



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

Modalidad Proyecto de Investigación

Tema

“Caracterización De Los Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza
Green World Mundo Verde (ASOSERLIMGREWO), Manta 2025.”

Autor:

José Rosesvindo Báez Palacios

Tutor:

Psic. Ind. Joe Alexander Riera Estrada, Mg.

Periodo 2025 - 1

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Los criterios contenidos en el trabajo de investigación **“Caracterización De Los Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde (ASOSERLINGREWO), Manta 2025”**, como también en los contenidos, ideas, condiciones y propuestas, son de exclusiva responsabilidad de los autores de este trabajo de titulación y de las fuentes consultadas.

Manta, 08 de agosto de 2025.

Autor:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'JOSÉ B', with stylized flourishes.

Báez Palacios José Rosesvindo

C.I: 1313654400

	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 Ciencias de la salud, 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 **Báez Palacios José Roselvindo**, legalmente matriculada en la carrera de Licenciatura en Psicología, período académico 2025(1), cumpliendo el total de 392 horas, cuyo tema del proyecto es "Caracterización De Los Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde (ASOSERLINGREWO), Manta 2025."

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 de este, 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, 08 de agosto del 2025

Lo certifico,


 Psi.Ind. Joe Riera Estrada, Mg.
 Docente Tutor(a)
 Área: Ciencias de la salud

ACTA DEL TRIBUNAL EVALUADOR

A los _____ días de _____ 2025 convocados por el Consejo de Facultad, se dan cita

_____, _____

_____ Designados para recibir la sustentación del Trabajo de

Titulación:

Caracterización De Los Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la Asociación de
Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde (ASOSERLIMGREWO), Manta 2025.

Calificación:

Calificación:

Calificación:

SUB TOTAL DE LA DEFENSA: _____

En la ciudad de Manta, _____ de _____ del 2025

Es legal,

Lcda. Karina Andrade

Secretaria de la Unidad Académica

DEDICATORIA

Primero agradecerle a Dios, por ser mi guía constante, por darme la fe, la fuerza en esos momentos más difíciles y por nunca soltar mi mano.

A mi madre Nelly Angelina Palacios Clavijo y a mi padre Jorge Oswaldo Báez Uribe, por su amor invaluable y apoyo absoluto, por ser mi ejemplo de vida, enseñándome la lucha del día a día, la entrega de todo lo que se puede y la perseverancia de querer lograrlo todo, también por enseñarme que las metas se forjan con esfuerzo y humildad.

A mis hermanos Jorge Báez, Carlos Chiriboga y Andreina Chiriboga, quienes, me han apoyado desde el principio de esta travesía llena de aprendizaje, pese a situaciones adversas, han sido mi soporte, brindándome palabras de fuerzas cuando más lo he necesitado.

A ti, mi amor, por ser mi inspiración en los días más complejos, por ser esa alegría acompañada de amor, gracias por tu paciencia, al enseñarme a ser una mejor persona, a tu apoyo incondicional y por recordarme siempre que todo sueño es posible con trabajo constante y con la fe en dios. Esta meta también es tuya, porque en cada página está tu aliento, tu amor y tu fe en mí.

Por último, a mí mismo, por no dejarme vencer en tiempos oscuros, por mantenerme firme en esta lucha, que al final solo quedamos con la sed de convertir los esfuerzo en logros.

AGRADECIMIENTOS

Primero, dándole las gracias a Dios, por brindarme la salud y sabiduría para culminar esta etapa tan importante de mi vida como profesional.

También, agradecerle A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por formarme con principios éticos y profesionales; en especial a la Facultad de Ciencias de la Salud y a la Carrera de Psicología, por permitirme desarrollar mis capacidades académicas y personales.

A mi tutor de tesis, el Psic. Ind. Joe Alexander Riera Estrada, Mg., por su dedicación y compromiso, además de la orientación y el tiempo de elaboración de este proyecto, enseñándome siempre dedicación y profesionalismo.

A la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde, por darme la oportunidad de poder desarrollar este proyecto de investigación y a su colaboración.

A ti, gracias por ser mi refugio en los momentos de incertidumbre, por tus palabras, por tu ayuda invaluable, por tu paciencia inagotable y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. El sentirme amado fue la motivación constante para no rendirme. ¡Este logro también es tuyo!

Finalmente, agradezco a todas las personas que de una u otra forma, contribuyeron en este logro.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	2
CERTIFICACION	3
ACTA DEL TRIBUNAL EVALUADOR	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTOS	6
RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN.....	14
<i>Objetivos.....</i>	<i>19</i>
<i>Objetivo general.....</i>	<i>19</i>
<i>Objetivos específicos</i>	<i>19</i>
<i>Justificación.....</i>	<i>20</i>
<i>Planteamiento del problema.....</i>	<i>21</i>
<i>Pregunta de investigación.....</i>	<i>22</i>
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	23
<i>Riesgos psicosociales.....</i>	<i>23</i>
Definición de riesgo.....	23
<i>Tipos de riesgos laborales</i>	<i>24</i>
1.Riesgo físico:.....	24
2.Riesgo Ergonómico:	26
3.Riesgos Químicos:	27
4.Riesgos Biológicos:	28
5.Riesgo Psicosocial:	29

Factores psicosociales	29
Causas del riesgo psicosocial	30
Efectos de los riesgos psicosociales	30
<i>Dimensiones de la Evaluación de Los Riesgos psicosociales.....</i>	<i>31</i>
Dimensión: Carga y ritmo de trabajo	31
Dimensión: Desarrollo de competencias	32
Dimensión: Liderazgo	33
Dimensión: Margen de acción y control	33
Dimensión: Organización del trabajo.....	34
Dimensión: Recuperación	34
Dimensión: Soporte y apoyo.....	35
Dimensión: Acoso discriminatorio	36
Dimensión: Acoso laboral y sexual.....	36
Dimensión: Adicción al trabajo	37
Dimensión: Condiciones de trabajo	38
Dimensión: Doble presencia	39
Dimensión: Estabilidad emocional y laboral.....	39
Dimensión: Salud auto percibida	40
<i>Evaluación de los riesgos psicosociales</i>	<i>40</i>
<i>Método de evaluación de Riesgos Psicosociales</i>	<i>41</i>
<i>Método de evaluación Fpsico</i>	<i>41</i>
<i>Método Delphi.....</i>	<i>42</i>
<i>Intervención de los Riesgos psicosociales.....</i>	<i>43</i>
<i>Importancia de las variables sociodemográficas</i>	<i>43</i>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	45

<i>Tipo de investigación</i>	45
<i>Tipo de estudio</i>	45
<i>Diseño de la investigación</i>	45
<i>Nivel de la investigación</i>	46
<i>Población</i>	46
<i>Procedimiento</i>	47
<i>Criterios de inclusión y exclusión</i>	48
Criterios de inclusión:	48
Criterios de exclusión:	48
<i>Instrumentos utilizados</i>	48
Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio Del Trabajo	48
CAPÍTULO III: RESULTADOS	52
<i>Análisis de resultados</i>	52
Resultados de datos sociodemográficos	52
<i>Análisis de datos sociodemográficos</i>	53
<i>Análisis e interpretación general de la empresa</i>	55
<i>Análisis e interpretación de los resultados por variables: Género</i>	69
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	77
<i>Propuesta: Plan de Intervención Riesgos psicosociales</i>	78
BIBLIOGRAFIA	82
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Colaboradores de Asociación de Limpieza Green World.....	47
Tabla 2: Variable 1: Datos Sociodemográficos	50
Tabla 3: Variable 2: Riesgos	51
Tabla 4: Edad	52
Tabla 5: Genero.....	52
Tabla 6: Estado Civil	52
Tabla 7: Antigüedad	53
Tabla 8: Nivel de Instrucción.....	53
Tabla 9: Resultados de los riesgos psicosociales por dimensiones.....	56

Tabla 10: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.....	69
Tabla 11: Plan de intervención	79

RESUMEN

La presente investigación titulada “Caracterización de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde (ASORSERLIMGREWO), Manta 2025” tuvo como objetivo identificar los factores de riesgos psicosociales que afectan al personal de esta organización. Se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y transversal. La población estuvo conformada por 70 trabajadores, quienes participaron voluntariamente mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio del Trabajo. Los resultados obtenidos reflejaron la presencia de riesgos en distintas dimensiones, tales como: carga y ritmo de trabajo, adicción al trabajo, acoso laboral y sexual, doble presencia, condiciones laborales y salud auto percibida. Se evidenció que una parte del personal enfrenta situaciones de estrés, agotamiento emocional, falta de apoyo social y, en ciertos casos, situaciones de acoso, lo cual impacta negativamente en su bienestar físico, emocional y social. Asimismo, se observó que variables como el nivel educativo, la antigüedad, el género y el estado civil inciden en la percepción y vivencia de estos riesgos, siendo el género femenino el más expuesto a riesgos como el acoso laboral y sexual. Se resalta la necesidad de implementar estrategias de prevención e intervención orientadas a fortalecer la salud mental de los trabajadores, mejorar el ambiente organizacional y garantizar condiciones laborales dignas. Esta investigación ofrece un aporte valioso para la toma de decisiones en el ámbito de la psicología laboral y organizacional.

Palabras clave: riesgos psicosociales, salud mental, ambiente laboral, estrés, bienestar laboral.

ABSTRACT

The present research, titled "Characterization of Psychosocial Risks among Workers of the Green World Cleaning Services Association (ASORSERLIMGREWO), Manta 2025", aimed to identify the psychosocial risk factors affecting the personnel of this organization. A quantitative research approach was applied, with a non-experimental, descriptive, and cross-sectional design. The population consisted of 70 workers who voluntarily participated through the application of the Psychosocial Evaluation Questionnaire from the Ministry of Labor. The results reflected the presence of risks across various dimensions, such as workload and work pace, work addiction, workplace and sexual harassment, dual presence, working conditions, and self-perceived health.

It was evidenced that part of the staff faces situations of stress, emotional exhaustion, lack of social support, and in some cases, harassment, which negatively affects their physical, emotional, and social well-being. Additionally, it was observed that variables such as educational level, seniority, gender, and marital status influence the perception and experience of these risks, with female workers being the most exposed to risks such as workplace and sexual harassment.

The need to implement prevention and intervention strategies aimed at strengthening workers' mental health, improving the organizational environment, and ensuring decent working conditions is highlighted. This research offers valuable input for decision-making in the field of occupational and organizational psychology.

Keywords: psychosocial risks, mental health, work environment, stress, occupational well-being.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral comprenden aquellas condiciones organizacionales que pueden afectar negativamente la salud psicológica de los trabajadores. Estos incluyen una alta carga de trabajo, horarios prolongados, escaso reconocimiento y relaciones laborales conflictivas, tales factores pueden incidir en el desarrollo de trastornos como el síndrome de desgaste profesional o burnout, caracterizado por una sensación persistente de fatiga, actitud cínica hacia el trabajo y una baja realización personal (González, et al., 2021).

En lo que contempla la vida laboral, el ser humano debe desempeñar diversas actividades para alcanzar sus metas y satisfacer sus necesidades. Sin embargo, esta constante exposición al entorno laboral implica la presencia de múltiples riesgos, cuya magnitud puede variar según la naturaleza del trabajo realizado. Es por ello, que es fundamental adoptar estrategias que permitan minimizar, controlar o, en la medida de lo posible, eliminar estos factores de riesgo con el propósito de prevenir consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores.

De igual manera, los riesgos psicosociales constituyen una problemática cada vez más relevante dentro del entorno laboral, particularmente en aquellos sectores caracterizados por altas exigencias y niveles de responsabilidad, además, los riesgos psicosociales surgen del diseño del trabajo, la organización y la gestión, así como del contexto social del trabajo, y pueden causar daños psicológicos, físicos y sociales; también, pueden dar lugar a estrés laboral, agotamiento y otros problemas de salud, afectando de forma negativa la productividad de la organización (OIT, 2020).

Según Karasek & Theorell (1990), menciona que "Los riesgos psicosociales pueden afectar tanto la salud mental como la física de los trabajadores, contribuyendo a enfermedades como el agotamiento, trastornos del sueño, y afecciones musculoesqueléticas". De este modo, al

estar estudiando la presencia de estos fenómenos en una organización es de crucial importancia, dadas las implicaciones que tiene para la sostenibilidad de la institución y el bienestar de sus colaboradores; por ende, entender el comportamiento de estas variables permitirá desarrollar estrategias efectivas de prevención y estrategias de intervención para mejorar el ambiente laboral y construir una cultura organizacional más saludable.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), algunos riesgos se originan como consecuencia del estrés crónico en el entorno laboral que no se gestiona adecuadamente. En América Latina se ha estudiado poco esta realidad, un estudio realizado en Chile encontró que los trabajadores expuestos a factores estresantes relacionados con el trabajo tenían un mayor riesgo de desarrollar síntomas psicológicos (Mejía, 2019).

Cabe destacar, que, en Ecuador, los riesgos psicosociales en el ámbito laboral han ganado relevancia debido a las condiciones estructurales del mercado de trabajo. Por lo que la alta tasa de informalidad, las extensas jornadas laborales y la falta de estabilidad en el empleo representan factores que contribuyen significativamente al deterioro del bienestar psicológico de los trabajadores. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023), cerca del 47% de la población económicamente activa se encuentra en condiciones de informalidad, lo cual limita el acceso a entornos laborales seguros y regulados.

Aunque la normativa vigente, como el Código del Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, contempla disposiciones para abordar los factores psicosociales, su aplicación efectiva enfrenta múltiples desafíos (Ministerio del Trabajo, 2021). Por ende, la escasa fiscalización y el bajo nivel de cumplimiento por parte de los empleadores dificultan la prevención real de estos riesgos; ante esta situación, resulta fundamental fortalecer las políticas

públicas, promover la cultura preventiva y ejecutar estrategias de intervención que garanticen entornos laborales saludables en todos los sectores productivos del país.

Siguiendo con ello, en la provincia de Manabí, el entorno laboral se caracteriza por una dinámica de reconstrucción económica tras el terremoto de 2016 y por la predominancia de actividades productivas como la agricultura, la pesca y el comercio informal (CEPAL, 2018). De tal modo, que estos sectores poseen particularidades que elevan el riesgo de exposición a factores psicosociales, dado que implican jornadas laborales extensas en ambientes físicamente exigentes y la inestabilidad en los contratos de trabajo.

Según las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023), la coyuntura socioeconómica de la región, donde los índices de pobreza superan el promedio nacional, aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores, quienes frecuentemente se ven forzados a aceptar condiciones desfavorables por imperativos económicos, esta situación se complica aún más por la limitada disponibilidad de servicios especializados en salud ocupacional, lo cual dificulta tanto la identificación como el manejo adecuado de las consecuencias derivadas de dichos factores psicosociales.

Ante este panorama, se torna imprescindible el fortalecimiento de las capacidades institucionales a nivel local, a través de; programas orientados a la prevención, capacitación y atención psicológica en los espacios laborales, esto, resulta fundamental en el sector de los servicios, como en las empresas de limpieza y desinfección, donde se evidencia la necesidad de garantizar entornos de trabajo seguros, en vista de la relevancia de estas actividades para la prevención de enfermedades y el bienestar general de la comunidad (OMS,2020)

Bajo esta misma línea, en la ciudad de Guayaquil, se llevó a cabo una investigación sobre el impacto de los riesgos psicosociales en unas empresas de limpieza, esta investigación analizó

los riesgos psicosociales presentes en un grupo de 47 trabajadores del área de limpieza pertenecientes a dos pequeñas y medianas empresas (PYMES) subcontractadas en el Distrito Metropolitano de Quito, a través de la aplicación del instrumento CoPsoQ-istas21, se identificaron dimensiones críticas, como las elevadas exigencias psicológicas y la carencia de apoyo social en el entorno laboral, los resultados obtenidos sirvieron como base para diseñar estrategias preventivas orientadas a promover el bienestar laboral y fortalecer las condiciones psicosociales de los empleados (Cruz, 2024).

Por otro lado, Rutala & Weber (2008), manifiestan que, la limpieza y desinfección de superficies en los servicios de salud tiene como finalidad garantizar que los usuarios permanezcan en un entorno higiénico y con la menor carga microbiana posible; este proceso es fundamental para reducir el riesgo de transmisión de infecciones originadas en superficies inanimadas, lo que contribuye a la seguridad de pacientes y personal de salud.

De la misma forma, Sanguinés & Susa (2005), enmarcan que, la limpieza y desinfección como un conjunto de procedimientos con dos objetivos principales como, eliminar la suciedad y preservar las propiedades de los materiales para prolongar su durabilidad, están beneficiando muchas áreas, además, estas prácticas juegan un papel clave en la proyección de una imagen adecuada para los establecimientos de salud, asegurando un alto nivel de higiene, orden y salubridad, lo que impacta de manera positiva en la percepción y confianza de los usuarios.

También se destaca que, los trabajadores del sector de limpieza enfrentan múltiples riesgos psicosociales derivados de la naturaleza de su trabajo, tales como jornadas laborales extensas, tareas repetitivas, condiciones físicas exigentes y la exposición a ambientes de trabajo poco ergonómicos pueden generar estrés, fatiga y desmotivación. Así mismo, la falta de

reconocimiento y apoyo por parte de trabajadores o compañeros de trabajo puede aumentar la vulnerabilidad de estos empleados a padecer trastornos como ansiedad y depresión.

Durante la limpieza y desinfección de superficies hospitalarias, los trabajadores enfrentan una elevada exposición a contaminantes biológicos, lo que incrementa el riesgo de desarrollar diversas afectaciones a su salud, además del peligro de contacto con agentes infecciosos, estas labores pueden generar niveles significativos de estrés laboral debido a múltiples factores propios del entorno de trabajo.

En este sentido, se encuentran las exigencias intrínsecas de la tarea, el grado de autonomía en la ejecución de sus funciones, las demandas emocionales derivadas del contacto con entornos hospitalarios, la posibilidad de participación en la toma de decisiones, la calidad de las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo y el impacto del empleo en el equilibrio entre la vida familiar y laboral; todos estos aspectos pueden influir en el bienestar psicológico y físico de los trabajadores, haciendo necesario el desarrollo de estrategias para mitigar estos riesgos y mejorar sus condiciones laborales.

Objetivos

Objetivo general

- Caracterizar los Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde (ASORSERLIMGREWO) de Manta 2025.

Objetivos específicos

- Describir los datos sociodemográficos de los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde.
- Evaluar la prevalencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde.
- Elaborar un programa de intervención de los riesgos psicosociales para los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde.

Justificación

Esta investigación resalta la importancia de reconocer y abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde, en este sentido, se evidencia que dichos riesgos pueden afectar negativamente el bienestar físico y emocional de los trabajadores; siendo así, que entre los factores más comunes se encuentran el estrés, la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y las deficiencias organizacionales, los cuales, además de afectar a los empleados, también influyen en la productividad y en el clima laboral.

Asimismo, se considera relevante visibilizar estos riesgos debido al ritmo acelerado del trabajo actual y al aumento de las exigencias laborales, lo que ha generado un incremento en los problemas de salud mental relacionados con el trabajo. Por lo tanto, identificar estos factores, aplicar estrategias preventivas y realizar intervenciones adecuadas puede mejorar notablemente la calidad de vida de los colaboradores.

De acuerdo con Valencia (2023), en una investigación realizada en Ecuador, se manifiesta que la salud mental de los trabajadores es un aspecto clave para su bienestar y rendimiento, de modo que, cuando no se manejan adecuadamente situaciones como las altas demandas, la falta de control o el escaso apoyo, pueden aparecer consecuencias como ansiedad, depresión y síndrome de burnout.

Con base en esta investigación, se alcanza a evidenciar una mejor comprensión de los factores psicosociales presentes en el entorno laboral, lo que permite a los profesionales de la psicología organizacional diseñar estrategias efectivas, confiables y enfocadas en lograr ambientes de trabajo más saludables. Además, una caracterización clara de estos riesgos en la empresa facilitará el desarrollo de programas de apoyo que aumenten la satisfacción y el

compromiso del personal; de igual modo, se aspira brindar información valiosa para estudios futuros asociados a la mejoría de las organizaciones y su eficacia.

Planteamiento del problema

En la actualidad, el riesgo psicosocial en el entorno laboral representa una preocupación que va en aumento, especialmente en actividades que implican altas exigencias físicas, horarios extensos y bajo reconocimiento, esta es la situación de las personas que prestan sus servicios de limpieza a una organización, como lo es la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde, que no está desligada de esta realidad, ya que sus trabajadores se enfrentan cotidianamente a cargas excesivas de trabajo e inseguridad laboral generando así, altos niveles de estrés, agotamiento emocional y como consecuencia el deterioro de la salud mental de los colaboradores.

Por ende, estos factores de riesgo, también abarcan la presión por el tiempo, la falta de autonomía, el escaso apoyo social y la ambigüedad de roles, los cuales, si no son identificados y atendidos adecuadamente, pueden derivar en consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la organización; siendo así, que la escasa investigación en este tipo de área de servicios de limpieza, impide contar con una comparativa que permita diseñar estrategias de prevención e intervención.

Siguiendo esta línea, es esencial caracterizar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Asociación Green World Mundo Verde, esto, con la finalidad de evidenciar las condiciones que podrían estar afectando a los trabajadores que conforman esta organización; esta caracterización, permitirá que futuras investigaciones tengan bases evidenciadas, para que así puedan seguir proporcionando más estrategias de prevención y promoción en entornos laborales.

Pregunta de investigación

- ¿Cuáles son los principales factores de riesgos psicosocial que afectan al personal de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde?

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

Riesgos psicosociales

Definición de riesgo

Según el Centro Internacional para la Investigación del Fenómeno de El Niño CIIFEN (2020), define el término "riesgo" como las probabilidades de que ocurra un evento o condición que tenga un impacto negativo en un sistema, individuo, organización o entorno, de forma en que, los riesgos pueden clasificarse en múltiples categorías dependiendo del contexto, como riesgos laborales, financieros, ambientales o psicosociales.

Por otro lado, se considera que “un factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas asociada con la probabilidad de estar especialmente expuesta a desarrollar o padecer un proceso flexible, sus características se asocian a un cierto tipo de daño a la salud y pueden estar localizados en individuos, familias, comunidades y ambiente” (Instituto Nacional de Estadística (INEC), 2023).

Asimismo, La Real Academia Española (2018), señala que el riesgo es “La contingencia o proximidad de un daño”, destacando su posible impacto negativo, por lo que esta perspectiva es común en el ámbito de la salud ocupacional y psicosocial, donde el riesgo se asocia a condiciones laborales que pueden provocar daño físico o mental, y como consecuencia se refiere a la probabilidad de que factores del entorno laboral afecten el bienestar del trabajador.

Desde otra perspectiva, se expresa que los riesgos son condiciones o situaciones que pueden afectar la salud o la seguridad de los trabajadores, dentro de estos, se encuentran los Riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales; en el cual, identificarlos y evaluarlos permite a las empresas tomar medidas adecuadas para proteger a su personal, por lo que, la prevención de riesgos laborales es fundamental para así promover un ambiente laboral

seguro (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023).

Sin embargo, para La Organización Panamericana de la Salud (2022), los riesgos son, ante todo, un proceso metódico, el cual permite identificar, valorar y priorizar los peligros antes de que se manifiesten; en otras palabras, es posible anticiparse a las situaciones que podrían estar afectando negativamente a los colaboradores, dado que, resulta fundamental en ámbitos como la salud, la educación, las empresas y la sociedad en general.

Tipos de riesgos laborales

Según Fernández & Ortiz (2018), en Ecuador, conforme a la legislación y a la documentación médica proporcionada por el médico ocupacional de la empresa al Ministerio de Salud Pública, para reportar un incidente laboral, se reconocen seis categorías de riesgos laborales, entre ellos están los: físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Este mismo autor, señala que los riesgos laborales pueden clasificarse en:

1. Riesgo físico:

Se hace mención, que los riesgos físicos comprenden aquellos factores que se generan dentro del entorno laboral, tales como ruido excesivo, vibración continua, radiaciones, contacto eléctrico y condiciones térmicas extremas, esto, puede generar tantos efectos negativos a corto y

largo plazo, como lesiones agudas, pérdida de audición o problemas musculoesqueléticos; además, estos agentes físicos por naturaleza, representan formas de energía que pueden exceder la capacidad de adaptación al cuerpo humano, provocando daños si no se controlan adecuadamente.

Asimismo, se destaca que, la exposición prolongada a riesgos físicos puede tener consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, debido a que, al estar expuesto constantemente al ruido puede ocasionar pérdida auditiva, mientras que las temperaturas extremas pueden derivar en golpes de calor o incluso hipotermia.

De tal forma, que es relevante llevar a cabo evaluaciones periódicas del ambiente laboral para detectar a tiempo los Riesgos que pueden afectar a los trabajadores; además de esto, es importante aplicar medidas preventivas como la rotación de tareas, la implementación de pausas activas y el uso adecuado de vestimenta o equipos de protección, adaptados a las exigencias del entorno (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Bajo esta misma línea, se manifiesta que, el ruido laboral representa uno de los riesgos físicos más frecuentes en distintos entornos de trabajo, mencionando que cuando los niveles superan los 85 decibelios, existe un alto riesgo de sufrir daños irreversibles en la audición, especialmente si no se implementan medidas de control adecuadas; por esta razón, es fundamental aplicar estrategias preventivas, tales como, el uso de protectores auditivos, mantenimiento regular de las maquinarias y el aislamiento acústico en las áreas más ruidosas (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2023).

Del mismo modo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023), indica que, las radiaciones, tanto ionizantes como no ionizantes, constituyen también riesgos físicos de gran relevancia en el entorno laboral, ya que, las ionizantes suelen estar presentes en actividades

médicas o industriales, mientras que, las no ionizantes provenientes de fuentes como microondas, antenas o la luz ultravioleta, puede causar efectos perjudiciales tanto a la piel como a los ojos e incluso provocar alteraciones celulares. Por este motivo, es fundamental implementar controles rigurosos y cumplir con las normativas de seguridad específicas que permitan regular su manejo y así garantizar la protección de los trabajadores.

2. Riesgo Ergonómico:

Los riesgos ergonómicos, surgen cuando existe una mala adaptación entre el trabajador, las herramientas de trabajo, el entorno y las tareas que realiza, este tipo de riesgo puede provocar molestias persistentes, fatiga física e incluso lesiones musculoesqueléticas si no se corrige a tiempo, debido a que, suelen manifestarse especialmente en actividades que implican movimientos repetitivos, posturas forzadas o levantamiento de cargas; es por ello, que es importante evaluar constantemente el puesto de trabajo y, rediseñarlo si es necesario para ajustarlo a las capacidades del trabajador mejorando así el desempeño.

Según Arroyave (2021), la ergonomía es aplicada a los puestos de trabajo en el cual se busca diseñar entornos laborales que se ajusten a las características físicas como psicológicas de los trabajadores; de esta forma, no solo se protege la salud sino que también el bienestar del trabajador, además, favorece la eficiencia y la seguridad durante las actividades laborales, esta adaptación ergonómica plantea diversos aspectos, entre ellos, el ritmo de trabajo, la postura, el esfuerzo físico requerido y las condiciones ambientales presentes en el entorno laboral.

Desde otra perspectiva, también se recalca que “Es el conjunto de disciplinas y técnicas orientadas a lograr la adaptación de los elementos y medios de trabajo en el hombre que tiene como finalidad hacer más efectiva las acciones humanas, evitando en lo posible la fatiga, lesiones, enfermedades y accidentes laborales”, señalando que, anteriormente la ergonomía se

consideraba para actividades operativas o en procesos industriales, posteriormente este se llevó a sectores que trabajan con una pantalla, teclado e interfiere en la calidad de vida del trabajador (Gavarito, 2011).

Por otro lado, La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2023), indica que las evaluaciones ergonómicas son una herramienta fundamental para detectar factores de riesgo presentes en el entorno laboral, en el cual, se basan en la observación de tareas, la medición de esfuerzos físicos y el análisis del diseño del espacio de trabajo; con base a esta información, es posible implementar mejoras técnicas y organizativas que contribuyan a reducir dichos riesgos, además, la ergonomía no solo cumple una función preventiva para la salud de los trabajadores, sino que también influye positivamente en la eficiencia y productividad de las operaciones diarias.

3. Riesgos Químicos:

Los agentes químicos son sustancias que pueden ser de origen orgánico o inorgánico, ya sean naturales o sintéticas, pueden encontrarse en distintas formas dentro del ambiente laboral, tales como, polvos de archivos, productos de limpieza, detergentes o solventes, además de tintas, tóner y pegamentos que se pueden encontrar dentro una oficina; por lo que, la exposición a estas sustancias puede generar efectos negativos como, irritaciones y problemas respiratorios, asma o daños crónicos, dependiendo del tipo de compuesto, su concentración y la vía de entrada al organismo.

Martínez & Vargas (2021), consideran que el riesgo químico no solo está determinado por el tipo de sustancia, sino también por el tiempo de exposición y la vía de contacto con el trabajador; por ello, la evaluación y gestión adecuada de estos riesgos constituye una obligación legal para las empresas, dado que, al proteger la salud del trabajador se convierte en una

prioridad fundamental dentro de la salud ocupacional.

Por otro lado, se sostiene que uno de los riesgos químicos más frecuentes en el entorno laboral es la manipulación inadecuada de los productos de limpieza, tales como, pesticidas o solventes industriales, dado que, en muchas ocasiones los trabajadores desconocen los efectos tóxicos, irritantes o inflamables que estos compuestos pueden provocar; es por esta razón, que la normativa establece la obligatoriedad de contar con fichas de datos de seguridad y una señalización clara y visible, con el fin de prevenir accidentes laborales y proteger la salud de quienes están expuestos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2023).

En este sentido, La Organización Internacional del Trabajo (2022), expone que, la correcta gestión de los riesgos químicos incluye, el almacenamiento seguro de las sustancias, evitando mezclas incompatibles o posibles derrames que puedan causar accidentes; ya que, es fundamental que los recipientes estén debidamente etiquetados y se ubiquen en áreas ventiladas y correctamente señalizadas, asimismo, es necesario capacitar a los trabajadores en primeros auxilios y en los procedimientos de emergencia, en el cual, estas medidas contribuyen de manera significativa a reducir la tasa de accidentes laborales y proteger la salud de todos.

4. Riesgos Biológicos:

Los Riesgos biológicos, según Arias (2015), se definen por originar la exposición a microorganismos como: bacterias, virus, hongos y parásitos, los cuales pueden provocar diversas enfermedades en los trabajadores; de tal forma que, este tipo de riesgo es frecuente en entornos sanitarios, agrícolas o en actividades relacionadas con la recolección de residuos.

Asimismo, Rojo & Chávez (2014), refieren que los contaminantes biológicos son aquellos agentes de seres vivos o derivados, que al introducirse en el cuerpo humano originan enfermedades infecciosas o parasitarias, en efecto, bacterias, virus, hongos o parásitos presentes

en el aire; alegando que superficies o fluidos corporales pueden representar una amenaza constante al trabajador si no se aplican medidas de prevención adecuadas.

Desde otro punto de vista, la exposición ocupacional a agentes infecciosos representa un riesgo importante, especialmente en entornos de atención médica; es por ello, que la higiene, la vacunación y el manejo adecuado de residuos son esenciales, además, estas medidas reducen la propagación de infecciones en el ambiente laboral, haciendo hincapié a la transmisión de agentes biológicos que pueden transferirse por medio del contacto directo, inhalación, ingestión o a través de objetos contaminados que existen y que los trabajadores manipulan.

5. Riesgo Psicosocial:

Marcilla & Ugarte (2020), mantienen que los riesgos psicosociales son aquellas situaciones y condiciones de trabajo que se vinculan con el tipo de organización, el contenido del trabajo, la ejecución de tareas, y tienen cabida para afligir de manera negativa el bienestar y la salud, tanto física, mental y social, de las personas y las condiciones de trabajo.

Es importante señalar que la prevención de riesgos en el ámbito laboral requiere que las organizaciones adopten acciones, estrategias y mecanismos orientados a evitar la aparición de factores que puedan comprometer la salud física y emocional del personal. Del mismo modo, resulta esencial identificar y evaluar los posibles riesgos del entorno de trabajo para aplicar medidas preventivas eficaces.

Factores psicosociales

El instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, manifiesta que los factores psicosociales son condiciones que, dependiendo de cómo se gestionen, pueden tener efectos positivos o negativos en la salud del trabajador; siendo así, que cuando estas condiciones se

vuelven disfuncionales, generan respuestas emocionales como estrés, ansiedad o agotamiento, convirtiéndose en riesgos psicosociales.

Por su parte, Aragundi (2023), define a los riesgos psicosociales como “Los aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como su contexto social, que pueden causar daños psicológicos o físicos”, esta definición destaca la conexión directa entre la estructura del entorno laboral y sus consecuencias sobre el bienestar general del empleado y, a su vez respaldan la necesidad de que las organizaciones adopten una visión preventiva y holística para abordar los riesgos psicosociales.

Causas del riesgo psicosocial

De acuerdo con Fernández & Alcívar (2017), expresa que una de las principales causas de los riesgos psicosociales es la sobrecarga de trabajo, cuando las demandas laborales superan la capacidad del trabajador, ya que, esto puede deberse a jornadas extensas, plazos cortos, múltiples tareas simultáneas o falta de personal; por ende, esta presión constante puede generar estrés crónico, fatiga y disminución del rendimiento.

Velásquez (2018), también comparte la idea, sobre que la falta de control sobre el trabajo es otra causa importante, ya que, esta ocurre cuando el trabajador no puede tomar decisiones sobre cómo, cuándo o en qué orden realizar sus tareas; en consecuencia, esta falta de autonomía genera sensación de impotencia y frustración, afectando la motivación y salud mental.

Efectos de los riesgos psicosociales

Uno de los efectos más comunes de los riesgos psicosociales es el burnout o síndrome de desgaste profesional, dado que, este se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, es decir, que suele afectar a trabajadores

expuestos a cargas excesivas, conflictos o falta de reconocimiento; esto, porque el burnout no solo disminuye la productividad, sino que puede llevar a la incapacidad laboral (Martínez, 2019).

De la misma manera, se comparte la idea de que, a nivel físico, los riesgos psicosociales también pueden provocar dolencias somáticas tales como, migrañas, hipertensión arterial, fatiga crónica o trastornos gastrointestinales, estos síntomas pueden parecer desconectados de lo emocional, pero están directamente relacionados con altos niveles de tensión prolongada.

Dimensiones de la Evaluación de Los Riesgos psicosociales

Dimensión: Carga y ritmo de trabajo

Para Peiró & Rodríguez, (2020), la carga de trabajo se refiere a la cantidad de tareas o responsabilidades asignadas a una persona dentro de su jornada laboral, cuando esta carga supera las capacidades del trabajador, puede causar estrés, fatiga y errores; por ende, es clave que la carga sea equilibrada para mantener la productividad y salud, estos factores desde una perspectiva cognitiva, afectan la forma en que una persona procesa la información, prioriza actividades y maneja situaciones laborales, mostrando una vinculación directa con su bienestar y salud mental.

Por otro lado, Wang et al., (2023), señalan que el exceso de carga laboral disminuye el bienestar psicológico y reduce el apoyo organizacional percibido y el compromiso con la tarea, dado que, se relaciona con la velocidad y la intensidad con la que deben realizarse las tareas durante la jornada laboral; a su vez, factores como: presión por resultados y automatización, imponen ritmos acelerados que si no se regulan, pueden incrementar el riesgo de accidentes y enfermedades laborales, por lo que, el ritmo de trabajo adecuado permite un desempeño eficiente sin comprometer la salud.

Del mismo modo, existe un estudio realizado con 572 personas, por Bleguer et al. (2017), el cual se utilizó modelado de ecuaciones estructurales para revelar cómo la sobrecarga laboral está negativamente relacionada con la percepción de apoyo institucional y la salud mental, mientras que, el compromiso laboral actúa como un mediador clave que atempera el impacto de dichos factores.

Dimensión: Desarrollo de competencias

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), sostiene que diversos factores psicosociales en el entorno laboral, como la presión constante para mejorar habilidades, la falta de control sobre las tareas y la ausencia de apoyo, pueden contribuir significativamente al estrés ocupacional y al agotamiento emocional de los trabajadores, estas condiciones, si no se gestionan adecuadamente, pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar general del empleado.

En este contexto, se busca preparar a los individuos no solo para cumplir con tareas específicas, sino también para adaptarse a cambios, resolver problemas y tomar decisiones de forma autónoma, en el cual, las competencias pueden ser técnicas como el uso de herramientas o equipos transversales como la comunicación, el trabajo en equipo o el pensamiento crítico.

Además, la capacitación continua del personal en temas de salud ocupacional y manejo del estrés resulta efectivo para fortalecer la resiliencia dentro del entorno laboral, en el cual, promover espacios de diálogo, ofrecer programas de bienestar emocional y fomentar un liderazgo empático son prácticas que favorecen el clima organizacional y reducen la aparición de riesgos psicosociales.

González & Salanova (2021), manifiesta que la percepción de una carga elevada puede variar según las capacidades, formación, experiencia o motivación de cada trabajador; por ello,

los estudios actuales recomiendan personalizar el análisis de carga laboral para garantizar la equidad y el bienestar.

Dimensión: Liderazgo

En relación con el liderazgo, García & Dolan (2021), consideran que es la capacidad de influir en un grupo para alcanzar metas comunes, el cual, implica guiar, motivar y coordinar a las personas, fomentando el compromiso y el desempeño, por ende, un buen líder no solo dirige, sino que también inspira y apoya a su equipo, además, el liderazgo es una de las competencias clave más importante en los entornos laborales, ya que impacta directamente en la conexión del equipo, el rendimiento y el bienestar psicológico de los trabajadores.

Por otra parte, Salanova & Llorens (2020), indican que el liderazgo efectivo es fundamental para la gestión del talento humano, porque es donde mejora la comunicación, fortalece la cultura organizacional y previene conflictos laborales; además, favorece la adaptación al cambio y la innovación dentro de las empresas.

Existen también, diferentes estilos de liderazgo, como el autoritario, democrático o transformacional, cada uno tiene efectos distintos sobre el clima laboral, la productividad y la satisfacción de los empleados, el liderazgo transformacional y el democrático son los más valorado actualmente por su enfoque en la motivación y el desarrollo personal, dado que, se asocian con la motivación intrínseca, compromiso organizacional y menor rotación de personal (Bass & Riggio, 2020).

Dimensión: Margen de acción y control

Con respecto al margen de acción y control, este mide el grado de participación que tiene un trabajador para decidir sobre aspectos fundamentales de su labor, como los métodos empleados, tales como: el ritmo de ejecución, el horario y el ambiente físico o virtual de trabajo.

Vale recalcar que, cuando las tareas exceden la capacidad razonable señaladas incluso por un documento que sobrepasa una hoja, se evidencia una sobrecarga de funciones (López & García, 2020).

En relación a la postura anterior, estos autores también refieren que el bajo nivel de control sobre las decisiones laborales ha sido asociado con mayores niveles de estrés, insatisfacción y sentimientos de impotencia, lo cual afecta negativamente el bienestar y desempeño en el trabajo. Siendo así, que, en el Ecuador, estudios recientes que utilizan el cuestionario del Ministerio de Trabajo se encontró que aproximadamente el 76 % de los empleados presentan niveles de riesgo medio en esta dimensión.

Dimensión: Organización del trabajo

La organización del trabajo se refiere a cómo se estructuran las tareas, los tiempos y los recursos dentro de una empresa para alcanzar objetivos, dado que, esto incluye la distribución de funciones, los horarios, la jerarquía y los métodos de producción; por lo tanto, una buena organización mejora la eficiencia y el bienestar del personal.

Por otro lado, Ramón et al., (2021), menciona que las jornadas bien planificadas y la gestión del tiempo mediante métodos como el cronometraje y la delegación permiten cumplir objetivos sin sobrecarga ni estrés; por lo cual, esta planificación rigurosa evita el agotamiento y fortalece la productividad, ya que, una organización equilibrada que incluye pausas regulares, horarios compatibles con los ritmos naturales y sistemas colaborativos reduce el desgaste, mejora el bienestar y aumenta la eficacia operativa.

Dimensión: Recuperación

Según Sonnentag & Fritz (2015), la recuperación es el proceso mediante el cual una persona restablece su energía física y mental después del esfuerzo laboral, por lo que, es

importante para contrarrestar los efectos del estrés y evitar el agotamiento; por ello, se incluye actividades como el descanso, el sueño adecuado y el ocio, esta dimensión resalta la importancia de la recuperación, dado que, en entornos de teletrabajo, la hiperconectividad puede impedir la desconexión en el cual afecta el equilibrio vida-trabajo.

Desde otro punto de vista, se hace énfasis en que una recuperación adecuada mejora el estado de ánimo, el rendimiento y la salud del trabajador, ya que, la falta de recuperación, está más relacionada a problemas como insomnio, fatiga crónica y burnout; por lo que, este puede darse tanto durante la jornada como después del trabajo, a través del tiempo libre, el sueño adecuado y actividades placenteras.

Además, en países como México y Ecuador, la legislación reciente ha reconocido la necesidad de proteger este derecho, limitando la permanencia digital fuera de la jornada, en cual se pueda garantizar pausas más allá del descanso físico con límites claros en la disponibilidad que promueve la renovación energética, reduce la fatiga y mejora la motivación (Gonzales Medina, 2022).

Dimensión: Soporte y apoyo

El soporte y apoyo laboral hace referencia a la percepción que tiene el trabajador sobre la ayuda que recibe de sus superiores inmediato, compañeros o de la organización, además del respaldo formal e informal que brindan para afrontar los desafíos empresariales o personales, aumentando así, el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución, asimismo, este apoyo puede ser emocional, instrumental o informativo

Por otro lado, González & Salgado (2021), expresa que el soporte del liderazgo afecta directamente en la percepción de justicia, clima laboral y compromiso, dado que los líderes que son empáticos, que escuchan y están disponibles, aumentan la confianza y el rendimiento del

equipo, por lo contrario, su ausencia puede generar insatisfacción y rotación de personal; dado que, la falta de liderazgo efectivo puede deteriorar la comunicación interna y debilitar los lazos entre colaboradores.

Dimensión: Acoso discriminatorio

El acoso discriminatorio se caracteriza por comportamientos hostiles y perjudiciales dirigidos a individuos o grupos dentro de un entorno laboral, debido a características individuales de cada sujeto como el género, raza, orientación sexual, religión o discapacidad, por lo tanto, este tipo de acoso genera un ambiente laboral tóxico y afecta significativamente la salud mental y emocional de los afectados; cabe recalcar que es importante destacar que sus impactos no se limitan a las personas directamente involucradas, sino que también afectan el clima laboral general.

Según la ONU (2021), señala que a diferencia de otros tipos de acoso, el discriminatorio se basa en prejuicios y estereotipos que refuerzan la exclusión, dado que, estos pueden manifestarse como burlas, trato desigual, marginación o negación de oportunidades; además, su impacto es profundo, ya que afecta la salud mental, la autoestima, el rendimiento y la permanencia de la persona en su entorno, por ello, prevenirlo y sancionarlo requiere de políticas claras, educación en derechos humanos y un liderazgo comprometido con la igualdad.

Dimensión: Acoso laboral y sexual

Hirigoyen (2019), considera que el acoso laboral o “mobbing” es una forma de violencia psicológica que ocurre de manera repetida y sistemática en el entorno de trabajo, este se manifiesta mediante hostigamiento, humillaciones, exclusión o desacreditación, el cual, afecta negativamente la salud mental, el desempeño y el bienestar del trabajador.

Por otro lado, Sánchez et al. (2020) expresa que el acoso sexual laboral se refiere a cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada, verbal o física, que afecta la dignidad de la persona y crea un ambiente hostil, por lo tanto, esto incluye insinuaciones, tocamientos, propuestas ofensivas o miradas inapropiadas, generando así una violación de los derechos humanos.

Asimismo, Domínguez et al., (2023), refiere que, en Colombia, cerca del 49 % de médicos residentes reportaron haber sufrido acoso laboral y aproximadamente el 15 % acoso sexual, siendo en su mayoría violentados por figuras de autoridad y con mayor prevalencia entre mujeres, estos datos evidencian cómo el abuso de poder y las relaciones jerárquicas pueden favorecer el contexto de hostigamiento.

De la misma manera, una investigación de Human Rights Watch realizada en el año 2024, demuestra que la violencia de naturaleza sexual en entornos escolares añade una capa crítica como comentarios no solicitados, insinuaciones, manoseos e intimidación, los cuales generan un contexto de temor y ansiedad. En Ecuador, numerosos casos no son denunciados, y las víctimas enfrentan barreras institucionales fundamentadas en el poder jerárquico del agresor.

En otras palabras, el acoso laboral y sexual se manifiesta mediante conductas hostiles, humillantes o sexualmente inapropiadas, que pueden ser sistemáticas o puntuales, pero siempre con consecuencias psicosociales profundas, las víctimas suelen enfrentar desde angustia, baja autoestima, insatisfacción profesional y síntomas de salud hasta el abandono de su puesto laboral.

Dimensión: Adicción al trabajo

Spagnoli et al. (2020), sostienen que la adicción al trabajo es un fenómeno multidimensional que involucra una dedicación excesiva o un impulso incontrolable por trabajar

y generar conflictos derivados del mismo, dado que, esta dimensión se define como una forma de dependencia conductual que afecta el bienestar psicológico, reduciendo el tiempo disponible para actividades recreativas, relaciones familiares o descanso; por ello, el individuo que es adicto suele racionalizar su conducta como compromiso o responsabilidad, cuando en realidad, responde a una necesidad compulsiva de desempeño.

Por otro lado, Clark et al (2021), refieren que, las personas con esta adicción suelen experimentar ansiedad, culpa o irritabilidad cuando no están trabajando, dado que, no solo se trata únicamente de trabajar muchas horas, sino de una relación patológica con el trabajo. Esta conducta puede estar impulsada por factores personales, sociales o culturales; por lo tanto, esta adicción al trabajo está más relacionada con el perfeccionismo y la baja tolerancia al ocio.

Estos autores, afirman que este comportamiento está relacionado con la baja satisfacción vital, el agotamiento emocional y una percepción distorsionada del éxito laboral; puesto que, las personas adictas tienden a experimentar un estrés crónico, además de, dificultades para relajarse y poder mantener autoestima basada en el rendimiento, a diferencia del compromiso saludable, la adicción al trabajo produce malestar y puede afectar negativamente en el entorno organizacional.

Dimensión: Condiciones de trabajo

En la actualidad, se reconoce que las condiciones de trabajo no deben limitarse únicamente al cumplimiento de normas básicas, sino que también deben facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral, especialmente en un contexto marcado por la expansión del teletrabajo; además, también es fundamental que los entornos laborales se adapten a las nuevas realidades sociales, tecnológicas y productivas, garantizando así, tanto la equidad como la salud de las personas trabajadoras, en efecto, esto implica disponer de equipos adecuados, conectividad eficiente, apoyo técnico constante y establecer límites claros en la jornada laboral.

No obstante, problemáticas como la precariedad, la temporalidad y la informalidad siguen siendo frecuentes, sobre todo en América Latina, por lo que, mejorar estas condiciones no solo requiere de reformas de las normativas, sino que, también de un cambio cultural dentro de las organizaciones, en este sentido, resulta imprescindible que las empresas dejen de considerar al trabajador como un mero recurso productivo y lo reconozcan como un sujeto con derechos.

Dimensión: Doble presencia

La doble presencia como riesgo psicosocial es entendida como “una demanda conflictiva entre el trabajo y vida personal-familia” que impacta de manera evidente en la salud, especialmente de las mujeres en contextos laborales exigentes”. En este sentido, se evidencia cómo la doble presencia surge cuando una persona se ve en la necesidad de cumplir simultáneamente con responsabilidades laborales y familiares, por lo que, se genera un conflicto constante entre ambos ámbitos, este concepto se reconoce como un riesgo psicosocial que impacta negativamente en la salud mental y física (Rizzo et al. 2022).

De la misma manera, se señala que la simultaneidad de estas exigencias impide una verdadera desconexión, lo que provoca altos niveles de estrés, fatiga y posibles trastornos asociados, por lo tanto, al identificar este fenómeno como una cuestión de género, que permite visibilizar las brechas estructurales y culturales que refuerzan esta sobrecarga, resulta clave el desarrollo de estrategias preventivas centradas en la equidad, la inclusión y el bienestar integral dentro del ámbito laboral.

Dimensión: Estabilidad emocional y laboral

La estabilidad laboral es fundamental para el bienestar emocional de los trabajadores, de modo que la incertidumbre sobre el empleo, incrementa el estrés y la ansiedad, afectando la salud mental. Según Vorecol (2024), “el 50 % de quienes viven incertidumbre laboral presentan

niveles elevados de ansiedad y depresión” (p. 12); es por ello, que cuando un trabajador teme perder su empleo, se reduce su motivación y compromiso, perjudicando también el clima organizacional.

Dentro de esta dimensión, se hace énfasis a cómo la incertidumbre laboral afecta directamente la estabilidad emocional de los trabajadores, cuando una persona vive con el miedo constante a perder su empleo, se genera el estrés crónico, ansiedad y depresión; en efecto, esto no solo perjudica su bienestar mental, sino que, también disminuye su compromiso y productividad, además, esta situación impacta negativamente en el ambiente de trabajo, generando así un clima tenso y poco colaborativo.

Dimensión: Salud auto percibida

Según Gómez et al. (2023), “La salud auto percibida es un predictor confiable de morbilidad y mortalidad, siendo útil en estudios epidemiológicos para identificar poblaciones en riesgo”, esta percepción influye en la búsqueda de atención médica y en la adopción de hábitos saludables, reflejando el bienestar integral del individuo. Por lo tanto, esto indica que la salud auto percibida es una valoración subjetiva pero muy fiable para identificar riesgos en la salud física y mental en los trabajadores.

Evaluación de los riesgos psicosociales

La evaluación de riesgos deberá incluir la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores a los factores que puedan afectar a su salud, incluidos los factores psicosociales; de este modo, la evaluación de los riesgos psicosociales forma parte del proceso general de evaluación de riesgos, tal como lo exige el artículo 3.1 del Reglamento del Servicio de Prevención, y a su vez, esta evaluación debe seguir una metodología

que permita identificar y cuantificar los riesgos psicosociales, y establecer las medidas preventivas necesarias (Bazurto, 2020).

Método de evaluación de Riesgos Psicosociales

El Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ecuador, es una herramienta que permite reconocer los principales factores que inciden en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, esta herramienta, está estructurada en dimensiones como carga de trabajo, control, apoyo, recompensas, demandas emocionales, relaciones interpersonales y doble presencia, brindando información importante para la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial.

Por ello, los resultados obtenidos a través de este cuestionario deben ser interpretados colectivamente, garantizando la confidencialidad de los participantes y enfocando las intervenciones en la mejora de las condiciones organizacionales, por ello, es imprescindible que las instituciones públicas y privadas mantengan un trabajo articulado entre las áreas de Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional, y los comités paritarios, asegurando la construcción de ambientes laborales más saludables, inclusivos y productivos.

Método de evaluación Fpsico

Método de evaluación Fpsico, es un método de evaluación de exposición a factores de riesgo psicosocial, cuenta con una aplicación informática que desarrolla el método cuantitativo de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSST para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial; aunque a partir de este método es posible obtener resultados de los/as trabajadores tanto individual como colectivamente, se desaconseja cualquier utilización de datos individualizados, debido a la naturaleza de la información que se trata obtener.

Por ende, el objetivo que persigue este método implica el trabajo con datos colectivos y pretende garantizar la veracidad de las respuestas y preservar el anonimato, el cuestionario está

compuesto por preguntas variables que define el técnico de prevención que hacen referencia a las UA y 44 preguntas fijas que contiene todo estudio y responden a una distribución en nueve factores, los cuales son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicosociológicas, variedad-Contenido, participación-Supervisión, interés por el trabajado, compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social.

Método Delphi

Este método, es estructurado para recolectar sistemáticamente juicios de expertos sobre un problema, procesar la información y, a través de recursos estadísticos, construir un acuerdo general de grupo, además, es un método de consenso que se usa por su valor predictivo; por lo que las estimaciones de los expertos se realizan en sucesivas rondas anónimas, al objeto de tratar de conseguir consenso, pero con la máxima autonomía por parte de los participantes.

Su capacidad de predicción, se basa en la utilización sistemática de un juicio intuitivo emitido por un grupo de expertos, este método, aplicado al proceso de evaluación, podría ser útil para identificar cuestiones a estudiar, especificar las preguntas de estudio, seleccionar las variables de interés e identificar las relaciones causales entre factores.

Cabe destacar, que en las distintas rondas de preguntas se realiza una devolución o feedbacks controlados, que permiten la reflexión de los participantes y, con ello, una mayor comprensión a partir de diferentes perspectivas que, además, en algunas situaciones en las que se desea un análisis participativo, resultan muy eficientes para la construcción de significados y acuerdos.

Los principios básicos que rigen su realización son:

Proceso iterativo: El método se desarrolla en múltiples rondas de consulta, después de cada ronda, los expertos pueden revisar y ajustar sus respuestas a partir de la información compartida, este proceso repetitivo permite una construcción progresiva del conocimiento

colectivo y una mayor convergencia hacia el consenso.

Retroalimentación: Luego de cada ronda, se entrega a los participantes un resumen estadístico (media, mediana, dispersión) de las respuestas del grupo, junto con los argumentos más representativos, por ende, esto permite que cada experto contraste su juicio con el del resto del grupo, manteniendo el anonimato, lo que reduce la influencia de líderes o presiones sociales.

La construcción de un consenso: El objetivo final no es la unanimidad, sino un acuerdo razonado basado en el intercambio de conocimientos y la revisión crítica, por lo tanto, las diferencias persistentes también se documentan como parte valiosa del proceso.

Intervención de los Riesgos psicosociales

Monte et al, (2020) señala que las intervenciones eficaces no solo reducen el estrés y las exigencias emocionales sobre el trabajador, sino que también modifican elementos clave como las relaciones interpersonales, la organización de las tareas y los métodos de trabajo; asimismo, estas acciones también promueven un entorno más saludable y sostenible en el tiempo.

El objetivo final no es la unanimidad, sino un acuerdo razonado basado en el intercambio de conocimientos y la revisión crítica, por lo tanto, las diferencias persistentes también se documentan como parte valiosa del proceso.

Esto, dado que los riesgos psicosociales en el entorno laboral, son importantes y deben transformar ciertos aspectos de la organización del trabajo, en primer lugar, se requiere una identificación clara de los factores que originan el problema; posteriormente, se deben aplicar estrategias adaptadas al contexto y características de cada empresa.

Importancia de las variables sociodemográficas

Martínez & García (2021), sostienen que factores como el sexo, la edad, el nivel educativo, el estado civil, el tipo de contrato o la antigüedad laboral, influyen significativamente en la percepción del estrés y en la vulnerabilidad ante los riesgos psicosociales, a su vez, estas

variables condicionan la manera en que las personas adquieren y desarrollan sus habilidades de afrontamiento ante las demandas del entorno, favoreciendo o limitando su bienestar emocional y físico; por lo cual, es muy importante considerar que las variables sociodemográficas desempeñan un papel determinante en la forma en que los individuos enfrentan situaciones estresantes en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación

Cuantitativo: el objetivo de la investigación cuantitativa se enfoca en aspectos observables y cuantificables, empleando métodos empírico-analíticos y análisis estadísticos, además, el enfoque cuantitativo también se usa para múltiples demandas en cuestión a datos, por lo que servirá para caracterizar los riesgos psicosociales de manera independiente a los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde.

Tipo de estudio

Investigación bibliográfica y de campo: la investigación de campo permite obtener datos directamente desde el entorno donde ocurre el fenómeno, sin alterar las condiciones naturales, esta metodología se complementa con la investigación bibliográfica que implica la recopilación y análisis de información existente en fuentes documentales; ambos enfoques son esenciales para fundamentar teóricamente una investigación y proporcionar un contexto sólido al estudio (Arias, 2012).

Diseño de la investigación

Transversal: el estudio transversal es un diseño de investigación observacional que analiza simultáneamente la exposición y el resultado en una población específica en un momento determinado, este tipo de estudio se utiliza comúnmente para estimar la prevalencia de una enfermedad dentro de una población específica y es común que uno de sus propósitos centrales sea proporcionar información para efectuar intervenciones de salud pública (Álvarez et al, 2015)

Por ende, se entiende como una captura puntual de una situación específica, que refleja las condiciones de una población en un momento determinado; además, se caracteriza por realizar un único contacto con los participantes mediante instrumentos como encuestas,

cuestionarios u opiniones, con el objetivo de recolectar información sobre las variables de interés.

No experimental: la investigación no experimental según Hernández & Baptista (2015), se caracteriza por la observación de fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin manipulación deliberada de variables por parte del investigador, este enfoque permite analizar categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades y contextos sin alterar el objeto de estudio.

Nivel de la investigación

Descriptiva: la investigación descriptiva se orienta a examinar detalladamente situaciones, comportamientos y contextos con el propósito de obtener un conocimiento claro y preciso sobre determinados fenómenos, este tipo de estudio no requiere manipulación de variables, por lo que permite observar relaciones tal como se presentan en su entorno natural. Su utilidad radica en la posibilidad de recolectar y analizar información relevante que enriquece el conocimiento en un campo específico, sirviendo además como base para investigaciones exploratorias y la formulación de futuras hipótesis (Guevara et al., 2020)

Población

Se trabaja con una población formada por 70 trabajadores de la empresa Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde. En el cual, para realizar el estudio se obtuvo la aprobación de los colaboradores mediante un consentimiento informado que les permitía participar voluntariamente en el estudio, entregado antes a la toma de los cuestionarios.

Tabla 1: Colaboradores de Asociación de Limpieza Green World

Organización	Población total	Hombres	Mujeres
Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde	70	38	32

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

Procedimiento

Para llevar a cabo esta investigación, fue fundamental establecer contacto con la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde y obtener su consentimiento para aplicar los cuestionarios relacionados con la evaluación de riesgos psicosociales, también se informó que este proceso formaba parte del trabajo de titulación, por lo que se siguieron los protocolos adecuados para establecer comunicación directa con la gerencia de la empresa.

Una vez obtenida la autorización correspondiente, se solicitó un listado del personal operativo con el fin de definir la muestra estimada que sería evaluada, seguidamente, se realizaron sesiones informativas dirigidas a los trabajadores con el propósito de brindarles orientación sobre los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral; durante estas charlas, se enfatizó la confidencialidad de los datos recogidos y se recalcó que las respuestas serían anónimas, garantizando así la libertad de los participantes para responder con sinceridad.

Asimismo, la recolección de datos se efectuó de manera presencial utilizando el Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, elaborado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, la aplicación del instrumento se llevó a cabo en un periodo de dos días, con una duración aproximada de 20 minutos por participante, en total, se evaluó a 70 trabajadores pertenecientes a la empresa.

Una vez recogida la información, los datos fueron tabulados en una base de Excel generada a partir del cuestionario, esta tabulación permitió realizar un análisis estadístico de los resultados, con el objetivo de identificar la existencia de factores de riesgo psicosocial en los empleados de la empresa Green World Mundo Verde.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador con al menos dos meses de antigüedad en la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde.
- Haber aceptado su consentimiento para participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Personal que tenga menos de dos meses laborando en la organización, lo cual impida familiarizarse con la empresa y la actividad a su cargo.
- Personal con conflicto de interés que esté encargado en la implementación o gestión de políticas institucionales sobre los Riesgos psicosociales.
- Personal que no quiera participar

Instrumentos utilizados

Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio Del Trabajo

Este cuestionario se diseñó con 83 ítems (preguntas), en consenso con los participantes, se procedió con el análisis de la pertinencia de cada pregunta, finalmente el cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones las cuales son: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo. Otros puntos importantes como: Acoso discriminatorio, Acoso

laboral, Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble presencia (laboral – familiar), Estabilidad laboral y emocional, Salud auto percibida.

Objetivo: Evaluar factores de riesgo psicosocial que pueden producir daño a la salud del trabajador.

Tabla 2: Variable 1: Datos Sociodemográficos

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Datos sociodemográficos	Variable independiente	Las características asignadas a la edad, sexo, educación, ingresos, estado civil, trabajo, religión, tasa de natalidad, tasa de mortalidad, tamaño de la familia.	Cuestionario Riesgos psicosociales del ministerio de trabajo (Ecuador) Factores sociodemográficos	• Antigüedad • Sexo • Edad • Estado civil • Nivel de instrucción	• 0-2 años • 3-10 años • 11-20 años • Igual o superior a 21 años • Masculino • Femenino • 16-24 años • 25-34 años • 35-43 años • 44-52 años • Soltero • Unión libre • Casado • Divorciado • Viudo • Educación básica • Educación media • Bachillerato • Tercer nivel • Cuarto nivel

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

Tabla 3: Variable 2: Riesgos

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Factores de riesgo psicosocial	Variables independientes	Los riesgos psicosociales representan amenazas que surgen en el contexto de las interacciones laborales. Esta designación se utiliza debido a que, a diferencia de los riesgos físicos o biológicos, su integración en la normativa preventiva era prácticamente marginal hasta hace poco tiempo. Principalmente, esto se debía a que los problemas de salud mental derivados de la realización de labores para otros se consideraban asuntos que debían abordarse desde una perspectiva médica o dentro del ámbito de la psicología laboral (Sierra, 2020)	Cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador	• Carga y ritmo de trabajo • Desarrollo de competencias • Liderazgo • Margen de acción y control • Organización del trabajo • Recuperación • Soporte y apoyo • Otros puntos importantes	• Exigencias emocionales • Exigencias cognitivas • Exigencias cuantitativas • Exigencia de esconder emociones • Influencia • Posibilidades de desarrollo • Compromiso • Sentido de trabajo • Sentido de grupo • Inseguridad sobre el futuro • Posibilidades de relación social • Apoyo social de los compañeros • Calidad de liderazgo

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Análisis de resultados

En este capítulo, se analizan los resultados obtenidos en el cual, se presentará el análisis de los datos recopilados mediante la herramienta empleada que es; el, Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, aplicado a los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde.

Resultados de datos sociodemográficos

Tabla 4: Edad

GRUPO DE EDAD	NÚMERO DE INDIVIDUOS	PORCENTAJE TOTAL
16-24	8	11.4%
25-34	41	58.6%
35-43	13	16.6%
44-52	7	10%
Igual o superior a 53	3	4.3%
Total	70	100%

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

Tabla 5: Genero

GÉNERO	CANTIDAD	PORCENTAJE TOTAL
Masculino	38	54.3%
Femenino	32	45.7%
Total	70	100%

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

Tabla 6: Estado Civil

ESTADO CIVIL	CANTIDAD	PORCENTAJE TOTAL
Soltero/a	18	25.7%
Casado/a	20	28.6%
Unión libre	26	37.1%
Divorciado/a	4	5.7%
Viudo/a	2	2.9%
Total	70	100%

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

Tabla 7: Antigüedad

ANTIGÜEDAD DENTRO DE LA EMPRESA	CANTIDAD	PORCENTAJE TOTAL
0-2 Años	70	100%
3-10 Años	0	0%
11-20 Años	0	0%
Igual o superior a 21 años	0	0%
Total	70	100%

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

Tabla 8: Nivel de Instrucción

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE TOTAL
Educación básica -10	7	10%
Bachillerato	54	77.1%
Técnico / Tecnológico	3	8.6%
Cuarto nivel	3	4.3%
Total	70	100%

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

Fuente: Colaboradores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo

Verde, 2025

Análisis de datos sociodemográficos

La Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde, es una empresa de servicios de limpieza, está conformada por 70 colaboradores, el cual mantiene una diversidad etaria, el cual, impacta significativamente en el rendimiento organizacional; dado que, en el grupo etario de los encuestados, se puede observar que, la mayoría de los trabajadores se encuentra dentro del rango de 25 a 34 años, representando así, el 58.6% (41 personas) del total de colaboradores.

Seguidamente, el segundo grupo corresponde a personas de 35 a 43 años, que abarca al 18.6% (13 personas), lo cual, representa una parte significativa del personal, por ende, ya han alcanzado un nivel moderado de experiencia laboral y se encuentran en una etapa de consolidación profesional.

Asimismo, representando la menor fracción, se encuentran los trabajadores de 16 a 24 años, quienes son los que representan el 11.4% (8 personas), dado que, este grupo suele estar compuesto por personas que van iniciando sus primeras experiencias laborales o en procesos de formación y prácticas profesionales; por ende, puede relacionarse con la contratación de personal joven para futuras incorporaciones permanentes.

Por otra parte, el 10% (7 personas) corresponde al grupo de 44 a 52 años, también se pueden encontrar las personas que tienen 53 años o más, el cual, representa el 4.3% (3 personas), siendo así, estas personas que tienen 53 años o más, aunque son los menos representativos, tienen un papel crucial, debido a su trayectoria laboral, su experiencia acumulada y su posible rol como mentores para las generaciones más jóvenes.

En este sentido, La OIT (2024), refleja que la proporción de trabajadores mayores de 55 años en la población activa mundial ha crecido del 10,9 % en 1995 al 16,3 % en 2020, de tal modo, que se evidencia un envejecimiento progresivo de la fuerza laboral y se plantea la necesidad de promover la integración intergeneracional en el ámbito laboral, en base a esto de manera general, se puede concluir que existe una clara predominancia de personal joven, especialmente en el rango de 25 a 34 años; por lo que se podría estar relacionado con procesos de renovación del talento humano.

Análisis e interpretación general de la empresa

En base a lo obtenido, la mayor parte de los empleados se encuentran en la categoría de riesgo bajo, otra parte se encuentran dentro la categoría que representa un riesgo medio y, una pequeña parte representan un riesgo alto; por lo tanto, un estudio realizado por Morales et al., Herrera (2023), mencionan que, como parte de su resultado, se reportó que la mayoría de los trabajadores presentaban riesgo bajo, mientras que otra parte representa riesgo medio y una mínima parte el riesgo alto.

En este sentido, esta similitud entre ambas investigaciones refuerza la conclusión de que, aunque la mayoría de los empleados se desempeñan en entornos relativamente estables, existe un porcentaje importante de trabajadores que enfrentan condiciones organizacionales que pueden afectar su bienestar físico y emocional.

Siguiendo con ello, una parte de los trabajadores manifiestan que ciertos factores como sobrecarga laboral, presión por el cumplimiento de objetivos, escasa autonomía y poco reconocimiento, son los que podrían estar generando tensiones que deben ser gestionadas de manera oportuna; a su vez, mientras que, otra parte de trabajadores la presencia un riesgo al ver alerta significativa, puesto que, estos trabajadores podrían estar expuestos a condiciones laborales críticas que comprometen directamente su salud mental, motivación y desempeño.

Según La Organización Internacional del Trabajo (2022), refiere que los riesgos psicosociales como el estrés, el agotamiento emocional, la ambigüedad de funciones y la falta de control sobre el trabajo, son factores que si no se abordan de manera adecuada, pueden generar afectaciones graves, tanto para el trabajador como para la organización; por ello, es importante implementar acciones preventivas, como programas de apoyo emocional, mejoras en la comunicación interna y estrategias de conciliación entre la vida laboral y personal.

Tabla 9: Resultados de los riesgos psicosociales por dimensiones

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	51%	47%	2%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	81%	19%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	71%	19%	10%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	47%	46%	7%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	74%	20%	6%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	54%	39%	7%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	70%	17%	13%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	76%	21%	3%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	80%	17%	3%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	53%	29%	18%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	74%	24%	2%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	59%	41%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	74%	17%	9%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	47%	41%	12%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	76%	16%	8%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	64%	27%	9%

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

Los resultados de la investigación se exponen a través de la tabla 9, demostrando lo siguiente:

En esta primera dimensión que corresponde a carga y ritmo de trabajo, se puede observar que el 51% de los trabajadores se encuentra en la categoría de riesgo bajo, mientras que otro 47% representa el riesgo medio y por último el 2% que representa el riesgo alto. Por ende, se percibe que la mayoría de las condiciones laborales son aceptables; también, es importante destacar que casi la mitad de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio, evidenciándose la presencia de una carga laboral considerable y a tiempos ajustados que podrían generar presión constante.

Estos resultados obtenidos coinciden con lo señalado por Moreno & Pérez (2023), quienes advierten que una carga laboral prolongada, la cual, puede estar acompañada de presión por cumplir plazos ajustados, puede afectar negativamente la salud física y mental del trabajador, generando así fatiga crónica, estrés, ansiedad e incluso ausentismo laboral; asimismo, Salazar & Viteri (2022), expresan que las organizaciones y el área de salud en Ecuador, corresponde a un ritmo de trabajo elevado, junto con la exigencia de múltiples tareas simultáneas.

Del mismo modo, La Organización Mundial de la Salud OMS (2021), señala que, trabajar más de 55 horas por semana, se asocia a un mayor riesgo de contraer enfermedades cardiovasculares, además de trastornos relacionados con el estrés, siguiendo ello, también indican que la gestión del tiempo y la distribución de tareas son fundamentales para prevenir estos efectos adversos.

La segunda dimensión que corresponde a desarrollo de competencias, presenta que el 81% de los trabajadores se encuentran dentro del riesgo bajo, mientras que, el 19% de los trabajadores representa riesgo medio, aunque, no se registraron estadísticas en riesgo alto, este

resultado es importante, ya que, se evidencia que la mayoría del personal percibe oportunidades adecuadas dentro de la empresa, el cual permite desarrollar sus habilidades tanto técnicas como profesionales.

Los resultados obtenidos en esta dimensión, tienen similitud con el estudio de Cedeño & Valverde (2023), quienes destacan que el acceso a programas de formación continua donde las actualizaciones pedagógicas y fortalecimiento de habilidades blandas, influye de manera positiva en el clima organizacional, por otro lado, en cuanto a la retención del talento, se señala que los entornos laborales que fomentan el aprendizaje y la capacitación constante reducen significativamente el riesgo psicosocial asociado a la inseguridad laboral o al estancamiento profesional.

Según la Fundación Telefónica (2023), refiere que en América Latina ha aumentado la demanda de formación en competencias digitales y habilidades transversales en el ámbito laboral e institucional, como parte del proceso de transformación digital, por lo cual, es esencial para mejorar la empleabilidad y adaptabilidad de los trabajadores, por ende, estos programas han permitido a los trabajadores adaptarse a los cambios tecnológicos y mejorar su desempeño.

A pesar del predominio del riesgo bajo, el 19% de los empleados en riesgo medio representa un grupo que podría estar enfrentando limitaciones en cuanto al acceso a oportunidades de formación, reconocimiento de habilidades o adaptación a nuevas tecnologías; por ende, este grupo de trabajadores puede requerir intervenciones específicas, como tutorías, acompañamiento profesional o planes de capacitación personalizados, para garantizar su desarrollo y poder evitar futuras situaciones de riesgo alto.

Desde una perspectiva sociodemográfica, la mayor parte del personal encuestado se encuentra entre los 25 y 34 años, esto, representa una etapa profesional activa en la que los

trabajadores suelen estar más abiertos al aprendizaje continuo. No obstante, para aquellos empleados que tienen más de 53 años que representa el 4% de la población evaluada, podrían formar parte del grupo en riesgo medio, ya que, las brechas generacionales y tecnológicas pueden dificultar su proceso de actualización profesional.

Por ello, se recomienda que la institución pueda mantener una política activa formación continua, fomentando la inclusión generacional y digital, para así, asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su edad, tengan el acceso a oportunidades equitativas para el desarrollo de sus competencias.

La tercera dimensión que corresponde a liderazgo, se identificó que el 71% de los trabajadores se encuentran en riesgo bajo, mientras que, el 19% representa a los trabajadores que se encuentran en riesgo medio y el otro 10% se encuentran en riesgo alto, estos resultados reflejan que aunque la mayoría del personal reconocen un liderazgo adecuado; aun así, existe un porcentaje que es considerable y se podría estar enfrentando a condiciones laborales negativas que están relacionadas con la calidad del liderazgo en la organización.

En base a estos resultados, existen semejanza con un estudio realizado por Sánchez & Gómez (2022), donde manifiestan que dentro de una empresa, se obtuvo como resultados que el 80% de los empleados reportaron riesgo bajo en liderazgo, también, reporto al 15% en riesgo medio y solo un 5% en riesgo alto; por lo que, se puede expresar que en otras organizaciones, el liderazgo puede ser más homogéneo y efectivo, ya que, este puede darse probablemente a políticas organizacionales más consolidadas o estilos de liderazgo más participativos.

Rodríguez & Martínez (2023) destacan que, el liderazgo positivo y transformacional dentro una organización, puede disminuir significativamente el estrés laboral, aumentando así, la satisfacción del empleado, y a su vez, mejorar el desempeño general de la organización; sin

embargo, la existencia de un 19% de riesgo medio y un 10% en riesgo alto indica que hay áreas donde el estilos de liderazgo es autoritarios, además, de la falta de apoyo o comunicación que podrían estar contribuyendo a mayores niveles de estrés y desmotivación entre los empleados.

Por otro lado, Kim & Park (2021), mencionan que en las organizaciones donde los líderes no fomentan una cultura de apoyo, tampoco facilitan la participación activa de los colaboradores, se convierte en una organización con riesgo psicosocial, afectando negativamente la salud mental y el compromiso laboral.

La cuarta dimensión que corresponde a margen de acción y control, se presenta que el 47% de los trabajadores se encuentra en riesgo bajo, mientras que el 46% se encuentra en riesgo medio y el 7% se encuentra en riesgo alto, esta información, indica que casi la mitad de los empleados perciben un nivel de autonomía aceptable, además del control sobre sus tareas; sin embargo, el otro 53% de los trabajadores enfrentan limitaciones en su capacidad de decisión o en la influencia sobre sus condiciones laborales.

Estos patrones encontrados coinciden con el estudio realizado por Santos & Aguilar (2022), en una empresa del sector logístico, donde se identificó que un bajo margen de acción incrementa la tensión emocional y reduce el compromiso laboral, de tal modo que cuando los trabajadores no tienen claridad sobre sus funciones o no pueden participar en la toma de decisiones, se sienten desmotivados y poco valorados dentro del sistema organizacional.

Asimismo, González & Rivas (2023), sostiene que el nivel de control percibido actúa como un moderador entre las exigencias laborales y el bienestar del trabajador; es decir, que cuando el individuo percibe que puede administrar su tiempo, proponer mejoras y manejar su carga de trabajo de manera flexible, y los efectos negativos de las presiones laborales tienden a reducirse.

Según Paredes et al. (2024), las organizaciones que promueven la participación activa, el liderazgo horizontal y la formación continua tienden a registrar mejores índices de satisfacción laboral y menor prevalencia de riesgos psicosociales, en este contexto, se recomienda que la institución impulse estrategias para incrementar la autonomía funcional de los colaboradores.

Con respecto a la quinta dimensión que corresponde a organización del trabajo, se presentan los resultados obtenidos, el 74% de los trabajadores representa el riesgo bajo, mientras que, el 20% de los trabajadores se encuentra en riesgo medio y el 6% en riesgo alto, estos resultados, indican que la mayoría de los empleados percibe una asignación clara de funciones, además de la coordinación efectiva entre áreas y disponibilidad suficiente de recursos para cumplir con sus tareas diarias; sin embargo, la presencia del 26% de trabajadores indica que todavía existen aspectos susceptibles de mejora, como la sobrecarga de tareas, ambigüedad en los roles o fallas puntuales en la planificación del trabajo.

Carrillo & Méndez (2022), evidenciaron en su estudio que los trabajadores de una empresa, mencionan que una buena estructura organizativa, además de la distribución eficiente de las responsabilidades, reduce significativamente los riesgos psicosociales y mejoran el rendimiento, dado que, la falta de una organización clara puede aumentar la carga mental, generar frustración y disminuir la moral.

Por otro lado, Delgado & Ponce (2024) resaltan que la organización dentro del trabajo debe ser vista más que una herramienta estratégica, el cual permite no solo distribuir tareas, sino que también permite motivar al personal, evitando así, duplicidades, además de fomentar un entorno colaborativo.

En cuanto a los resultados, se recomienda implementar auditorías internas de manera periódicas sobre la distribución de funciones de cada puesto, además de fortalecer los canales de

comunicación y revisar los tiempos asignados para cada actividad, con el fin de asegurar que todos los trabajadores cuenten con las condiciones óptimas para realizar su labor sin cargas innecesarias ni ambigüedad organizacional.

La sexta dimensión que corresponde a recuperación, muestra que el 54% de los trabajadores se encuentran en riesgo bajo, mientras que el 39% representa riesgo medio y el 7% representa el riesgo alto, por ello se indica que la mayoría de los empleados logra una recuperación adecuada tras su jornada laboral, sin embargo, existe un grupo considerable del 46% de trabajadores, que podría estar enfrentando dificultades para descansar y reponer energías tras la jornada laboral.

Por otra parte, Morales & Gutiérrez (2024), refieren que, en una investigación aplicada a trabajadores de una empresa, afirman que los empleados con mayores niveles de autonomía y control sobre sus horarios tienden a presentar mejores índices de recuperación, por lo cual, hace énfasis a la necesidad de flexibilizar las rutinas laborales para mejorar esta dimensión.

La séptima dimensión que corresponde a soporte y apoyo, reflejando los resultados que representa el 70% de los trabajadores se encuentra en nivel bajo de riesgo en cuanto al soporte y apoyo dentro del entorno laboral, mientras que el 17% se ubica en riesgo medio y un 13% se encuentra en riesgo alto, por lo que estos resultados son favorables, dado que la mayoría de los empleados considera que cuenta con respaldo suficiente por parte de sus superiores y compañeros de trabajo; sin embargo, el 30% que representa el resto de los trabajadores, sugiere que existe una proporción relevante de trabajadores que no se sienten completamente respaldados.

Según Delgado & Pérez (2023), manifiestan que el apoyo social dentro de la empresa, especialmente proveniente de figuras de autoridad, es un factor protector frente al estrés laboral y

se vincula positivamente con la motivación y el compromiso, de lo contrario, la falta de soporte puede derivar en aislamiento, desmotivación e incluso rotación laboral.

Por otra parte, González y Rojas (2024), en un estudio aplicado a trabajadores del sector bancario, afirman que el soporte institucional tiene una relación directa con la percepción de justicia organizacional, dado que, cuando los empleados sienten que tienen acceso a ayuda, recursos y comprensión por parte de sus líderes, esto mejora no solo su satisfacción laboral, sino que también su sentido de pertenencia.

Con base a la información, se menciona que la mayoría del personal percibe condiciones favorables en esta dimensión, por lo que es prioritario atender al grupo que experimenta carencias de soporte, dado que, esto puede abordarse a través de programas de mentoría, entrenamiento a líderes en habilidades socioemocionales, y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la empatía, la cooperación y el respeto mutuo.

La octava dimensión que corresponde a acoso discriminatorio, muestra que el 80% de los trabajadores perciben un entorno laboral libre o con bajo riesgo, mientras que un 17% percibe un riesgo medio y un 3% de los trabajadores se encuentra en riesgo alto, por lo tanto, bajo estas estadísticas es en gran medida un aspecto positivo, ya que, se resalta que la mayoría de los trabajadores considera que trabajan en un ambiente respetuoso, libre de tratos discriminatorios por razones de género, edad, etnia, orientación sexual u otras características personales.

Sin embargo, la prevalencia de un 20% de empleados se encuentran dentro del riesgo medio y el riesgo alto, debido a ello, no debe subestimarse aunque numéricamente no representa la mayoría, cualquier presencia de acoso o discriminación puede generar graves consecuencias individuales y organizacionales si no se atiende de manera oportuna; por ende, es necesario que las empresas fortalezcan sus mecanismos de denuncia, supervisión y sanción, además de aplicar

programas continuos de formación en diversidad e inclusión.

Pese de que dentro de la organización los trabajadores valoran positivamente el entorno libre de discriminación, a su vez, el grupo restante debe ser prioritario en estrategias de intervención; por ello, es indispensable que la cultura institucional promueva activamente la igualdad, el respeto y la denuncia segura, lo cual, fortalece no solo la salud psicosocial de los trabajadores, sino que también la integridad de la organización.

La novena dimensión que corresponde a acoso laboral, los resultados demuestran que el 53% del personal se encuentra en un riesgo bajo, esto indica que más de la mitad de los trabajadores no perciben situaciones de hostigamiento, intimidación o maltrato en su entorno laboral; sin embargo, es preocupante que se presente un 29% en riesgo medio y un 18% en riesgo alto, lo que deja en evidencia que, una parte muy significativa de los trabajadores se encuentra expuesta a conductas que podrían considerarse acoso.

Según La Organización Internacional del Trabajo (2022), sostiene que casi 1 de cada 5 trabajadores en el mundo ha sufrido algún tipo de acoso en su lugar de trabajo, siendo más común en entornos donde no existe un buen liderazgo, en base a estos datos, es importante fortalecer los canales de denuncia confidenciales.

La décima dimensión que corresponde a acoso sexual, demuestra que el 74% del personal se encuentra en riesgo bajo, lo que indica que dentro de la empresa los trabajadores en su mayoría perciben un entorno seguro y respetuoso en cuanto a las conductas de índole sexuales, además de ello, también se observa que un 24% de los trabajadores se encuentra en un riesgo medio, y tan solo el 1% en riesgo alto, este 2% deja en evidencia que existe una persona que estas exponencialmente en una situación de acoso sexual.

Según La Organización Internacional del Trabajo (2023), refiere que, a pesar de los

avances en la prevención del acoso sexual en el trabajo, todavía hay muchas denuncias que no llegan a formalizarse debido al miedo a represalias, también, por falta de confidencialidad o desconfianza en los procedimientos internos; siguiendo esta línea, el contexto justifica los porcentajes reportados en riesgo medio y alto, aunque sean relativamente bajos, son cifras que representan preocupación.

De esta manera, el 2% que representa el riesgo alto, no se debe pasar por alto, ya sea que, esta cifra represente a un individuo, puede generar daños psicológicos en la persona que sufre el acoso sexual, además de los otros trabajadores que perciben a la entidad como segura, también puede conllevar a la pérdida de la reputación institucional.

La décima primera dimensión que corresponde a adicción al trabajo, refleja que el 59% del personal se encuentra en el riesgo bajo, por lo que, es un dato positivo, ya que, esto indica que más de la mitad de los trabajadores mantiene un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal.

Asimismo, el 41% se encuentra en riesgo medio, lo que señala una situación preocupante con el compromiso laboral; aunque, no se registró ningún dato en riesgo alto, el porcentaje significativo en riesgo medio sugiere que existen prácticas o condiciones organizacionales que podrían estar favoreciendo patrones de adicción al trabajo o “workaholismo”.

Según Clark et al., (2023), puntúan que este fenómeno no solo surge de rasgos personales, sino que, también de culturas laborales que refuerzan la hiperproductividad, el exceso de disponibilidad y la autoexigencia extrema, por ende, estas condiciones, aunque a veces valoradas por la gerencia, también puede terminar en consecuencias negativas como agotamiento, trastornos del sueño, ansiedad y deterioro en las relaciones personales y profesionales.

Por ello, se recomienda implementar políticas que permitan consolidar las horas laborales, además de fomentar la desconexión digital fuera del horario de trabajo, capacitar a los líderes en gestión saludable del rendimiento y ofrecer espacios de formación sobre autorregulación emocional y equilibrio.

La décima segunda dimensión que corresponde a condiciones de trabajo, muestra que el 74% de los trabajadores se encuentra en el riesgo bajo, lo que indica, que la mayoría de los trabajadores perciben condiciones laborales adecuadas, incluyendo así aspectos como infraestructura física, herramientas para el trabajo, higiene, seguridad y ergonomía.

No obstante, el 17% de los trabajadores también se encuentran en riesgo medio y el 9% en riesgo alto, por ello, se indica que la situación general es positiva, por lo que, existen focos específicos de riesgo que requieren intervención para evitar su agravamiento y proteger la salud de los empleados.

En este contexto, Fuentes et al., (2022) refieren que incluso en entornos donde predominan buenas condiciones físicas, puede existir pequeñas deficiencias como en la iluminación, ventilación, ruido o disponibilidad de equipos de trabajo, lo que puede generar molestias persistentes, fatiga y desmotivación, afectando el rendimiento y la salud ocupacional.

La décima tercera dimensión que corresponde a Doble presencia (laboral–familiar), demuestra que el 47% de los trabajadores perciben un riesgo bajo en cuanto a la dinámica de la vida laboral y la familiar, en el cual, se evidencia que los empleados logran manejar adecuadamente sus responsabilidades tanto personales, como profesionales; sin embargo, el 41% de trabajadores se encuentra en el riesgo medio y un 12% en riesgo alto, en otras palabras, existe un número importante de trabajadores que enfrentan conflictos para dividir entre ambas esferas de su vida.

En este mismo sentido, Rodríguez & Silva (2022), sostienen que esta problemática es muy común en los trabajadores, debido a que concluyeron que los efectos de la doble presencia no solo se traducen en estrés o fatiga, sino que, también en un aumento del ausentismo, disminución del rendimiento y deterioro de las relaciones laborales.

La décima cuarta dimensión que corresponde a estabilidad laboral y emocional, muestra que el 76% de los trabajadores representan el riesgo bajo, a su vez, indica que la mayoría de los trabajadores goza de estabilidad emocional y percibe seguridad en su entorno laboral, no obstante, el 16% de los trabajadores se encuentra en el riesgo medio y un 8

% en riesgo alto, por lo que, representa un porcentaje relevante que no debe ser ignorado, ya que, puede afectar la productividad y el compromiso laboral.

De acuerdo con Rueda et al., (2023) recalcan que la estabilidad emocional dentro de los contextos organizacionales se ve potenciada cuando existen canales de comunicación efectivos, reconocimiento del desempeño, y una cultura organizacional que se enfoca en el cuidado del trabajador, en consecuencia, el 25% de trabajadores requiere intervenciones focalizadas, con la finalidad que permitan reforzar los factores protectores emocionales, esto, con la ayuda de estas estrategias.

La décima quinta dimensión que corresponde a salud auto percibida, los resultados muestran que el 64% de los trabajadores representa el riesgo bajo, lo que indica una valoración positiva de su bienestar general. No obstante, el 27% de los trabajadores se encuentra en riesgo medio y un 9% en riesgo alto, lo cual, representa un grupo significativo que podría estar enfrentando condiciones laborales que afectan su salud.

Bajo esta misma línea, Delgado & Soto (2022) señalan que la percepción negativa de la salud en contextos organizacionales suele estar vinculada a entornos laborales estresantes y poco

flexibles; a su vez, en un estudio con trabajadores de una empresa de energía, se observó que la fatiga mental y el agotamiento físico eran más frecuentes en empleados sin acceso a políticas de bienestar o sin espacios para pausas activas.

En este sentido, el 36% de trabajadores restantes, requieren atención mediante la implementación de estrategias preventivas, como lo son programas de salud ocupacional, pausas activas, acceso a orientación psicológica, y una revisión periódica del clima laboral, para así, fortalecer estas áreas las cuales podrían mejorar significativamente el bienestar y desempeño del personal.

Análisis e interpretación de los resultados por variables: Género

Tabla 10: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL. VARIABLE: GÉNERO						
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
	M	F	M	F	M	F
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	45%	60%	53%	40%	3%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	73%	93%	28%	7%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	65%	80%	20%	17%	15%	3%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	43%	53%	45%	47%	13%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	68%	83%	23%	17%	10%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	53%	57%	35%	43%	13%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	68%	73%	10%	27%	23%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	73%	80%	23%	20%	5%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	73%	90%	23%	10%	5%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	58%	47%	15%	47%	28%	7%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	73%	77%	25%	23%	3%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	58%	60%	43%	40%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	68%	83%	20%	13%	13%	3%

DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	48%	47%	40%	43%	13%	10%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	73%	80%	13%	20%	15%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	60%	70%	30%	23%	10%	7%

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

Seguidamente, se analiza la variable género, donde se observa que la dimensión carga y ritmo de trabajo, representa, el 45% de los hombres y el 60% de las mujeres se encuentran en un riesgo bajo, además, se presenta que el 53% de los hombres detectan un riesgo medio, en relación con el 40% de las mujeres; el riesgo alto se identifica únicamente en los hombres percibiendo el 3%.

Además, es importante mencionar que se refleja una carga laboral más intensa en el género masculino. Según Méndez y Cevallos (2024), menciona que el ritmo de trabajo elevado puede afectar la salud física y mental del trabajador de manera extendida en el tiempo y sin espacios adecuados para la recuperación.

Dentro de la dimensión de desarrollo de competencias, se observa que el 93% de las mujeres y el 73% de los hombres manifiestan un riesgo bajo, por ende, se percibe como un entorno favorable para el crecimiento profesional, especialmente para el género femenino, de igual manera, el riesgo medio se ubica más en los hombres con el 28%; mientras que, en las mujeres con el 7%.

Delgado & Paredes (2023), manifiestan que el brindar oportunidades de formación continua es fundamental para la motivación dentro del ámbito laboral, debido a las diferentes percepciones que podrían deberse a las desigualdades en el acceso a las capacitaciones; por tal

motivo, se recomienda revisar las oportunidades de desarrollo profesional, desde un enfoque de equidad.

Aunque, en la dimensión de liderazgo se observa que el 80% de las mujeres y el 65% de los hombres perciben un riesgo bajo, los hombres también reportan un riesgo alto del 15%, a diferencia de las mujeres que llegan al 3%; esto, se podría estar relacionado con experiencias negativas previas respecto a los estilos de liderazgo o la relación con superiores.

Los líderes que no fomentan el diálogo ni reconocen los logros de los demás integrantes puede generar un ambiente laboral tenso o conflictivo, en consecuencia, es esencial promover dentro del entorno laboral estilos de liderazgo participativos y empáticos para fortalecer la cohesión del equipo, para así, mejorar la percepción del personal masculino (Rivas & Molina, 2024).

En cuanto a la dimensión margen de acción y control, el 53% de mujeres y el 43% de hombres manifiesta un riesgo bajo, puesto que, el riesgo medio es similar en ambos géneros; por lo es importante señalar, que el riesgo alto afecta únicamente a los hombres que representa el 13%, además, es importante mencionar que las mujeres perciben mayor autonomía o reconocimiento de sus decisiones.

Por ende, Torres & Acosta (2023), afirman que la percepción de control sobre el trabajo, reduce el estrés y aumenta la satisfacción laboral, por lo cual, es necesario generar espacios de participación y autonomía para los trabajadores, en especial aquellos que se sienten limitados en sus capacidades de esta dimensión.

La dimensión organización del trabajo, representa que las mujeres perciben el 83% y los hombres el 68% en un riesgo bajo, de este modo, se interpreta que existe una estructura

organizativa adecuada, sin embargo, el 10% de los hombres indican un riesgo alto, en comparación al 0% de Riesgos en mujeres.

Siguiendo esta línea, Guzmán & Herrera (2024), sostienen que una planificación debe ser clara, además de ser funcional, por lo que esto ayuda mitigar los errores, reducir la fatiga y mejora el rendimiento; por ello, se recomienda realizar levantamiento de funciones asignadas, especialmente en el personal masculino que se percibe más afectado.

La dimensión recuperación, muestra que el 57% de las mujeres y el 53% de los hombres tienen riesgo bajo, mientras que el 13% de los hombres presenta riesgo alto, en consecuencia, se revela que algunos de los trabajadores, en especial del género masculino, no logran descansar o desconectarse adecuadamente después de la jornada laboral; en base a esto, Ortega & Lemos (2023), destacan que la falta de recuperación pasa factura en el ánimo, el sueño y la concentración; por ende, se recomienda fomentar pausas activas, descanso efectivo y límites claros entre vida laboral y personal.

En la dimensión soporte y apoyo, aunque el 73% de las mujeres y el 68% de los hombres perciben un riesgo bajo, existe un 23% de hombres que perciben riesgo alto, a diferencia del 0% de Riesgos que se observa en mujeres, por ello, dentro de esta área, se evidencia una brecha en el acompañamiento o respaldo que reciben los hombres en la empresa.

De acuerdo con López & Ramírez (2024), el soporte emocional y profesional dentro del equipo de trabajo es un pilar esencial para el bienestar psicológico y social de la empresa, por tal motivo, se recomienda fortalecer el sentido de comunidad, además de mejorar los canales de comunicación para ambos géneros.

Dentro la dimensión acoso discriminatorio, se puede observar que el 90% de las mujeres y el 73% de los hombres perciben riesgo bajo, sin embargo, no se presenta un porcentaje en

riesgo alto para las mujeres, en este sentido, los hombres representan el 5%, aunque en general se describir un entorno respetuoso.

No obstante, es muy importante intervenir en estas cifras detectadas en el párrafo anterior; ya que, Andrade & León (2024), señalan que la discriminación ayuda a la pérdida de la autoestima, además de contribuir al ausentismo laboral, por esta razón, es necesario implementar talleres de sensibilización sobre el respeto, igualdad y diversidad.

Por otro lado, la dimensión acoso laboral, es uno de los aspectos más críticos de la tabla, ya que se observa que el 28% de los hombres y el 7% de las mujeres, reportan riesgo alto, lo cual determina que existe un pequeño grupo de trabajadores que están experimentando alguna situación de acoso laboral.

Báez & Cárdenas (2023), afirman que el acoso laboral deteriora el clima organizacional y puede provocar trastornos psicológicos de quien lo experimenta, ya que, es necesario establecer protocolos de atención y prevención del acoso, especialmente a estas personas que están en riesgo.

Seguidamente, la dimensión acoso sexual representa un riesgo alto únicamente en hombres con el 3%, dado que es una cifra muy pequeña, no se debe subestimar, a pesar que el 77% de mujeres y el 73% de hombres indican percibir un riesgo bajo, los porcentajes del riesgo medio es de 25% en los hombres y 23% en las mujeres, lo cual refleja que son cantidades que reconocen que existen algunos trabajadores experimentados algunas conductas inapropiadas de índole sexual.

En este sentido, cabe señalar, que el acoso sexual no siempre es denunciado por motivos de amenazas, miedo, intimidación o vergüenza de lo que acontecen; en consecuencia, a ello, se

debe garantizar los métodos de denuncia confidenciales, además, adicionar políticas de tolerancia cero (Jiménez & Solano, 2024).

En la dimensión adicción al trabajo, no se reporta riesgo alto, aunque existe el 43% de hombres y 40% de mujeres en riesgo medio, esto, indica que existe una tendencia a dedicar tiempo excesivo al trabajo, además, es importante conocer que el aumento de esta dimensión puede derivar en desequilibrio emocional y físico.

En la dimensión condiciones del trabajo, las mujeres representan un 83% de riesgo bajo a diferencia del 68% de los hombres, no obstante, el 13% de los hombres y el 3% de las mujeres perciben riesgo alto, esto podría ocasionarse por diferencias tanto en espacios físicos, herramientas de trabajo y jefe inmediato; por lo tanto, Cobo & Morales (2023), sostienen que las condiciones inadecuadas dentro del trabajo pueden aumentar la insatisfacción en el personal y el ausentismo.

Del mismo modo, en la dimensión doble presencia (laboral-familiar), se observa que los dos géneros perciben niveles de riesgo medio similares de 40% y de 43%, por otro lado, el riesgo alto alcanza la cifra del 13% de hombres y al 10% de las mujeres, por ende, se puede expresar que existe una carga extra de responsabilidades, que se deben cumplir fuera del trabajo.

En cuanto a la dimensión estabilidad laboral y emocional, el 80% de las mujeres y el 73% de los hombres se ubican en riesgo bajo, pese a ello, el 15% de hombres se encuentran en riesgo alto, por lo que se puede interpretar que existe una incertidumbre respecto a la permanencia laboral o falta de seguridad del puesto de trabajo. Para León & Estrada (2023), la estabilidad percibida puede aumentar el compromiso y reduce la rotación del personal, lo cual es muy importante para fortalecer el clima y fomentar el compañerismo.

Por último, en la dimensión salud auto percibida, la mayoría de los trabajadores percibe un riesgo bajo con cifras del 70% para mujeres y el 60% para los hombres, también, se identifican con riesgos altos para ambos géneros, representado por el 10% de hombres y el 7% de mujeres, esto, puede deberse a la acumulación de tensiones, falta del autocuidado o deterioro físico.

CONCLUSIONES

Para finalizar, todas las dimensiones se encuentran afectadas, aun así, las dimensiones que más predominan en la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde del cantón Manta, son: acoso laboral, soporte y apoyo, doble presencia (laboral–familiar) y liderazgo, estos riesgos altos alcanzan cifras elevadas, lo que indica que ciertos trabajadores experimentan situaciones de hostigamiento, falta de respaldo institucional, sobrecarga, responsabilidades de las esferas familiares y laborales.

Además, otras dimensiones como margen de acción y control y recuperación, presentan indicadores de preocupación, puesto que algunos trabajadores no saben gestionar sus tareas, tampoco descansar y reponerse de una jornada laboral, sumado a ello, la adicción al trabajo está relacionada con los datos sociodemográficos, debido a que el nivel educativo puede influir tanto en la percepción como en la manifestación de la adicción al trabajo, considerando que quienes poseen un mayor récord académico, tienden a tener estándares más exigentes consigo mismos, priorizando en muchos casos el rendimiento laboral sobre el bienestar personal.

Así mismo, se logró evidenciar que la mayoría de los trabajadores tienen entre 25 y 34 años, encontrándose la mayoría con un nivel de educación en bachillerato, a su vez, se identificó que también existe una proporción de trabajadores con formación de tercer y cuarto nivel, lo cual podría estar vinculado con esta investigación.

A modo de conclusión, cabe destacar que en la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde, existe el acoso laboral y el acoso sexual, aunque, en ambas condiciones son percibidas por los trabajadores, independientemente a que genero pertenezca, existen la vulnerabilidad de violencia de cualquier índole, lo cual coincide con lo expuesto en diversas investigaciones sobre riesgos psicosociales expuestas anteriormente.

RECOMENDACIONES

Se recomienda ejecutar el plan de intervención que se ha propuesto para los riesgos psicosociales, en la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde, para mejorar tanto el bienestar emocional como las condiciones laborales de los trabajadores.

Se sugiere establecer canales efectivos de comunicación, siendo estos confidenciales para que permitan a los trabajadores reportar las situaciones de acoso o maltrato, garantizando así una intervención por parte de la institución de manera clara, rápida y libre de represalias.

Se propone realizar capacitaciones de promoción y prevención sobre el síndrome de burnout para evitar que las personas pasen por esta situación desagradable, y a su vez, adquieran conocimiento del tema y logren estar capacitados para solicitar la ayuda necesaria.

Se recomienda realizar una evaluación periódica de los riesgos psicosociales al menos una vez al año, esto, con el fin de dar seguimiento a la evolución de las dimensiones para implementar nuevas estrategias de intervención conforme a los resultados obtenidos.

Propuesta: Plan de Intervención

Riesgos psicosociales

Es fundamental poder abordar el estrés laboral tanto desde una perspectiva individual como organizacional, además de promover la participación activa de los empleados en la planificación, ejecución y evaluación de los cambios; asimismo, es relevante que los líderes brinden su apoyo mediante una comunicación más clara y efectiva con su equipo.

Tabla 11: Plan de intervención

DIMENSIÓN	OBJETIVO	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE MEDICIÓN DE IMPACTO
Carga y ritmo de trabajo	Establecer adecuadamente la carga laboral y reducir el estrés acumulado	• Implementar un sistema de rotación de tareas. • Establecer un “semáforo de carga” semanal • para identificar picos de trabajo. • Capacitar en técnicas de productividad saludable.	Talento Humano	Trimestral	• Medir el % de empleados con carga equilibrada de trabajo mediante encuestas.
Desarrollo de competencias	Identificar y cerrar brechas en competencias críticas	• Realizar talleres de desarrollo. • Crear rutas de aprendizaje personalizadas por puesto.	Coordinador de Formación	Mensual	• Medir el % del cumplimiento en el plan de formación profesional, a través de autoevaluaciones de desempeño.
Liderazgo	Generar un estilo de liderazgo alineado a la cultura organizacional	• Implementar coaching grupal para líderes. • Medir el estilo de liderazgo con encuestas mínimo dos veces al año.	Dirección General / RRHH	Semestral	• Cambio positivo en feedback, mediante, encuesta de nivel de satisfacción de liderazgo.
Margen de acción y control	Establecer nuevas ideas de participación activa y toma de decisiones en el puesto	• Activar comités de mejora continua por departamento. • Hacer encuestas internas para sugerencias mensuales y premiar las mejores.	Jefes de área	Bimensual	• Cuantificar las ideas implementadas para la mejora realizando la participación en encuestas.
Organización del trabajo	Establecer un entorno predecible, organizado y claro	• Publicar un calendario de tareas visibles semanalmente. • Recrear las funciones por cada rol.	Dirección General / RRHH	Semanal / Trimestral	• Claridad de funciones (evaluación interna) Reducción de errores o reprocesos.

Recuperación	Examinar que existan tiempos reales de descanso	• Designar “zonas de desconexión” dentro de la empresa. • Implementar la política “no correos después del horario.	Talento Humano	Permanente	• Observar el uso de zonas de descanso, además de la reducción de envío de correos fuera de horario.
Soporte y apoyo	Crear redes internas de apoyo emocional y social	• Crear un sistema de “compañero mentor” por cada nuevo ingreso. • Promover actividades colaborativas y recreativas internas.	Bienestar Laboral	Trimestral	• Observar las actividades y el sentido de pertenencia de los trabajadores mediante fichas de observación.
Acoso discriminatorio	Proponer un entorno libre de discriminación	• Realizar auditorías internas sobre equidad. • Integrar el enfoque de diversidad e inclusión en las evaluaciones de desempeño.	Comité de Ética / RRHH	Anual	• Enumerar los casos reportados por los trabajadores, además, de la percepción de equidad mediante encuestas.
Acoso laboral	Oponer a las prácticas de violencia psicológica en el trabajo	• Crear una línea ética anónima para reportes. • Entrenar a supervisores en detección temprana de acoso laboral.	Comité de Convivencia / RRHH	Permanente / Semestral	• Enumerar los reportes y resolución efectiva, mediante canales de vías seguras y de conocimiento.
Acoso sexual	Proponer un ambiente de confianza y respeto entre géneros libre de acoso sexual	• Revisión anual del protocolo de acoso con retroalimentación de empleados. • Incorporar cláusulas de cero tolerancias al acoso sexual.	Comité de Ética / Legal	Anual	• Actualización del protocolo, en base a los incidentes reportados
Adicción al trabajo	Oponer las conductas de hiper productividad dañina	• Monitorear cargas laborales con KPI's de balance vida-trabajo. • Reconocer públicamente los buenos hábitos de autocuidado.	Jefe de Talento Humano	Trimestral	• Evaluar el numero de horas extra mediante registros.
Condiciones del trabajo	Exponer el confort físico y ambiental del espacio laboral	• Hacer mapas de calor del confort en oficinas. • Programar mantenimientos preventivos bimensuales.	Departamento Técnico / SST	Bimensual	• Evaluar la satisfacción del espacio físico mediante grupo focales.

Doble presencia (laboral-familiar)	Establecer la conciliación trabajo-familia como cultura empresarial	• Crear un “Banco de horas” para gestionar • emergencias familiares. • Ofrecer talleres sobre corresponsabilidad familiar.	Jefe de Talento Humano	Trimestral	• Evaluar las dos esferas (laboral – familiar), a través de entrevistas.
Estabilidad laboral y emocional	Generar confianza organizacional a través de la estabilidad	• Difundir los planes de crecimiento y seguridad laboral. • Aplicar una evaluación de clima organizacional cada 6 meses.	Dirección General / RRHH	Trimestral / Semestral	• Retención del talento - Resultados del clima organizacional
Salud auto percibida	Crear hábitos saludables sostenibles entre los empleados	• Ofrecer un programa de bienestar integral (nutrición, ejercicio, salud mental). • Implementar pausas activas.	Talento Humano	Permanente / Semanal	• Participación en programas - Mejora en autoevaluación de salud

Elaborado por: José Báez Palacios (2025)

BIBLIOGRAFIA

- Agencia Europea para la Seguridad & la Salud en el Trabajo. (2023). Salud de los trabajadores (Internet). Estados Unidos. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Álvarez, D., Yépez, J., & Mora, U. (2015). Propuesta de un manual de prevención de riesgos psicosociales en una agencia consultora de métodos sanitarios en la ciudad de Quito, en el año 2015. (Bachelor's thesis). <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/26917>
- Andrade, S., & León, P. (2024). Prevención del acoso discriminatorio: políticas inclusivas y cultura organizacional. *Revista de Diversidad y Trabajo*, 6(1), 45–63.
- Aragundi, D. (2023). Accidentalidad laboral en salud: caracterización de condiciones del trabajador y del entorno laboral en un hospital de tercer nivel de complejidad. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(4), 345-358. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602022000400004
- Arias, H., & Palacios, F. (2012). Bienestar laboral y su influencia en la salud auto percibida en empresas de tecnología. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*.
- Arias, R. (2012). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2012. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/30851/REP_LIZBETH.SANCJHEZ_CONDICIONES.DE.TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arroyave, A. (2021). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID19. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2). <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6d38e249-edfe-4298-9f85-addf6eae307a/content>

- Báez, L. A., & Cárdenas, M. J. (2023). Acoso laboral en el entorno organizacional: impacto en la salud mental y el clima laboral. *Revista de Psicología del Trabajo, 12*(2), 45–60.
- Bass, J., & Riggio, U. (2020). Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal sanitario en Colombia (Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo).
<https://repositorio.uceva.edu.co/handle/20.500.12993/3883> DOI
https://doi.org/10.5586/978-83-963503-1-2_11-01
- Bazurto, R. (2020). Una perspectiva global. Recuperado de
<https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/about-deloitte/articles/mujeres-en-el-trabajo-2024.html>
- Bleguer, I., Arias, F., & Yépez, K. (2017). *Gestión de riesgos laborales para los trabajadores de la municipalidad provincial de Huamanga-Ayacucho, 2017-2020*.
<https://repositorio.lamolina.edu.pe/items/941aad0d-8b7e-4f75-9615-412694493524>
- Carrillo, E., & Méndez, I. (2022). *Mejores métodos para la evaluación de los Riesgos Psicosociales*. Obtenido de: <https://www.nueva-iso-45001.com/2022/06/mejores-metodos-para-la-evaluacion-de-los-riesgos-psicosociales/>
- Cedeño, M., & Valverde, T. (2023). *Impacto del estrés laboral en la salud física y mental de los trabajadores en el sector salud de América Latina*. *Revista Latinoamericana de Salud Ocupacional*.
- CEPAL (2018). Factores protectores y de riesgo en la estabilidad emocional en trabajadores que realizan teletrabajo, una revisión de alcance 2018-2020.
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/d5409949-8250-494b-8941-4c0156cddedc/content>

- CIIFEN (2020). *Salud de los trabajadores (Internet)*. Estados Unidos. Disponible en:
<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Clark, M., Arias, B., & Mero, L. (2021). *Factores de riesgos psicosociales en agentes civiles de una empresa pública de la ciudad de Cuenca*. *Investigar*, 8(2), 4249-4273. Recuperado de:
<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1456/4895>
- Clark, R., Moreno, J., & Palacios, U. (2023). Relación entre el estrés laboral y la fatiga emocional en trabajadores del sector tecnológico. *Journal of Workplace Health Psychology*
- Cobo, P., & Morales, S. (2023). Condiciones físicas del trabajo y percepción de bienestar: un estudio en empresas manufactureras. *Revista Iberoamericana de Seguridad Laboral*, 9(1), 27-42.
- Cruz, E., & Minga, Z. (2024). La mujer en el campo laboral ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(3), 88-96.
- Delgado, C., & Pérez, V. (2023). Síndrome de burnout y satisfacción con la vida en choferes profesionales. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Recuperado de
<https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1238>
- Delgado, D., & Ponce, G. (2024). *La cuestión de género en la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de:
https://www.intersindical.es/boletin/laintersindical_saludlaboral_07/archivos/la_cuestion_de_genero_en_la_PRL.pdf
- Delgado, R., & Paredes, J. (2023). Desarrollo de competencias y motivación laboral en servicios de salud pública. *Revista Chilena de Administración*, 18(3), 101-118.

- Delgado, S., & Soto, A. (2022). *Evaluación de los Riesgos Psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas*. Revista Científica Hallazgos21, 6(3), 300-310.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8276656>
- Domínguez, A., Torres, S. & López, K. (2023). *Factores de riesgo psicosocial, estrés y síndrome de burnout en colaboradores de diferentes sectores económicos en Colombia* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
<https://repository.uniminuto.edu/items/38f9b2be-4811-42fe-9094-2f8323a3315c>
- Fernández, J., & Alcívar, G. (2017). *Procedimiento para la identificación, evaluación y control de riesgos laborales en la UEB René Fraga*. Tesis en opción al título de ingeniero industrial.
- Fernández, J., & Ortiz, U. (2018). Agotamiento laboral por país y causas posibles. Recuperado de <https://es.statista.com/grafico/31217/empleados-que-sintieron-agotamiento-laboral-por-pais-y-causas-posibles/>
- Fuentes, G., Cadenas, M., & Cárdenas, T. (2022). *Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral*. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2), 248-261.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124253>
- Fundación Telefónica (2023). Impacto del estrés laboral en la salud física y mental de los trabajadores en el sector salud de América Latina. Revista Latinoamericana de Salud Ocupacional.
- García, R., & Dolan, U. (2021). Dialéctica de los factores y riesgos psicosociales laborales. Pautas para su gestión eficaz. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 25(2).

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1991-93952024000200022&script=sci_arttext&tlng=en
- Gavarito, S. (2011). *Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles*. Lima, Perú: SUNAFIL.
- Gómez, I., De la Cruz., & Romero, M. (2023). Características, detección y prevención desde una perspectiva integral. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100018
- Gonzales, J., & Medina, U. (2022). *Escala de Maslach Burnout aplicada a internos de enfermería de una universidad ecuatoriana*. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9263657.pdf>
- González, J., & Rivas, M. (2023). Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión–Essalud, Tacna–2023.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1464>
- González, M., Mero., & Cedeño, O. (2021). Síndrome de burnout. Archivos de Neurociencias, 11(4), 305-309.
- González, T., & Salanova, Y. (2021). Discriminación laboral y su relación con el desempeño en empresas privadas de Quito. Cuadernos de Gestión Humana, 18(1), 45-58.
- González, X., & Salgado, O. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann–Tacna, 2025. Escuela De Posgrado Newman, Maestría En Dirección De Recursos Humanos.

https://repositorio.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/1250/TF_Alexis_Andre_Alpa_Ale.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, Y., & Rojas, N. (2024). Propuesta de mejora del grado de satisfacción laboral y reducción de riesgos psicosociales en los colaboradores de una clínica de diálisis.

Posgrado. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25181>

Guevara, M., Batioja, K., & Carriel, (2020). Investigación sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en>

Guzmán, F., & Herrera, N. (2024). Estructura organizacional y distribución de tareas: efecto en la satisfacción laboral. *Revista de Administración y Organizaciones*, 11(1), 9–25.

Hernández, D., & Baptista, M. (2015). *Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen Costa del Ecuador*. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 28(101), 80-92.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890839>

Hirigoyen, G. (2019). Calidad de sueño y síndrome de burnout en servidores de la Policía.

Prometeo Conocimiento Científico. Recuperado de

<https://prometeojournal.com.ar/index.php/prometeo/article/download/70/99/188>

INEC (2023). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Recuperado de

<https://www.ilo.org/es/publications/estr%C3%A9s-en-el-trabajo-un-reto-colectivo>

INEC (2023). Salud y seguridad de los trabajadores del sector Salud. Obtenido de Washington, D.C: OPS, ©:

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10838:2015-peligros-biologicos&Itemid=41432&lang=es

Instituto Nacional de Estadística (2023). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Dirección De Seguridad, Salud En El Trabajo Y Gestión Integral

- De Riesgos. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). *Salud de los trabajadores (Internet)*. Estados Unidos. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Jiménez, A., & Solano, D. (2024). Acoso sexual en el trabajo: prevalencia, barreras para denunciar y prevención. *Revista de Género y Trabajo*, 5(2), 102–121.
- Karasek, O., & Theorell, K. (1990). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo*, 32(2), 130-138.
<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2101.pdf>
- Kim, L., & Park, G. (2021). Compromiso organizacional y Burnout en trabajadores del área de Servicios Generales de un Campamento Minero de Moquegua.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/7959>
- León, D., & Estrada, H. (2023). Estabilidad laboral, compromiso organizacional y salud emocional. *Revista de Psicología Laboral*, 14(2), 89–107.
- López, J., & García, G. (2020). Factores de riesgos psicosociales en médicos especialistas en Hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), 240-248. Obtenido de
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/download/25122/31722/102576>
- López, M., & Ramírez, P. (2024). Soporte social y redes profesionales como amortiguadores del estrés ocupacional. *Salud Mental en el Trabajo*, 15(1), 77–93.
- Marcilla, I., & Ugarte, T. (2020). Salud auto percibida en ancianos jóvenes españoles y portugueses tras la recesión según la Encuesta Europea de Salud: un estudio transversal,

- Atención Primaria. Volume 53, Issue 7, 102064, ISSN 0212-6567,
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102064>.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656721000986>
- Martínez, K. (2019). Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 160-168.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300160&script=sci_arttext&tlng=en
- Martínez, L., & Vargas, Y. (2021). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482-504.
<https://doi.org/10.1108/MD-08-2013-0422>
- Martínez, N., & García, J. (2021). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del psicólogo*, 33(2), 129-137.
<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2101.pdf>
- Mejía, E. (2019). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. Redalyc.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79902211>
- Méndez, A., & Cevallos, R. (2024). Ritmo de trabajo, fatiga y síndrome de burnout en personal de hospital público. *Revista Pacha: Salud y Trabajo*, 5(3), 120–135.
[researchgate.net+8revistapacha.religacion.com+8researchgate.net+8](https://www.researchgate.net/publication/381181111)
- Ministerio de Trabajo & Economía Social (2023). *Salud y seguridad de los trabajadores del sector Salud*. Obtenido de Washington, D.C: OPS, ©:
https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10838:2015-peligros-biologicos&Itemid=41432&lang=es

- Ministerio del Trabajo. (2021). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador. *Revista Científica Higía De La Salud*, 4(1).
<https://doi.org/10.37117/higia.v1i4.497>
- Monte, D., Romero., & Carrasco, S. (2020). La influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_ 2022.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/26531/REP_CIRO.DAVILA_GIANCARLO.VIGO_LA.INFLUENCIA.DE.LOS.RIESGOS.LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, O., Torres, A., & Herrera, M. (2023). Gestión de riesgos laborales en entidades encargadas de la construcción y conservación de túneles. Caso: Brigada de Mantenimiento y Obras Ingenieras MININT Matanzas (Doctoral dissertation, Universidad de Matanzas. Facultad de Ingeniería Industrial).
<https://rein.umcc.cu/bitstream/handle/123456789/2324/TM23%20Leysis%20Virginia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, W., & Gutiérrez, A. (2024). Evaluación de los riesgos psicosociales en el Cuerpo de Bomberos de Machala, periodo 2022-2023. *Revista Científica Ciencia Y Tecnología*, 24(41). <https://doi.org/10.47189/rcct.v24i41.650>,
<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/650/783>
- Moreno, P., & Pérez, M. (2023). Impacto de la doble presencia laboral-familiar en la salud ocupacional de trabajadores industriales en Quito. *Journal of Workplace Studies*, 12(4), 67-79.

- OIT (2020). Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Recuperado de:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf
- OIT (2024). El acoso y el hostigamiento en el mundo del trabajo: Un enfoque basado en los derechos humanos. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-es/index.htm>
- OMS (2020). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. Redalyc. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79902211>
- OMS (2023). Salud y seguridad de los trabajadores del sector Salud. Obtenido de Washington, D.C: OPS, ©
https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10838:2015-peligros-biologicos&Itemid=41432&lang=es
- ONU (2021). *Salud de los trabajadores (Internet)*. Estados Unidos. Disponible en:
<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Acoso sexual en el ámbito laboral: Desafíos y soluciones. Recuperado de:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Salud de los trabajadores (Internet). Estados Unidos. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Síndrome de burnout y satisfacción con la vida en choferes profesionales. Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Recuperado de <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1238>

Organización Internacional del Trabajo (2023). Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). ILO Departments.

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/workingconditions/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). ILO Departments.

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/workingconditions/lang--es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud OMS (2021). Salud de los trabajadores (Internet). Estados Unidos. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Organización Panamericana de la Salud (2022). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.

Recuperado de <https://www.ilo.org/es/publications/estr%C3%A9s-en-el-trabajo-un-reto-colectivo>

Ortega, L., & Lemos, V. (2023). Recuperación laboral y pausas activas: efectos en la concentración y el sueño. *Revista Latinoamericana de Ergonomía*, 8(2), 55–72.

Paredes, J., Ponce, J., & Mero, (2024). Violencia y acoso laboral: El impactante dato que da cuenta de la situación en América Latina.

<https://www.iprofesional.com/management/333341-violencia-laboral-impactante-dato-sobre-acoso-en-latinoamerica>

Peiró, J., & Rodríguez, U. (2020). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Disponible

en: http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf

Ramón, J., Bazurto, H., Cedeño, K., Jiménez, N & López, L. (2021). Qué es la organización del trabajo. Recuperado de: <https://www.euroinnova.com>

- Real Academia Española (2018). Salud de los trabajadores (Internet). Estados Unidos.
- Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Rivas, E., & Molina, C. (2024). Estilos de liderazgo y su impacto en la motivación y el clima laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 19(1), 33–50.
- Rizzo, M., Castro, H., & Cacho, T. (2022). *El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. Interdisciplinaria*, 38(2), 135-148.
<https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- Rodríguez, A., & Martínez, K. (2023). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19, 10-16. <https://scielosp.org/article/rsap/2017.v19n1/10-16/es/>
- Rodríguez, A., & Silva, J. (2022). El control percibido y su relación con el bienestar laboral en sectores productivos. *Journal of Work and Health Studies*.
- Rojo, T., & Chávez, M. (2014). La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales. Universidad Rey Juan Carlos. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8162267.pdf>
- Rueda, A., Pinoargote, J., & Avila, U. (2023). Carga mental e carga psíquica em profissionais de enfermagem. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (esp. 1), 47-52.
- Rutala, Y., & Weber, J. (2008). Factores protectores y de riesgo en la estabilidad emocional en trabajadores que realizan teletrabajo, una revisión de alcance 2010-2020.
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/d5409949-8250-494b-89414c0156cddedc/content>
- Salanova, J., & Llorens, W. (2020). Seminario de investigación - especialización causas y consecuencias de los riesgos psicosociales ocasionados por el teletrabajo e la gerencia de

- desarrollo del Banco de Bogotá. Bs Tesis especialización en gerencia de procesos y calidad. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10882/10361>
- Salazar, M., & Viteri, O. (2022). Riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores del área de cultivo y fumigación en la empresa Rosely Flowers 1. Universidad Técnica De Ambato Facultad De Ciencias Administrativas Programa De Maestría En Administración De Empresas Cohorte 2023. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6d38e249-edfe-4298-9f85-addf6eae307a/content>
- Sánchez, B., & Gómez, T. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores asegurados de Lima Metropolitana 2022. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/d9e4aaad-fe08-4bc7-9a3c-26846a3b6692/content>
- Sánchez, J., Morales, J., & Rodríguez, (2020). *Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. Investigación administrativa*, 50(128).
- Sanguinés, C., & Susa, M. (2005). Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (pathanalysis). *Contaduría y Administración*, (60)2, 447-467.
- Santos, Y., & Aguilar, A. (2022). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio del Trabajo de Ecuador. https://www.insistec.ec/images/insistec/02cliente/07descargas/3_GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%C3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf

- Sierra, T. (2020). Recuperación y riesgos psicosociales en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en Ambato. *Revista de Salud Ocupacional y Bienestar Laboral*, 34(2), 45-58.
<https://doi.org/XXXX>
- Sonnentag, T., & Fritz, M. (2015). *Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad y Salud Laboral*. Madrid, España: Paraninfo, SA.
- Spagnoli, F., Vera, H., & Carrasco, M. (2020). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL, 1(1), 66-78.
- Torres, J., & Acosta, R. (2023). Autonomía en el trabajo y bienestar psicológico: estudio en trabajadores administrativos. *Revista del Bienestar Organizacional*, 7(4), 212–230.
- Valencia, H. (2023). El estado de la selección por competencias en 2023: Informe anual.
Recuperado de <https://www.testgorilla.com>
- Velásquez, C. (2018). Calidad de sueño y síndrome de burnout en servidores de la Policía. Prometeo Conocimiento Científico. Recuperado de
<https://prometeojournal.com.ar/index.php/prometeo/article/download/70/99/188>
- Vorecol, Q. (2024). *Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos*. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 24-33.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000100024
- Wang, A., García, F., & Roca, J. (2023). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.

ANEXOS

Carta de exención del CEISH



Ministerio de Salud Pública
Coordinación General de Desarrollo Estratégico en Salud
Dirección Nacional de Investigación en Salud

ANEXO 11. Formato de Carta de exención

Oficio circular No. 0179-CEISH-JMSZ-2025

Manta, 30 de junio del 2025

Señor/a,
José Rosesvindo Báez Palacios
Investigador Principal
Presente.-

De mi consideración:

El Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (CEISH-Uleam), una vez que revisó el protocolo de investigación titulado **“Caracterización De Los Riegos Psicosociales en los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde (ASORSERLIMGREWO), Manta 2025.”** Codificado **“CEISH – ULEAM_ 0276”** como notifica a Usted que este proyecto es una investigación exenta de evaluación por parte del CEISH-Uleam, de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

Descripción de la Investigación:

- Tipo de estudio: Descriptivo, transversal.
- Duración del estudio (meses): 2 meses
- Instituciones participantes: Uleam y Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde
- Investigadores del estudio: José Rosesvindo Báez Palacios

Documentación de la investigación:

Nombre de Documentos	Número de páginas	Fecha
Declaración de responsabilidad	02	
Carta de interés de el/las máximas autoridades de el/los establecimientos	01	13 de junio 2025
Solicitud de exención con justificación para considerarlo exento	No aplica	No aplica
Formulario para la presentación de protocolos de investigaciones	35	
Instrumentos que se emplearán para la ejecución del estudio	04	No aplica

Esta carta de exención tiene una vigencia de un año, contado desde la fecha de recepción de esta documentación. La investigación deberá ejecutarse de conformidad a lo descrito en el protocolo de investigación presentado al CEISH-Uleam. Cualquier modificación a la documentación antes descrita, deberá ser presentada a este Comité para su revisión y aprobación.

Atentamente,



Juan Manuel Sierra
Zambrano



Dr. Juan Sierra Zambrano
Presidente CEISH-Uleam
Institución Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Teléfono: 0989693757
Correo electrónico: comiteeticainvestigacion@uleam.edu.ec

Carta de interés institucional



**Coordinación General de Desarrollo Estratégico en Salud
Dirección Nacional de Investigación en Salud**

ANEXO7. Carta De Interés Institucional

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Por medio de la presente manifiesto que el proyecto titulado: Caracterización De Los Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde, Manta 2025, es de interés institucional por los resultados que se pueden generar de este proyecto para ASORSERLIMGREWO, tomando en cuenta que este proyecto permitirá identificar los riesgos psicosociales presentes en el entorno de trabajo de la empresa, lo que brindará información clave para mejorar el ambiente laboral y, por ende, el bienestar físico y mental de sus empleados. Con un diagnóstico claro, se podrán diseñar intervenciones orientadas a reducir el estrés, mejorar la comunicación y fortalecer la cohesión entre los equipos de trabajo, lo que incrementará la satisfacción laboral.

Informo también que la participación de la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde, es libre y voluntaria; y, que en caso de solicitar datos anonimizados o seudonimizados, ASORSERLIMGREWO cuenta con la capacidad de entregar los datos de manera anonimizada o seudonimizada según lo establecido en la Ley Orgánica De Protección De Datos Personales.

Además, los investigadores han manifestado que cuentan con los insumos necesarios para la ejecución del proyecto de Investigación. Por tanto, la Asociación de Servicios de Limpieza Green World Mundo Verde no contempla algún tipo de financiamiento para el desarrollo de este estudio.

Se aclara que este documento no constituye la autorización, ni la aprobación del proyecto, o del uso de insumos o recursos humanos de la institución. Además, se informa que una vez que la investigación sea aprobada por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos autorizado por el Ministerio de Salud Pública, el Investigador principal podrá solicitar los datos de los sujetos de estudio o datos de salud anonimizados o seudonimizado, debiendo adjuntar el protocolo de investigación aprobado y la carta de aprobación emitida por el CEISH-Uleam.

En caso de que el investigador requiera de talento humano o insumos de un establecimiento público sanitario para la ejecución de un proyecto de investigación, debe suscribir un convenio según como lo determine establecimiento público sanitario, en base a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 00011 -2020, "Reglamento de suscripción y ejecución de convenios del MSP", publicado en Registro oficial – Edición especial No. 590 de 20 de mayo de 2020. Cabe señalar que el proyecto de investigación previo a la suscripción del convenio deberá contar con la aprobación de un CEISH aprobado por MSP.

Manta, 13 de junio de 2025

Ing. Patricia Cevallos

Jefa de Talento Humano de ASORSERLIMGREWO