






## **Análisis Del Riesgo Psicosocial Para El Personal Administrativo Del Centro De Salud Tipo B De La Ciudad De Loja.**

*Psychosocial Risk Analysis for the Administrative Staff of the Type B Health Centre in the City of Loja.*

Ángel Rolando Puchaicela Morocho<sup>1</sup>   
arpuchaicela@itsoriente.edu.ec  
**Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)**  
Riobamba, Ecuador

Benjamín Gabriel Quito Cortez<sup>2</sup>   
benjaminquito@bqc.com.ec  
**Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)**  
Riobamba, Ecuador

Julio Bolívar Vásconez Espinoza<sup>3</sup>   
juliovasconez@bqc.com.ec  
**Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)**  
Riobamba, Ecuador

**Recepción: 05-01-2026**

**Aceptación: 10-02-2026**

**Publicación: 30-03-2026**

**Como citar este artículo:** Puchaicela, A. Quito, B. Vásconez, J. (2026). **Análisis Del Riesgo Psicosocial Para El Personal Administrativo Del Centro De Salud Tipo B De La Ciudad De Loja.** *Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios*, 7 (1), pp. 2641-2684.

<sup>1</sup> *Tecnólogo en seguridad y salud ocupacional. Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO).*

<sup>2</sup> *Abogado, Magister en Educación (Universidad Bicentenario de Aragua) Venezuela, Magister en Ciencias Gerenciales (Universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (UBA) Venezuela, Doctor en Ciencias Gerenciales PHD (universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Postdoctorado en Ciencias de la Educación (UBA) Venezuela.*

<sup>3</sup> *Ingeniero en Electrónica (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE), Magister en Conectividad y Redes de Telecomunicaciones (Escuela Politécnica Nacional EPN (Egr.)), Magister en Educación Superior (Universidad América), Doctor en Educación PHD (Universidad Benito Juárez) México, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (Universidad Bicentenario de Aragua) Venezuela, Postdoctorante en Educación (Universidad Internacional de Investigación México UIIMEX).*





## Resumen

Los cambios en los lugares de trabajo como son la tecnología e industria se ven que existe una incidencia de problemas de salud en los trabajadores que no son percibidas como afectaciones del lugar de trabajo, pero las investigaciones indican que siempre han estado allí y ahora de las conoce como los riesgos psicosociales y que son igual de importantes o incluso más que los factores de riesgo comunes como de seguridad e higiene o los riesgos ergonómicos. Es así que los riesgos psicosociales son importantes porque de ellos depende que el trabajador se desempeñe de mejor manera en el lugar de trabajo mejorando la productividad y calidad de trabajo, un problema de salud mental afecta también a la salud física y con esto se ve el incremento de ausentismo laboral, por muchos factores como el estrés, la ansiedad el burnout, acarreado un problema no solo para las empresas si no para la salud. El cumplir la normativa no debe ser solo un objetivo de la empresa, si no el otorgar el bienestar laboral a los trabajadores lo que será más beneficioso para las empresas. En el presente artículo académico en base al análisis de riesgos psicosociales con la encuesta de clasificación de riesgos psicosociales se concluyó que, si existen riesgos psicosociales y al ser analizados por dimensiones se ve que están afectando la salud de los trabajadores tanto mental y física, es así que se consideró la implementación, seguimiento de nuevos protocolos y programas de seguridad y salud ocupacional. **Palabras clave:** Riesgos psicosociales, salud mental, salud física, estrés, burnout.

## Abstract

Changes in the workplace, particularly those associated with technological and industrial development, have contributed to the emergence of health problems among workers that are not always recognized as being directly related to work activities. Nevertheless, research shows that these conditions have always existed and are currently identified as psychosocial risks. These risks are considered as significant as, or even more significant than, traditional occupational risk factors such as safety and hygiene hazards or ergonomic risks. Psychosocial risks are especially relevant because they directly affect workers' performance, productivity, and quality of work. Mental health disorders not only impact psychological well-being but also exert a considerable influence on physical health. Consequently, organizations experience increased absenteeism caused by stress, anxiety, burnout, and other work-related psychosocial factors. These conditions represent a serious concern not only for companies, due to reduced productivity and higher costs, but also for occupational health systems and society. Compliance with occupational health and safety regulations should not be regarded solely as a corporate requirement. Instead, promoting workers' well-being should be a central objective, since it generates long-term benefits for organizations, including improved efficiency, employee satisfaction, and a healthier work environment. In this academic article, based on the analysis of psychosocial risks using a psychosocial risk classification survey, it was concluded that such risks are present in the evaluated workplace. When analyzed by dimensions, these risks negatively affected both the mental and physical health of workers. Therefore, the implementation, monitoring, and improvement of occupational health and safety protocols were considered necessary. **Keywords:** Psychosocial risks, mental health, physical health, stress, burnout.





## **Introducción.**

Los factores psicosociales en la actualidad han marcado su relevancia en el ámbito laboral. Según, García (2013) menciona que los factores psicosociales son aquellas condiciones que pueden afectar tanto el bienestar como la salud física y social de los trabajadores como el desarrollo de los trabajadores que se ve reflejada en la productividad empresarial.

El riesgo psicosocial en el trabajo se refiere a aquellas condiciones relacionadas con la organización y la gestión del empleo, así como al contexto social del mismo, que tienen el potencial de causar daños físicos, psicológicos, afectan el desempeño de los trabajadores. (Gil, 2012)

Estas condiciones no sólo abarcan factores como carga de trabajo, horarios, control del trabajo, claridad de roles, apoyo social o seguridad laboral, sino también la forma en que los empleados perciben estos aspectos y cómo se relacionan con sus propios recursos individuales (resistencia, expectativas, habilidades) y con elementos externos como la cultura organizacional o las demandas sociales (Lecca, et al, 2013)

El análisis de riesgo psicosocial implica un proceso sistemático para identificar estos factores de riesgo psicosocial, evaluarlos en cuanto a su probabilidad e impacto, y especialmente para anticipar consecuencias negativas como estrés crónico, agotamiento o burnout, ansiedad, depresión, conflictos interpersonales y pérdidas relacionadas con la productividad o el ausentismo laboral (Beltrán et al, 2019)

Vargas et al. (2014) estimó que los costos del estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales son considerables para individuos,





organizaciones y sociedad, debido al ausentismo, la baja productividad, la atención médica.

Desde la perspectiva de la salud ocupacional y la psicología del trabajo, este análisis exige una aproximación multidimensional: combinar métodos cualitativos y cuantitativos; evaluar tanto las condiciones objetivas como las subjetivas; considerar factores individuales, organizativos y contextuales; y diseñar intervenciones no sólo reactivas sino también preventivas y promotoras del bienestar. Así mismo, normas internacionales como la Norma ISO 45003 y políticas nacionales están orientándose hacia un enfoque más estructurado de gestión de los riesgos psicosociales, no solo de identificación sino de mitigación, seguimiento y mejora continua (Fernández, 2013).

Por lo que nos podemos plantear una pregunta; Será que es importante tener un análisis de riesgos psicosociales para el personal de salud, les puede ayudar en algo o mejorara el trabajo o la producción a las personas que laboran en ellas y sobre todo reducir las enfermedades profesionales y lograr una buena salud mental laboral.

Existen múltiples métodos que permiten recolectar de forma sistemática la información que necesitamos analizar, el enfoque metodológico para este artículo será la metodología mixta con enfoque cuantitativo en base a una encuesta generada por parte del ministerio del trabajo, como sugerencia para aplicación y con el fin de recolectar datos de forma directa de cada uno de los trabajadores.





## **Marco Teórico.**

Para comprender el amplio tema de los riesgos psicosociales es importante desglosar desde su concepto como lo realiza el comité mixto Organización Internacional del Trabajo, OIT, y la Organización Mundial de la Salud, OMS, nos dice que son las interacciones entre trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones del lugar del trabajo, así como las capacidades de los trabajadores, su cultura, sus necesidades y la situación personal fuera del trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (2012) define a la salud como el estado de bienestar físico, mental y social completo es decir toda la persona en todas las esferas. Es así que se desglosa un punto importante poco visible en el ámbito laboral como es el factor mental o psicológico que actualmente es un punto importante para el desarrollo de las organizaciones.

Según la guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo, MDT, (2021) hace mención a que los riesgos psicosociales son el punto principal para que generen más riesgos como acoso laboral, sexual o violencia.

Según normativa del ministerio de trabajo (2021) hace mención a que toda empresa, instituciones públicas o privadas, personas naturales o jurídicas que cuenten con más de 10 trabajadores deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales.

Según Lecca, et al, (2013) hace mención a que la seguridad ocupacional es la salud en el ambiente de trabajo, pero el concepto de salud es mucho más amplio que también abarca la salud del trabajador fuera del trabajo.

Según, García (2013) hace referencia a los factores psicosociales que son todos los factores relativos a la organización del trabajo que son decisivos





para la relación personal del colaborador. Estas son las interacciones que se producen entre las personas, el trabajador.

Mondelo et al, (2002), hace la referencia de un par de zapatos incomodos que irritan, dañan el pie y provocan malestar, incomodidad o incluso mal humor, hasta que decidimos cambiarlos o simplemente tirarlos a la basura; un puesto de trabajo inadecuado o en el cual no sentimos bienestar afecta a la parte psicologica y probablemente a la parte fisica tambien, por lo que se ve reflejado en la productividad laboral, la calidad del trabajo.

Para un mejor estudio presenta algunos factores de intervención como son:

- Factores humanos: comprenden aquellas prácticas que enriquecen o mejoran el desempeño de los trabajadores tanto a nivel de productividad como de seguridad. Dentro de este factor figura la edad. Las aptitudes, la fatiga, la motivación la percepción, la capacidad cognitiva del trabajador.
- Factores anatomofisiológicos: estudia la estructura de los cuerpos orgánicos y su fisiología de las funciones orgánicas, el factor anatomofisiologico fusiona ambas disciplinas con el fin de estudiar de manera conjunta tanto la estructura como la función del cuerpo humano.
- Factor antropométrico: es un punto importante porque permite diseñar el lugar del trabajo para que se ajuste a los individuos de acuerdo la al tamaño estructural del cuerpo humano.
- Factor psicológico: él es estudio de donde se evalúa el comportamiento humano con su entorno laboral que lo rodea, con mayor énfasis en el entorno inmediato del trabajador, pero siempre aplicando a la prevención de riesgos laborales o aumento de rendimiento.





- Factores ambientales: es un pilar fundamental porque tiene estrecha relación al medio donde vivimos, coexiste y desarrolla todas sus actividades en espacios bien definidos, por lo que el objeto es que el espacio debe ser diseñado de acuerdo a la función que va a realizar.
- Factores socioculturales: Este factor estudia las características culturales y sobre todo el comportamiento de los múltiples grupos que existen en la sociedad y están vinculados en un lugar de trabajo.

El trabajo es una necesidad para el hombre una vocación y un estímulo para satisfacer sus necesidades y mantener una vida digna. Es así que el trabajo y la salud están íntimamente relacionadas. Según García (2013) un trabajo está condicionado por la naturaleza y el entorno laboral desde el punto de vista preventivo, así como las características del trabajo o condiciones y técnicas que lo enmarcan.

En los múltiples puestos de trabajo existen personas con un gran control o manejo al estrés que otras, que están predispuestas al estrés con facilidad y con ello incrementa el riesgo psicosocial. Para comprender este tema es importante abarcar ciertos puntos como el cansancio, agotamiento físico y apatía con el fin de determinar con mayor eficiencia los riesgos psicológicos (García, 2013).

Rueda (2022) hace mención a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo son aquellos elementos que están dentro del ámbito laboral que se desencadenan de los fenómenos socioeconómicos y sociales cuya presencia o ausencia es susceptible de causar perjuicio en las dimensiones psicológicas como la parte cognitiva, afectiva y conductual con una repercusión crucial en la salud reflejada en el desempeño y calidad de vida en sociedad.





## Estado del Arte

Jiménez (2010) hace mención a los riesgos psicosociales no son nuevos si no que en la actualidad estos han incrementado la frecuencia e intensidad en base a los múltiples cambios tecnológicos y de globalización, por lo que es necesario y conveniente realizar su identificación, evaluación y control para así evitar riesgos asociados a la salud mental y física y mucho más a la seguridad y salud en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (2005) según informe hace mención a los problemas psicosociales como casos de violencia, consumo de alcohol y drogas, el estrés produce en el mundo un mayor incremento de la morbilidad y la mortalidad. Es así que comprender los riesgos psicosociales o psicológicos son de mayor importancia y relevancia para poder afrontar el diario vivir del trabajador.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en la interacción entre el trabajador su medio ambiente, las condiciones de su organización y la satisfacción en el trabajo, por lo que se puede decir que es la interacción no solo en el trabajo, si no fuera de él, en la vida diría, como actúa o vive fuera de su trabajo, hace mención también a su cultura y costumbres. (Lecca et al, 2013).

García (2013) hace mención a la carga mental y física, siendo esta ultima la realización de esfuerzos físicos que conllevan al desgaste de energía conforme sea el esfuerzo o la carga laboral, las consecuencias para el trabajo físico se dan en los trabajadores que genera fatiga muscular, lumbalgias y lesiones osteoarticulares. Y la carga mental está determinada por las responsabilidades autoimpuestas.





La cultura, el liderazgo o el clima laboral u organizacional afectan en gran medida de forma negativa o positiva la salud de los trabajadores (Jiménez, 2010).

Para comprender los riesgos psicosociales es importante identificar los factores de riesgo como son:

- Contenido del trabajo: falta de variedad del trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido.
- Sobrecarga y ritmo: exceso de trabajo, alta presión, plazos urgentes de finalización.
- Control: baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga laboral.
- Ambientes y equipos: condiciones malas de trabajo, equipos inadecuados, falta de mantenimientos, falta de espacio personal, escasa o nada de luz.
- Horarios: cambio de turnos, horarios de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para interacción.
- Cultura organizacional y funciones: mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de tareas.
- Relaciones interpersonales: aislamiento físico o social, escasa relación con los jefes, falta de apoyo social.
- Rol en la organización: ambigüedad del rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.





- Desarrollo de carreras: incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva. inseguridad contractual.
- Relación trabajo - familia: demandas, conflictos entre el trabajo y la familia. Bajo apoyo familiar.
- Seguridad contractual: trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

García (2013) hace referencia a los factores psicosociales que son relevantes en el mundo siendo estos los siguientes:

- Los factores relativos a la tarea a la adecuación entre la persona y el trabajo.
- Los factores interpersonales.
- Los aspectos interpersonales.
- El tiempo en el trabajo.

Una vez encontrados los factores de riesgos en un lugar de trabajo es importante comprender las consecuencias que conllevan esos factores de riesgo. Rueda et al (2022) hace referencia a unas consecuencias de estos factores siendo los siguientes:

- Burnout o síndrome del quemado: es cuando un trabajador se observa agotamiento emocional que se evidencia en la baja del rendimiento y energía.
- Estrés laboral: es la relación que presenta el trabajador y el entorno que es evaluado por el cómo un lugar amenazante que genera miedo y pone en peligro su bienestar.





- Presentismo: es aquel trabajador que solo acude a su lugar de trabajo sin realizar un trabajo óptimo ya sea por problemas de salud física o psicológica.
- Adicción al trabajo: hace referencia a la forma excesiva y desequilibrada de involucrarse en la actividad laboral conllevando así una pérdida total del control de los límites del trabajo llevando así afectación laboral y familiar.
- Tecno adicción: aquel trabajador que usa compulsivamente los dispositivos electrónicos y tecnológicos promoviendo una desconexión de las actividades laborales y sobre todo hace que vayan perdiendo la capacidad de las relaciones interpersonales.

Rueda (2022) hace mención a que un factor en el trabajo es importante ya que se pueden utilizar para mejorar la satisfacción del trabajador siendo algunos puntos los siguientes:

- Condiciones favorables de trabajo: un lugar cómodo con un diseño adecuado permitirá un mejor desempeño.
- Sistema de recompensas justas: debe primar que el empleado perciba que es justo.
- Reto de trabajo: retos que sean acordes a cada trabajador que les permita tener oportunidades de crecer, estos les generará satisfacción.
- Necesidad de autorrealización: el impulso o motivación que tiene el trabajador para crecer ser capaz de desarrollar el propio potencial y ser reconocido.





## **Desarrollo.**

### **La nueva dimensión del riesgo ocupacional**

Comprender que el factor humano o mal llamado capital humano es lo más importante de una empresa u organización, ya que es su columna vertebral o incluso sus manos, ya que una empresa puede tener la mejor tecnología de última generación o incluso la mejor infraestructura o el equipo más moderno por lo que esto no es suficiente para tener éxito en el mercado ya que por si solo no puede dar un funcionamiento adecuado. (García, 2013).

Es así que solo las personas con sus costumbres, hábitos, conocimientos, actitudes y aptitudes son capaces de impulsar o destruir una organización es por eso que la importancia de un trabajador radica en el bienestar que tiene en su empresa, si es este bueno el resultado será una mayor productividad (García, 2013).

En el mundo laboral de las empresas existen muchas que pierden el liderazgo lo cual repercute en la competitividad en el mercado empresarial, lo que acarrea múltiples afectaciones entre ellas al personal en la parte motivacional y del desarrollo, recordando que la motivación es una característica psicológica humana que contribuye al compromiso que tiene el trabajador (Cevallos, 2021).

Los riesgos psicosociales, RPS, representan una de las áreas de mayor relevancia y desafíos para la salud ocupacional y la psicología laboral en el siglo XXI a nivel mundial. La OIT en el 2013 indico que algunos de los riesgos tradicionales han disminuido, pero algunos han incrementado como riesgos emergentes que se incluyen los riesgos psicosociales, o denominadas como las enfermedades del siglo XXI. (Rueda, 2022).





Factor de riesgo se define con cualquier rasgo, exposición o característica de una persona que aumenta su probabilidad de sufrir una lesión o enfermedad (OMS, 2012)

Riesgo en el trabajo hace referencia a las enfermedades y accidentes que están expuestos los trabajadores en el puesto de trabajo.

Para comprender los riesgos psicosociales es importante comprender que existen múltiples factores de riesgos laborales como son los siguientes:

- Factores físicos: son aquellos factores ambientales que pueden producir efectos adversos a la salud, estos están dados de acuerdo a la exposición, intensidad y concentración. Como son el ruido, las vibraciones, temperatura e iluminación.
- Factores Químicos: Es la exposición a toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, almacenamiento o transporte. Como son el polvo, el humo, gases y líquidos.
- Factores Biológicos: es todo ser vivo sea este animal o vegetal y sobre todo las sustancias derivadas de estos, que se encuentran en los puestos de trabajo y que generan efectos negativos en la salud. Siendo estos los hongos, virus, bacterias, parásitos.
- Factores Ergonómicos: es la exposición a los elementos relacionados con cargas físicas del trabajo que pueden provocar fatiga física o lesiones al sistema osteomuscular. Aquí se ven los movimientos repetitivos, posturas, la sobrecarga, las pausas y los descansos.





- Factores psicosociales: este factor es muy relevante porque intervienen de forma directa en el desarrollo de las habilidades de los trabajadores de acuerdo a su motivación y percepción pueden generar consecuencias positivas o negativas. aquí podemos ver la carga mental, inestabilidad, inseguridad, las relaciones personales.
- Factores mecánicos: es la exposición a las maquinas, equipos, objetos, herramientas que, por sus condiciones de operación, diseño, funcionamiento, tamaño, ubicación. El contacto o exposición pueden provocar lesiones en segundos estos pueden ser: golpes, cortes, quemaduras, heridas, caídas, electrocución.

### **Riesgos psicosociales.**

Al hablar de riesgos psicosociales es importante relacionar primero la parte psicosocial con esto podemos determinar que se origina en la psiquis del ser humano es decir en la mente de los trabajadores, y al decir riesgo hace referencia a la parte laboral a los peligros que esta expuesto, es por esto que podemos decir que el riesgo psicosocial, son aquellas que pueden provocar trastornos de ansiedad, estrés, afectación en el sueño vigilia, depresión. (Rueda, 2022)

Por ello es importante comprender que la afectación psicología conlleva a la afectación de los sistemas biológicos y fisiológicos de los trabajadores por lo que comprender esto ayuda en gran medida a comprender el estado de salud de las personas cuando genera en ellos estrés, tensión, ansiedad. (García, 2013)

Las principales consecuencias que presenta una persona en lo laboral de forma negativa son el estrés y la insatisfacción laboral y son observadas





principalmente en la cantidad y calidad del trabajo realizado o el ausentismo (García, 2013).

En la actualidad es muy importante conocer sobre la incidencia de los riesgos psicosociales y como influyen sobre una persona ya que han sido sobrevalorados, porque presentan un conflicto de intereses con la empresa y la parte organizacional ya que tiene la capacidad de afectar el bienestar y la salud física del trabajador. (Cevallos, 2021)

Rueda (2022) en lista una clasificación de los factores de riesgos psicosociales de la siguiente manera:

- **Burnout:** También llamado síndrome del quemado el mismo que se da cuando el trabajador se encuentra agotado emocionalmente, despersonalización y baja realización personal laboral. Generalmente se produce en aquellos que atender usuarios de cualquier tipo.
- **Presentismo:** Se da cuando el trabajador solo acude al trabajo sin desempeñarse bien tomando en cuenta que puede tener problemas de salud física o emocional.
- **Estrés:** Es aquella condición que percibe el trabajador con su entorno o lugar amenazante o desbordante y que poner peligro su bienestar.
- **Karojisatsu:** Es un término japonés que consiste en el aumento de los índices de suicidio por el exceso de trabajo.
- **Karoshi:** Este término japonés hace referencia al exceso de trabajo, unas jornadas de trabajo sin descanso o incluso acumulando más de 100 horas de trabajo continuo.





- **Adicción al trabajo:** Es cuando un trabajador se involucra de forma desequilibrada y excesiva en la actividad laboral, llevando la pérdida de control acerca de los límites del trabajo, lo que conllevaría la afectación de las relaciones interpersonales y familiares.
- **Tecno adicción:** Se da por el uso compulsivo del internet con cualquier medio electrónico que provoca o promueve la subordinación de las actividades laborales propias.
- **Mobbing:** Es cuando un miembro de una empresa o varios realizan acciones de eliminar al compañero o compañeros de trabajo, puede generar diversos actos dañinos como físicos, psicológicos, económicos, sexuales.

Cevallos (2021) también indica algunas variables que se encuentran dentro de los riesgos psicosociales siendo estos los siguientes:

- **Soledad:** no es solo de estar solo en un lugar si no es la falta de relaciones personales, cuando una persona afectiva no provee un sentimiento afectivo, o también cuando la interacción social es deficiente en cantidad y calidad.
- **Capital psicológico:** o PsyCap nos dice que son aquellos sentimientos que nos automotivan a seguir con la parte laboral a pesar de las dificultades o frustraciones, estrés, controlando los impulsos es prácticamente el nivel de capacidades y fortalezas que tiene el trabajador para afrontar esos sucesos.
- **Resiliencia:** o mejor llamada en la parte laboral como resiliencia organizacional porque no solo es individual si no también puede





identificar como resiliencia grupal, familiar o en comunidades con características.

Las personas resilientes son aquellas que tienen las capacidades de autocontrol de aceptar los cambios y son capaces de transformar las dificultades en nuevas oportunidades.

Según Cevallos (2021) indica que existes algunos pasos que ayudan a potenciar nuestra resiliencia siendo estas las siguientes:

- Ser fiel a uno mismo.
- Estar consciente de nuestras limitaciones.
- Nunca perder de vista las metas planteadas.
- Realiza la atención selectiva, ver otros horizontes.
- Utilizar el humor como recurso ante un problema.
- Confiar en las personas que nos quieren.

Comprender los factores de riesgos psicosociales en una empresa es importante ya que a largo plazo afectan a la salud física y con ello afectan a la productividad y calidad de una empresa, es por eso que también tienen unas características propias de afectación, por lo que es importante conocerlos, evaluarlos, prevenirlos y en lo más que se pueda evitarlos. (Jiménez et al, 2010)

## **Características de los riesgos psicosociales**

- Afectación a los derechos fundamentales del trabajador: se refiere a las características básicas del ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, del derecho a ser libre a realizarse como persona, el





derecho a la intimidad, el derecho a la salud tanto positiva como negativa, y más aún el derecho a la vida. Todos estos derechos están contemplados en la carta magna de cada estado como es el caso de nuestro país en la Constitución de la República del Ecuador del 2008. Al estar expuesto a múltiples riesgos psicosociales como, por ejemplo: la violencia, el acoso laboral y sexual, esto acarrea no solo problemas legales para los que lo realizan, si no lo más grave es que afecta la salud de la persona en primera instancia mental y posterior la salud física, siendo esta última ya la manifestación tardía de una enfermedad silenciosa.

- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador: comprender estos riesgos es entender que la afectación a la mente o siquis es sumamente grave ya que afectan a través de los mecanismos de respuesta que tiene una persona ante un factor como el estrés. Estos mecanismos de respuesta se ven afectados o están mediadas por la percepción y contextualización, es decir que los efectos sobre la salud son moduladores. Los efectos de los riesgos tienen efectos principales. Es así que estos riesgos afectan tanto al propio estilo de vida del trabajador como por otro lado afectan a la parte global de un trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores: lo riesgos en general se definen por causar u ocasionar daño a un trabajador en la salud física y mental, en cambio los riesgos psicosociales tienen repercusión en la salud física, pero tienen mayor repercusión en la salud mental de los trabajadores. Es por eso que estos riesgos





afectan de forma directa en los procesos de adaptación de un trabajador y a su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Las afectaciones más graves de trastornos mentales son la depresión, suicidio o conductas parasuicidas. Siendo el estrés postraumático OIT (2010) en el ámbito laboral asociado principalmente a riesgos psicosociales como violencia y acoso laboral uno de los principales factores de riesgo que se ha hecho cada vez más frecuente en el contexto laboral. Tienen formas de cobertura legal: es así que el reciente crecimiento de los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral obliga a cada estado a generar las políticas necesarias para evaluar, analizar y mitigar los riesgos. Y sobre todo tipificar estos factores de violencia con el fin de erradicar los riesgos psicosociales.

### **Efectos de los riesgos psicosociales.**

A continuación, se describe los efectos de algunos de los riesgos de forma individual como son; el burnout o síndrome del quemado, estrés, violencia, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual según Jiménez et al, (2010) son las siguientes:

- Efectos del burnout o síndrome del quemado: los efectos del burnout o también llamado desgaste profesional se da o proviene de la dedicación que le da a una tarea, lo que el esfuerzo o desgaste provienen en gran medida de los objetivos, la dificultad que conlleva llegar a ellos.

Esto conlleva a que la persona no se puede concentrar para cumplir los objetivos lo que acarrea algunos problemas mentales y físicos, lo que sería





una respuesta emocional ante los problemas que se generan sean organizacionales e interpersonales (Jiménez et al 2010).

Existen muchos estudios en los cuales se ve que las principales afectaciones de este riesgo conllevan a alteraciones como ansiedad en sus diversas manifestaciones, depresión, también se ve que la persona afectada suele perder la tolerancia a la frustración, incrementa la irritabilidad, desarrolla una experiencia sensible a los fallos en el trabajo y también a las relaciones interpersonales.

Cuando un trabajador se encuentra con una afectación mas grave se puede ver que la persona manifiesta efectos como perdida del apetito, disfunciones sexuales, problemas del sueño, problemas musculo esqueléticos, fatiga crónica estos efectos a la salud son notables lo que se me con el empeoramiento de la calidad de vida (Jiménez et al 2010).

- Los efectos del estrés: aunque el estrés en si es la respuesta que da el organismo ante una emergencia como método de supervivencia de la persona, lo cual es bueno, cuando ya pasa esta barrera y se hace crónica cuando excede la frecuencia, persisten en el tiempo, esto acarrea perjuicios para el organismo, como el agotando los recursos que posee lo que conlleva al agotamiento físico y mental, esto se ve principalmente cuando la persona manifiesta problemas musculoesqueléticos, trastornos cardiovasculares, desarrollo de problemas neoplásicos, trastornos gastrointestinales como el síndrome del intestino irritable (Jiménez et al 2010).

Una persona al estar expuesta a este factor también tiene una alta incidencia de desarrollar problemas mentales y ser propensos al consumo





de sustancias o estupefacientes sujetos a fiscalización u otras sustancias como el tabaco o productos que contienen cafeína.

El estrés laboral es uno de los principales precursores de los efectos del sueño en un trabajador, así como los trastornos de los alimentos estos pueden generar problemas como anorexia o bulimia. También la función sexual se ve afectada, por la respuesta al estrés, al secretar una baja cantidad de hormonas sexuales.

La sobrecarga laboral, la falta de recompensa, la falta de autonomía genera estrés en las personas lo que genera en ellos trastornos generales de ansiedad, fobias, obsesiones, trastornos del ánimo y la fatiga generalizada.

- Los efectos de violencia: en la práctica un lugar de trabajo es un espacio seguro y protegido en el cual una persona va a desarrollar una tarea y genera ciertas capacidades y habilidades para el cumplimiento de los objetivos sean estos en la calidad de productos o un servicio. Es por ello que se posee seguridad física, personal y psicológica de un lugar de trabajo. Es así que cuando se genera violencia el trabajador percibe una agresión completamente injustificada (Jiménez et al 2010).

Según la OMS (2002) la violencia es un problema mundial, por lo que no es raro que este también en la parte laboral, los efectos de la violencia son amplios lo que pueden generar principalmente problemas físicos como lesiones que pueden ser leves o graves y muchas de las veces mortales. Así mismo generan daños psicológicos como malestar, tensión, ansiedad esto acarrea hasta dejar el trabajo. Lo que indica que el daño psicológico suele afectar múltiples aspectos de la vida de una persona.





Por lo general entre mayor es la frecuencia de violencia, así como el nivel de violencia es severa más efectos se ven en la salud de las personas y muchos muy graves. Esto acarrea problemas como dificultad para conciliar el sueño, ansiedad, estrés postraumático, miedo y falta de motivación.

- Los efectos del acoso laboral: el acoso laboral produce en el trabajador un atentado sobre su identidad profesional así como una devaluación de la propia competencia profesional. Es la afectación de la identidad de la persona cuando es generado por el rechazo sea estos de los compañeros o de los superiores (Jiménez et al 2010).

Uno de los efectos del acoso laboral que afectan la parte física y mental son la pérdida del apetito, dolores de espalda y de los músculos, generan estrés postraumático, el deterioro de la autoestima, la irritabilidad la apatía y trastornos de la memoria.

El acoso laboral genera mucho estrés postraumático ya que experimentan la activación de la experiencia y los recuerdos ligados a la situación de acoso, también se ve efectos como en los trastornos en la salud mental con el incremento de la ansiedad, la depresión.

Las personas que han sido víctimas de acoso laboral también se ven que se encuentran afectados los ciclos circadianos por la alteración del cortisol.

- Los efectos del acoso sexual: este tipo de violencia no solo es una forma de violencia si no es un tipo de violencia que posee connotaciones propias y con repercusiones más severas que otras formas de violencia. Aquí se ve afectada la dignidad e intimidad tanto al hombre como a la mujer. Esta conducta suele ser velada y





escasamente comunicada es así que los efectos y alcance suele ser cada vez mayores (Jiménez et al 2010).

La aparición de este tipo de violencia está altamente relacionada con el clima laboral y la parte organizacional y el predominio de la cultura masculina, las mujeres que han sufrido violencia sexual manifiestan mayores niveles de ausentismo, intenciones de abandono y dedican más tiempo a pensar en un contexto laboral diferente (Jiménez et al 2010).

El la violencia sexual genera en la persona disminución de bienestar vinculado al trabajo, así como malestar general, repercusiones en la vida de la persona afectada. Cuando existe violación o intento de violación en estos casos puede producirse fácilmente un estrés postraumático que disminuye de forma importante la vida personal, laboral y profesional de la persona afectada. (Jiménez et al 2010).

- Los efectos de la inseguridad contractual: son aquellos efectos que provienen de la incertidumbre laboral de que, si el lugar de trabajo será un sitio que genere futuro o estabilidad, esta inestabilidad laboral genera en la persona una inseguridad económica y para la propia familia y la capacidad para anticipar y prevenir un problema disminuyen (Jiménez et al 2010).

Los efectos que presenta una persona al tener una inestabilidad laboral generan en el trabajador dolores de cabeza, dolor muscular, dolor de espalda y estrés. Lo que conlleva en futuro el ausentismo laboral por baja médica (Jiménez et al 2010).

Este estrés generado al no estar seguro en la parte laboral genera por la anticipación a los problemas asociados a la pérdida del empleo, lo que





conlleva en la persona a generar más estrés y problemas que si perdiera el mismo trabajo (Jiménez et al 2010).

### **Necesidad de la evaluación de los riesgos psicosociales.**

Evaluar es un elemento importante en la prevención de riesgos porque permite la discriminación de los factores de riesgos existentes en el lugar de trabajo, y así poder determinar la realidad de una empresa o puesto de trabajo, ya sea por el cumplimiento a la ley o por responsabilidad empresarial (Cevallos 2021)

La identificación precoz de los riesgos psicosociales ayuda a detectar futuros problemas físicos, lo que conllevaría en una empresa la afectación de la productividad o el servicio, siendo estas prioritarias porque ayudan a prevenir las enfermedades que en un futuro afectarían a la salud de los trabajadores (Jiménez et al 2010).

La identificación de los riesgos debería ser en un principio una evaluación general y luego una evaluación de aspectos específicos con el fin de llegar con más cobertura a los riesgos ya que algunos pueden estar en unas empresas y en otras empresas no se puede tener ninguno teniendo una de las variables del porque hacerlo general y luego específico. Lo que muchas de las organizaciones pueden estar interesadas en un inicio (Jiménez et al 2010).

Existen múltiples estrategias para evaluar, así como para prevenir y manejar los riesgos psicosociales dependiendo del lugar del trabajo, así como el diseño de las estrategias de revisión y control dependiendo de los niveles organizacionales e individuales (Jiménez et al 2010).





## Análisis de riesgo psicosocial.

Los resultados obtenidos en base al cuestionario generado por Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018) el mismo que se realizaron al personal administrativo del Centro de Salud Tipo B de la Ciudad de Loja.

Esta encuesta genera los resultados, los mismos que evalúan parámetros por dimensión y globales, estos resultados son generados como Riesgo bajo, Riesgo medio y Riesgo alto, de acuerdo a cada dimensión tiene sus valores de referencia, las misma que se indican en la siguiente tabla.

**Tabla 1:** Clasificación de riesgos psicosociales por dimensiones.

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Items	Número de los Items	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11





Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos est�ticos, encontrarse en periodo de gestión, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4





Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4

**Nota:** Adaptado de la Tabla de clasificación de riesgos psicosociales por dimensiones. Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018).





También se puede interpretar cada uno de los niveles de riesgos dependiendo si es: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto, y para tener un mejor entendimiento o mayora facilidad de representación se le puede generar color para fines didácticos como es riesgo bajo de color verde, riesgo medio de color amarillo y riesgo alto de color rojo.

### **Tabulación y resultado de datos de datos.**

A continuación, se detallan los principales hallazgos que son analizados de acuerdo a cada dimensión o ítem por  tem:

**Tabla 1:** Datos generales

Item	N	%
<b>Provincia</b>	<b>Loja</b>	<b>100%</b>
<b>Ciudad</b>	Loja	100%
<b>�rea de trabajo</b>	Administrativo	100%
	Operativo	0%
<b>Nivel más alto de instrucción</b>	Bachiller	10%
	Tercer Nivel	80%
	Cuarto Nivel	10%
<b>Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución</b>	0 - 2 Años	10%
	3-10 Años	70%
	11-20 Años	10%
	Igual o superior A 21 Años	10%
<b>Edad del trabajador o servidor</b>	16 - 24 Años	10%
	25 - 34 Años	10%
	35 - 45 Años	60%
	46 - 52 Años	10%
<b>Auto-identificación étnica</b>	Indígena	10%
	Mestizo	90%
<b>Género del trabajador o servidor</b>	Femenino	80%
	Masculino	20%

**Nota:** Datos sociodemográficos, resultados de la encuesta.





Análisis: En la tabla 1 podemos apreciar los datos sociodemográficos lo que indican que el 100% de los datos obtenidos son de la provincia y ciudad de Loja, el 100% de los encuestados son administrativos, así como el 100% tiene un nivel académico de tercer nivel, el 90% posee una antigüedad de entre 3 a 10 años en el lugar de trabajo. La edad que poseen los trabajadores es de 35 – 45 años de edad con un 66.7%, y que el 83.3% de trabajadores son del sexo femenino.

**Tabla 2:** Carga y ritmo de trabajo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	44%	60%	0%

**Nota:** Resultados de la encuesta dimensión 1, carga y ritmo de trabajo

Análisis Dimensión 1: con relación a la carga y ritmo de trabajo según los datos obtenidos en la tabla 2 podemos observar que el riesgo que prevalece es el riesgo medio con el 60%, lo que indicaría que existe un impacto moderado sobre la seguridad y salud que puede comprometer en mediano plazo efectos nocivos para la salud, lo que puede ser un indicativo de que no cuentan con el descanso suficiente y que las exigencias en el trabajo son variantes.

**Tabla 3:** Desarrollo de competencias.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	50%	40%	10%

**Nota:** Resultados de la encuesta dimensión 2, Desarrollo de competencias.





Análisis Dimensión 2: En relación al desarrollo de competencias los datos obtenidos arrojan un riesgo bajo con el 50%, lo que indicaría que el riesgo de impacto potencial sobre la seguridad y salud son mínimos, por lo que debería enfocar a que se mantenga estos niveles con el monitoreo continuo.

**Tabla 4:** Liderazgo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	40%	30%	30%

**Nota:** Resultados de la encuesta dimensión 3, Liderazgo.

Análisis Dimensión 3: En la tabla 4 sobre la dimensión de liderazgo los resultados arrojan que el riesgo obtenido es bajo con el 40%. Lo que indicaría que el riesgo de impacto potencial sobre la seguridad y salud son mínimos, por lo que debería enfocar a que se mantenga estos niveles con el monitoreo continuo.

**Tabla 5:** Margen de acción y control.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	30%	50%	20%

**Nota:** Resultados de la encuesta dimensión 4, Margen de acción y control.

Análisis Dimensión 4: Los datos obtenidos sobre la dimensión del margen de acción y control arroja que el riesgo obtenido es medio con un 50%, lo que indicaría que existe un impacto moderado sobre la seguridad y salud que puede comprometer en mediano plazo efectos nocivos para la salud,





lo que puede ser un indicativo de que no cuentan con un ritmo de trabajo fijo así como sus horarios y entorno, lo que también puede ser es que no son participes en la toma de decisiones.

**Tabla 6:** Organización del trabajo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	60%	20%	20%

**Nota:** Resultados de la encuesta dimensión 5, Organización del trabajo.

Análisis Dimensión 5: Sobre la organización del trabajo los datos que arrojan la encuesta es que presentan un riesgo bajo con el 60%. lo que indicaría que el riesgo de impacto potencial sobre la seguridad y salud son mínimos, por lo que debería enfocar a que se mantenga estos niveles con el monitoreo y evaluaciones continuas.

**Tabla 7:** Recuperación.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	30%	50%	20%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 6, Recuperación.

Análisis Dimensión 6: En la dimensión sobre la recuperación se obtiene el 50% lo que indicaría que posee un riesgo medio, esto es indicativo de que existe un impacto moderado sobre la seguridad y salud que puede comprometer en mediano plazo efectos nocivos para la seguridad y salud, lo que puede ser un indicativo de que no cuentan con un tiempo adecuado





para el descanso o a su vez tiempo para la recreación, distracción, tiempo familiar u otras actividades sociales extralaborales.

**Tabla 8:** Soporte y apoyo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	30%	60%	10%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 7, Soporte y apoyo.

Análisis Dimensión 7: los datos obtenidos sobre la dimensión de soporte y apoyo indica que el riesgo obtenido es un riesgo medio con el 60%, esto es indicativo de que existe un impacto moderado sobre la seguridad y salud que puede comprometer en mediano plazo efectos nocivos para la seguridad y salud en el trabajo, lo que puede ser un indicativo de que las acciones y recursos no son los mejores para las soluciones de problemas frente a temas laborales y extralaborales.

**Tabla 9:** Otros puntos importantes.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	70%	30%	0%

**Nota:** Resultados de la encuesta dimensión 8, Otros puntos importantes.

Análisis Dimensión 8: los resultados obtenidos en esta dimensión sobre otros puntos importantes se obtiene un riesgo bajo con el 70%. Lo que indica que se realiza o enfatiza en el respeto de derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral.





**Tabla 10:** Otros puntos importantes: acoso discriminatorio.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	50%	50%	0%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 8.1 acoso discriminatorio.

Análisis Dimensión 8.1: los resultados obtenidos en esta dimensión sobre otros puntos importantes se obtiene un riesgo bajo con el 50% y también un riesgo medio con el 50%. Lo que indica que existe una falta de respeto como trato desigual, exclusión, basados en la religión, edad, discapacidad, etnia, idioma, estereotipos est ticos, periodo de gestión, lactancia o cualquier otra, que tenga efecto en anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral.

**Tabla 11:** Otros puntos importantes: acoso laboral

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	30%	50%	20%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 8.2, acoso laboral.

Análisis Dimensión 8.2: los resultados obtenidos en esta dimensión sobre otros puntos importantes se obtiene un riesgo medio con el 90%. Podemos observar que existe un acoso psicológico como el hostigamiento repetitivo, focalizado a través de acciones crueles o maliciosas que pueden ser humillantes lo que desestabiliza a un individuo o a grupo de trabajadores.





**Tabla 12:** Otros puntos importantes: acoso sexual

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	90%	10%	0%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 8.3 acoso laboral.

Análisis Dimensión 8.3: los resultados obtenidos en esta dimensión sobre otros puntos importantes se obtiene un riesgo bajo con el 90%. Se puede observar que hay poca prevalencia de manifestaciones como insinuaciones sexuales no deseadas que pueden afectar la integridad física.

**Tabla 13:** Otros puntos importantes: adicción al trabajo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	80%	20%	0%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 8.2 acoso laboral.

Análisis Dimensión 8.4: los resultados obtenidos en esta dimensión sobre otros puntos importantes como la adicción al trabajo se obtiene un riesgo bajo con el 80%. Por lo que podemos mencionar que hay poca dificultad para desconectarse del trabajo, o asumir más y más tareas, cuando el valor del trabajo no es más que el valor de la persona.

**Tabla 14:** Otros puntos importantes: condiciones del trabajo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	30%	50%	20%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 8.5, condiciones del trabajo.





Análisis Dimensión 8.5: los resultados obtenidos en esta dimensión sobre otros puntos importantes se obtiene un riesgo medio con el 50%. Lo que puede acarrear la prevalencia de los factores de riesgos como seguridad, ergonomía, higiénico y psicosocial que pueden afectar negativamente a la salud.

**Tabla 15:** Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	30%	50%	20%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 8.6, doble presencia.

Análisis Dimensión 8.6: los resultados obtenidos en esta dimensión sobre otros puntos importantes se obtiene un riesgo medio con el 50%. Por lo que en esta dimensión se ve la prevalencia de las relaciones conflictivas entre el trabajo y la vida personal y familiar.

**Tabla 16:** Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	60%	40%	0%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 8.7, estabilidad laboral.

Análisis Dimensión 8.7: los resultados obtenidos en esta dimensión sobre otros puntos importantes se obtiene un riesgo bajo con el 60%. En esta dimensión podemos mencionar que existe una alta incertidumbre del futuro laboral, falta de motivación o existe descontento en la parte laboral.





**Tabla 17:** Otros puntos importantes: salud auto percibida.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	40%	40%	20%

**Nota:** Resultados de la encuesta, dimensión 8.8, salud auto percibida.

Análisis Dimensión 8.8: los resultados obtenidos en esta dimensión sobre otros puntos importantes se obtiene un riesgo bajo y riesgo medio con el 40%. Y riesgo bajo con el 40% por lo que podemos mencionar que existe una alta conciencia sobre la salud física y mental sobre la parte laboral que realiza.

## Discusión

Al tener muchos cambios o avances en la actualidad como es la tecnología, y la industria el factor humano se ve tentado a incurrir en esos cambios o avances, así mismo muchos investigadores se ven preocupados antes estos avances por los efectos que presentaría una persona al estar inmersos en los cambios globales, y mucho más a aquellos factores que no son perceptibles o a los que no les dan la importancia del caso en el ambiente laboral como son los factores psicológicos (Beltrán et al, 2019).

Es así que múltiples estudios realizados a nivel mundial evidencian que existen riesgos psicosociales significativos en la industria, en la parte del sector público, en la parte de la salud, en la vida académica, en la política, entre otros lugares es por eso que la importancia radica en evaluar y reconocer los problemas de los lugares de trabajo y sobre todo





implementar programas para la prevención del riesgo psicosocial (Beltrán et al, 2019).

La Comisión Europea estima que los costes económicos que son generados por ausentismo laboral afectan entre el 50% y el 60%, y este ausentismo está relacionado con el estrés laboral y todas las complicaciones que genera en la persona, se calcula que la afectación económica llegaría a los 20.000 millones de euros, por gastos de salud tanto física como mental, así como a la pérdida de la productividad de la empresa (Fernández, 2013).

Según Fernández (2013), también menciona que los efectos producidos por el estrés laboral, como también por los generados por la ansiedad, burnout, mobbing, la depresión, se presentan con el 9% en los trabajadores y en otros estudios donde indican que se eleva la cifra hasta un 11,5% de afectación psicológica.

Sin embargo, Beltrán et al (2019) en su estudio hace referencia que el 50 % de los trabajadores manifestaron estar afectados por el estrés, así mismo se ha evidenciado que el 20% al 33% de los trabajadores presentaron altos niveles de estrés laboral, también se ve un aumento entre el año 2009 y el año 2012 sobre los eventos derivados de la ansiedad con un 43%.

En muchas de las encuestas se han encontrado sobre las condiciones de salud y seguridad en el trabajo sobre todo en las preguntas de los factores psicosociales arroja que el trabajador bajo su percepción indica que los factores más molestos o generadores de estrés en el lugar de trabajo es la falta de autonomía, el ritmo de trabajo impuesto y la monotonía (Beltrán et al, 2019).





Uno de los principales sectores afectados por el factor de riesgo psicosocial son los lugares que atienden en su trabajo con público, así como al sector de la salud que son los que se encuentran mayor mente afectados por las condiciones de este trabajo como: turnos rotativos, turnos nocturnos, estar al contacto con la muerte, así como la incapacidad en los insumos y materiales que generan más estrés y conllevan al riesgo de desgaste profesional o síndrome del quemado (Beltrán et al, 2019).

Fernández (2013), también menciona que el estrés ocupa un segundo lugar en la lista de enfermedades por problemas de salud de la unión europea que afecta con un 22% a los trabajadores, así mismo hace mención a que entre el 50% y el 60% de las ausencias laborales perdidas están generadas por el estrés y sus efectos sobre los trabajadores.

En un estudio realizado en España por el Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo, indica que la afectación a la salud de los trabajadores por el lugar del trabajo es en un 22,5% y que el 28% señalan que el factor principal o detonante es el estrés y que el porcentaje sube en aquellos trabajadores de la Administración pública y las Educativa (Fernández, 2013).

En estudio realizado en el año 2017 por Kandelman y Mazars donde identificaron algunos factores determinantes para el síndrome del quemado para el personal de enfermería que esta al contacto con personas de la tercera edad, el síndrome de burnout fue del 40% y la profesión más común fue la de enfermería con el 90% (Beltrán et al, 2019).

Un estudio realizado en Ecuador donde se evaluó el síndrome de bornout, tres países presentan la puntuación más alta como son México con el 7.3%, Colombia con el 5,2% y España con el 4,1%. Lo que conlleva a realizar más





estudios ante esta problemática para así poder implementar mejores estrategias ante este problema de salud mental (Beltrán et al, 2019).

Según la Unión Europea el estrés laboral se ha convertido en un gran problema para los trabajadores y para las empresas ya que afecta a 41 millones de empleados, es así que en Estados Unidos la Asociación de Asistencia de Profesionales al Empleado reportan que han incrementado en un 10% las peticiones de los trabajadores para participar en programas de ayuda para la salud mental (Fernández, 2013).

Fernández (2013) también hace mención a los estudios realizados en el personal de salud como en el personal de enfermería que pueden llegar al 33% de afectación por problemas mentales, es así que una de cada tres enfermeras ha sufrido mobbing en el último año.

El ministerio de protección social de Colombia, realizó la primera encuesta Nacional sobre las condiciones de seguridad y trabajo en el 2007, lo que evidencio una alta prevalencia de factores de riesgo psicosocial. Es así que se evidencio que existe entre un 20% y un 30% de estrés laboral en los trabajadores que afirman padecer dicha condición, lo que también indico que se ven afectados por múltiples actividades o condiciones del trabajo (Fernández, 2013).

Para mejorar la productividad en una empresa no deberíamos descuidar al factor humano y su salud sea física o mental, cuando se valora al ser humano como tal también se valora a las condiciones del trabajo como la organización y contenido de la propia tarea o función porque estamos conscientes que cuando el trabajador se encuentra con bienestar laboral la empresa también gana (Fernández, 2013).





## Conclusiones

Podemos concluir en base a los múltiples estudios realizados por múltiples investigadores y organizaciones donde se evidencia que las condiciones laborales son las principales causas que generan riesgos psicosociales como el estrés, el burnout, la depresión, ansiedad entre otros factores de riesgo.

Es así que en esta investigación se observa que la carga y el ritmo de trabajo en el lugar de estudio genera un riesgo medio, lo que hace mención a que existe una sobre exigencia tanto mental como física sobre los trabajadores, donde involucra el exceso de trabajo o insuficiente tiempo para realizar el mismo.

Otro punto en la investigación arroja un valor considerable es el soporte y apoyo tomando en cuenta que no existiría una buena solución de problemas frente a temas laborales e interpersonales lo que refleja mala gestión de los superiores y compañeros de trabajo lo que genera un riesgo medio.

También podemos observar que otro punto afectado por los problemas psicosociales es el margen de acción y control, lo que indica que no existe o es muy baja la participación que se da al trabajador en la toma de decisiones del entorno laboral.

Otro punto de las dimensiones que destaca es el acoso laboral lo que puede ser interpretado como una afectación por el acoso psicosocial que involucra el hostigamiento intensional, que conlleva a humillar a tratar de forma cruel lo que al trabajador lo desestabiliza y genera muchos problemas de salud mental y físicos.





Un punto importante que también arroja la investigación es que existen condiciones del trabajo en las que el trabajador se ve afectado como son aquellos factores propios del trabajo; como las condiciones de seguridad, el factor ergonómico, higiénico que afectan de forma negativa a la salud como un puesto de trabajo no adecuado por ejemplo que no tiene un escritorio ni silla ergonómica o actividades prolongadas con poco descanso.

También se puede apreciar en la investigación de forma general, que el riesgo encontrado en el lugar de trabajo es bajo, lo que involucra que a pesar de los resultados bajos es importante realizar el monitoreo frecuente con el fin de que no incremente el riesgo.

### **Recomendaciones**

Al concluir esta investigación sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo es importante recalcar que al ser nuevos o ser estudiados recientemente y dar la importancia que tienen en la industria es pertinente aplicarlos en todo tipo de trabajo como es el caso en el sector salud, educación, en el sector contable, bancario, entre otros lugares de trabajo, no solo por cumplir la normativa ecuatoriana si no por el mismo proceso de bienestar del trabajador.

Se considera relevante realizar un monitoreo constante con el fin de desarrollar nuevos estudios sobre estos riesgos que ayuden a afianzar el conocimiento y actualización de todo el personal de un lugar de trabajo con el fin de generar en ellos tanto gerencia como trabajadores la mentalidad de que el trabajo debe ser capaz de dar bienestar, paz, tranquilidad en todo ámbito y así no afectar a la salud mental.





Se sugiere implementar nuevos procesos de trabajo en cuanto a la cantidad, jornada u horario de trabajo con el fin de que el trabajador tenga más horas de descanso para que así pueda rendir de mejor manera en el lugar de trabajo y también donde el personal pueda realizar de manera autónoma sus actividades sin presión.

Como sugerencia también se puede realizar la implementación de programas de descarga emocional con el respectivo seguimiento y continuidad, también talleres de liderazgo, para que así puedan realizar las respectivas coordinaciones tanto entre empleador y gerencia, y así tengan la seguridad que pueden ser escuchados y que con sus sugerencias también aportan al beneficio de la empresa.

Otra sugerencia puntual es la implementación del protocolo interno de prevención y erradicación de la discriminación violencia y acoso laboral, para poder realizar los seguimientos y monitores necesarios lo que permitirá seguir el proceso necesario en el caso de identificar o presentarse un caso de esta índole.

Se recomienda también la implementación de los programas de seguridad y salud ocupacional con el fin de determinar otros factores de riesgo que también están presentes en el lugar de trabajo y son los generadores de otros riesgos que afectan a la salud física y esta a su vez genera un malestar mental.





## Referencias

Beltrán, J. M., & Carvajal, A. B. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica.

Cevallos Villac s, C. J. (2021). Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en el Ecuador durante el año 2020 (Bachelor's thesis).

Fernández (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Editorial Club Universitario.

García, R. F. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario.

Gil Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública.

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. Industrial Data.

Mondelo Pedro., Gregori Enrique., González Oscar., y Gómez Miguel., (2002). Ergonomía 4: El trabajo en oficinas. Mutua Universal.

Montoya (2021). Riesgos psicosociales laborales. Colombia: Ediciones de la U.





Rueda, S. V., Ramírez, M. A. V., Sandoval, J. C. E., & Pérez, R. P. (2022).

Factores de riesgo psicosocial. UNAM| FES-Iztacala| LEED.

Vassallo, L. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Vargas, O., Flintrop, J., Hassard, J., Irastorza, X., Milczarek, M., Miller, J. M.,

y Vartia- Väänänen, M. (2014). Psychosocial risks in Europe:

Prevalence and strategies for prevention.

