



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TEMA:

El Riesgo Psicosocial en el Personal Operativo de Empresas Públicas: Caso Galápagos.

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Gestión de Talento Humano.

Autor (a)

Mancero Córdova Alison Domenica

Tutor (a)

Ing. Mg. Juan Carlos Suárez Pérez

AMBATO – ECUADOR

2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

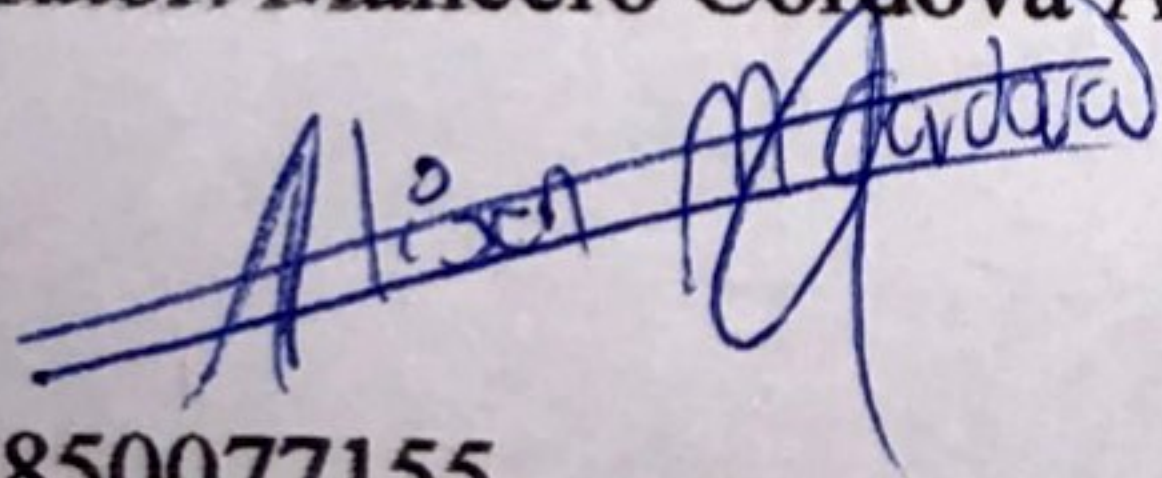
Yo, Alison Domenica Mancero Córdova con C.I. 1850077155, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre **“El Riesgo Psicosocial en el Personal Operativo de Empresas Públicas: Caso Galápagos.”**, como requisito para optar al grado de Licenciada en Gestión de Talento Humano y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 10 días del mes de agosto de 2023, firmo conforme:

Autor: Mancero Córdova Alison Domenica



1850077155

Tungurahua, Ambato, Huachi Loreto, Cdla. San Antonio.

amancero3@indoamerica.edu.ec

0995369948

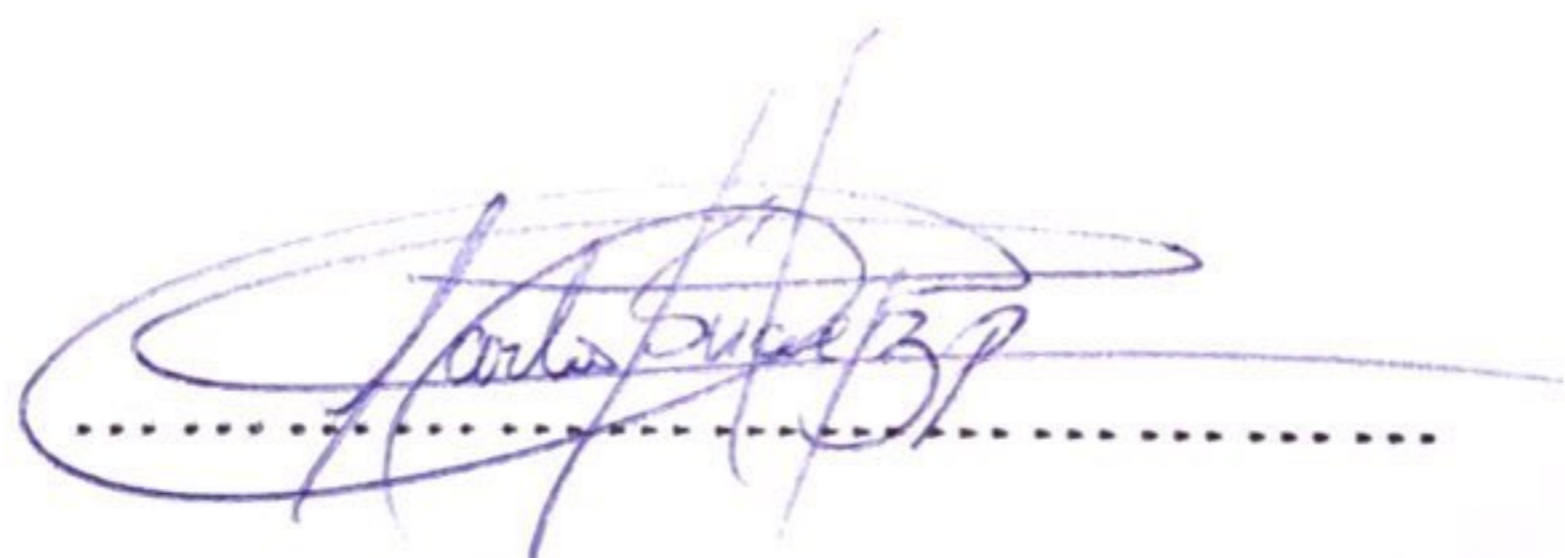
APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE EMPRESAS PÚBLICAS: CASO GALÁPAGOS.” presentado por Alison Domenica Mancero Córdova, para optar por el Título de Licenciada en Gestión de Talento Humano.,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 10 de agosto del 2023

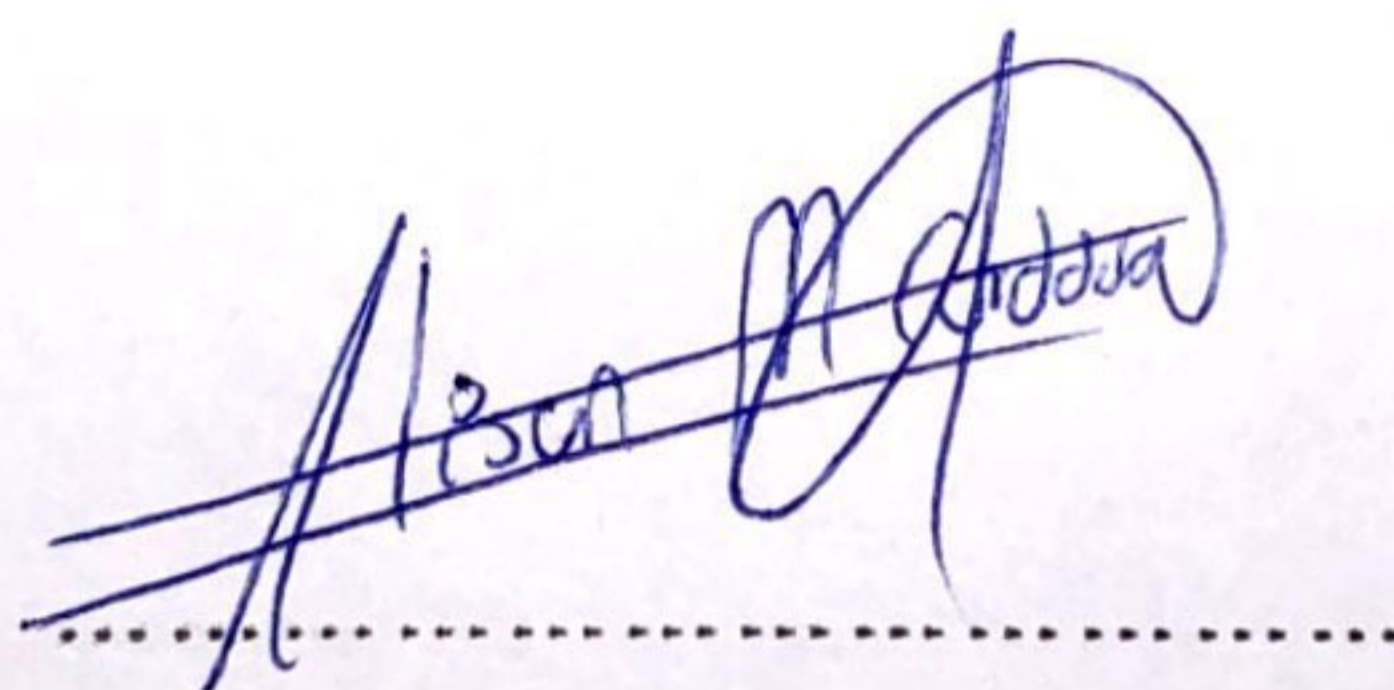
A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Juan Carlos Suárez Pérez', is written over a horizontal dotted line.

Ing. Mg. Juan Carlos Suárez Pérez

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Gestión de Talento Humano, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 10 de agosto de 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alison Doménica Mancero Córdova', written over a horizontal dotted line.

Mancero Córdova Alison Domenica
1850077155

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE EMPRESAS PÚBLICAS: CASO GALÁPAGOS.”, previo a la obtención del Título de Licenciada en Gestión de Talento Humano, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Titulación.

Ambato, 10 de agosto de 2023

.....
Lic. Mg. López Samaniego Christopher Neptalí
LECTOR

.....
Eco. Mg. Real López Mauro Abdala
LECTOR

El Riesgo Psicosocial en el Personal Operativo de Empresas Públicas: Caso Galápagos.

*Psychosocial Risk in the Operative Personnel of Public Companies: Galapagos
Case.*

Autor: Alison Domenica Mancero
Córdova

amancero3@indoamerica.edu.ec

Tutor: Ing. Mg. Juan Carlos Suárez
Pérez

juansuarez@uti.edu.ec

Lector: Lic. Mg. Christopher Neptalí
López Samaniego

christopherlopez@uti.edu.ec

Lector: Eco. Mg. Mauro Abdala Real
López

mreal@indoamerica.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de Licenciada
en Gestión de Talento Humano de
la Universidad Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Julio 2023.

RESUMEN

Actualmente, los Riesgos Psicosociales (RP) afectan la salud integral de los trabajadores en muchas empresas, por lo que, es importante medirlo con el fin de prevenirlo. Por lo tanto, la presente investigación pretende identificar cuál es el nivel de RP en el personal operativo de la empresa pública de las islas Galápagos, para lo que, se aplicó la herramienta de medición de RP del Ministerio de Trabajo del Ecuador, que se compone de ocho dimensiones. Se realizó el procesado y análisis de datos de forma descriptiva y correlacional mediante el software SPSS y Excel, del cual se obtuvo que las dimensiones adicción al trabajo, carga y ritmo laboral, liderazgo, acoso discriminatorio, salud percibida, acoso sexual, organización del trabajo, y estabilidad laboral y emocional tienen un nivel bajo y las dimensiones como soporte y apoyo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, y doble presencia (trabajo-familia) presentaron riesgo medio, mientras que, acoso laboral y sexual, y condiciones de trabajo tuvieron un riesgo alto. Se concluye que, es necesario mejorar el ambiente laboral, se debe prestar especial atención a las dimensiones con problemas y riesgos significativos para el bienestar y la salud de los trabajadores.

ABSTRACT

Currently, Psychosocial Risks (PR) affect the overall health of workers in many companies, so it is important to measure it in order to prevent it. Therefore, this research aims to identify the level of PR in the operating personnel of the public company of the Galapagos Islands, for which the PR measurement tool of the Ministry of Labor of Ecuador, which consists of eight dimensions, was applied. Data were processed and analyzed descriptively and correlated using SPSS and Excel software, from which it was obtained that the dimensions work addiction, workload and pace, leadership, discriminatory harassment, perceived health, sexual harassment, work organization, and work and emotional stability have a low level and the dimensions such as support and support, development of competencies, margin of action and control, and double presence (work-family) presented medium risk, while work and sexual harassment, and working conditions had a high risk. It is concluded that it is necessary to improve the work environment, and special attention should be paid to the dimensions with significant problems and risks for the well-being and health of workers.

Palabras Clave: ambiente laboral, empresa pública, personal operativo, riesgos psicosociales, acoso laboral,
Keywords: work environment, public company, operating personnel, psychosocial risks, workplace harassment,

1. INTRODUCCIÓN.

En los últimos diez años, la precariedad laboral a nivel mundial afecta a diferentes grupos sociales de manera heterogénea y controversial, esta situación se da por que los trabajadores se desempeñan en áreas de trabajo que no garantizan las condiciones mínimas, estabilidad o seguridad laboral y no existe un salario justo (Hernández de Cos, 2023). Estas condiciones producen efectos negativos en la economía de las familias de los trabajadores, y más aún, en la salud física y mental, debido a que, aumenta el estrés y disminuye la calidad de vida en general (Benach, y otros, 2023).

La pandemia COVID-19 agudizó la presencia de Factores de Riesgo Psicosociales (FRPs) y enfermedades psicosomáticas en los trabajadores (Confederation & ETUI, 2020). Además, cambió el ritmo de vida en lo laboral y educativo, gracias a que, la digitalización incrementó la aparición de FRPs, pues se desarrollaron nuevas formas de control laboral, por ende, se perdió la autonomía y privacidad; y desestructuró el tiempo de trabajo, ya que, incrementó la creencia de que un trabajador debe estar siempre disponible y obligado a atender las demandas de las empresas (Payá Castiblanque, 2023). Estas condiciones se mantienen actualmente, por ello, los FRPs aumentan, y hace inherente realizar procesos de evaluación, intervención y seguimiento enfocados en la prevención de todo tipo de riesgo (Llorens Serrano, 2023).

Los FRPs en lo laboral, son características presentes en el desarrollo de las actividades que influyen en el bienestar, la salud física-mental, y el desenvolvimiento de los trabajadores (Organización Mundial de Salud, 2019). Si se considera que el capital humano es el elemento más importante en la generación de recursos económicos para las empresas (Zumba-Zúñiga & Martínez Fernández, 2023), es vital identificar condiciones negativas, y así prever que las interacciones entre el trabajo, el entorno, las condiciones organizativas, las capacidades, las necesidades, la cultura y la situación personal del trabajador, no influyan negativamente en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (Gómez, Guarín, Uribe, & Vergel, 2020).

Es importante entender que la salud integral de los trabajadores es crucial en la gestión del talento humano, debido a que, no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que, abarca un estado de bienestar físico, mental y social que incide en el desempeño laboral. En el aspecto físico, implica el funcionamiento adecuado del cuerpo y la sensación de estar saludable. En el ámbito mental, se refiere a que las estructuras de pensamiento y emociones permitan una interacción saludable con los demás, lo que se traduce en un factor social positivo. (Pazmay & Segundo Gonzalo, 2020)

La Organización Internacional del Trabajo indica que, cuando los trabajadores perciben condiciones laborales negativas, se genera daño en la salud mental, en consecuencia, la inestabilidad emocional se relaciona con elementos comunes como el estrés, el cansancio y la depresión, los cuales son influenciados por cambios en el entorno de trabajo e influyen en la salud como se hizo mención. (Salazar & Ospina Carvajal, 2020) Por otro lado, la satisfacción laboral tiene un papel emocional fundamental que beneficia a la salud integral de los empleados. Por lo tanto, establecer espacios de trabajo saludables fomenta una cultura organizacional positiva que garantiza la calidad de vida de todos los colaboradores (Llanos Encalada, Pacheco Rodríguez, Romero Vélez, Coello Arrata, & Armas Ortega, 2016).

En concordancia al cuidado de la salud integral de los trabajadores, se han desarrollado distintas herramientas para medir el nivel de afectación de los FRPs, además, se recomienda considerar diversas dimensiones en la evaluación (Espinoza Pinos & Crespo, 2021). Dos instrumentos destacados son el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ISTAS/SUSESO21), desarrollado en España y CoPsoQ III en Dinamarca, ambos ofrecen una sólida validez y confiabilidad, estos cuestionarios proporcionan una visión completa y precisa de las condiciones psicosociales, lo que es fundamental para abordarlas y promover la salud y el bienestar de los trabajadores (Moncada i Lluís, Llorens Serrano, Salas Nicás, Moraña, & Navarro Giné, 2021).

Investigaciones sobre la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y la salud general, mental y problemas de sueño mediante la aplicación del método CoPsoQ-Istas21, demostró que, quienes están expuestas a bajo reconocimiento y bajo apoyo social tienen mayor riesgo de deterioro de salud, así como también, problemas de sueño. En ese sentido, la salud general se asocia con dimensiones como las relaciones interpersonales, el liderazgo y el capital social. Por otra parte, la salud mental, se asocia con la organización, contenido del trabajo, capital social, y liderazgo, mientras que, los problemas de sueño con las relaciones interpersonales y liderazgo (Navarro, y otros, 2022), (Moncada, Llorens, R, Moreno, & Molinero, 2014). Otro estudio ha usado el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 que evalúa la existencia y relación entre factores psicosociales laborales y la entrega de cuidado humanizado del personal de salud, encontró que los trabajadores presentaron un alto riesgo de exigencia psicológica, con falta de apoyo social de la empresa, y calidad de liderazgo con dobles jordanas (Ramos Guajardo & Ceballos Vasquez, 2018). Así también, al usar la herramienta SUSESO-ISTAS 21 se encontró que los trabajadores presentaron un alto riesgo de exigencia psicológica, con falta de apoyo social de la empresa, y calidad de liderazgo con dobles jordanas (Ramos Guajardo & Ceballos Vasquez, 2018).

En el Ecuador las instituciones público y privadas presentan también inconvenientes relacionados a los FRPs, por tal motivo, y con énfasis en el Consejo de Gobierno de Régimen Especial de las Islas Galápagos, se pretende evaluar y conocer el nivel de riesgo psicosocial en ambientes públicos a través del cuestionario del Ministerio de Trabajo (Ecuador, 2018), y definir que variables se relacionan para el personal operativo.

La investigación se divide en: introducción, se investigó sobre los FRPs y cómo va afectando a los colaboradores durante el paso de los años, por último, el objetivo de la investigación; el segundo apartado es la metodología, que da a conocer el proceso para la obtención de datos, y el instrumento utilizado Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del

Ministerio de Trabajo de Ecuador. En el tercer apartado se tiene los resultados obtenidos de cada una de las dimensiones de los FRPs y sus relaciones.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Para identificar los niveles de riesgos psicosociales es importante emplear un proceso de evaluación válido y confiable. En ese sentido, se aplicó el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales diseñado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador que mide y clasifica los niveles de riesgo psicosocial en Bajo, Medio y Alto, y califica en una escala de 1 a 4 cada ítem, y se divide en ocho dimensiones, así también los resultados por dimensión, se expresan en puntuaciones de 2 a 9 para riesgo alto, de 5 a 17 para riesgo medio, y de 7 a 20 para riesgo bajo, todo depende de cada uno de los ítems o dimensiones. Mientras que, los resultados globales que calificaran al nivel de riesgo se presentan en la Tabla 2.

TABLA 1.

Dimensiones de riesgos psicosociales

Dimensión	Descripción
Carga y ritmo de trabajo	Demandas físicas y mentales en el empleo, incluyendo tiempo y velocidad de las tareas
Desarrollo de competencias	Adquisición y mejora de habilidades y conocimientos laborales.
Liderazgo	Habilidades para dirigir, motivar y coordinar un equipo de trabajo.
Margen de acción y control	Nivel de participación en las decisiones laborales.
Organización del trabajo	Comunicación, distribución de tareas y demandas laborales.
Recuperación	Tiempo de descanso y actividades recreativas fuera del trabajo.
Soporte y apoyo	Ayuda formal e informal para resolver problemas laborales y personales.
Otros puntos importantes	Acoso discriminatorio: Trato desigual basado en características personales en el ámbito laboral; Acoso laboral: Hostigamiento psicológico y malicioso para humillar a individuos o grupos; Acoso sexual: Insinuaciones no deseadas que generan un ambiente hostil. Adicción al trabajo: Dificultad para desconectarse y exceso de trabajo. Condiciones del trabajo: Factores de

riesgo para la salud laboral. Doble presencia: Conflicto entre trabajo y vida personal/familiar. Estabilidad laboral y emocional: Situación de precariedad y falta de satisfacción laboral. Salud auto percibida: Percepción personal de la salud en relación con el trabajo.

Fuente: Tomado de guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. (Ecuador, 2018)

TABLA 2.

Resultado global de riesgos psicosociales.

Resultado Global	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Fuente: Tomado de guía de aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. (Ecuador, 2018)

La herramienta se aplicó a 33 colaboradores del área operativa del Consejo de Gobierno de Régimen Especial de las Islas Galápagos. Para el procesado y análisis de la información se utilizó el software SPSS versión 27.0.1, y Excel obteniéndose resultados descriptivos y de relación de variables. Al tener una muestra $n < 50$, se realiza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (Porrás J, 2016) para comprobar la validez estadística de los datos y tener mayor confianza en los resultados obtenidos. Se analiza la variable dependiente FRPs como se visualiza en la Tabla 3, existe un nivel de significancia $p < 0,05$ por lo que, no existe una distribución normal, por lo tanto, se tiene una distribución de los datos no paramétricos, debido a esto se realiza un análisis correlacional Spermán (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006) entre dimensiones para verificar el nivel de relación que posee una sobre otra.

TABLA 3.

Prueba de normalidad

Variable dependiente	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Total, FRPs	0,879	32	0,002

Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Información recopilada de los datos obtenidos, mediante la aplicación del Cuestionario del Ministerio de Trabajo.

3. RESULTADOS.

Los resultados revelan la existencia de dimensiones con niveles de riesgo bajo, medio y

alto. Entre las dimensiones de riesgo bajo se destacan la adicción al trabajo, carga y ritmo de trabajo, liderazgo, acoso discriminatorio, salud auto percibida, acoso sexual, organización del trabajo, estabilidad laboral y emocional, y otros puntos importantes. En el riesgo medio, se encuentran aspectos como el soporte y apoyo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, y la doble presencia (laboral-familiar). Por último, el riesgo alto se relaciona con el acoso laboral, acoso sexual y condiciones del trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar los riesgos identificados para promover un ambiente laboral saludable y equilibrado.

TABLA 4.

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
1. Carga y ritmo de trabajo	70%	30%	0%
2. Desarrollo de competencias	39%	61%	0%
3. Liderazgo	73%	18%	9%
4. Margen de acción y control	39%	55%	6%
5. Organización del trabajo	79%	18%	3%
6. Recuperación	64%	36%	0%
7. Soporte y apoyo	33%	64%	3%
8. Otros puntos importantes	79%	21%	0%
8.1. Acoso discriminatorio	73%	24%	3%
8.2. Acoso laboral	64%	21%	15%
8.3. Acoso sexual	76%	12%	12%
8.4. Adicción al trabajo	82%	18%	0%
8.5. Condiciones del trabajo	48%	39%	12%
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	52%	45%	3%
8.7. Estabilidad laboral y emocional	79%	18%	3%
8.8. Salud auto percibida	73%	24%	3%

Nota: Información recopilada de los datos obtenidos, mediante la aplicación del Cuestionario del Ministerio de Trabajo.

TABLA 5.

Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Resultado Global	76%	24%	0%

Nota: Información recopilada de los datos obtenidos, mediante la aplicación del Cuestionario del Ministerio de Trabajo.

Los resultados por dimensión determinan que, en Carga y ritmo de trabajo se tiene el 70% en riesgo bajo, por otra parte, en riesgo medio se obtuvo el 30% esto se debe a que, se encuentran parcialmente de acuerdo con la distribución de sus tareas. Desarrollo de competencias el 39% tiene un riesgo bajo, sin embargo, existe un 61% de riesgo medio, el cual se debe tomar atención, ya que, al ser un porcentaje alto puede cambiar a un riesgo mayor, debido a que, los colaboradores necesitan herramientas para seguir su formación profesional, a pesar de que, los trabajadores consideran que tienen los suficientes conocimientos, desean que la organización brinde apoyo para seguir formándose.

En cuanto a Liderazgo se tiene un riesgo medio con un 18% y alto con el 9%, de acuerdo con las respuestas de los trabajadores se considera que buscan atención por parte del líder para tener un ambiente adecuado de trabajo. Con respecto al Margen de acción y control se tiene un riesgo medio del 55% y un alto del 6%, al que se toma especial atención, ya que se observa que los colaboradores sienten que no son tomados en cuenta para brindar una opinión.

La Organización del trabajo tiene un riesgo mínimo con el 79%, lo que indica que se realiza una buena gestión, sin embargo, tiene un riesgo medio de 18% y alto del 3%, debido a que este porcentaje trabajadores consideran que, no existe una buena comunicación de metas y objetivos. Recuperación, cuenta con un riesgo bajo de 64% ya que, tienen descansos prolongados en sus actividades, existe un riesgo medio del 36%. En la dimensión de Soporte y apoyo se encontró un nivel medio del 64% de riesgo y el 3% alto, se puede observar que ciertos colaboradores no

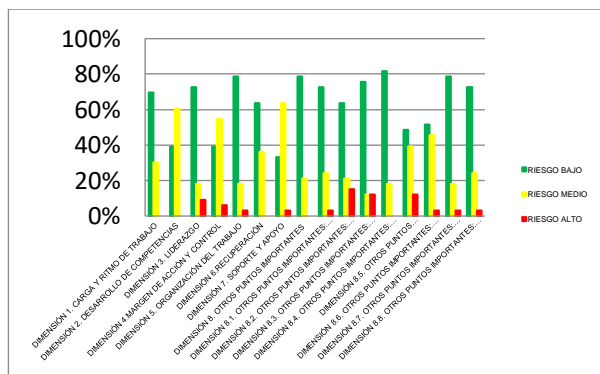
tienen acceso a la atención médica o de rehabilitación necesaria.

Para finalizar, en el último apartado otros puntos importantes, se analiza cada uno de sus componentes y se encontró que, a pesar de que existe un nivel de riesgo bajo en la gran parte de sus componentes, existen ponderaciones medias y alta a tomar en cuenta como son: acoso laboral con un riesgo medio del 21% y alto 15%, condiciones del trabajo con riesgo medio 39%, alto 12%, y doble presencia medio 45%, alto 3%, lo que indica que el personal operativo tiene problemas con respecto al mobbing, que es un problema creciente que afecta a los trabajadores tanto en empresas públicas como privadas (Zambrano Vera & Ruíz Cedeño, 2020). Así también, consideran que sus condiciones de trabajo no son las adecuadas, otro factor muy importante es la doble presencia, que nos indica que el personal lleva sus problemas de trabajo a casa y viceversa.

Estos resultados destacan la importancia de abordar los riesgos identificados en cada dimensión. Es crucial prestar atención a las áreas con puntuaciones más altas, debido a que, indican una mayor presencia de problemas y riesgos para el bienestar y la salud de los trabajadores. Asimismo, es necesario implementar medidas y estrategias específicas para abordar estos aspectos y promover un entorno laboral más saludable y equilibrado.

GRÁFICO 1.

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión.



Nota: Información recopilada de los datos obtenidos, mediante la aplicación del Cuestionario del Ministerio de Trabajo.

De acuerdo con las dimensiones estudiadas, a pesar de indicar porcentajes altos en riesgos bajos, se encontró ciertos niveles altos de riesgo, a los que se deben tomar especial atención como son: liderazgo (9%), margen de acción y control (6%), organización del trabajo (3%), soporte y apoyo (3%), así también, en acoso discriminatorio (3%), acoso laboral (15%), acoso sexual (12%), condiciones del trabajo (12%), doble presencia (laboral-familiar) (3%), estabilidad laboral y emocional (3%), y salud auto percibida (3%) que pertenecen a Otros puntos importantes.

Aunque el resultado global muestra un valor del 0% para el nivel alto de riesgo, debido a que, a que no se cumplen todos los parámetros necesarios para determinar la existencia de un riesgo psicosocial. Sin embargo, se observa que existe un riesgo medio del 24% y un riesgo bajo del 76%. Estos hallazgos son significativos, resaltan la importancia de abordar los aspectos de riesgo identificados en las diferentes dimensiones. Pese a que, varias dimensiones presentan un riesgo bajo y medio, es necesario prestar atención en estos ítems, debido a que, si no se trabaja en la prevención pueden sufrir afectaciones y desencadenar riesgos altos.

TABLA 6.

Correlación de dimensiones de riesgos psicosociales.

Dimensiones	CRT	DC	L	MAC	OT	R	SA	OP	TR	
CRT	Coefficiente de correlación	1								
DC		,250	1							
L		,564**	,321	1						
MAC		,498**	,412*	,673**	1					
OT		,309**	,489**	,673**	,604**	1				
R		,769**	,323	,579**	,389*	,472**	1			
SA		,502**	,432*	,567**	,612**	,817**	,473**	1		
OP		,564**	,433*	,680**	,502**	,699**	,495*	,641*	1	
T FRPs		,750**	,534**	,834**	,713**	,843**	,640**	,753**	,859**	1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Nota: Información recopilada de los datos obtenidos, mediante la aplicación del Cuestionario del Ministerio de Trabajo.

En la Tabla 6, se muestra la correlación entre dimensiones y el total de FRPs, se puede

identificar que, en color verde existe una muy alta correlación cuando se tiene más de 0,71; mientras que, en color naranja cuando se tiene entre 0,5 y 0,7; y en color celeste cuando las medidas se encuentran entre 2 y 4 indican una baja correlación, * nos indica que no posee mucha significancia; por otro lado ** nos muestra que posee una significancia media.

Se observa que se considera la relación entre dimensiones, para lo que se realizó un análisis de correlación de Spearman donde verifico, que existe una asociación positiva de 0,859* entre TFRPs con Otros puntos importantes; esto indica que el personal operativo tiene una correlación más significativa entre estas dimensiones. Con un valor promedio se tiene a recuperación con liderazgo los cuales cuentan con una correlación de 0,579*, y, por último, desarrollo de competencias con carga y ritmo de trabajo no cuentan con una correlación aceptable 0,250. Cabe mencionar que, la mayoría de las dimensiones presentan correlaciones entre sí.

Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar un apoyo a los colaboradores, hacer énfasis en los niveles que no se encuentran favorables y buscar la solución para tener colaboradores sanos física y psicológicamente, los resultados que aborda el cuestionario son:

De acuerdo con la Tabla 4 se resumen los resultados de cada dimensión, se observa que soporte y apoyo cuenta con 64% en un nivel medio, desarrollo de competencias el 61%, desarrollo de competencias y margen de acción y control con el 55% en. La doble presencia (laboral-familiar) registra un 45%, según (Villacreses Alvarez & Avila Vidal, 2020) cuando las condiciones psicosociales son favorables, contribuyen a mejorar el trabajo, el desarrollo de habilidades laborales y aumentan la satisfacción laboral, la productividad y los niveles de motivación. En estas circunstancias, se adquieren experiencia y competencia profesional. Cuando las condiciones son desfavorables, generan respuestas de adaptación inadecuadas, tensión y reacciones psicofisiológicas de estrés, entre otros efectos negativos.

En el nivel alto no existen valores mayores al 20%. El acoso laboral pertenece el 15%, acoso sexual y las condiciones del trabajo con un 12%. Mientras que carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, recuperación y otros puntos importantes, así como la adicción al trabajo, presentan valores del 0%. Este fenómeno disfuncional es frecuente en la estructura organizativa de las empresas, y uno de los trastornos más significativos que se derivan de él es la irritabilidad, que tiene un impacto negativo en la salud de los trabajadores. Se ha concluido que en el 100% de los casos de acoso laboral, la víctima experimenta afectaciones en su desempeño laboral, y esto disminuye la productividad de la empresa.

Los cambios en el campo están estrechamente relacionados con las condiciones laborales, donde el riesgo desempeña un papel fundamental (Pérez, G, Bautista, S, Caicedo, A, & Ayala, J., 2019). En términos de riesgo, que se refiere a las afectaciones que experimentan los trabajadores durante el desarrollo de su trabajo, esto puede llevar a la aparición de enfermedades profesionales que representan un peligro para la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ende, es necesario prestar especial atención a los trabajadores en sus lugares de trabajo para prevenir posibles enfermedades laborales.

La adicción al trabajo se manifiesta cuando un trabajador se vuelve incapaz de detenerse y descansar de sus labores (Intriago, 2018). No se trata de dedicar muchas horas al trabajo, sino de aquellos que hacen del trabajo el centro de sus vidas, y descuidan otras actividades. Esta problemática tiene graves consecuencias para la salud del trabajador. El hecho de olvidar otras actividades distintas al trabajo puede generar problemas psicológicos serios que incluso pueden manifestarse físicamente. Por lo tanto, es responsabilidad del empleador implementar medidas que ayuden a aliviar esta adicción, como establecer horarios de trabajo definidos y fomentar la participación en actividades diferentes a las realizadas en el entorno laboral.

Las correlaciones encontradas respaldan la conexión entre la TFRPs con Otros puntos importantes en el personal operativo. Los

resultados enfatizan la necesidad de considerar cuidadosamente estas dimensiones al implementar medidas de desarrollo de habilidades en el entorno laboral. Es importante entender que los factores internos y externos afectan directa e indirectamente a la productividad de las organizaciones. Es necesario implementar estrategias efectivas que produzcan los resultados deseados, esto implica enfrentar situaciones desfavorables y aprovechar oportunidades, lo cual, requiere monitorear y analizar el entorno que está en constante cambio.

Es necesario analizar estas situaciones con el objetivo de mejorar continuamente, e identificar situaciones de riesgo, establecer un plan de acción, verificar y evaluar su efectividad, y ajustar o cambiar las estrategias según sea necesario en cada proceso. Al hacerlo, se lograrán los objetivos organizacionales en términos de eliminar y controlar los riesgos presentes (Salamanca Velandia, Pérez Torres, Infante Alvarado, & Olarte Ardila, 2019). Es esencial implementar medidas y estrategias para abordar estos riesgos y promover un entorno laboral saludable y seguro. Se deben incluir acciones de liderazgo, fortalecer el margen de acción y control de los empleados, así como fomentar un ambiente de trabajo que brinde soporte y apoyo adecuados.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES:

Las condiciones laborales precarias, la inestabilidad laboral, falta de atención salarial e inseguridad generan efectos negativos en la salud física y mental de los empleados. A esto se le debe sumar, el impacto de la pandemia que ha sido heterogéneo y controvertido, y que agudizó la presencia de factores de riesgo psicosociales y enfermedades psicosomáticas en los trabajadores.

Es necesario abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral para garantizar la seguridad y salud del personal. La medición del nivel de riesgo psicosocial y la identificación de áreas prioritarias para intervenir y mejorar el entorno laboral son acciones fundamentales para promover la seguridad y salud de los trabajadores. Se debe tomar medidas específicas para abordar los diferentes niveles de riesgo identificados en cada dimensión. Esto implica implementar

acciones preventivas, mejorar las condiciones laborales y establecer un sistema de monitoreo y evaluación continuó. Mejorar las condiciones laborales en todas las áreas de riesgo contribuirá a garantizar un entorno seguro y saludable para los trabajadores.

La verificación de la normalidad respaldó la validez de las mediciones realizadas en la investigación, proporcionó una base sólida para análisis y decisiones basadas en datos recopilados con la herramienta del MIT. La prueba de normalidad permitió evaluar y determinar que los datos siguen una distribución normal, con esto, se aumentó la confianza en la representatividad de la muestra y la aplicabilidad de los resultados; además, ayudó a seleccionar métodos de correlación adecuados (Spearman) para medir las relaciones entre dimensiones y así establecer los criterios adecuados y las rutas de solución a la problemática en estudio.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

- J. Ferrando, . L. P. Palència, . G. Mercè, V. P. Barrachina, M. M. Dell'Olmo , M. Rodríguez-Sanz, X. Bartoll y C. Borrell, «Trends in cancer mortality in Spain: the influence of the financial crisis,» *National Library of Medicine*, pp. 229-234, 2019.
- P. Hernández de Cos, «Veinte años de transformaciones económicas,» pp. 7-12, 2023.
- J. Benach, F. Alonso, D. Álvarez Alonso, . L. Artazcoz, E. Cabanas, B. González Callado, . N. Matilla-Santander, C. Muntaner, . M. G. Quintero Lima , . R. Zafra y F. Muntané , «Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. Sinopsis del Informe PRESME,» *Dailnet*, pp. 127-142, 2023.
- E. T. U. Confederation y ETUI, «TUI. (2020). Covid-19 and the world of work: The impact of a pandemic. Euopan Trade Union,» 2020.
- R. Payá Castiblanque, «El impacto de la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos psicosociales en el medio laboral español,» pp. 8-35, 2023.
- C. Llorens Serrano, «¿Reducir la exposición a riesgos psicosociales aplicando prácticas de participación directa? Una aproximación a la experiencia de trabajadoras y trabajadores en puestos de ejecución.,» 2023.
- Organización Mundial de Salud, «La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial,» 2019.
- M. F. Zumba-Zúñiga y V. A. Martínez Fernández, «Influencia del capital humano en el proceso de innovación de empresas turísticas del Austro Ecuatoriano,» *Turismo Journal of & Development*, pp. 103-112, 2023.
- S. Gómez, I. Guarín, S. L. Uribe y L. Vergel, «Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública.,» pp. 44-52, 2020.
- R. Pazmay y Segundo Gonzalo, «Organizaciones saludables,» 2020.
- P. A. Salazar y M. Ospina Carvajal, «Influencia del síndrome de burnout y estrés laboral en el personal auxiliar de enfermería de un hospital de la ciudad de Medellín en el año 2020-2,» 2020.
- M. Llanos Encalada, M. G. Pacheco Rodríguez, E. M. Romero Vélez, F. Coello Arrata y Y. M. Armas Ortega, «La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana,» 2016.
- J. Espinoza Pinos y C. Crespo, «Evaluación de Riesgos Psicosociales en una Empresa,» 2021.
- S. Moncada i Lluís, C. Llorens Serrano, S. Salas Nicás, D. Morriña y A. Navarro Giné, «La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo,» *Revista Española de Salud Pública*, 2021, vol. 95, 2021.
- A. Navarro, M. I. Fernández-Cano, . S. Salas-Nicas, C. Llorens, D. Morriña y . S. Moncada , «Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte

mediante el COPSOQ-Istas21,» pp. 376-379, 2022.

S. Moncada, C. Llorens, A. R. N. Moreno y E. Molinero, «Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.» *Editorial Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*, pp. 1-245, 2014.

S. Ramos Guajardo y P. Ceballos Vasquez, «Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile.» *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 2018.

M. d. T. d. Ecuador, «Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial,» pp. 20-29, 2018.

C. Porras J, «Comparación de pruebas de normalidad multivariada,» pp. 141-146, 2016.

R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado y P. Baptista Lucio, «Análisis de los datos cuantitativos. Metodología de la investigación,» pp. 318-324, 2006.

T. Zambrano Vera y M. S. Ruíz Cedeño, «El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí,» pp. 41-58, 2020.

G. V. Villacreses Alvarez y A. Avila Vidal, «Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional,» pp. 1-18, 2020.

G. A. Pérez, G. R. F. Bautista, S. F. R. Caicedo, A y L. V. Ayala, J., «Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de Energy gas-Ecuador. Horizontes de enfermería,» pp. 79-92, 2019.

F. E. J. Intriago, «Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?. USFQ Law Review,» pp. 100-117, 2018.

D. Muñoz Rojas, N. Orellano y H. Hernández Palma, «Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales,» 2018.

S. R. Salamanca Velandia, J. M. Pérez Torres, A. F. Infante Alvarado y Y. Y. Olarte Ardila, pp. 39-45, 2019.

T. I. Z.-V. S. d. M. Ruíz-Cedeño, «PKP,» 16 04 2020. [En línea]. Available: <https://dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/1143>.

E. Espinoza-Guerra, «Psicología Unemi,» 07 02 2020. [En línea]. Available: <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088>.

S. R. Salamanca Velandia, J. M. Pérez Torres, A. F. Infante Alvarado y Y. Y. Olarte Ardila, «Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional,» pp. 39-45, 2019.

AGRADECIMIENTOS.

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas e institución que hicieron posible la culminación de este proyecto de titulación.

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutor personal Juan Carlos Suarez y docente de proyecto de titulación Germania Vayas, por su guía experta y su dedicación a lo largo de este proyecto. Su conocimiento y experiencia fueron de un valor incalculable, y su apoyo constante me impulsó a superar los desafíos y alcanzar mis metas académicas.

DEDICATORIA.

Dedico este trabajo de tesis a las personas que han sido mi fuerza, mi inspiración y mi apoyo incondicional a lo largo de este arduo camino.

En primer lugar, dedico este artículo científico a mis padres, Sebastian Mancero y Tannia Córdova, a mi hermana Isabella Mancero, a mi abuelo Santiago Córdova (+). Su amor, sacrificio y constante aliento me han impulsado a alcanzar mis metas académicas. Su confianza en mí y su apoyo inquebrantable han sido fundamentales en

cada paso que he dado. Este logro es también un tributo a su dedicación y esfuerzo.

Además, deseo agradecer a mi familia por su amor incondicional, su paciencia y su comprensión. Su apoyo emocional fue fundamental en momentos de dificultad y su confianza en mí me animó a perseverar.