento laboral y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

3.4. Plan de Acción – Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout

A partir de los resultados obtenidos y previo a la revisión de literatura en la discusión sobre las variables se presenta a continuación una propuesta de Plan de Acción enfocado y adecuado a las necesidades de las empresas.

Tabla 14. *Plan de acción de Riesgos Psicosociales: estrategias de intervención*

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	METAS	RESPONSABLE
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	Análisis y redistribución de la carga laboral	Se realizará un diagnóstico interno de las funciones y tiempos de trabajo de cada colaborador, con el fin de identificar sobrecargas, tareas repetitivas o desequilibradas. A partir de ello, se reorganizarán las actividades de forma más justa, estableciendo prioridades claras y tiempos realistas de ejecución para evitar la presión constante.	Lograr una distribución más equilibrada del trabajo, reduciendo la sensación de sobrecarga y mejorando el rendimiento general.	Talento Humano / Seguridad y Salud Laboral
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Programa de formación continua	Se implementarán procesos de capacitación constantes, enfocados tanto en habilidades técnicas como en habilidades blandas. Esto permitirá que el personal se actualice, se sienta más seguro en sus funciones y pueda responder mejor a las exigencias del puesto de trabajo.	Fortalecer las competencias laborales y mejorar el desempeño profesional del personal.	Talento Humano

Dimensión 3. Liderazgo	Fortalecimiento del liderazgo organizacional	Se capacitará a jefes y supervisores en liderazgo positivo, comunicación efectiva y manejo adecuado de equipos de trabajo. El enfoque estará en mejorar el trato humano, la	Mejorar la relación entre líderes y colaboradores, generando un ambiente laboral más saludable.	Talento Humano
		escucha activa y la capacidad de motivar al personal.		
Dimensión 4. Margen de acción y control	Promoción de la autonomía laboral	Se fomentará que los trabajadores tengan mayor participación en la toma de decisiones relacionadas con sus actividades, permitiéndoles organizar parte de su trabajo y proponer mejoras en sus procesos.	Incrementar el sentido de control sobre el trabajo y reducir el estrés asociado a la rigidez organizacional.	Jefaturas / Talento Humano
Dimensión 5. Organización del trabajo	Optimización de procesos internos	Se revisarán los procedimientos institucionales con el objetivo de hacerlos más claros, ordenados y eficientes. Se establecerán roles definidos para evitar confusión y duplicidad de funciones.	Mejorar la eficiencia organizacional y reducir conflictos derivados de la desorganización.	Talento Humano
Dimensión 6. Recuperación	Implementación de pausas y descanso adecuado	Se garantizará el cumplimiento de horarios de descanso, pausas activas durante la jornada y el respeto de la desconexión laboral fuera del horario de trabajo. Estas acciones buscan permitir la recuperación física y mental del personal.	Reducir la fatiga acumulada y prevenir el desgaste laboral progresivo.	Seguridad y Salud Laboral

Dimensión 7. Soporte y apoyo	Fortalecimiento del apoyo social en el trabajo	Se promoverán espacios de comunicación entre compañeros y superiores, fomentando el trabajo en equipo, la cooperación y la resolución conjunta de problemas. También se habilitarán canales de apoyo emocional y laboral.	Mejorar el sentido de apoyo dentro del equipo y reducir la sensación de aislamiento laboral.	Talento Humano
Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	Política de prevención de discriminación laboral	Se implementarán protocolos claros de prevención, detección y sanción de conductas discriminatorias. Además, se realizarán campañas de sensibilización sobre respeto, igualdad y trato digno en el entorno laboral.	Eliminar conductas discriminatorias y promover un ambiente laboral inclusivo.	Talento Humano / Seguridad y Salud Laboral
Dimensión 8.2. Acoso laboral	Sistema de denuncia y atención de casos	Se establecerán canales confidenciales para la denuncia de acoso laboral, acompañados de protocolos de intervención inmediata, protección a la víctima y seguimiento de cada caso.	Reducir y prevenir situaciones de acoso laboral dentro de la institución.	Seguridad y Salud Laboral / Talento Humano
Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	Mejora del ambiente físico laboral	Se realizarán mejoras en iluminación, ventilación, ergonomía y orden del espacio de trabajo, garantizando condiciones adecuadas que favorezcan el bienestar físico y mental del trabajador.	Optimizar las condiciones del entorno laboral y reducir molestias físicas y mentales.	Seguridad y Salud Laboral

Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral-familiar)	Flexibilidad y conciliación laboral	Se promoverán medidas como horarios flexibles, permisos planificados y apoyo a la conciliación entre la vida laboral y familiar, entendiendo las responsabilidades personales del trabajador.	Reducir el conflicto entre trabajo y familia, mejorando el equilibrio de vida.	Talento Humano
Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	Fortalecimiento de la seguridad laboral	Se trabajará en una comunicación clara sobre estabilidad contractual, procesos internos transparentes y acompañamiento emocional para reducir la incertidumbre laboral.	Disminuir la ansiedad relacionada con la inestabilidad y mejorar la tranquilidad del personal.	Talento Humano
Dimensión 8.8. Salud auto percibida	Programa integral de bienestar y salud laboral	Se realizarán evaluaciones periódicas de salud física y emocional, acompañadas de orientación psicológica y campañas de autocuidado para mejorar la percepción del estado de salud del trabajador.	Mejorar la percepción de bienestar general y promover hábitos saludables.	Seguridad y Salud Laboral

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

Tabla 15. *Plan de acción de Burnout: estrategias de intervención*

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	METAS	RESPONSABLE
------------------	------------------	--------------------	--------------	--------------------

Agotamiento emocional	Gestión y reorganización de la carga laboral	Se realizará un análisis detallado de las funciones de cada trabajador, identificando sobrecargas, duplicidad de tareas y momentos críticos de estrés. A partir de esto, se reorganizarán las actividades de manera más equitativa, asegurando que ningún colaborador mantenga niveles excesivos de presión constante. Además, se establecerán prioridades claras en las tareas diarias para evitar la acumulación de trabajo innecesario y mejorar el flujo operativo.	Disminuir significativamente la sensación de agotamiento físico y mental, logrando que los colaboradores perciban una carga laboral más equilibrada y manejable en el tiempo.	Talento Humano / Seguridad y Salud Laboral
	Pausas activas y recuperación durante la jornada	Se implementarán pausas activas guiadas dentro de la jornada laboral, no solo como un descanso físico, sino como un espacio breve de desconexión mental. Estas pausas incluirán ejercicios de estiramiento, respiración y relajación, con el objetivo de reducir la tensión acumulada. También se promoverá el respeto estricto de los tiempos de descanso y almuerzo como parte fundamental del bienestar laboral.	Reducir la fatiga acumulada durante la jornada y mejorar la energía, concentración y disposición del personal.	Seguridad y Salud Laboral
	Programa de bienestar	Se desarrollarán talleres periódicos enfocados en el manejo del estrés	Fortalecer la capacidad de afrontamiento del personal	Talento Humano

	emocional y manejo del estrés	laboral, regulación emocional y prevención del agotamiento. Estos espacios incluirán herramientas prácticas para afrontar situaciones de presión, además de acompañamiento psicológico cuando sea necesario. El enfoque será preventivo, buscando fortalecer la salud mental antes de que aparezca el desgaste severo.	frente a situaciones laborales exigentes y reducir el riesgo de burnout.	
Cinismo (despersonalización)	Fortalecimiento del clima laboral y relaciones humanas	Se fomentarán espacios de integración entre compañeros, donde se promueva la comunicación abierta, el respeto y la confianza. A través de dinámicas grupales y actividades participativas, se buscará mejorar la relación interpersonal, reduciendo la frialdad emocional o el distanciamiento entre colaboradores.	Disminuir conductas de indiferencia laboral y fortalecer el sentido de pertenencia hacia la institución.	Talento Humano
	Desarrollo de liderazgo positivo en la organización	Se capacitará a los líderes y supervisores en habilidades de liderazgo empático, comunicación efectiva y gestión emocional de equipos. El objetivo es que los mandos medios no solo supervisen, sino que acompañen, escuchen y motiven a su personal, generando un ambiente más humano y cercano.	Mejorar la calidad de las relaciones laborales y reducir conflictos o actitudes negativas dentro del equipo de trabajo.	Talento Humano

	Espacios de participación y escucha activa	Se implementarán reuniones periódicas donde los colaboradores puedan expresar opiniones, dificultades y sugerencias sin temor a represalias. Estos espacios buscarán que el trabajador se sienta escuchado y tomado en cuenta en la toma de decisiones internas.	Incrementar el compromiso laboral y reducir el distanciamiento emocional con la organización.	Talento Humano / Jefaturas
Eficacia profesional (baja realización)	Sistema de reconocimiento laboral y motivación	Se establecerá un programa de reconocimiento que valore el esfuerzo, la constancia y los logros del personal. Este reconocimiento no será únicamente económico, sino también simbólico, mediante felicitaciones públicas, menciones o incentivos internos que refuercen la motivación.	Incrementar la percepción de logro profesional y reforzar la motivación interna del trabajador.	Talento Humano
	Capacitación continua y desarrollo de competencias	Se diseñará un plan de formación constante que incluya tanto habilidades técnicas como competencias blandas, con el fin de fortalecer el desempeño laboral. La capacitación será progresiva y adaptada a las necesidades reales del puesto de trabajo.	Mejorar la eficacia profesional y generar mayor seguridad en el desempeño laboral.	Talento Humano

	Planes de crecimiento y desarrollo profesional	Se definirán rutas de desarrollo dentro de la institución, permitiendo que el trabajador visualice oportunidades de crecimiento, ascenso o mejora en su trayectoria laboral. Esto ayuda a dar	Aumentar la satisfacción laboral y la percepción de realización profesional.	Talento Humano
		sentido de futuro dentro de la organización.		
Prevención general del burnout	Monitoreo y evaluación continua de riesgos psicosociales	Se aplicarán evaluaciones periódicas para identificar niveles de estrés, agotamiento y clima laboral. Esta información permitirá tomar decisiones preventivas antes de que el problema se agrave, actuando de manera oportuna y basada en evidencia.	Detectar tempranamente signos de burnout y prevenir su avance en la organización.	Seguridad y Salud Laboral
	Programa integral de salud mental laboral	Se brindará acompañamiento psicológico continuo a los trabajadores, incluyendo atención individual, seguimiento de casos críticos y espacios de orientación emocional. Este programa busca atender no solo el problema, sino también su prevención.	Reducir los niveles generales de burnout y mejorar el bienestar psicológico del personal.	Seguridad y Salud Laboral / Talento Humano

Nota. Elaborado por Arelis Alexandra Macias Moreira y Dexi Nicole Maximi Macias

CAPÍTULO IV

4.1. Conclusiones

Se caracterizaron los riesgos psicosociales como manifestaciones y dimensiones asociadas al síndrome de burnout en los trabajadores de las empresas del sector pesquero del cantón Jaramijó mediante la aplicación de instrumentos estandarizados. Los resultados evidenciaron un predominio de niveles medios en la mayoría de las dimensiones de los riesgos psicosociales, con mayores porcentajes en carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control y recuperación. Asimismo, en las dimensiones evaluadas del Inventario de Burnout de Maslach se observaron porcentajes elevados en agotamiento y cinismo, junto con una importante proporción de trabajadores con baja eficacia profesional. Estos hallazgos permiten identificar factores que requieren atención preventiva para fortalecer la salud ocupacional y el bienestar de los colaboradores.

La descripción de las características sociodemográficas permitió identificar el perfil de los trabajadores participantes según variables como sexo, edad, área de trabajo y otras condiciones laborales consideradas en el estudio. Esta información proporcionó un contexto adecuado para interpretar los resultados obtenidos en la evaluación de los riesgos psicosociales y de las dimensiones relacionadas con el burnout, facilitando la caracterización de la población investigada.

La evaluación de los riesgos psicosociales mostró un predominio del nivel medio en la mayoría de las dimensiones analizadas, especialmente en carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control, recuperación y soporte y apoyo. Adicionalmente, algunas dimensiones, como salud autopercibida, acoso laboral y condiciones de trabajo, registraron porcentajes de riesgo alto que evidencian la presencia de factores psicosociales que pueden ser considerados prioritarios para el desarrollo de estrategias de prevención y mejora del entorno laboral.

La evaluación de las dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach evidenció una mayor frecuencia de niveles altos en agotamiento y cinismo, así como una proporción importante de trabajadores con baja eficacia profesional. Estos resultados describen la distribución de las dimensiones evaluadas en la población estudiada y constituyen

información relevante para orientar futuras acciones de vigilancia, promoción de la salud mental y fortalecimiento de las condiciones de trabajo, sin que ello implique establecer un diagnóstico clínico del síndrome de burnout.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que la gerencia de las empresas, en coordinación con el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo y el médico ocupacional, implemente un programa permanente de evaluación y seguimiento de los riesgos psicosociales. Este programa debería ejecutarse al menos una vez al año, utilizando instrumentos validados que permitan comparar los resultados entre periodos. Como indicador de seguimiento, se propone el porcentaje de trabajadores evaluados y la variación de los niveles de riesgo identificados en cada dimensión respecto a la medición anterior.

Se aconseja que los responsables de Talento Humano, conjuntamente con los jefes de cada área, diseñen e implementen, en un plazo no mayor a seis meses, acciones orientadas a fortalecer las condiciones del entorno laboral, priorizando las dimensiones que registraron mayores niveles de riesgo, como la carga y ritmo de trabajo, la recuperación, el soporte y apoyo, las condiciones de trabajo y la prevención del acoso laboral. Entre las acciones pueden incluirse la revisión de la distribución de tareas, el fortalecimiento de los canales de comunicación y la capacitación en liderazgo participativo. Como indicadores de seguimiento se sugiere medir el cumplimiento del plan de acción, el número de capacitaciones ejecutadas y la reducción de los niveles de riesgo en las evaluaciones posteriores.

Se sugiere que la administración de las empresas incorpore, durante el siguiente periodo operativo, un programa de promoción de la salud mental dirigido a todos los trabajadores, con el apoyo de profesionales de psicología ocupacional. Este programa debería incluir actividades relacionadas con el manejo del estrés, estrategias de afrontamiento, bienestar emocional y equilibrio entre la vida laboral y personal. Como indicadores de seguimiento pueden considerarse el porcentaje de participación de los trabajadores, el número de actividades desarrolladas y la evolución de las dimensiones de agotamiento, cinismo y eficacia profesional en futuras evaluaciones.

Se plantea que futuras investigaciones amplíen el estudio incorporando un mayor número de empresas del sector pesquero y de otros sectores productivos, además de emplear diseños longitudinales o analíticos que permitan evaluar la evolución de los riesgos psicosociales y de las manifestaciones y dimensiones asociadas al síndrome de burnout a lo largo del tiempo. Asimismo, se sugiere incluir variables organizacionales y personales que contribuyan a una mejor comprensión de estos fenómenos y proporcionen evidencia útil para el diseño y evaluación de programas de prevención en salud ocupacional.

Referencias bibliográficas

- Acaro-Moreno, E. C., Vásquez-Erazo, E. J., y Herrera-Hugo, B. A. (2023). Factores de riesgo Psicosociales laborales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S2), 217-226.
- Aguiar, B. O., Velázquez, R. M., & Aguiar, J. L. (2019). Innovación docente y empleo de las TIC en la Educación Superior. *Revista ESPACIOS*, 40(2), 8–18.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p08.pdf>
- Albornoz Zamora, E. J., Guzmán, M. d. C., Sidel Almache, K. G., Chuga Guamán, J. G., González Villanueva, J. L., Herrera Miranda, J. P., Zambrano Sanguinetti, L. C., Cañizales Jota, A. L., Vera, L. M., Márquez De González, A. H., González Noriega, R. V., Cruz Tamayo, K. E., Luna Álvarez, H. E., Macias Merizalde, A. M., Brice Hernández, D. E., y Arteaga Delgado, R. (2023). *Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación* (1.ª ed.). Mawil Publicaciones de Ecuador. <https://doi.org/10.26820/978-9942-622-59-4>
- Aljabri, D., Alshatti, F., Alumran, A., Al-Rayes, S., Alsalman, D., Althumairi, A., Al-Kahtani, N., Aljabri, M., Alsuhaibani, S., y Alanzi, T. (2022). Sociodemographic and occupational factors associated with burnout: A study among frontline healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10(1), 854687.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.854687>
- Altafuya Arturo, R. K. (2024). Impacto de los Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral: Un Estudio Comparativo por Sectores. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y*

Alva Vásquez, S. S. (2024). Relación entre Factores Organizacionales y Síndrome de Burnout en el Personal Técnico-Administrativo de Servicios Médico Legales: Un Análisis por Áreas de Desempeño. *Business Innova Sciences*, 5(3), 124-143.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13845071>

Alvarado-Peña, L. J., Amaya-Sauceda, R. A., Reyes-Alvarado, S., Muñoz-Castorena, R. V., y Ramos-Farroñán, E. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de

Latinoamérica: una revisión de literatura. *TELos*, 25(3), 802-818.

<https://www.redalyc.org/journal/993/99376074015/html/>

Ancco, R. D., Calderón, D. G., Quispe, G. R., y Pacompia, J. F. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores del sector servicios. *Vive Revista de Salud*, 5(15), 214–223. <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/197>

Baldeón Dávila, M. R., Janampa López, L. R., Rivera Lucas, J. A., y Santivañez Meza, L. M. (2023).

Síndrome de burnout: una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM Revista*

Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(1), 1809–1831.

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>

Banegas-Vizuet, M. A., y Escobar-Zabala, O. D. (2024). Gestión de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la dirección de posgrado de la Universidad Nacional de

Chimborazo. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*. ISSN:

2737-6273., 7(14), 531-545. <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/152>

Barrascout, D., y Betancur, J. D. (2023). Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala .

Ciencia, Tecnología Y Salud, 10(1), 6–18. <https://doi.org/10.36829/63CTS.v10i1.971>

Burgos Cárdenas, A. y Orozco Fernández, I. (2020). Síndrome de Burnout y su Incidencia en el Ámbito Laboral. *Revista De Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-*

Tecnológicas, 2(1), 1– 9. <https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/v2.n1.a9>

Cabrera Armijos, R. A., Tapia Viteri, M. G., Naranjo Illanes, R. C. e Hidalgo Santander, E. A.

(2022). Evaluación de los riesgos psicosociales ¿Cómo prevenirlos? *Polo del Conocimiento*:

- Caldichoury-Obando, N., Ripoll-Córdoba, D., Morales-Asencio, B., Ibañez-Reyes, S., Flórez, Y., Reyes-Cervantes, C., Coronado-López, J., Gargiulo, P. A., Quispe-Ayala, C., Herrera-Pino, J., Cárdenas, J., Flores-Poma, I., Rojas-Orellana, F., Ocampo-Barba, N., Cuevas-Montes, F., Camargo, L., Martínez, J., Salazar, D., Soto-Añari, M., ... López, N. (2024). Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. *Revista colombiana de psiquiatria*. 30 (20), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2024.04.008>
- Calle Cabezas, R. ., Aguirre Pluas, CM ., Calle Cabezas, JA., y Izquierdo Cevallos, DR . (2022). Validez factorial del Inventario de Burnout de Maslach versión española en una población multiocupacional ecuatoriana. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios* , 3 (1), 776–785. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.261>
- Cantos-Egea, A., Tierno-García, J.-M., y Camarero-Figuerola, M. (2024). Bienestar Laboral en Centros de Acogimiento Residencial: Estrategias y Desafíos. *Revista Internacional de Educación Para La Justicia Social (RIEJS)*, 13(2), 191–210. <https://doi.org/10.15366/riejs2024.13.2.011>
- Cardim, T. C. G. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 4(1), 45-60.
- Castañeda Santillán, L. L. y Sánchez Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230–246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castro Méndez, N., y Suárez Cretton, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*. 16(1), 1-15. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Chumpén Elera, A. C. (2024). Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, 2023: Psychosocial risks and job performance of administrative staff at the Peruvian University Los Andes, Huancayo,

2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1) 1-20.

<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1728>

Córdova Loor, F. J., Yáñez Veloz, E. J., España Pluas, D. C., Espinosa Arreaga, G. B., y Porras Espinoza, M. J. (2024). Análisis Integral del Síndrome de Burnout (SBO) en Profesionales Sanitarios del Ecuador durante la Pandemia: Factores Críticos y Consecuencias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 6577-6592.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12850

Córdova Montes, C. D., Chávez Sánchez, J. A., Villacres López, M. A., Colunga Rodríguez, C., y Barrera de León, J. C. (2023). Factores de riesgo psicosocial y fatiga en trabajadores de una empresa farmacéutica ecuatoriana durante el año 2021. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1991-93952023000100004yscript=sci_arttext&lng=en

Díaz Bambula, F., Universidad del Valle, Gómez, I. C., y Universidad del Valle. (2016). Research on burnout from 2000 to 2010 in Latin America. *Psicología Desde El Caribe*, 33(1), 113–131. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>

Estrella-Arias, X., y Enríquez-Estrella, M. (2022). Gestión de riesgos psicosociales para prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa Venrental CIA. LTDA. *Polo del Conocimiento*, 7(10), 1222-1244. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i8>

Formazin, M., Dollard, M. F., Choi, B., Li, J., Agbenyikey, W., Cho, S.-I., Houtman, I., y Karasek, R. (2025). International empirical validation and value added of the multilevel Job Content Questionnaire (JCQ) 2.0. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(4), 492. <https://doi.org/10.3390/ijerph22040492>

García Rivas, J., Ordellin Font, J. L. y Castellanos López, F. R. (2021). *La Identificación, Análisis Y Prevención De Factores De Riesgo Psicosocial En América Latina: Resultados De Una Encuesta En Países Miembros De La Ciss*. CIESS.ORG.

Gil-LaOrden, P., Fuentes Jiménez, C. P., y Unda-Rojas, S. (2025). Influencia de la motivación para la ayuda y del apoyo social sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en maestros mexicanos. *Revista Costarricense De Psicología*, 44(2), 1–18.

<https://doi.org/10.22544/rcps.v44i02.04>

- Gomez Caicedo, C. C., Martínez-Lugo, M. E., y Rodríguez-Montalbán, R. (2025). Propiedades Psicométricas de la Versión en Español del Maslach Burnout Inventory. *Revista Caribeña De Psicología*, 9(1), e8813. <https://doi.org/10.37226/rcp.v9i1.8813>
- González-Rodríguez, L., Peralta-Beltrán, Álvaro R., González-Salas, R., y Navarrete-Arboleda, E. D. (2023). Incidencia de síndrome de burnout como causa de ausentismo laboral. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria De Ciencias De La Salud. Salud Y Vida*, 7(2), 739–746. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3418>
- Gorjón Gómez, F. J., y Quiroga Tamez, M. M. de L. (2022). Derechos Humanos y los Factores de Riesgos Psicosocial. *LETRAS JURÍDICAS*, 33(33), 1–22. <https://revistaletrasjuridicas.com/index.php/lj/article/view/45>
- Hernández de la Cruz , M., y Sánchez García, L. A. (2024). Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 8434-8450. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378
- Hernández Fernández, A. (2022). *Estrés laboral en el personal del Centro de Salud Tres de Mayo relacionado con la pandemia de Coronavirus SARS-CoV2 en Emiliano Zapata, Morelos, México* [Tesis de Especialidad, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio institucional. <http://www.riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2702/HEFARR03T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez-Figueroa, A., Valenzuela-Hernández, M. y Escobar-Ortega, C. (2026). Modelo híbrido de apoyo en bienestar laboral: intervención transdisciplinar para la gestión de riesgos psicosociales en la Región del Maule. Un estudio de caso aplicado. *Revista Gestión De Las Personas Y Tecnología*, 19(55), 53-87. <https://doi.org/10.35588/k05e5838>
- La Cruz Barroso, A. J., y Velázquez, A. G. G. (2022). Descripción de los factores psicosociales intralaborales en un grupo de trabajadores venezolanos del sector telecomunicaciones.

- Lara-Moreno, R., Ogallar-Blanco, A. I., Guzmán-Raya, N., y Vázquez-Pérez, M. L. (2025). The exhaustion triangle: How psychosocial risks, engagement, and burnout impact workplace well-being. *Behavioral Sciences*, 15(4), 408. <https://doi.org/10.3390/bs15040408>
- Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Llanos Encalada, M. P., y Caicedo Torres, C. A. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *Eca Sinergia*, 13(1), 33-57. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315
- Martinez, C. L. N., Moriguchi, C. S., Andrade, M. A., y Sato, T. de O. (2026). Psychosocial risks and work ability among health workers throughout the COVID-19 pandemic: a longitudinal follow-up study, Brazil, 2020-2023. *Epidemiologia e Servicos de Saude: Revista Do Sistema Unico de Saude Do Brasil*, 35(e20240798), e20240798. <https://doi.org/10.1590/S2237-96222026v35e20240798.en>
- Martínez-Mejía, E. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA Ergo Sum*, 30(2) 1-14. <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>
- Mejía Álava, D., Zavala Delgado, C., y Moreira Macías, R. (2021). Riesgos psicosociales en personal de salud en un hospital privado de Guayaquil. *Revista Científica Arbitrada de Ciencias de la Salud*, 3(1), 1–10. <https://revistas.ug.edu.ec/index.php/csalud/article/view/1340>
- Menoscal Montiel, MA, Díaz Nava, JB, Olivares Álvares, E. y Roa González, DM. (2026). BURNOUT Y ESTRÉS CRÓNICO: ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ENTORNOS LABORALES MODERNOS. *Veredas Do Direito*, 23(1), 1-17. <https://doi.org/10.18623/rvd.v23.n1.4085>
- Mieles Andrade, A. N., Menéndez Vélez, L. B., Gómez Macías, K. L., Alcívar Palma, G. L., y Pillajo Blacio, P. J. (2024). Diseño de un programa de prevención del síndrome de Burnout en el

- personal de salud/ vigilancia epidemiológica del Municipio de Guayaquil, Ecuador: Design of a burnout syndrome prevention program in health personnel/epidemiological surveillance of the Municipality of Guayaquil, Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(5), 721 – 742. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2641>
- Ministerio del Trabajo, Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-delcuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Muñoz Muñoz, C. et al. (2024). *El Síndrome de Burnout: análisis y modelos explicativos. Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, Jesús María Semprum. <http://doi.org/10.59899/Ges-cono-72-C19>
- Murillo Herrera, J. A. y Zambrano Santos, R. O. (2025). Evaluación de Riesgos Psicosociales del Trabajo Remoto en una Empresa de Tecnología. *Ibero Ciencias - Revista Científica Y Académica - ISSN 3072-7197*, 4(3), 1502-1520. <https://doi.org/10.63371/ic.v4.n3.a183>
- Navarro, A., Fernández-Cano, M. I., Salas-Nicas, S., Llorens, C., Moriña, D., y Moncada, S. (2022). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSQ-Istas21. *Gaceta sanitaria*, 36(4), 376–379. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.004>
- Núñez-Ribadeneyra, R. M., y Fierro-Bósquez, M. J. (2025). Riesgos psicosociales relacionados con el Síndrome de Burnout en una empresa de suplementos alimenticios al norte de Quito. *Polo del Conocimiento*, 10(11), 965-984. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i11.10682>
- Orozco Moreno, Z. L., y Carranco Madrid, S. D. P. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom*, 5(2) 1-6. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>
- Ortíz Brito, J. F., Nava Gómez, M. E., Orozco González, C. N., Cruz González, A. A., y Vargas Jiménez, R. (2023). Apoyo social del profesorado factor protector contra el estrés en

- estudiantes durante el servicio social. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 1751-1771. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4522
- Osborg, S., Lohmann-Lafrenz, S., Bernstrøm, V. H., Berthelsen, H., y Marchand, G. H. (2023). The Norwegian version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III): Initial validation study using a national sample of registered nurses. *PloS One*, 18(8), e0289739. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0289739>
- Palma, A., Gerber, M. M. y Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psykhé (Santiago)*, 31(1). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>
- Patlán Pérez, J. (2023). Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. *Contaduría y Administración*, 68(3), 402. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2971>
- Ramírez-Ocaña, X. A., Zumárraga-Espinosa, M., Segovia-Marín, J. V., Lima-Acosta, E. E., y PillajoSalcedo, G. M. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(2), 57–68. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13207>
- Rico Chamané, D. D. G., Gonzáles Quiñones, M. C. A., y Valdiviezo Yupanqui, R. (2024). Estrés académico y agresividad: una revisión sistemática desde la Psicología Educativa. *CIENCIAS PEDAGÓGICAS*, 17(3), 341–355. <https://www.cienciaspedagogicas.rimed.cu/index.php/ICCP/article/view/551>
- Rivera Rodríguez, L. G., y Mercado Ramírez, M. A. (2024). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en trabajadores administrativos de México: Psychosocial factors and Burnout Syndrome in administrative workers in México. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(5), 1178 – 1188. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2679>

- Roa-Cárdenas, F. L., y González-Puebla, F. J. (2020). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*, 9(11), 225-235.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v9i11.1127>
- Romero Urréa, H. ., Real Cotto, J. J. ., Ordoñez Sánchez,. J. L., Gavino Díaz, G. E., y Saldarriaga, G. (2022). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* . ACVENISPROH Académico.
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Sánchez Erazo, J. I., y Matamoros Parrales, Y. N. (2025). Prevención del síndrome de burnout en trabajadores del área de la salud: estrategias de intervención ocupacional en entornos hospitalarios. *Polo del Conocimiento*, 10(6) 1– 12
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9979>
- Solís, L., Zamudio, A., y Flores, J. (2021). Clima organizacional y síndrome de burnout en trabajadores latinoamericanos. *Psiencia Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 13(2), 1–12. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7329456.pdf>
- Tirado, G., Rodríguez-Cifuentes, F., Llorente-Alonso, M., Rubio-Garay, F., Topa, G., y LópezGonzález, M. A. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13(2), 93-103. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.059>
- Valencia-Contrera, M., y Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista medica de Chile*, 151(2), 229–236. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>
- Valeriano Gurumendi, S. P., Luján Johnson, G. L. y Calle Arcenales, K. E. (2025). Riesgo psicosocial del personal médico de un hospital público en el contexto latinoamericano: caso Ecuador y Perú. *Santiago*, 166(1), 49–55.
<https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/28826>
- Vilser, M., Mausz, I., Frey, D., y Siegrist, J. (2024). Desequilibrio esfuerzo-recompensa en estudiantes de doctorado: Adaptación y validación de la Escala de Desequilibrio EsfuerzoRecompensa para estudiantes de doctorado. *International Journal of Stress Management*, 31

(3), 313–328. <https://doi.org/10.1037/str0000320>

Vinueza-Solórzano, A. M., Friedrich Almansa, J. F., Friedrich Almansa, C., de Jesus Bento, I. D., y

Bolaños Burgos, F. J. (2024). A systematic review of burnout among healthcare professionals

in Latin America. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 23(3), 2616–2624.

<https://doaj.org/article/5dd571e2789b4eb28123e1dd7182137f>

Zapata-Constante, C. A., y Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en

trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et*

Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 6(10), 4–23.

<https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>

Anexos

11.1 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
		16-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	

55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.
Interpretación de Resultados: Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga. Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia. Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes incentivos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					

NR.	Item				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR.	Item				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR.	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR.	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				

31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI - G5) **INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - G5)**

Edad: _____ Sexo/género: _____

Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento acabado al final de la jornada							
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí							
5. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.							
6. Me siento quemado "agotado" por mi trabajo							
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral							
8. Desde que empecé en este puesto, he ido perdiendo interés en mi trabajo							
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo							
10. En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo							
11. Me siento realizado cuando logro algo en mi trabajo							
12. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
13. Me he vuelto más cínico y pesimista en mi trabajo							
14. Dudo de la importancia de mi trabajo							
15. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.							

Declaratoria del consentimiento informado

Yo, Josefa Margarita Espinal Delgado, con número de identidad 130915355-7, declaro que he recibido una explicación detallada por parte de los estudiantes de Psicología sobre el propósito del estudio y cómo se llevará a cabo todo el proceso de evaluación en el marco del proyecto titulado: *"Caracterización de Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en las empresas de Jaramijó"*. Entiendo la temporalidad de participación del personal de PUERTOMAR S.A., la aplicación de los cuestionarios, el lugar donde se realizarán y la confidencialidad de datos personales. También comprendo los riesgos y beneficios de participación en el estudio.

Por lo tanto, acepto y entiendo que dentro de la evaluación se establecerán los siguientes términos:

1. Todo el proceso y la información recopilada durante la evaluación serán tratados con la máxima confidencialidad. Mi nombre y/o datos personales no serán divulgados en ninguna circunstancia.
2. Reconozco que tengo el derecho de revocar este consentimiento en cualquier momento sin ninguna penalización. Si decido retirar mi consentimiento, comprendo que cualquier información proporcionada será eliminada y no se utilizará para ningún propósito adicional.
3. Entiendo que todo el proceso de evaluación e investigación estará supervisado por tutores docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
4. Estoy plenamente informado sobre el proceso de evaluación, su naturaleza y los beneficios y riesgos asociados con mi participación en el presente proyecto de investigación.

Tomando en consideración todos los puntos mencionados anteriormente en este documento, otorgo mi consentimiento para la participación de los miembros de PUERTO MAR S.A en este estudio. Autorizo y me comprometo, con los estudiantes de Psicología, para llevar a cabo las intervenciones necesarias y utilizar la información recopilada únicamente con fines académicos en el contexto del estudio mencionado anteriormente.

Arelis Macías

Arelis Alexandra Macías Moreira
(Investigador Principal)

Dexi Nicole Maximi Macías

Dexi Nicole Maximi Macías
(Investigador 1)

Josefa Margarita Espinal Delgado

Ing. Josefa Margarita Espinal Delgado
(Gerente general)

Psi. Org. Joe Riera Estrada

Psi. Org. Joe Riera Estrada
(Tutor)

Declaratoria del consentimiento informado

Yo, Carlos Emilio Benalcázar Aciniega, con número de identidad 100288194-2, declaro que he recibido una explicación detallada por parte de los estudiantes de Psicología sobre el propósito del estudio y cómo se llevará a cabo todo el proceso de evaluación en el marco del proyecto titulado: *"Caracterización de Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en las empresas de Jaramijó"*. Entiendo la temporalidad de participación del personal de GOODMARCOM S.A., la aplicación de los cuestionarios, el lugar donde se realizarán y la confidencialidad de datos personales. También comprendo los riesgos y beneficios de participación en el estudio.

Por lo tanto, acepto y entiendo que dentro de la evaluación se establecerán los siguientes términos:

1. Todo el proceso y la información recopilada durante la evaluación serán tratados con la máxima confidencialidad. Mi nombre y/o datos personales no serán divulgados en ninguna circunstancia.
2. Reconozco que tengo el derecho de revocar este consentimiento en cualquier momento sin ninguna penalización. Si decido retirar mi consentimiento, comprendo que cualquier información proporcionada será eliminada y no se utilizará para ningún propósito adicional.
3. Entiendo que todo el proceso de evaluación e investigación estará supervisado por tutores docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
4. Estoy plenamente informado sobre el proceso de evaluación, su naturaleza y los beneficios y riesgos asociados con mi participación en el presente proyecto de investigación.

Tomando en consideración todos los puntos mencionados anteriormente en este documento, otorgo mi consentimiento para la participación de los miembros de GOODMARCOM S.A en este estudio. Autorizo y me comprometo, con los estudiantes de Psicología, para llevar a cabo las intervenciones necesarias y utilizar la información recopilada únicamente con fines académicos en el contexto del estudio mencionado anteriormente.

Arelis Macias

Arelis Alexandra Macias Moreira
(Investigador Principal)

Dexi Nicole Macias

Dexi Nicole Maximí Macias
(Investigador 1)

Carlos Emilio Benalcázar Aciniega
Carlos Emilio Benalcázar Aciniega
(Gerente general)

Joe Riera Estrada
Psi. Org. Joe Riera Estrada
(Tutor)