



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**



**FACULTAD DE POSTGRADO**

**MAESTRIA EN SALUD PÚBLICA, MENCIÓN ENFERMERÍA FAMILIAR Y  
COMUNITARIA**

**TEMA:** “SOBRECARGA LABORAR Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE LA  
EMPRESA INPROLAC-DULAC’S 2025”

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magister en Salud Pública, Mención  
Enfermería Familiar y Comunitaria.

**Línea de Investigación:** Salud y bienestar integral

**AUTOR:** Gutiérrez Morales María Belén

**DIRECTOR:** Msc. Cabascango Cabascango Katty Elizabeth

**ASESOR:** Msc. Vásquez Cazar Juan Carlos

IBARRA - ECUADOR

2025

## DEDICATORIA

Dedico este logro a Dios, a mi bisabuelito, mi tío y mi abuelita que, aunque ya no están presentes en el espacio terrenal, a través de oraciones han podido concederme la dicha de vivir este momento tan significativo, por sostenerme con su infinita bondad en los instantes de dificultad y por iluminar mi camino con esperanza y fortaleza, siendo mi refugio y mi guía, elevo mi gratitud por cada bendición recibida y por permitirme llegar a este punto importante en mi vida.

A mis padres, quienes con amor y entrega incondicional han forjado la persona que soy hoy en día, a mi madre querida, por ser mi ejemplo de perseverancia y valentía, por su constante guía, su amor inagotable y su apoyo si reservas, que me acompaña siempre, incluso en la distancia, a mi padre, por su humildad y por las lecciones de vida que me han formado, por enseñarme a valorar las pequeñas cosas y a caminar con sencillez y gratitud.

A mi hermano, quien ha sido no solo un compañero en este camino, sino también un cómplice, un amigo y un apoyo constante, ofreciéndome siempre su ayuda, confianza y cercanía en cada desafío y logro, gracias por estar siempre a mi lado, por demostrarme que juntos podemos con todo.

Y a mi pareja, quien ha sido mucho más que compañía, es mi equipo, mi ejemplo de superación, mi apoyo incondicional, mi guía que me inspira a fijar nuevas metas, a soñar más alto y atreverme a alcanzarlas, gracias por tu amor, tu paciencia, por creer en mí incluso cuando yo no lo hago, por construir conmigo este camino de logros y aprendizaje.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento por ser parte de este momento significativo, por su amor, su apoyo y por demostrarme que las metas se alcanzan con esfuerzo propio, pero también con la compañía de quienes creen en uno, este logro es tan mío como de ustedes.

*María Belén Gutiérrez Morales*

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica del Norte y a su instituto de Posgrado, por haberme abierto las puertas del conocimiento y acogerme en un espacio donde no solo he adquirido herramientas académicas, sino también valores, experiencias, amistades especiales y aprendizaje que llevaré conmigo para toda la vida, cada clase, cada desafío y cada logro en esta institución han dejado una huella profunda en mi formación y en mi manera de ver el mundo.

A la empresa Inprolac- Dulac's, por brindarme la oportunidad de integrarme a su equipo de trabajo, por confiar en mis habilidades y permitirme demostrar mi compromiso y responsabilidad, gracias por abrirme las puertas para crecer laboralmente y por enseñarme, en el día a día, el valor del esfuerzo, la colaboración y la dedicación, en esta empresa encontré no solo un espacio para desarrollarme profesionalmente, sino también para aprender de grandes personas y experiencias enriquecedoras.

A mi tutora, Msc. Katty Cabascango, por ser mucho más que una guía académica, muchas gracias por su paciencia en cada etapa del proceso, por sus enseñanzas llenas de ética, claridad y compromiso, y por acompañarme con motivación para seguir adelante, incluso cuando surgían dificultades, su apoyo, y su ejemplo de profesionalismo fueron esenciales para culminar con éxito este trabajo de titulación y sentirme siempre respaldada en el camino.

A cada uno de ustedes, gracias por ser parte de este capítulo de mi vida, mi gratitud es inmensa porque, gracias a su apoyo y confianza, hoy puedo mirar hacia atrás con orgullo y hacia adelante con esperanza y determinación.

*María Belén Gutiérrez Morales*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA  
DEL NORTE**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

| <b>DATOS DE CONTACTO</b>   |                                  |                            |            |
|----------------------------|----------------------------------|----------------------------|------------|
| <b>CÉDULA DE IDENTIDAD</b> | 1004173538                       |                            |            |
| <b>APELLIDOS Y NOMBRES</b> | Gutiérrez Morales María Belén    |                            |            |
| <b>DIRECCIÓN</b>           | Venancio Gómez Jurado y Galo Rea |                            |            |
| <b>EMAIL</b>               | mbgutierrezm@utn.edu.ec          |                            |            |
| <b>ELÉFONO FIJO</b>        |                                  | <b>TELÉFONO<br/>MÓVIL:</b> | 0998090053 |

| <b>DATOS DE LA OBRA</b> |  |
|-------------------------|--|
| <b>TÍTULO:</b>          | Sobrecarga laboral y riesgo psicosocial en el personal de la empresa Inprolac-Dulac's 2025 |
| <b>AUTOR (ES):</b>      | Gutiérrez Morales María Belén  |

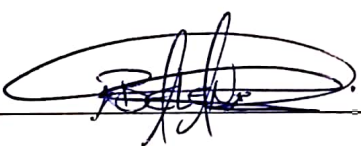
|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>           | 09/09/2025  |
| <b>SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO</b> |   |
| <b>PROGRAMA DE POSGRADO</b>        | Maestría en salud pública, mención enfermería familiar y comunitaria  |
| <b>TITULO POR EL QUE OPTA</b>      | Magister en Salud Pública, Mención Enfermería Familiar y Comunitaria. |
| <b>DIRECTOR</b>                    | Lic. Katty Elizabeth Cabascango Mgtr.                                 |

### CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 09 días del mes de septiembre del año 2025

**EL AUTOR:**



María Belén Gutiérrez Morales



Ibarra 15 de Julio del 2025



Dr. Jorge Gordón  
 Decano Facultad de Posgrado

**ASUNTO: Conformidad con el documento final**

De mi consideración:

Nos permitimos informar a usted que se ha revisado el Trabajo final de Grado “SOBRECARGA LABORAR Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA INPROLAC-DULAC’S 2025” de la maestrante María Belén Gutiérrez Morales, de la Maestría de Salud Pública mención en Enfermería Comunitaria IV Cohorte, certificamos que ha sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

|        | <b>Nombres y apellidos</b> | <b>Firma</b>   |
|--------|----------------------------|--|
| Tutora | MSc. Katty Cabascango      | <br>KATTY ELIZABETH<br>CABASCANGO<br>CABASCANGO<br><small>Docente - Licenciada en Farmacia</small> |
| Asesor | MSc. Juan Carlos Vasquez   | <br>JUAN CARLOS VASQUEZ<br>CAZAR<br><small>Docente - Licenciada en Farmacia</small>                |

## ÍNDICE GENERAL

|  |     |
|--|-----|
| <b>DEDICATORIA</b> .....                       | i   |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....                    | ii  |
| <b>CONSTANCIAS</b> .....                       | iv  |
| <b>RESUMEN</b> .....                           | xi  |
| <b>ABSTRACT</b> .....                          | xii |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....                        | 13  |
| <b>EL PROBLEMA</b> .....                       | 13  |
| <b>Problema de investigación</b> .....         | 13  |
| <b>Formulación del problema</b> .....          | 17  |
| <b>Interrogantes de la Investigación</b> ..... | 17  |
| <b>Antecedentes</b> .....                      | 18  |
| <b>Objetivos de la investigación</b> .....     | 21  |
| <b>Objetivo General</b> .....                  | 21  |
| <b>Objetivos Específicos</b> .....             | 22  |
| <b>Justificación</b> .....                     | 23  |
| <b>CAPÍTULO II</b> .....                       | 25  |
| <b>MARCO REFERENCIAL</b> .....                 | 25  |
| <b>MARCO TEÓRICO</b> .....                     | 25  |
| <b>Trabajos</b> .....                          | 25  |

|   |    |
|---|----|
| <b>Administrativos</b> .....                                  | 25 |
| <b>Producción</b> .....                                       | 25 |
| <b>Espacios laborales de empresas de lácteos</b> .....        | 26 |
| <b>Área de producción o procesamiento</b> .....               | 26 |
| <b>Logística y distribución</b> .....                         | 26 |
| <b>Sobrecarga laboral</b> .....                               | 26 |
| <b>Tipos de sobrecarga laboral</b> .....                      | 28 |
| <b>Sobrecarga Cuantitativa</b> .....                          | 28 |
| <b>Sobrecarga Cualitativa</b> .....                           | 28 |
| <b>Sobrecarga Emocional</b> .....                             | 28 |
| <b>Riesgo psicosocial</b> .....                               | 28 |
| <b>Tipos de riesgos psicosociales</b> .....                   | 29 |
| <b>Altas exigencias laborales</b> .....                       | 29 |
| <b>Desequilibrio esfuerzo-recompensa</b> .....                | 29 |
| <b>Bajo control y autonomía</b> .....                         | 29 |
| <b>Aislamiento social y soledad</b> .....                     | 30 |
| <b>Demandas emocionales</b> .....                             | 30 |
| <b>Síndrome de Burnout</b> .....                              | 30 |
| <b>Tipos de evaluación de riesgo psicosocial</b> .....        | 31 |
| <b>Evaluación de Ministerio del Trabajo del Ecuador</b> ..... | 31 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Evaluación del clima psicosocial laboral (PSC)</b> .....               | 31 |
| <b>Evaluación de factores de aislamiento y demandas emocionales</b> ..... | 32 |
| <b>Rol de enfermería en prevención de riesgo psicosocial</b> .....        | 32 |
| <b>Teorías y modelos de enfermería</b> .....                              | 33 |
| <b>Modelo de Sistemas de Betty Neuman</b> .....                           | 33 |
| <b>Modelo de Mareas</b> .....   | 33 |
| <b>Modelo de Adaptación de Callista Roy</b> .....                         | 34 |
| <b>Marco legal</b> .....  | 35 |
| <b>Constitución de la República del Ecuador</b> .....                     | 35 |
| <b>Ley orgánica de Salud</b> .....  | 35 |
| <b>Ley Orgánica de salud Mental</b> .....                                 | 36 |
| <b>Código orgánico de salud</b> .....                                     | 37 |
| <b>Ley del ministerio del trabajo</b> .....                               | 37 |
| <b>Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....        | 37 |
| <b>Objetivo de desarrollo sostenible</b> .....                            | 37 |
| <b>Objetivo 8.- Trabajo decente y crecimiento económico</b> .....         | 37 |
| <b>Metas</b> .....  | 37 |
| <b>CAPITULO III</b> .....   | 39 |
| <b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....   | 39 |
| <b>Descripción de área de estudio</b> .....                               | 39 |

|  |    |
|--|----|
| <b>Diseño de investigación</b> .....                         | 41 |
| <b>Tipo de investigación</b> .....                           | 42 |
| <b>Población</b> .....                                       | 43 |
| <b>Muestra</b> .....   | 43 |
| <b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> ..... | 44 |
| <b>Validez y confiabilidad:</b> .....                        | 47 |
| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> .....                      | 47 |
| <b>Procesamiento y análisis de datos</b> .....               | 48 |
| <b>Consideraciones Bioéticas</b> .....                       | 48 |
| <b>Definición de las variables</b> .....                     | 49 |
| <b>CAPITULO IV</b> .....                                     | 51 |
| <b>RESULTADO Y DISCUSIONES</b> .....                         | 51 |
| <b>CAPITULO V</b> .....                                      | 68 |
| <b>LA PROPUESTA</b> .....                                    | 68 |
| <b>INTRODUCCIÓN:</b> .....                                   | 70 |
| <b>JUSTIFICACIÓN</b> .....                                   | 71 |
| <b>Objetivo general</b> .....                                | 72 |
| <b>Objetivos específicos</b> .....                           | 72 |
| <b>Marco teórico:</b> .....                                  | 73 |
| <b>Actividad física</b> .....                                | 73 |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Promoción de la salud mental durante la actividad laboral.....</b> | <b>80</b>  |
| • Mis 15 minutos de poder.....  | 81         |
| <b>Plan de cuidados de enfermería estandarizado.....</b>              | <b>81</b>  |
| <b>GLOSARIO:.....</b>   | <b>87</b>  |
| <b>Conclusiones.....</b>  | <b>88</b>  |
| <b>Recomendaciones.....</b>   | <b>89</b>  |
| <b>Referencias.....</b>   | <b>90</b>  |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>107</b> |
| <b>Apéndice A. Cuestionario.....</b>                                  | <b>107</b> |
| <b>Apéndice B. Operacionalización de variables.....</b>               | <b>116</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1.</b> Caracterización sociodemográfica .....               | 51 |
| <b>Tabla 2.</b> Sobrecarga laboral.....                              | 53 |
| <b>Tabla 3.</b> Riesgo Psicosocial - desarrollo de competencias..... | 55 |
| <b>Tabla 4.</b> Liderazgo.....                                       | 56 |
| <b>Tabla 5.</b> Margen de acción y control.....                      | 58 |
| <b>Tabla 6.</b> Organización del trabajo .....                       | 59 |
| <b>Tabla 7.</b> Recuperación.....                                    | 60 |
| <b>Tabla 8.</b> Soporte y apoyo.....                                 | 62 |
| <b>Tabla 9.</b> Otros puntos importantes .....                       | 63 |

## RESUMEN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN EN  
ENFERMERÍA FAMILIAR Y COMUNITARIA  
SOBRECARGA LABORAR Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE LA  
EMPRESA INPROLAC-DULAC'S 2025

**Autor:** Gutiérrez Morales María Belén

**Tutor:** Msc. Cabascango Cabascango Katty Elizabeth

**Año:** 2025

La sobrecarga laboral se refiere al exceso de tareas y responsabilidades que supera la capacidad de los recursos disponibles, lo que puede generar estrés, agotamiento y afectar a la salud física y mental de los trabajadores, así como la productividad y relaciones personales factores que desencadenan los riesgos psicosociales. **Objetivo:** Identificar el nivel de sobrecarga laboral y riesgo psicosocial en el personal de la empresa lechera. **Metodología:** enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal, la muestra fue no probabilística a conveniencia, se aplicó la encuesta: Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador, con un alfa de Cronbach de 0,85. **Resultados:** En la población predomina los hombres (71%), con una edad media de 34 años, mayoritariamente mestizos (87,3%). Respecto a la sobrecarga laboral el 53% reportó falta de tiempo para cumplir tareas, el 48% fatiga después de sus jornadas de trabajo. En relación con el riesgo psicosocial el 92,2% cree tener competencias necesarias, pero solo el 39,2% percibe reconocimiento a su desempeño, el 46.2% cree insuficiente las pausas activas, y el 48% tiene dificultad para hallar un equilibrio entre trabajo y vida personal. **Conclusión:** se detecta una sobrecarga laboral moderada, la falta de tiempo para completar las tareas dentro de la jornada, sensación de estrés ante las responsabilidades, se evidencia una necesidad urgente de mejorar las prácticas de gestión humana y el entorno psicosocial para prevenir conflictos, desmotivación y enfermedades ocupacionales.

**Palabras clave:** Sobrecarga laboral, Riesgo Psicosocial, empresa de alimentos lácteos.

**ABSTRACT****MASTER'S PROGRAM IN PUBLIC HEALTH WITH A SPECIALIZATION IN  
FAMILY AND COMMUNITY NURSING  
WORK OVERLOAD AND PSYCHOSOCIAL RISK AMONG THE STAFF OF THE  
COMPANY INPROLAC–DULAC'S, 2025****Author:** Gutiérrez Morales, María Belén**Advisor:** M.Sc. Cabascango Cabascango, Katty Elizabeth**Year:** 2025

Work overload refers to the excess of tasks and responsibilities that exceed the capacity of available resources, which can lead to stress, exhaustion, and negatively impact the physical and mental health of workers, as well as their productivity and personal relationships—factors that trigger psychosocial risks. **Objective:** To identify the level of work overload and psychosocial risk among the staff of a dairy company. **Methodology:** A quantitative, non-experimental, descriptive, and cross-sectional approach was used. The sample was non-probabilistic by convenience. The survey applied was the *Psychosocial Risk Assessment Questionnaire* from the Ministry of Labor of Ecuador, with a Cronbach's alpha of 0.85. **Results:** The population was predominantly male (71%), with an average age of 34 years and mostly of mestizo ethnicity (87.3%). Regarding work overload, 53% reported a lack of time to complete tasks, and 48% experienced fatigue after their work shifts. In terms of psychosocial risk, 92.2% believed they had the necessary competencies, but only 39.2% felt recognized for their performance. Additionally, 46.2% considered active breaks to be insufficient, and 48% reported difficulty balancing work and personal life. **Conclusion:** A moderate level of work overload was identified, characterized by insufficient time during the workday to complete responsibilities and the presence of stress. These findings point to an urgent need to improve human resource management practices and the psychosocial work environment in order to prevent conflicts, demotivation, and occupational illnesses.

**Keywords:** Work overload, psychosocial risk, dairy food company.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### **Problema de investigación**

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) define el riesgo psicosocial como “El trabajo desempeña un papel crucial en la salud mental, que proporciona estabilidad económica, propósito e inclusión social. Sin embargo, los entornos laborales inseguros pueden generar riesgos psicosociales, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo o la discriminación, afectando negativamente la salud mental de los trabajadores”. En este sentido, la OMS destaca la importancia de prevenir estos riesgos mediante intervenciones organizacionales que mejoren las condiciones laborales, asimismo, recomienda capacitar a trabajadores y empleados para identificar y gestionar problemas de salud mental y proponer estrategias como la reincorporación laboral, promoviendo un entorno de trabajo más inclusivo y saludable.

En Japón, (Sato, 2020) ha revelado que las diferencias de género han ocasionado síntomas depresivos entre los trabajadores de la industria lechera, ya que se observó que un entorno laboral altamente exigente estaba directamente relacionado con la aparición de depresión, sin embargo, este se manifestó con mayor prevalencia en la población joven y de mediana edad, lo que sugiere que las demandas laborales tienen un impacto más significativo en estos grupos, además, es fundamental que las políticas laborales y de salud pública tomen en cuenta estas disparidades y diseñen estrategias específicas para reducir el impacto del entorno laboral en la salud mental de los trabajadores de la industria láctea, especialmente en las generaciones más jóvenes.

Por consiguiente, la sobrecarga laboral en las empresas lecheras representa un problema significativo que puede derivar en graves riesgos psicosociales. En una empresa lechera en Finlandia evidencia que la carga de trabajo excesiva está relacionada con factores como la alta demanda laboral, la presión social, la falta de recursos y la soledad en el entorno laboral, estos factores también contribuyen al deterioro ergonómico, mental, y deterioro de la salud, además, identifica una conexión indirecta con el Síndrome de Burnout, que actúa como desencadenante del deterioro progresivo de los trabajadores, en este contexto, estas condiciones afectan la salud y el rendimiento laboral. (Kallioniemi, 2022)

A su vez (Conor Hogan, 2023), habla de la sobrecarga laboral como un factor clave que afecta tanto a la salud mental como física de los trabajadores en diversas industrias lácteas, el exceso de tareas y responsabilidades que deben cumplirse en un tiempo determinado no solo incrementa el estrés, sino que también provoca fatiga. Igualmente, otro autor determina que la relación entre la sobrecarga laboral y el riesgo psicosocial en el entorno industrial hace que los trabajadores de empresas lácteas enfrentan una carga física considerable debido a la naturaleza de las tareas manuales y al ritmo de producción acelerado. En consecuencia, se requiere de un enfoque integral que considere tanto las condiciones físicas como psicológicas del entorno laboral. Por lo tanto, es fundamental implementar medidas que reduzcan esta sobrecarga y protejan la salud psicosocial de los empleados en el sector industrial (H. Kato, 2022).

Además, (Arora, 2021) recalca que, en el sector agroindustrial, la sobrecarga laboral no solo afecta a la salud mental de los empleados, sino que también incide directamente en la aparición de conflictos laborales y en un aumento de los accidentes laborales, este es especialmente notable en el sector de la industria láctea, donde las condiciones de trabajo exigen un esfuerzo físico constante y un ritmo de producción acelerado ya que genera tensiones tanto

entre los empleados como con los empleadores, lo que contribuye a un ambiente de trabajo cada vez más conflictivo, por lo tanto, la implementación de estrategias de prevención se vuelve crucial para mitigar estos efectos negativos y promover un entorno de trabajo más saludable.

En el contexto Latinoamericano, los avances tecnológicos han transformado de manera acelerada el mundo laboral, generando nuevas formas de organización del trabajo que, si bien buscan eficiencia, también imponen exigencia que afectan el bienestar de los trabajadores. Actualmente, muchas organizaciones esperan disponibilidad continua por parte de sus empleados, incluso fuera del horario laboral, lo que dificulta la conciliación entre la vida personal y profesional, lo cual ha intensificado la sensación de inestabilidad e incertidumbre laboral. Estas condiciones generan un impacto negativo en la salud mental de los empleados, evidenciando la urgencia de analizar como estos cambios afectan la estabilidad laboral y el bienestar psicosocial en la región. (Lázzaro-Salazar, 2021)

En Colombia, a pesar de la existencia de políticas de seguridad y salud, no logran mitigar de manera efectiva los efectos negativos derivados de las altas exigencias laborales, lo que indica la necesidad de implementar estrategias de intervención más integrales (Brian Johan Bustos Viviescas, 2025 ). En Perú, se ha observado que la sobrecarga de tareas, la presión por resultados y la falta de reconocimiento influyen de forma negativa en el bienestar emocional y la motivación laboral, la ausencia de mecanismos estructurados de prevención y apoyo psicológico incrementa la vulnerabilidad del trabajador frente al riesgo psicosocial. Por lo tanto, incrementa la probabilidad de afectaciones en la salud mental y el desempeño laboral. (Serna Castro & Millones Villanueva, 2024).

Por otra parte, en el sector alimentario del Ecuador, particularmente en las empresas lácteas, estudios recientes han evidenciado la presencia de condiciones laborales que inciden

negativamente en la salud mental de los trabajadores. De acuerdo con (Valdez Delgado, 2024), la sobrecarga laboral se posiciona como una variable crítica, ya que incrementa significativamente los niveles de estrés en donde se muestra que el 70% de los empleados presentan síntomas de estrés crónico, manifestando fatiga mental, trastorno del sueño y dificultades de concentración, provocando aumento en el ausentismo laboral y afectando la productividad organizacional, por eso, requiere intervención inmediata desde un enfoque técnico y preventivo.

(Antonio Ramón Gómez-García, 2020), identifica que factores como las demandas cognitivas excesivas, la inseguridad laboral y la sobrecarga de trabajo están asociadas con un deterioro significativo en el bienestar emocional del personal en empresas lácteas de Guayaquil. También, (Albán Pérez, 2024), señala que, variables como los extensos horarios, el liderazgo inadecuado y el bajo apoyo social afectan el clima organizacional y el rendimiento laboral y no solo tienen un impacto medible en la salud del trabajador, sino que también comprometen la sostenibilidad de las empresas. Por ello, se plantea la necesidad de diseñar estrategias cuantificables para evaluar mitigar y gestionar dichos riesgos de forma efectiva.

Con estos antecedentes, en particular en la ciudad de Cayambe, la sobrecarga de trabajo, los turnos rotativos desiguales y el estrés laboral afectan directamente el bienestar de los empleados, en las empresas agroindustriales donde las exigencias laborales, combinadas con condiciones físicas exigentes y la falta de un adecuado apoyo organizacional, generan un ambiente que propicia el desgaste psicosocial, lo que justifica la necesidad de investigar esta problemática en la región. Dando la relevancia de la misma, se identificó el nivel de sobrecarga laboral y riesgo psicosocial en el personal de la empresa Inprolac – Dulac´s en el año 2025, reflejando la importancia de abordar este tema, dentro de una empresa clave para el sector

agroindustrial, donde las condiciones laborales exigen una intervención urgente para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y la productividad organizacional.

### **Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral y Riesgo Psicosocial en el personal de la empresa Inprolac- Dulac's durante el año 2025, y como estas condiciones afectan a su bienestar y desempeño laboral?

### **Interrogantes de la Investigación**

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas del Personal de la empresa INPROLAC-DULAC'S 2025?

- ¿Cuál es el nivel de sobrecarga laboral y riesgo psicosocial en el Personal de la empresa INPROLAC-DULAC'S 2025?

- ¿Cuáles son las intervenciones de enfermería para reducir el riesgo de sobrecarga laboral y riesgo psicosocial en el Personal de la empresa INPROLAC-DULAC'S 2025?

## **Antecedentes**

En los últimos años, la comisión Europa ha reconocido la creciente relevancia de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, integrándolos como una prioridad dentro del Marco Estratégico de Salud y Seguridad en el trabajo 2021-2027, en este contexto, la medicina del trabajo adquiere un papel fundamental en el diseño de directrices y estrategias, por ello, resulta pertinente analizar estos avances europeos como clave para los desafíos actuales de la de riesgos psicosociales a nivel global y local. (Di Tecco et al., 2023)

Las crisis en las industrias lácteas en China, desde un enfoque psicosocial, se destaca como estos juicios negativos hacia la legitimidad institucional pueden generar un clima laboral tenso y desmotivador para los trabajadores, incrementado el riesgo psicosocial dentro del entorno laboral, la presión por la recuperar la imagen de la industria y cumplir con estándares elevados sin el soporte adecuado puede derivar en agotamiento, estrés y disminución del bienestar emocional, abordando el impacto de las crisis institucionales no solo a nivel externo, sino también en la salud psicosocial de los empleados del sector.(Chen et al., 2023)

Según (Hunger & Seibt, 2022a) “ El estrés psicosocial laboral en Alemania ha sido subestimado en la atención médica ocupacional, especialmente en el caso de los trabajadores por turnos, pese a su reconocimiento como factor de riesgo para el deterioro de la salud, causando una alta demanda laboral con bajas recompensas genera crisis de gratificación profesional, dando a relucir hábitos de salud favorables, como mala alimentación, sedentarismo y tabaquismo, y enfrentan restricciones familiares, sociales y recreativas”. En este contexto, se identifican factores similares de riesgo psicosocial, por lo que resulta necesario prevenir consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, mejorar el ambiente laboral y promover prácticas saludables que favorezcan el bienestar integral de la persona.

Por otro lado, en Brasil se analizó “ Como el agotamiento y el compromiso laboral influyen en los comportamientos seguros dentro de la producción alimentaria y se encontró que el agotamiento es producto de altas demandas laborales y puede llevar a conductas inseguras, mientras que el desarrollo del trabajo fortalece el compromiso y promueve prácticas seguras, los recursos laborales adecuados ayudan a enfrentar el estrés mejorando el desempeño, se resaltó la importancia de otorgar autonomía al trabajador para prevenir errores, estos hallazgos subrayan el papel del riesgo psicosocial en la seguridad alimentaria y sirven como base para investigaciones enfocadas en mejorar las condiciones laborales en el sector”(Nascimento et al., 2022).

Pero (Grimmond et al., 2024) habla sobre “ La hostilidad en el lugar de trabajo, como el acoso y la agresión entre compañeros, es un problema significativo que trae consigo depresión, ansiedad y estrés, en la industria alimentaria se puede evidenciar que existe alta demanda emocional, se ha demostrado que las relaciones sociales son un factor protector, lo que resalta la importancia de un entorno laboral que promueve la colaboración y el apoyo mutuo”, este análisis es pertinente resaltar la falta del apoyo organizacional y la existencia de relaciones interpersonales conflictivas pueden incrementar el riesgo de salud mental entre los trabajadores, afectando su bienestar, se debería centrar en la mejora de las relaciones interpersonales y fortalecimiento del apoyo organizacional.

Sin embargo, se analiza como los factores psicosociales influyen en los comportamientos seguros en la industria alimentaria y se identificó que el agotamiento laboral, como riesgo psicosocial clave, predice conductas inseguras, en la producción de alimentos, la disponibilidad de recursos laborales mejora la capacidad de afrontamiento, fortaleciendo el comportamiento seguro y sugiere que la autonomía en los empleados favorece la revisión activa de sus tareas, promoviendo la seguridad. (Nascimento et al., 2022).

En Colombia se habla sobre la sobrecarga laboral y los riesgos representan una problemática poco visibilizada, a pesar de su impacto creciente, el síndrome de Burnout ha sido ampliamente estudiado en sectores como salud y educación, existe una importante carencia de investigaciones que abordan su presencia en la industria alimentaria, esta omisión es preocupante ya que la falta de estrategias de prevención y apoyo emocional agrava la situación, generando desgaste mental y emocional en los trabajadores (Alberto Bedoya & Carmela Torres, 2024).

Diversas investigaciones han demostrado que la forma en que las organizaciones estructuran y gestionan el entorno laboral puede aumentar la probabilidad de que los trabajadores experimenten tensión o malestar psicológico, los trabajos exigen una constante inversión de recurso personales, y cuando estos se ven superados por las demandas, pueden surgir consecuencias negativas como agotamiento, Burnout o enfermedades físicas, los riesgos psicosociales emergen por exceso de demandas, carencias en los recursos organizacionales, en consecuencia, permite identificar con mayor claridad las fuentes de riesgo en el contexto organizacional latinoamericano (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021)

De esta manera en el contexto Ecuatoriano, según (Ministerio del Trabajo, 2018) en su cuestionario de Riesgo Psicosocial constituye una herramienta clave para el análisis de factores laborales que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, convirtiéndose en un insumo valioso para investigaciones orientadas a diagnosticar y prevenir riesgos en el trabajo, así fortalece la generación de datos empíricos locales, por ello resulta pertinente emplearlo como base en estudios enfocados en el entorno laboral Ecuatoriano.

En Guayaquil la presencia de Riesgos Psicosociales en empresas agroindustriales, factores como la sobrecarga laboral, la incertidumbre organizacional y la exposición a químicos son recurrentes, haciendo que las condiciones laborales sean desfavorables generando niveles

significativos de estrés y desgaste emocional, estos antecedentes revelan la necesidad urgente de intervenir para mejorar el entorno laboral en este sector (Gómez-García et al., 2022).

En Quito se han evidenciado en una empresa de alimentos, que estos riesgos están presentes debido a las crecientes demandas de competitividad y globalización y pueden generar presión sobre las dimensiones físicas, mentales y sociales del personal, la aplicación de herramientas oficiales de evaluación ha permitido cuantificar estos riesgos, y orientar acciones preventivas para establecer antecedentes claves para fomentar entornos laborales más saludables y sostenibles (Estefanía et al., 2022)

La investigación sobre la sobrecarga laboral y el Riesgo Psicosocial en el personal de la empresa INPROLAC-DULAC'S en 2025 se realiza con el propósito de identificar y comprender como las exigencias laborales excesivas afectan la salud mental y el bienestar de los empleados, evidenciando que estos reportan síntomas de agotamiento laboral, siendo la sobrecarga de trabajo una de las principales causas, este estudio busca evaluar la prevalencia de estos factores en el entorno, con el fin de proponer estrategias que mitiguen los riesgos psicosociales y promueven un ambiente laboral más saludable ya que al abordar estos aspectos, se pretende mejorar la calidad de vida de los colaboradores y optimizar el desempeño organizacional.

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Identificar el nivel de sobrecarga laboral y riesgo psicosocial en el personal de la empresa Inprolac – Dulac's en el año 2025.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar sociodemográficamente la población estudio
- Evaluar el nivel de sobrecarga laboral en trabajadores de la empresa de lácteos.
- Determinar el riesgo psicosocial del personal de la empresa.
- Diseñar una estrategia para reducir el riesgo de sobrecarga laboral y psicosocial

## **Justificación**

El presente estudio se centró en el análisis de la sobrecarga laboral y el riesgo psicosocial en el personal de la empresa INPROLAC – DULAC’S, este tema responde a la creciente preocupación, tanto a nivel académico como organizacional, por las condiciones laborales que, en lugar de fomentar la productividad y el bienestar, contribuyen a la aparición de trastornos físicos, emocionales y conductuales en los trabajadores en entornos laborales actuales, caracterizados por altas demandas, competencias constantes y escasa conciliación entre la vida personal y profesional, se ha evidenciado un incremento sustancial de factores de Riesgo Psicosocial, entre los cuales la sobrecarga laboral destaca como uno de los más perjudiciales.

En este sentido, se desarrolló una investigación que no solo describa y analice estas condiciones, sino que también contribuya a la preservación de la salud mental de los empleados y de esta manera identificar con rigurosidad científica las fuentes de sobrecarga laboral existentes en la percepción de bienestar, la motivación y la salud psicológica del personal, asimismo, los hallazgos obtenidos facilitarían la formulación de estrategias de intervención basada en evidencias, dirigidas a mitigar estos riesgos y a promover un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.

Del mismo modo, el estudio aportó valor teórico, en tanto busca enriquecer el cuerpo de conocimientos existentes sobre la relación entre las exigencias laborales y los Riesgos Psicosociales en contextos empresariales específicos, particularmente en el sector industrial y de producción alimentaria, este trabajo representa una oportunidad para ampliar el enfoque hacia otras realidades organizacionales igualmente expuestas, pero menos exploradas, se rige como un insumo académico para futuros estudios comparativos y para el fortalecimiento de marcos conceptuales que aborden el trabajo como una determinante de la salud integral del individuo.

Por otro lado, se considera que el estudio es metodológicamente viable, ya que se dispone del acceso necesario y accesible por parte del gerente general de la empresa como objeto de análisis, así como de la colaboración del personal para participar en la recolección de datos, además, se cuenta con los recursos técnicos, humanos necesarios para la ejecución del proyecto de investigación con criterios de rigurosidad, ética y validez científica.

Finalmente, y no menos importante, esta investigación determinó un impacto social significativo, dado que sus resultados podrán incidir directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores, al proponer medidas que contribuyan a reducir la sobrecarga laboral y prevenir los Riesgos Psicosociales, se promovió un entorno organizacional más justo, seguro y humano, que beneficiará a los individuos en su esfera personal y familiar, también contribuyó al fortalecimiento de la cultura organizacional, a la retención del talento y a la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

## CAPÍTULO II

### MARCO REFERENCIAL

#### MARCO TEÓRICO

##### **Trabajos**

##### **Administrativos**

En el artículo de (Lukan et al., 2022) “Identifica que, en los trabajos administrativos, la intensidad del trabajo está caracterizada por altos volúmenes de tareas, plazos ajustados y presión constante y es uno de los principales factores de estrés diario ya que estas condiciones generan una sobrecarga cuantitativa significativa que afecta directamente el bienestar mental de los empleados, la falta de pausas y el ritmo acelerado deterioran la salud emocional y reducen el desempeño”.

##### **Producción**

Según (Hunger & Seibt, 2022b) “ Los trabajadores por turnos en la producción alimentaria la sobrecarga laboral es manifestada como desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, junto con la sobrecarga emocional, por lo que se convierten en factores clave de riesgo psicosocial, esto aumenta la probabilidad de problemas de salud mental y cardiovascular, además, la incapacidad para recuperarse adecuadamente tras las jornadas intensas agrava el impacto negativo en el bienestar de los empleados, resaltando la importancia de abordar estos factores para mejorar la salud ocupacional en producción”.

## **Espacios laborales de empresas de lácteos**

### **Área de producción o procesamiento**

En el área de producción de la industria láctea, los trabajadores enfrentan una sobrecarga laboral de tipo física y cuantitativa, debido a tareas repetitivas como pasteurización, envasado y etiquetado, realizadas bajo altos ritmos de trabajo forzado, que se ve agravada por la falta de pausas adecuadas y condiciones ergonómicas deficientes, lo que genera fatiga crónica y trastornos musculoesqueléticos, además, estas exigencias constantes, sin mecanismos de control del ritmo ni apoyo estructural, configuran un riesgo psicosocial significativo, al afectar tanto el bienestar físico como el emocional del trabajador (Vosoughi et al., 2024).

### **Logística y distribución**

Este espacio implica el manejo del producto terminado, almacenamiento en frío, y su distribución a mercados o puntos de venta, en donde predominan los factores de ritmo intenso, tensión por tiempos de entrega, y falta de control sobre las condiciones de trabajo, lo cual contribuye al agotamiento físico y emocional, afectando la motivación y el compromiso laboral (Lunner Kolstrup et al., 2023).

### **Sobrecarga laboral**

Según la OMS y la OIT advierten que la sobrecarga laboral es uno de los principales factores que afectan la salud mental en el entorno laboral, ya que esta situación contribuye significativamente al ausentismo y a la pérdida de productividad, con impactos económicos y personales considerables por lo que proponen intervenciones específicas para proteger a trabajadores expuestos, y la creación de entornos laborales seguros y saludables es clave para reducir estos riesgos (OMS & OIT, 2022)

La (OIT, 2022), menciona también que “La sobrecarga laboral representa una amenaza directa para un entorno de trabajo seguro y saludable, a pesar de los avances en seguridad y salud, las exigencias excesivas siguen provocando enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, por lo que comprende el cumplimiento efectivo de este derecho, por ello, es crucial que se implementen medidas que regulen y controlen las cargas laborales”.

En cuanto a las organizaciones (Peña Ponce et al., 2022) señala “Esta situación puede generar desde conflictos internos hasta problemas de salud como ansiedad, depresión y trastornos del sueño, si no se regulan el tiempo y las condiciones laborales, la calidad de vida del trabajador se deteriora significativamente, además, impacta negativamente en la productividad y en el ambiente organizacional, por lo que es esencial prevenirla y concienciar sobre sus consecuencias”.

Por lo tanto (Carvalho, 2024) habla de que “La sobrecarga laboral en el ámbito empresarial ha sido identificada como un factor de trastornos mentales comunes, debido a condiciones laborales precarias y alta exigencia emocional, que no solo impacta la salud mental, también disminuye la satisfacción y el compromiso laboral, afectando el desempeño del trabajador, provocando inestabilidad entre el trabajo y vida personal, provocando efectos negativos”.

## **Tipos de sobrecarga laboral**

### **Sobrecarga Cuantitativa**

Basados en estudios de (Hunger & Seibt, 2022a), “Se describe como el exceso de trabajo en tiempo limitado, generado por ritmos acelerados y turnos extensos, ya que halló que el 48% reportó una sobrecarga excesiva, asociada a estrés crónico y menor capacidad de recuperación”.

### **Sobrecarga Cualitativa**

(Nascimento et al., 2022) explica que “La sobrecarga implica tareas que exceden las capacidades técnicas o cognitivas del trabajador, por lo que demostró en su estudio que la complejidad de tareas cognitivas demandantes predijo de forma significativa el burnout”.

### **Sobrecarga Emocional**

En el mismo estudio (Nascimento et al., 2022), relata que “Surge de exigencias psicológicas intensas, como interacción constante con clientes o presión derivada de la complejidad emocional y reveló que la sobrecarga laboral impacta más que el salario y es un predictor significativo de agotamiento emocional”.

### **Riesgo psicosocial**

Según las directrices de la OMS (2022) en las intervenciones organizacionales universales como primer enfoque encontramos la aplicación de intervenciones organizacionales que aborden factores de riesgo psicosocial, en los que se verán involucrados los enfoques participativos, para que los trabajadores puedan reducir el malestar emocional y así mejorar los resultados relacionados con el trabajo diario.

Mientras que (Guarín Ortiz, 2021) considera que “Los elementos de riesgos psicosocial son aquellas circunstancias relacionadas con la estructura de la organización en la que el

empleado trabaja, el puesto que ocupa, como desempeña su labor, e incluso el ambiente en el que se encuentra, de esta manera estos factores influyen en el progreso profesional de los empleados y tienen un impacto en su bienestar físico y mental”.

### **Tipos de riesgos psicosociales**

#### **Altas exigencias laborales**

Las altas exigencias laborales constituyen un riesgo psicosocial significativo, especialmente en entornos de producción lecheras, la presión constante por cumplir con volúmenes elevados y estándares estrictos genera un exceso de carga de trabajo que impacta negativamente en la salud mental del trabajador, han vinculado esta situación con un incremento en los niveles de agotamiento emocional y cinismo, síntomas característicos del burnout, este tipo de exigencia sostenida compromete el bienestar psicosocial y reduce la eficacia organizacional (Kallioniemi et al., 2022).

#### **Desequilibrio esfuerzo-recompensa**

El desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida representa un riesgo psicosocial clave en entornos laborales, como las industrias lácteas, cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo físico y emocional no es valorado ni compensado adecuadamente, se incrementa el estrés crónico y la insatisfacción laboral, por lo que esta falta de reciprocidad puede afectar a la motivación el desgaste emocional y deteriorar la salud mental, el esfuerzo no reconocido se convierte en un factor de vulnerabilidad psicosocial sostenido en el tiempo (Lunner Kolstrup et al., 2023).

#### **Bajo control y autonomía**

Las estrictas normas sanitarias, regulaciones gubernamentales y estándares de producción en la industria láctea limitan la capacidad de decisión de los trabajadores, generando una

percepción de baja autonomía en su labor diaria, el bajo control, combinado con exigencias elevadas se asocia con niveles elevados de estrés mental, depresión en donde da a conocer que las situaciones laborales con altas demandas y baja autonomía incrementan significativamente la probabilidad de sufrir efectos negativos en la salud psicológica (Kallioniemi et al., 2022).

### **Aislamiento social y soledad**

En el mismo estudio (Kallioniemi et al., 2022) señala que “En las industrias lecheras, la soledad y el aislamiento social constituyen riesgos psicosociales críticos y la soledad es un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores, mediado por el desgaste emocional, la necesidad de implementar redes de apoyo y mejorar la conectividad social para mitigar el deterioro psicosocial en trabajadores rurales es importante”.

### **Demandas emocionales**

Estas demandas en los entornos laborales, como el sector lácteo, representan un riesgo psicosocial crítico al exigir a los trabajadores gestionar sus emociones frente a presión constante y decisiones complejas, esta tensión emocional sostenida puede causar agotamiento psicológico, disonancia emocional y burnout, la falta de autonomía y apoyo organizacional intensifica estos efectos negativos, por ello, se considera un factor clave en el deterioro del bienestar mental laboral (Pinkawa & Dörfel, 2024).

### **Síndrome de Burnout**

Según la OMS y el Maslach Burnout Inventory, es un síndrome derivado del estrés laboral crónico que incluye agotamiento, cinismo e ineficacia, siendo el agotamiento su núcleo principal, sin embargo, estudios recientes cuestionan esta definición, argumentando que los tres componentes no forman un síndrome coherente y que no hay evidencia concluyente de que el

estrés laboral sea su causa principal, por lo que su definición sigue siendo tema de debate en la salud (Bianchi & Schonfeld, 2023).

Por otro lado este síndrome, definido por Maslach y Jackson, se caracteriza por agotamiento emocional e insatisfacción personal, por lo que se considera un proceso psicosocial derivado del estrés laboral crónico, influido tanto por el entorno de trabajo como por las características individuales, Gil-Monte destaca que sus efectos negativos subjetivos y psicofisiológicos, se relacionan con la desmoralización laboral, además, otros estudios han establecido una conexión entre Burnout y depresión, por lo que se requiere comprenderlo como fenómeno complejo y multifactorial (Baldeón Dávila et al., 2023).

### **Tipos de evaluación de riesgo psicosocial**

#### **Evaluación de Ministerio del Trabajo del Ecuador**

El cuestionario del Ministerio del Trabajo del Ecuador para la evaluación de riesgos psicosociales analiza factores clave como la carga y el control del trabajo, la interacción social, el ritmo laboral, y las relaciones laborales, en donde se utiliza una escala tipo Likert para medir la percepción de los trabajadores en estas dimensiones, clasifica el nivel de riesgo en bajo, medio o alto, este cuestionario permite identificar condiciones laborales que afectan la salud mental, de esta manera las empresas pueden diseñar planes preventivos para mejorar el bienestar organizacional (Raúl Ledesma et al., 2018).

#### **Evaluación del clima psicosocial laboral (PSC)**

La evaluación del clima psicosocial laboral (PSC) permite identificar entornos laborales con condiciones organizacionales adversas, como liderazgo ineficaz, falta de apoyo y presión excesiva, este cuestionario analiza como estas condiciones influyen en el bienestar emocional de los empleados, en donde se evalúa factores como el apoyo organizacional, la comunicación y las

exigencias del trabajo, los resultados se asocian con riesgos como el burnout, el estrés crónico y la alta rotación, su aplicación ayuda a las empresas a implementar mejoras estructurales en la gestión del clima laboral (Amoadu et al., 2024).

### **Evaluación de factores de aislamiento y demandas emocionales**

La evaluación de factores de aislamiento y demandas emocionales analiza como la falta de interacción social y las exigencias emocionales intensas afectan la salud mental de los trabajadores, especialmente en contextos rurales o de producción, este cuestionario identifica síntomas asociados a la soledad, el estrés afectivo y toma de decisiones difíciles, mide el impacto de estas condiciones sobre el bienestar psicológico y la productividad laboral, sus resultados permiten clasificar el nivel de riesgo psicosocial, las organizaciones pueden intervenir con estrategias de apoyo emocional y mejora en la comunicación interna (Moreno Jiménez & León, 2022)

### **Rol de enfermería en prevención de riesgo psicosocial**

Según (Figueredo-Borda et al., 2022) menciona que el Consejo Internacional de Enfermería abarca un tema importante el cual es el cuidado autónomo y colaborativo de individuos de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermo o no y en todos los entornos, en la que incluye la promoción de la salud, prevención de enfermedades, la promoción y prevención de un entorno seguro, la investigación y participación de políticas de salud y en la gestión de pacientes y los diferentes sistemas de intervención en salud y educación como punto clave en Enfermería.

Por lo que (Lara Satán et al., 2020) logra definir mediante su estudio al riesgo psicosocial y sobrecarga laboral como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento en aspectos adversos o nocivos, por alto nivel de excitación y de angustia,

haciendo frecuente la sensación de no poder hacer frente a la situación, en lo que (Louzán Mariño, 2020) manifiesta que se ha diseñado evaluaciones para medir el Riesgo Psicosocial y la sobrecarga laboral el cual ha favorecido para la interpretación, fiabilidad, y proporcionar confianza en los resultados y de esta manera poder aplicar intervenciones en Enfermería que hacen falta para la prevención de dichos factores de riesgo.

### **Teorías y modelos de enfermería**

#### **Modelo de Sistemas de Betty Neuman**

Este modelo propuesto en la investigación realizada se considera que, en la actualidad como uno de los principales recursos teóricos para la Enfermería en salud mental y bienestar laboral, propone una estructura para comprender a la persona o grupos sociales como agentes dinámicos los cuales están en constante retroalimentación con el entorno permitiendo comprender las relaciones establecidas entre el sistema del trabajador y sus principales estresores en la vida cotidiana (Helder Noguera Mena, 2022).

También es clave en la prevención del riesgo psicosocial, al ofrecer un enfoque estructurado en tres niveles de intervención en el que radica el identificar estresores tempranos y fortalecer las defensas antes del deterioro emocional y social, de igual manera abordar los factores psicológicos, espirituales y socioculturales del individuo fomentando la resiliencia y la estabilidad psicosocial a largo plazo, su enfoque colaborativo lo convierte en una herramienta integral para el manejo eficaz del riesgo psicosocial (Hannoodee & Dhamoon, 2025).

#### **Modelo de Mareas**

El modelo de mareas de Phil Barker, articulado con la teoría de la complejidad de Edgar Morin, ofrece un enfoque innovador y humanizado para abordar el Riesgo Psicosocial en salud mental, promueve la salud mental, la atención integral, equitativa y libre de estigmas,

alineándose con los principios de los cuidados psicosociales, permite enfrentar la complejidad del sufrimiento humano desde múltiples dimensiones, respeta los derechos humanos y fomenta la inclusión de estrategias diversas en la atención y se convierte en una herramienta eficaz para la prevención y manejo del riesgo psicosocial en distintos contextos (Comaru et al., 2025).

### **Modelo de Adaptación de Callista Roy**

Desde la perspectiva del modelo de adaptación de Roy, la sobrecarga laboral se comprende como un estímulo focal o contextual que afecta directamente la capacidad adaptativa del individuo, actuando como una condición ambiental que puede alterar el equilibrio del sistema adaptativo, generando respuestas tanto automáticas como conscientes, el Rol de Enfermería es clave para identificar y manipular estos estímulos, promoviendo estrategias que favorezcan la adaptación, en el que se consigue como resultado la adecuada respuesta ante tales presiones, consiguiendo así una salud favorable para el trabajador (Ribeiro et al., 2022).

También desde su perspectiva menciona que la sobrecarga laboral puede afectar la adaptación del individuo y alterar su equilibrio fisiológico y psicosocial, dado que cada persona es única y su percepción del entorno también lo es, la respuesta ante la sobrecarga varía según sus experiencias previas y su contexto actual, lo que es de gran importancia identificar como está afrontando esta carga y que necesita para adaptarse ya que esto permite diseñar estrategias personalizadas que promueven su bienestar, así la meta es facilitar una adaptación saludable frente a la presión laboral (Díaz de Flores et al., 2022).

Por otro lado este síndrome, definido por Maslach y Jackson, se caracteriza por agotamiento emocional e insatisfacción personal, por lo que se considera un proceso psicosocial derivado del estrés laboral, influido tanto por el entorno de trabajo como por las características individuales, Gil-Monte destaca que sus efectos negativos subjetivos y psicofisiológicos, se

relacionan con la desmoralización laboral, además, estudios han establecido una conexión entre Burnout y depresión (Baldeón Dávila et al., 2023).

### **Marco legal**

#### **Constitución de la República del Ecuador**

**Art.33.-** “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, el estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea nacional, 2008, pág. 31).

**Art.329.-** “El estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores Ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores” (Asamblea nacional, 2008, pag.151).

**Art.326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

**2.-** “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea nacional, 2008, pag.148).

**5.-** “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus laborales en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea nacional, 2008, pag.149).

#### **Ley orgánica de Salud**

**Art.3.-** La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransmisible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del

Ecuador, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludable (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022).

### **Ley Orgánica de salud Mental**

**Art.363.-** “El estado será responsable de formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario”(Asamblea Nacional, 2024).

**Art.18.-** “ Con la participación de los miembros del Sistema Nacional de Salud y las instituciones públicas que rigen a la inclusión social, vivienda, empleo, educación superior, deporte, cultura y rehabilitación social, deberá contener los objetivos, líneas, estratégicas, acciones e indicadores de impacto para impulsar la promoción y protección de salud mental, prevención, identificación, de factores de riesgo, fortalecimiento del talento humano, servicio y atención en salud mental, desarrollo de acciones de inserción familiar, educativa, social, laboral, fomento a la investigación de problemas de salud mental e impulso de la participación social, para analizar los problemas de desarrollo de acciones de inserción familiar, educativa, social, laboral, fomento a la investigación del problemas de salud mental e impulso a la participación social, para analizar los problemas de salud mental, así mismo para establecer soluciones para los problemas de salud pública a las enfermedades de salud mental reconocidas en esta ley”(Asamblea Nacional, 2024).

**Art.28.-** “Las entidades competentes en materia de salud, educación, inclusión social, trabajo, vivienda, deporte, justicia, los gobiernos autónomos descentralizados y otras entidades competentes, deberán implementar planes, programas y proyectos, a fin de incidir en los determinantes de la salud mental que afectan la calidad de vida de todas las personas para

promover, mantener, mejorar y recuperar la salud mental a nivel individual y colectivo “  
(Asamblea Nacional, 2024).

### **Código orgánico de salud**

**Artículo 90.- Derechos y obligaciones.** - “Disponer de jornadas de trabajo y condiciones e instalaciones apropiadas que aseguren su seguridad, salud y la práctica de su profesión, arte u oficio, en los centros de trabajo, que incluyan la prevención y protección de riesgos laborales”  
(Asamblea nacional, 2020).

### **Ley del ministerio del trabajo**

#### **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Art. 4.-** “En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevenga durante el trabajo” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

### **Objetivo de desarrollo sostenible**

#### **Objetivo 8.- Trabajo decente y crecimiento económico**

“Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (ONU, 2015).

### **Metas**

**8.7.-** “Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y

eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas” (ONU, 2015).

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### Descripción de área de estudio

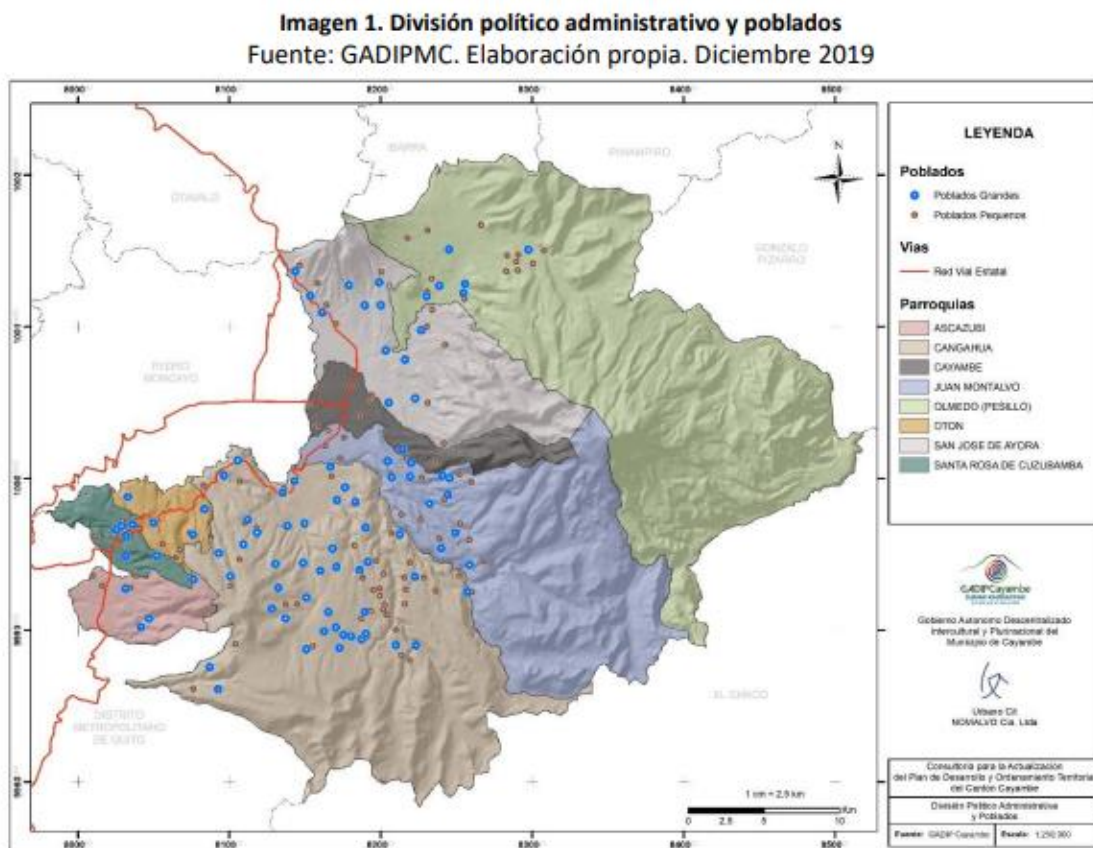


Gráfico 1. Fuente: (Guillermo Churuchumbi et al., 2019).

El cantón Cayambe se encuentra ubicado en la provincia de Pichincha aproximadamente a 75Km al nororiente de la ciudad de Quito, obre los 2.700 msnm, tiene una superficie cercana a 1.198 Km<sup>2</sup> que representa el 14,21% de la superficie total de la Provincia de Pichincha, el 3,08% de la zona de planificación 2 y se ubica sobre la línea Ecuatorial, el cantón Cayambe se conforma administrativamente con dos parroquias urbanas: Juan Montalvo y Cayambe y seis parroquias

rurales: Ascázubi, Cangahua, Olmedo, Otón, San José de Ayora y Santa Rosa de Cuzubamba, ciento cuarenta comunas y numerosos asentamientos humanos pequeños y dispersos.

De acuerdo con la proyección de población del Cantón Cayambe al 2019, este tiene una población total de 105.781 habitantes, el 50,6% vive en las parroquias rurales y el 49,4% en las parroquias urbanas que conforman la ciudad Cayambe, en las parroquias rurales el 72% de la población habita en áreas rurales y el 28% vive en las áreas urbanas de las mismas; en las parroquias urbanas (Cayambe y Juan Montalvo) el 93% de la población vive en las áreas urbanas y el 7% lo hace en las áreas rurales.

La estructura urbana e industrial principal se desarrolla vinculada a la vía panamericana alrededor de la cual se concentra la cabecera cantonal y las áreas urbanas de Ascázubi, Cuzubamba, Otón y Ayora y de forma secundaria a través de la conexión a Otavalo e Ibarra por Olmedo, en las zonas agroproductivas de todas las parroquias rurales crece espontáneamente una red de asentamientos – comunidades y asentamientos dispersos que encuentran en diferentes procesos de consolidación con provisiones de autoservicios básicos, sin delimitación y patrones de ocupación ni secuencia específica que no se encuentra organizada y en algunos casos resulta de difícil acceso de servicios y gestión.

En la aplicación de la Reforma Agraria mantiene especialmente en la zona Sur surgen dos sectores: los empresarios que controlan el valle y las comunidades campesinas que asientan mayoritariamente sobre los 3000 msm, las haciendas orientan su trabajo a la producción lechera y modernizan su tecnología productiva, en la ciudad de Cayambe, se instalan empresas procesadoras e industrializadoras de la leche que la pausterizan y además producen quesos, yogurt.

La siguiente investigación se la realizó en la Empresa Inprolac – Dulac’s S.A, se encuentra ubicada en la provincia de Pichincha en el cantón Cayambe, Av. Víctor Cartagena y 24 de Mayo, E28B N6-37, es una empresa que está dedicada a la elaboración de productos alimenticios de derivación láctea (queso, yogurt, mantequilla, dulce de leche, leche condensada, leche evaporada, entre otros).

### **Diseño de investigación**

#### **Enfoque Cuantitativo**

Según (Hernández Sampieri et al., 2020), “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérico y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”(pag.14).

Este enfoque permitió cuantificar variables específicas, relacionadas con la sobrecarga laboral y el riesgo psicosocial, con base en resultados cuantitativos, se puede interferir en la prevención de sobrecarga laboral y riesgo psicosocial, estas intervenciones pueden ser más efectivas al estar respaldadas por datos numéricos en el que demostró la necesidad de implementarlos.

#### **No Experimental**

Debido a que la investigación presentó esta metodología aleatoria en la que como investigadora no existe la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observan los fenómenos tal y como se presenta en su ambiente natural para posterior análisis (Hernández Sampieri et al., 2020).

Es no experimental porque no se manipulan deliberadamente las variables ni se aplican intervenciones controladas por la investigadora, en lugar de ello se recolectan datos de forma

natural y directa a través de la aplicación de una encuesta validada (Cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador), con el fin de observar y analizar la relación entre la sobrecarga laboral y el riesgo Psicosocial en el personal de la empresa Inprolac- Dulac's.

### **Tipo de investigación**

#### **Descriptivo**

Según (Hernández Sampieri et al., 2020) “La investigación descriptiva es una modalidad de estudio que tiene como objetivo principal describir características o fenómenos de interés de manera objetiva, precisa y detallada” (pag.74).

La investigación planteada se consideró de tipo descriptiva ya que tiene como objetivo principal describir y caracterizar las variables relevantes del estudio, sin buscar establecer relaciones causales o manipular variables, ya que se enfocó en recopilar información sobre el riesgo psicosocial y sobrecarga laboral y la forma en que se manifiestan estos factores o fenómenos en una población específica, sin alterar ni cambiar datos ni factores, sino simplemente observar y describir como se encuentran las variables de interés en un momento dado, ya que este se basa en datos existentes.

#### **Transversal**

“El diseño transversal fue una forma eficiente de recopilar datos, ya que se obtiene información de una sola vez, lo que implica menos tiempo y recursos” (Hernández Sampieri et al., 2020).

Es de tipo transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento durante el año 2025, sin seguimiento posterior a los participantes y permitió obtener una visión puntual del nivel de sobrecarga laboral y Riesgo Psicosocial en el personal de la empresa

Inprolac- Dulac's, al tratarse de un estudio de cohorte, se enfocó en analizar la situación actual sin manipular variables, siendo útil para identificar relación entre factores laborales y condiciones psicosociales.

### **Población**

La empresa con 144 trabajadores los cuales se encuentran conformados por 34 mujeres y 110 Hombres en general, los cuales están distribuidos en 5 áreas de trabajo las cuales son: área de producción con el 65% de trabajadores, seguido de logística con el 10%, calidad 6%, mantenimiento con el 7% y administrativos 12% de colaboradores.

### **Muestra**

Para el estudio se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a las limitaciones operativas de la empresa Inprolac- Dulac's, como la rotación de turnos, la diversidad de áreas laborales y la ausencia de algunos trabajadores por vacaciones, estas condiciones impidieron el acceso a toda la población, por lo que se seleccionaron únicamente aquellos trabajadores disponibles y dispuestos a participar, se contó con la participación de 102 trabajadores de diferentes áreas encuestados, este tipo de muestreo, permitió obtener información en las diferentes perspectivas y características relacionadas para esta valiosa investigación en contextos laborales reales.

### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores que pertenezcan a la empresa Inprolac- Dulac's al momento del estudio.
- Trabajadores de cualquier area o turno que se encuentren activos y disponibles durante la recolección de datos.
- Participantes que aceptaron voluntariamente formar parte del estudio, por medio del consentimiento informado.
-

### **Criterios de exclusión**

- Vacaciones
- Turnos nocturnos
- Licencia por maternidad
- Gerencia general

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se trata de un instrumento estructurado que consiste en un conjunto de preguntas que se presenta de manera sistemática a los participantes con el fin de obtener información específica sobre el tema de estudio (Hernández Sampieri et al., 2020, pág. 24).

Como técnica de investigación se realizó a través de la encuesta la cual permitió obtener datos cuantitativos relacionados con la sobrecarga laboral y riesgo psicosocial en el personal de la empresa en el que se realizaron preguntas específicas como, horas de trabajo, tareas útiles, niveles de estrés, entre otras variables, pueden ser cuantificadas en las que se obtuvo una visión numérica de la situación, y a su vez estas revelaron áreas específicas en donde se requiere una intervención para mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos psicosociales y de esta manera implementar estrategias de prevención más efectivas y dirigidas a las necesidades reales del personal.

### **Instrumento**

Un cuestionario es una técnica de recopilación de datos que consiste en un conjunto de preguntas estructuradas y estandarizadas que se presentan a los participantes para obtener información específica sobre el tema de estudio (Hernández Sampieri et al., 2020).

## Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador

El cuestionario está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

**Tabla 1**

| <b>Dimensión</b>                                   | <b>Número total de ítems</b> | <b>Número de ítem en el cuestionario</b> |
|--|------------------------------|--|
| Carga y ritmo de trabajo                           | 4                            | 1, 2, 3, 4                               |
| Desarrollo de competencias                         | 4                            | 5,6,7,8                                  |
| Liderazgo  | 6                            | 9,10,11,12,13,14                         |
| Margen de acción y control                         | 4                            | 15,16,17,18                              |
| Organización del trabajo                           | 6                            | 19,20,21,22,23,24                        |
| Recuperación                                       | 5                            | 25,26,27,28,29                           |
| Soporte y apoyo                                    | 5                            | 30,31,32,33, 34                          |
| Otros puntos importantes:                          | 24                           | 35 al 58                                 |
| Otros puntos importantes:<br>Acoso discriminatorio | 4                            | 35, 38, 53, 56                           |
| Otros puntos importantes: Acoso<br>laboral         | 2                            | 41, 50                                   |
| Otros puntos importantes: Acoso<br>sexual          | 2                            | 43, 48                                   |
| Otros puntos importantes: Adicción al<br>trabajo   | 5                            | 36, 45, 51, 55 y<br>57                   |

**Recopilado** (Raúl Clemente Ledesma Huerta et al., 2018).

En este contexto las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala de Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo. A cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4 (Raúl Clemente Ledesma Huerta et al., 2018, pag.9).

**Opción de respuesta puntuación completa:**

- De acuerdo 4
- Parcialmente de acuerdo 3
- Poco de acuerdo 2
- En desacuerdo 1

Para determinar el nivel de riesgo en general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos:

**Nivel de riesgo calificación:**

Alto 58 a 116: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata, se debe aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia (Raúl Clemente Ledesma Huerta et al., 2018).

Medio 117 a 174: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud en la que puede comprometer las mismas en mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales, en caso de no aplicarse las medidas de seguridad y prevención correspondiente de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia (Raúl Clemente Ledesma Huerta et al., 2018).

BAJO 175 A 232: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efecto nocivos, los mismos que pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad

ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga (Raúl Clemente Ledesma Huerta et al., 2018).

El cuestionario ayudo a obtener datos cuantitativos sobre la percepción del trabajador en relación a la sobrecarga laboral y riesgo psicosocial, en el cual se podrá cuantificar aspectos como las horas de trabajo, el nivel de estrés percibido, la carga de responsabilidades y otros factores relevantes para el estudio, mediante este instrumento se ha podido incluir preguntas específicas para identificar los factores de riesgo asociados a la sobrecarga laboral y riesgo psicosocial, así se obtuvo información relevante para implementa medidas preventivas y de intervención adecuadas (Raúl Clemente Ledesma Huerta et al., 2018).

#### **Validez y confiabilidad:**

El instrumento aplicado fue sometido a validación por juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, redacción y coherencia de los ítems con relación a los objetivos del estudio, para garantizar su confiabilidad, lo que permitió analizar la consistencia interna del cuestionario, esta validación previa aseguró que el instrumento fuera adecuado para medir las dimensiones de sobrecarga laboral y riesgo psicosocial en el contexto organizacional de la empresa.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizado para medir la consistencia interna de las escalas, el resultado obtenido fue un Alfa de Cronbach de 0.85, lo cual indica una alta fiabilidad del cuestionario, este valor demuestra que los ítems presentan una adecuada correlación entre sí y que el instrumento y estadísticamente solido para aplicarse en la muestra seleccionada.

### **Procesamiento y análisis de datos**

Los datos obtenidos han sido organizados en una base de datos utilizando el programa Microsoft Excel, con el fin de realizar una codificación previa y garantizar un registro ordenado y claro, la información fue procesada y analizada mediante el software estadístico IBMSPSS versión 25, se aplicó estadística descriptiva para representar frecuencias, porcentajes y promedios, así como estadística inferencial para identificar relaciones entre las variables de sobrecarga laboral y riesgo psicosocial, de acuerdo con los objetivos del estudio.

### **Operacionalización de variables ver anexo 2**

#### **Consideraciones Bioéticas**

Para garantizar la confiabilidad y protección de los datos, toda la información recolectada en este estudio fue registrada de manera anónima, utilizando códigos alfanuméricos en lugar de nombres y serán almacenados en un CD de uso exclusivo de la investigadora, resguardado por un periodo de cinco años, al cabo del cual será destruido, la investigadora declara no tener conflicto de intereses y se compromete a respetar las normativas nacionales e internacionales vigentes para la investigación en seres humanos, cumpliendo con los principios de bioética: autonomía, beneficencia, no mala eficiencia y justicia.

La participación en el estudio fue completamente voluntaria, a los participantes se les explicó claramente la naturaleza del estudio, los objetivos, los beneficios esperados y el uso que se dará a la información, se aseguró que su participación no implicaría riesgos, respetando su autonomía y confidencialidad en todo momento.

Todos los datos recolectados serán utilizados únicamente con fines académicos y científicos, conforme a lo descrito en el trabajo de investigación, la información estará protegida

según las leyes de protección de datos vigentes en el país, garantizando que ninguna persona pueda ser identificada.

El estudio se diseñó para promover el bienestar y la dignidad del trabajador, sin causar daño alguno, se buscó factores de sobrecarga laboral y riesgo psicosocial que permitieron mejorar el ambiente laboral, se respetó el principio de justicia, ofreciendo a todos los trabajadores igual oportunidad de participar, y se garantizó su autonomía, al requerir la aceptación del consentimiento informado, donde se dejó claro que su participación era libre, voluntaria y sin consecuencias negativas.

### **Definición de las variables**

**V2. Sobrecarga laboral:** Esta variable influye directamente en el tema de investigación ya que su impacto es relevante ya que a través de esta variable se podrá mejorar las condiciones laborales y calidad de vida en los trabajadores.

La carga de trabajo se define como el conjunto de exigencias físicas y mentales que un empleado enfrenta durante su horario laboral, cuando está a cargo no se evalúa de manera adecuada, se convierte en un problema recurrente entre los miembros de una organización, lo que ocasiona dificultades que se acercan directamente a la productividad de las empresas (Ecuador, 2022, pág. 8).

**V3. Riesgo psicosocial:** Esta variable fue de suma importancia ya que ayudó a un análisis y enfoque adecuado en el estudio del tema el cual protegió de esta manera la salud mental y el bienestar del personal y para promover un ambiente laboral saludable para un rendimiento óptimo.

Los riesgos psicosociales se originan debido a deficiencias en el diseño de la organización y gestión en el trabajo, así como la falta en el entorno social adecuado en el ámbito laboral, estos riesgos pueden dar lugar a consecuencias negativas en los aspectos físicos, psicológicos, sociales (Adriana et al., 2021, pág. 4)

**V4. Sociodemográfico:** Esta variable sirvió para comprender de mejor manera la situación del personal y permitió un enfoque más preciso y efectivo en la prevención de la sobrecarga laboral y riesgo psicosocial, al personalizar las intervenciones y considerar las características de cada grupo, se maximizó el impacto positivo en la salud y el bienestar de los trabajadores (Luciano Jara, 2015).

## CAPITULO IV

## RESULTADO Y DISCUSIONES

## Resultados y discusión

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica

| DIMENSIONES                            | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|------------|------------|
| <b>Área de trabajo</b>                 |            |            |
| Administrativa                         | 22         | 21,60%     |
| Producción                             | 36         | 35,30%     |
| Despacho                               | 20         | 19,60%     |
| Bodega                                 | 5          | 4,90%      |
| Mantenimiento                          | 10         | 9,80%      |
| Calidad                                | 9          | 8,80%      |
| <b>Instrucción</b>                     |            |            |
| Ninguno                                | 4          | 3,90%      |
| Básica                                 | 7          | 6,90%      |
| Bachillerato                           | 38         | 37,30%     |
| Técnico / Tecnológico                  | 20         | 19,60%     |
| Tercer nivel                           | 29         | 28,40%     |
| Cuarto nivel                           | 4          | 3,90%      |
| <b>Antigüedad, años de experiencia</b> |            |            |
| 0-2años                                | 50         | 49,00%     |
| 3-10años                               | 33         | 32,40%     |
| 11-20años                              | 14         | 13,70%     |
| Igual o superior a 21 años             | 5          | 4,90%      |
| <b>Edad</b>                            |            |            |
| 16-24 años                             | 10         | 9,80%      |
| 25-34años                              | 49         | 48,00%     |
| 35-43años                              | 32         | 31,40%     |
| 44-52años                              | 6          | 5,90%      |
| Igual o superior a 53 años             | 5          | 4,90%      |
| <b>Autoidentificación étnica</b>       |            |            |
| Indígena                               | 12         | 11,80%     |
| Mestizo/a                              | 89         | 87,30%     |
| Montubio/a                             | 1          | 1,00%      |
| <b>Sexo</b>                            |            |            |
| Mujer                                  | 29         | 28,40%     |
| Hombre                                 | 73         | 71,60%     |

Por el área de trabajo la mayor concentración de trabajadores se encuentra en el área de producción, seguida del área administrativa, mientras que las áreas de mantenimiento, calidad y bodega tienen una participación menor, por lo que se evidencia una estructura organizativa orientada en la producción, encontrando que una gran parte del personal se enfrenta diariamente a exigencias físicas y operativas, lo cual puede influir en su percepción sobre la carga de trabajo, la recuperación y los riesgos psicosociales asociados a tareas rutinarias, tiempo de ejecución y cumplimiento de metas.

En relación con el nivel educativo, se observa que el grupo más representativo posee tercer, cuarto nivel universitario y formación técnica o tecnológica, solo un pequeño grupo tiene formación básica, y un mínimo sin ningún nivel de instrucción formal, lo que indica que la mayoría de los trabajadores cuenta con una base educativa sólida, lo cual favorece el desarrollo de competencias laborales.

Casi la mitad de los trabajadores tiene una antigüedad de entre 0 y 2 años, lo cual sugiere un proceso reciente de contratación o una alta rotación del personal, seguido entre 3 y 10 años, mientras que solo un pequeño grupo supera los 21 años de permanencia en la organización, por lo que se puede concluir que la mayoría de colaboradores son jóvenes en términos de experiencia, lo que puede influir en aspectos como el compromiso institucional, la estabilidad emocional y el conocimiento organizacional.

La mayoría de los trabajadores son de sexo masculino y un pequeño grupo son de sexo femenino, esta diferencia notable podría responder al tipo de actividades que se realizan en las áreas de mayor peso (como producción y despacho), la baja representación femenina sugiere la necesidad de políticas de equidad de género, y condiciones de seguridad adaptadas a las características de ambos sexos.

Se encontró una edad media de 34 años, lo que confirma que se trata de una población adulta joven, esta característica etaria favorece la adaptabilidad, el aprendizaje continuo y la disposición al cambio; la mayoría se identificaron como mestizo, lo que refleja una tendencia demográfica general, pero la presencia significativa de personas indígenas ( más de 1 de cada 10 trabajadores) implica la necesidad de considerar elementos de interculturalidad e inclusión en las políticas de gestión de talento ya que las diferencias culturales pueden influir en la forma en que se perciben y enfrentan los factores de riesgo, así como en la interacción con compañeros, jefes o procesos organizacionales.

**Tabla 2. Sobrecarga laboral**

|   | En desacuerdo |        | Poco de acuerdo |        | Parcialmente de Acuerdo |        | Completamente de Acuerdo |        |
|---|---------------|--------|-----------------|--------|-------------------------|--------|--------------------------|--------|
|   | F             | %      | F               | %      | F                       | %      | F                        | %      |
| Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes) | 8             | 7,80%  | 19              | 18,60% | 51                      | 50,00% | 24                       | 23,50% |
| Decido el ritmo de trabajo en mis actividades   | 16            | 15,70% | 15              | 14,70% | 47                      | 46,10% | 24                       | 23,50% |
| Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés   | 14            | 13,70% | 28              | 27,50% | 40                      | 39,20% | 20                       | 19,60% |
| Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral                 | 16            | 15,70% | 28              | 27,50% | 38                      | 37,30% | 20                       | 19,60% |

Más de la mitad del personal considera aceptable los requerimientos de sus compañeros, clientes o superiores, esto da a conocer de una buena gestión de expectativas y claridad en los roles, sin embargo, un pequeño grupo se encuentra en desacuerdo y poco de acuerdo con estos pedidos, por lo que al pasar del tiempo esto puede convertirse en sobrecarga laboral.

En el ritmo de trabajo podemos evidenciar que solo una cierta población que no llega a la mitad está completamente de acuerdo, mientras que la mayoría se encuentra inconforme con las actividades y el ritmo laboral que llevan estando parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, se debe tener en cuenta que la autonomía reduce el estrés y sobrecarga laboral, por lo que se indica que deberían tener una mejor rotación y más personal para aliviar este ritmo de actividades.

Más de la mitad de la población que se siente de acuerdo y parcialmente de acuerdo en las actividades que les han sido asignadas, pero casi la otra mitad de la población aún percibe estrés al realizar las actividades asignadas, esto podría estar relacionado con plazos estrictos, lo cual incrementa el riesgo de agotamiento.

Solo una pequeña cantidad de la población afirma plenamente estar de acuerdo, por lo que el bajo margen temporal indica riesgo de sobrecarga, ya que la mayoría de los trabajadores se sienten inconformes con el tiempo para realizar sus tareas dentro del horario laboral que a largo plazo esto puede provocar un índice de estrés laboral.

**Tabla 3. Riesgo Psicosocial - desarrollo de competencias**

|   | En desacuerdo |        | Poco de acuerdo |        | Parcialmente de Acuerdo |        | Completamente de Acuerdo |        |
|---|---------------|--------|-----------------|--------|-------------------------|--------|--------------------------|--------|
|   | F             | %      | F               | %      | F                       | %      | F                        | %      |
| Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado              | 5             | 4,90%  | 3               | 2,90%  | 31                      | 30,40% | 63                       | 61,80% |
| En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo                                     | 5             | 4,90%  | 13              | 12,70% | 39                      | 38,20% | 45                       | 44,10% |
| En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas | 14            | 13,70% | 33              | 32,40% | 40                      | 39,20% | 15                       | 14,70% |
| En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo   | 16            | 15,70% | 17              | 16,70% | 42                      | 41,20% | 27                       | 26,50% |

Casi el total de los trabajadores afirman estar de acuerdo y parcialmente de acuerdo en tener el suficiente conocimiento, habilidades y destrezas, para desarrollar con normalidad su trabajo, lo cual favorece a la autoeficacia y desempeño laboral dentro de su área establecida en la empresa.

Más de la mitad de la población se sienten de acuerdo y parcialmente de acuerdo en adquirir aprendizaje informal, en su grupo de trabajo siendo esto fundamental para la adaptabilidad de la persona en el área que le ha sido asignada, sin provocar estresores.

Solo un pequeño grupo de trabajadores está de acuerdo totalmente en que han recibido una capacitación y entrenamiento continuo por parte de la empresa, evidenciando que la preparación permanente evita cometer errores por falta de conocimiento formal.

Menos de la mitad está de acuerdo en que se hace una evaluación objetiva y periódica en las actividades que realizan, hay que tener en cuenta que esta es clave para mejorar el rendimiento profesional y laboral, por lo que se puede apreciar una desigualdad en los procesos provocando sobrecarga laboral en los trabajadores.

**Tabla 4. Liderazgo**

|  | En desacuerdo |               | Poco de acuerdo |               | Parcialmente de Acuerdo |               | Completamente de Acuerdo |               |
|--|---------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
|  | F             | %             | F               | %             | F                       | %             | F                        | %             |
| En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.       | 38            | 37,30%        | 24              | 23,50%        | 30                      | 29,40%        | <b>10</b>                | <b>9,80%</b>  |
| Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo                        | 20            | 19,60%        | 15              | 14,70%        | 38                      | 37,30%        | <b>29</b>                | <b>28,40%</b> |
| Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades | 13            | 12,70%        | 20              | 19,60%        | <b>41</b>               | <b>40,20%</b> | <b>28</b>                | <b>27,50%</b> |
| Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar    | 19            | 18,60%        | 26              | 25,50%        | 34                      | 33,30%        | <b>23</b>                | <b>22,50%</b> |
| Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo         | <b>14</b>     | <b>13,70%</b> | <b>23</b>       | <b>22,50%</b> | 43                      | 42,20%        | 22                       | 21,60%        |
| Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.        | <b>13</b>     | <b>12,70%</b> | <b>19</b>       | <b>18,60%</b> | 45                      | 44,10%        | 25                       | 24,50%        |

Solo una pequeña parte de la población está de acuerdo que reconocen y dan crédito al trabajo que realizan, por lo que esto demuestra que la gran mayoría están parcialmente, poco y en desacuerdo sobre el esfuerzo del trabajo realizado, la falta de reconocimiento genera desmotivación y por ende puede provocar un riesgo psicosocial.

La tercera parte de los trabajadores se encuentran de acuerdo, en que son escuchados por su jefe inmediato y que sus propuestas son tomadas en cuenta, estos resultados demuestran que la mayoría de los colaboradores se sienten sin escucha y no son tomados en cuenta en propuestas para la mejora del trabajo en las diferentes áreas, esto demuestra la presencia de Riesgo Psicosocial.

Más de la mitad de los colaboradores se encuentran parcialmente y en completo de acuerdo con las metas y plazos fijados por su jefe inmediato, sin embargo, el resto de la población está en desacuerdo con las metas y plazos impuestos por su carga laboral.

Menos de la mitad de la población ha contestado que está de acuerdo con su jefe inmediato y siente el apoyo, preocupación y soporte, pero, se da a conocer que la gran mayoría se encuentra parcial, poco y nada de acuerdo con su líder en la ayuda y soporte que necesitan como trabajadores, sintiendo el abandono por parte de este.

Un gran grupo de trabajadores se encuentra en desacuerdo y poco de acuerdo con su jefe inmediato en los lineamientos y retroalimentación que recibe, sin embargo, el mismo grupo menciona que su líder también puede tomar decisiones que afectará a todos, demostrando que existe autoritarismo y la posibilidad de ser separado del área laboral.

*Tabla 5. Margen de acción y control*

| MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL   | En desacuerdo |               | Poco de acuerdo |               | Parcialmente de Acuerdo |               | Completamente de Acuerdo |               |
|--|---------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
|  | F             | %             | F               | %             | F                       | %             | F                        | %             |
| En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión                       | 20            | 19,60%        | 25              | 24,50%        | 43                      | <b>42,20%</b> | 14                       | <b>13,70%</b> |
| Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas  | 13            | 12,70%        | 16              | 15,70%        | <b>45</b>               | <b>44,10%</b> | <b>28</b>                | <b>27,50%</b> |
| Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones | <b>11</b>     | <b>10,80%</b> | <b>27</b>       | <b>26,50%</b> | 47                      | 46,10%        | 17                       | 16,70%        |
| Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo   | <b>9</b>      | <b>8,80%</b>  | <b>22</b>       | <b>21,60%</b> | 38                      | 37,30%        | 33                       | 32,40%        |

Más de la mitad de los colaboradores están de acuerdo y parcialmente de acuerdo en que existe espacios de debate para cambiar diferencias de opinión, pero casi la mitad indican que se sienten en desacuerdo y poco de acuerdo en que no se cuenta con foros de expresión, por lo que esto reduce el empoderamiento y expresar su punto de vista temas importantes en cada área de trabajo.

Más de la mitad de la población se siente parcial y completamente de acuerdo con que se les permite la colaboración de los compañeros de las diferentes áreas, no obstante, se puede verificar que la tercera parte de trabajadores no se sienten conformes con la colaboración que les brindan sus compañeros, lo que da a entender que, no existe un trabajo en equipo.

La mitad de los trabajadores se encuentran poco y en desacuerdo, en la valoración de su opinión sobre fechas límites para cumplimiento de sus tareas; este mismo grupo también señala

que no se les permite el aporte de nuevas ideas para la mejora de su puesto de trabajo, indicando que no

**Tabla 6. Organización del trabajo**

| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO   | En desacuerdo |        | Poco de acuerdo |        | Parcialmente de Acuerdo |        | Completamente de Acuerdo |        |
|--|---------------|--------|-----------------|--------|-------------------------|--------|--------------------------|--------|
|  | F             | %      | F               | %      | F                       | %      | F                        | %      |
| Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión                                    | 12            | 11,80% | 24              | 23,50% | 42                      | 41,20% | 24                       | 23,50% |
| En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores             | 16            | 15,70% | 28              | 27,50% | 36                      | 35,30% | 22                       | 21,60% |
| En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas | 10            | 9,80%  | 17              | 16,70% | 37                      | 36,30% | 38                       | 37,30% |
| En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos  | 13            | 12,70% | 25              | 24,50% | 42                      | 41,20% | 22                       | 21,60% |
| Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables   | 8             | 7,80%  | 18              | 17,60% | 51                      | 50,00% | 25                       | 24,50% |
| Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo   | 7             | 6,90%  | 9               | 8,80%  | 27                      | 26,50% | 59                       | 57,80% |

Más de la mitad de los colaboradores están en desacuerdo y poco de acuerdo con la falta de comunicación y comprensión en su área de trabajo; el mismo grupo también señala que las reuniones no son significantes para el cumplimiento de sus tareas, estos hallazgos reflejan deficiencia de comunicación y conducción en reuniones laborales.

Un poco más de la mitad está de acuerdo en que existe información sobre las gestiones y logros realizados, sin embargo, la cuarta parte afirma sentirse en desacuerdo sobre la información de gestión y logros, demostrando que existe una baja transparencia institucional.

Con un poco más de la mitad de la población estando en completo y parcialmente de acuerdo, ante las consideraciones, roles y tareas que se les asigna a las personas con diferentes tipos de discapacidad, se puede observar que existe la tercera parte de la población que no están de acuerdo con las actividades encomendadas a este grupo de personas, reflejando que las prácticas en la empresa no están siendo asignadas de manera inclusiva.

Más de la mitad de los colaboradores está de acuerdo con la claridad de las metas y objetivos planteados por sus jefes inmediatos, esta misma población señala que están a disposición de tareas y actividades que se les encomienden, pero se puede notar también que la tercera parte de la población no se encuentra de acuerdo con los objetivos y actividades dadas por sus líderes, denotando así un clima laboral pesado, provocando sobrecarga y Riesgo Psicosocial.

**Tabla 7. Recuperación**

| RECUPERACIÓN   | En desacuerdo |        | Poco de acuerdo |        | Parcialmente de Acuerdo |        | Completamente de Acuerdo |        |
|--|---------------|--------|-----------------|--------|-------------------------|--------|--------------------------|--------|
|  | F             | %      | F               | %      | F                       | %      | F                        | %      |
| Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades                 | 19            | 18,60% | 30              | 29,40% | 36                      | 35,30% | 17                       | 16,70% |
| En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.    | 17            | 16,70% | 24              | 23,50% | 35                      | 34,30% | 26                       | 25,50% |
| En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo             | 20            | 19,60% | 27              | 26,50% | 43                      | 42,20% | 12                       | 11,80% |
| Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales        | 20            | 19,60% | 25              | 24,50% | 32                      | 31,40% | 25                       | 24,50% |
| Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo | 18            | 17,60% | 27              | 26,50% | 31                      | 30,40% | 26                       | 25,50% |

Es casi de la mitad de la población que no se siente de acuerdo referente a la energía después de sus actividades laborales, por lo que estos resultados señalan fatiga acumulada en los colaboradores de las diferentes áreas de trabajo.

Casi la mitad de los trabajadores no están de acuerdo en que se les permite realizar pausas activas; este mismo grupo señala no estar de acuerdo con su horario de trabajo, por lo que es evidente, un Riesgo Psicosocial en la recuperación de energía en el periodo laboral, así como la falta de organización y control en su horario laboral.

Solo un pequeño grupo está completamente de acuerdo en que se siente con el tiempo para reflexionar sobre su desempeño laboral, esto demuestra que el nivel de sobrecarga es muy alto y que se está convirtiendo en riesgo, recordemos que la autorreflexión favorece el aprendizaje organizacional.

De la misma manera la mitad de la población no están de acuerdo en tener el tiempo para reflexionar sobre su desempeño; al igual que este grupo de trabajadores no sienten haber descansado lo suficiente y tener la energía necesaria para realizar sus actividades, provocando un mayor riesgo de agotamiento físico y mental.

**Tabla 8. Soporte y apoyo**

| SOPORTE Y APOYO   | En desacuerdo |        | Poco de acuerdo |        | Parcialmente de Acuerdo |        | Completamente de Acuerdo |        |
|---|---------------|--------|-----------------|--------|-------------------------|--------|--------------------------|--------|
|   | F             | %      | F               | %      | F                       | %      | F                        | %      |
| El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas                                    | 11            | 10,80% | 21              | 20,60% | 45                      | 44,10% | 25                       | 24,50% |
| En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas  | 8             | 7,80%  | 22              | 21,60% | 41                      | 40,20% | 31                       | 30,40% |
| En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad              | 9             | 8,80%  | 21              | 20,60% | 40                      | 39,20% | 32                       | 31,40% |
| En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero  | 10            | 9,80%  | 27              | 26,50% | 43                      | 42,20% | 22                       | 21,60% |
| En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación | 8             | 7,80%  | 16              | 15,70% | 41                      | 40,20% | 37                       | 36,30% |

Más de la tercera parte de la población no se encuentra de acuerdo con la organización de su trabajo, la colaboración y el dialogo con los otros equipos, del mismo modo se observa en este grupo no estar de acuerdo en percibir compañerismo en sus áreas de trabajo, analizando la existencia de un deficientemente clima laboral interno entre trabajadores.

Con más de la mitad de los participantes estando de acuerdo y parcialmente de acuerdo se puede verificar que existe el apoyo necesario a los trabajadores con algún tipo de discapacidad, a pesar de estos resultados, la tercera parte de la población no se siente de acuerdo con que este apoyo sea equitativo, lo que sugiere que las prácticas inclusivas no están uniformemente implementadas en las diferentes áreas de trabajo.

Casi la mitad de la población se encuentra poco y en desacuerdo en que existe ayuda técnica y administrativa cuando se requiere del caso; el mismo grupo de personas manifiestan

que no tienen el acceso adecuado a la atención, médica, psicológica y de trabajo social, denotando así la poca existencia de un factor protector para el bienestar del trabajador.

*Tabla 9. Otros puntos importantes*

| OTROS PUNTOS IMPORTANTES   | En desacuerdo |        | Poco de acuerdo |        | Parcialmente de Acuerdo |               | Completamente de Acuerdo |               |
|--|---------------|--------|-----------------|--------|-------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
|  | F             | %      | F               | %      | F                       | %             | F                        | %             |
| En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan   | 10            | 9,80%  | 21              | 20,60% | 32                      | 31,40%        | 39                       | 38,20%        |
| Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo   | 3             | 2,90%  | 15              | 14,70% | 48                      | 47,10%        | 36                       | 35,30%        |
| En mi trabajo existe un buen ambiente laboral  | 10            | 9,80%  | 15              | 14,70% | 42                      | 41,20%        | 35                       | 34,30%        |
| Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades   | 7             | 6,90%  | 15              | 14,70% | <b>38</b>               | <b>37,30%</b> | <b>42</b>                | <b>41,20%</b> |
| En mi trabajo me siento aceptado y valorado  | 10            | 9,80%  | 17              | 16,70% | 41                      | 40,20%        | 34                       | 33,30%        |
| Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad                                     | 7             | 6,90%  | 23              | 22,50% | 41                      | 40,20%        | 31                       | 30,40%        |
| Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño. | 10            | 9,80%  | 21              | 20,60% | 31                      | 30,40%        | 40                       | 39,20%        |
| Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.   | 14            | 13,70% | 21              | 20,60% | 40                      | 39,20%        | 27                       | 26,50%        |
| En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral  | 5             | 4,90%  | 10              | 9,80%  | <b>34</b>               | <b>33,30%</b> | <b>53</b>                | <b>52,00%</b> |
| Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental  | 15            | 14,70% | 19              | 18,60% | 38                      | 37,30%        | 30                       | 29,40%        |
| Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando  | 5             | 4,90%  | 25              | 24,50% | 42                      | 41,20%        | 30                       | 29,40%        |
| Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo  | 5             | 4,90%  | 10              | 9,80%  | 39                      | 38,20%        | 48                       | 47,10%        |

|  |           |               |           |               |    |        |    |        |
|--|-----------|---------------|-----------|---------------|----|--------|----|--------|
| Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales  | <b>6</b>  | <b>5,90%</b>  | <b>19</b> | <b>18,60%</b> | 42 | 41,20% | 35 | 34,30% |
| Mi trabajo está libre de acoso sexual  | 3         | 2,90%         | 11        | 10,80%        | 24 | 23,50% | 64 | 62,70% |
| En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales   | <b>18</b> | <b>17,60%</b> | <b>27</b> | <b>26,50%</b> | 29 | 28,40% | 28 | 27,50% |
| Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.   | 9         | 8,80%         | 18        | 17,60%        | 46 | 45,10% | 29 | 28,40% |
| Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.  | 4         | 3,90%         | 12        | 11,80%        | 34 | 33,30% | 52 | 51,00% |
| Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución  | 3         | 2,90%         | 9         | 8,80%         | 24 | 23,50% | 66 | 64,70% |
| En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.   | 3         | 2,90%         | 11        | 10,80%        | 32 | 31,40% | 56 | 54,90% |
| Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.  | 10        | 9,80%         | 15        | 14,70%        | 44 | 43,10% | 33 | 32,40% |
| Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo  | 9         | 8,80%         | 17        | 16,70%        | 47 | 46,10% | 29 | 28,40% |
| En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral | <b>15</b> | <b>14,70%</b> | <b>18</b> | <b>17,60%</b> | 38 | 37,30% | 31 | 30,40% |
| Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)  | <b>12</b> | <b>11,80%</b> | <b>21</b> | <b>20,60%</b> | 41 | 40,20% | 28 | 27,50% |
| Considero que me encuentro física y mentalmente saludable  | 5         | 4,90%         | 12        | 11,80%        | 43 | 42,20% | 42 | 41,20% |

Más de la mitad de los trabajadores se sienten parcial y completamente de acuerdo que tienen las mismas oportunidades tanto hombres como mujeres; este mismo grupo también indican que se sienten libres de conductas sexuales, sin embargo, casi la tercera parte de la población indica no estar de acuerdo, estar libre de acoso y tener las mismas oportunidades, siendo estas preguntas claves en donde debería tener un total de porcentaje positivo, se puede

notar la existencia de injusticias organizacionales, y rasgos de acoso sexual, físico y psicológico mal controlados.

Casi la mitad de la población expresan no sentirse de acuerdo en permitirles arreglar problemas familiares; también este grupo manifiesta no poder dejar de pensar en el trabajo en sus tiempos libres, lo cual refleja una clara dificultad para lograr un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, provocando a largo plazo un Riesgo Psicosocial, incrementando el riesgo de fatiga crónica, estrés y menor productividad a largo plazo.

Más de la tercera parte de la población señalan no estar de acuerdo con las máquinas y ambientes de su área de trabajo; este mismo grupo también concuerdan no sentir un trato equitativo, por la presencia de espacios exclusivos para un grupo de personas, por lo que se percibe deficiencias en la infraestructura y mantenimiento del espacio laboral, y la generación de desigualdad y favoritismo en el entorno laboral.

### **Discusión**

Las características sociodemográficas en donde predomina el personal joven-adulto, con responsabilidades familiares, distribuidos en áreas administrativas y operativas, es diferente a un estudio clave de (Montenegro et al., 2023), en donde da a conocer su “Muestra compuesta por 470 trabajadores, con una edad media de 39 años, predominando las mujeres (58%), con una antigüedad media cercana a los diez años, el personal estaba conformado por técnicos, seguidos de subcontractados y directivos, estudiando con estos datos distintas percepciones de un mismo entorno laboral”.

Los resultados del presente estudio revelan aspectos claves del entorno psicosocial laboral que deben ser atendidos con urgencia para garantizar el bienestar y la productividad del

personal, la percepción de fatiga acumulada, falta de desconexión mental y estrés persistente, con un porcentaje significativo de dificultades en los trabajadores para separar su vida laboral del personal, esto concuerda con lo reportado por (Cobb et al., 2022) en donde indica que los “ Límites durante las últimas dos décadas, aportando valor a nuestra comprensión de las interfaces trabajo-familia y trabajo – trabajo, experimentando una conexión extendida con el trabajo que impacta negativamente en el bienestar”.

Asimismo, la carga de trabajo percibida como elevada por un sector considerable de la población, junto con la falta de tiempo para completar las tareas dentro de la jornada laboral, coincide con estudios de (Grandey et al., 2022) en donde indica que “ Los estresores interpersonales provienen de diversos interactuantes en el trabajo ( supervisores, miembros del equipo y el público), que da como consecuencias adversas para el bienestar y el desempeño de los empleados que varían en función de nuevos factores personales o situacionales”.

En cuanto al liderazgo, se observa una notable deficiencia en el reconocimiento y retroalimentación por parte de los supervisores esto concuerda con el estudio realizado por (Dra. Fanny Guamán, 2023) en donde señala “ El liderazgo es la dimensión que presenta el mayor porcentaje de riesgo alto, relacionado con los jefes inmediatos y las decisiones que toman, las cuales a menudo se imponen sin considerar las propuestas de los trabajadores, se establecen metas de ventas que pueden resultar difíciles de alcanzar, y la relación con los ingresos económicos genera un riesgo constante y sostenido”.

En otro punto importante en el hallazgo de casi la mitad de los trabajadores no están de acuerdo con la posibilidad de realizar pausas activas, sumado a insatisfacción con su horario laboral, refleja un riesgo psicosocial importante en la capacidad de recuperación física y mental durante la jornada, la literatura reciente concuerda con el análisis de (Dra. Flores Jessica, 2023)

en su análisis preliminar explica que “ Cierta número de trabajadores, en algunas áreas sienten que sus labores sean exhaustivas con horarios extensos, provocando fatiga, cansancio físico y cansancio mental debido a las largas jornadas de trabajo”.

Respecto al análisis de poca existencia de ayuda técnica y administrativa cuando se requiere del caso, y el acceso adecuado a la atención, médica, psicológica y de trabajo social, se puede evidenciar algo similar en el estudio de (Roczniewska et al., 2022) “ Las características del trabajo influyen en la salud y la productividad a través del deterioro de la salud, cuando las altas demandas laborales agotan los recursos y generan agotamiento y menor rendimiento; los recursos laborales no solo amortiguan el impacto de las demandas sobre el estrés, sino que también fortalecen la motivación cuando las demandas son desafiantes, influye en el bienestar y la productividad”.

En cuanto a si se sienten libres de conductas sexuales, y al indicar no estar de acuerdo estar libre de acoso y tener las mismas oportunidades, concuerda con el estudio de (Vranjes et al., 2022) en donde señala que “ Las prácticas laborales de alta participación, desarrollo y recompensas;, se asocian con menor exposición al acoso laboral y sexual, reduciendo el impacto de la presión laboral y la falta de apoyo entre compañeros, aunque no eliminar riesgos ligados a la inseguridad laboral o la falta de apoyo del supervisor”.

## CAPITULO V

### LA PROPUESTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO



**TEMA:** Manual de Promoción de la  
Salud en el Trabajo “AGITA TU MUNDO”

#### RESPONSABLE:

- Gutiérrez Morales MB

**CONTENIDO**

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN: .....  | 70 |
| JUSTIFICACIÓN .....  | 71 |
| OBJETIVOS .....  | 72 |
| GENERAL .....  | 72 |
| ESPECIFICOS .....  | 72 |
| MARCO TEÓRICO: .....   | 73 |
| Actividad física.....  | 74 |
| Promoción de la salud mental durante la actividad laboral..... | 80 |
| PLAN DE CUIDADOS DE ENFERMERÍA ESTANDARIZADO .....             | 81 |
| GLOSARIO: .....  | 86 |

## **INTRODUCCIÓN:**

Desde la histórica Conferencia Mundial de Promoción de la Salud en Ottawa en 1986, se trazaron las primeras líneas maestras para mejorar la salud de individuos y comunidades. A lo largo de los años, este compromiso se ha intensificado, culminando en la 9ª Conferencia en Shanghái, donde se reconoció oficialmente la vinculación entre la salud y el bienestar con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este reconocimiento consagra la salud como una prioridad política global, esencial para garantizar una vida sana y mejorar el bienestar en todas las edades, en concordancia con los ODS.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha evolucionado, considerando la promoción de la salud como un componente principal en programas e iniciativas técnicas. Esta transición destaca la importancia de abordar los determinantes de la salud a través de dimensiones intersectoriales, abarcando áreas como la pobreza, el comercio y los derechos humanos.

Este manual, "Agita tu Mundo: Ambientes de Trabajo Saludables", surge como respuesta a la necesidad imperante de promover prácticas saludables en el ámbito laboral. Más allá de ser una guía, se posiciona como una herramienta integral para diseñar políticas y acciones de promoción de la salud en centros de trabajo públicos y privados. Con un enfoque en la prevención de riesgos laborales, busca mantener un estado de salud óptimo y contribuir al bienestar integral de la población trabajadora.

Este manual no solo motiva prácticas saludables durante la jornada laboral, sino que también incentiva la actividad física.

Reconociendo los riesgos inherentes a los entornos laborales, este manual propone un abordaje integral. Las acciones no solo benefician a la población trabajadora directamente, sino que también generan un impacto positivo en sus familias, creando un efecto multiplicador que contribuye a la reducción de las cifras preocupantes mencionadas anteriormente.

"Agita tu Mundo" se presenta como una herramienta esencial para la ejecución de prácticas saludables, la reducción de accidentes y la prevención de enfermedades profesionales. Al situar la promoción de la salud como pilar fundamental en la gestión integral de salud en el trabajo, fomenta entornos laborales seguros y saludables, promoviendo el trabajo decente y la participación de diversos actores.

En conclusión, los lugares de trabajo no solo son centros de productividad, sino también puntos estratégicos para mejorar la salud y el bienestar. "Agita tu Mundo" no solo es una guía; es una invitación a transformar los entornos laborales en espacios que fomenten la salud y contribuyan al desarrollo sostenible y al bienestar de toda la sociedad.

## **JUSTIFICACIÓN**

La falta de reconocimiento, evaluación y control de los factores de riesgo laboral, junto con la ausencia de planes de promoción de salud en el trabajo, contribuye a lesiones, accidentes y enfermedades profesionales. En Ecuador, los desórdenes músculos esqueléticos representan el 82.3% de las enfermedades diagnosticadas, directamente relacionadas con factores ergonómicos.

La evidencia internacional respalda la implementación de programas de promoción de la salud en el trabajo, que no solo reducen los costos asociados a la asistencia sanitaria, sino que

también disminuyen el ausentismo, la rotación de personal y la siniestralidad laboral. La inversión en la salud laboral se traduce en un ahorro significativo y contribuye a la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

El manual "Agita tu Mundo" se presenta como una herramienta estratégica para los centros de trabajo en Ecuador. Al abordar la promoción de la salud en el ámbito laboral, no solo busca mejorar el bienestar individual y colectivo, sino que también persigue beneficios económicos, sociales y de salud pública. La participación de trabajadores, y otros actores sociales es esencial para la implementación efectiva de iniciativas que fomenten la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. En definitiva, esta guía se rige como una respuesta integral y necesaria ante los desafíos de salud laboral en la actualidad.

### **Objetivo general**

Reforzar las acciones de promoción de la salud en el trabajo, fomentando la aplicación de prácticas saludables y mitigando los factores de riesgo laboral, a fin de mejorar la salud y el bienestar de la población trabajadora.

### **Objetivos específicos**

- Promover prácticas de vida saludable en la población trabajadora.
- Incentivar prácticas de trabajo seguras en la población expuesta a factores de riesgos laborales.
- Fomentar el compromiso empresarial e institucional a través de la Autoridad Sanitaria Nacional, mediante el reconocimiento de la aplicación de prácticas saludables en el centro de trabajo de empresas e instituciones públicas y privadas.

**Marco teórico:****Actividad física**

La actividad física regular y la adopción de una práctica de vida saludable son necesarias para mejorar la salud y la calidad de vida, se la puede realizar de forma continua o con intervalos, es decir, lo importante es que se acumulen durante el día por lo menos 30 minutos de actividad, en tres sesiones de 10 minutos o dos sesiones de 15 minutos.

Para motivar la realización de actividad física en la jornada laboral, como pausas laborales, actividades recreativas, entre otras, se debe ser incluyente, identificando las características individuales de la población trabajadora, por ejemplo, mujeres embarazadas o personas con algún tipo de discapacidad para presentar alternativas que permitan su participación.

**Beneficios de la promoción de la actividad física dentro del lugar de trabajo**

- Aumenta la productividad.
- Disminuye 25 - 30% costos médicos y por ausentismo.
- Disminuye en 8-10 días licencia por enfermedad.
- Disminución índice de ausencias.
- Mejora la imagen institucional.
- Aumenta calidad del desempeño.
- Pausas laborales
- Actívate
- Bailoterapia
- Campeonato interno de deportes

## **Pausa laboral**

Quizás la estrategia más posicionada en los centros de trabajo, sean las pausas laborales, que es un puente entre la inactividad física y la vida activa. Conozcan nuevas rutinas y ¿Cómo organizarte en tu centro de trabajo? para realizarlas todos los días.

La pausa laboral incluye una rutina necesaria para mover y estirar los diferentes grupos musculares y articulares como son cabeza, cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies.

Se deberían realizar como mínimo en dos momentos durante la jornada laboral, una a media mañana y una a media tarde, con una duración de 10 a 15 minutos cada una.

La realización de estas actividades previene las alteraciones psicológicas y físicas causadas por la fatiga física y mental, además potencia el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

a) ¿Cómo posicionar la realización de pausa laboral?

- Informar a la población trabajadora sobre la importancia de realizar 2 pausas laborales, cada una de mínimo 15 min dependiendo de la condición de trabajo de la población trabajadora.
- Socializar a todo el equipo de trabajo las diferentes rutinas.

Difundir la siguiente información:

- Importancia de la ejecución de dos pausas laborales en la jornada de trabajo.
- Guía de pausa laboral
- Vídeo de rutinas de pausa laboral.

- Vídeo promocional de pausa laboral.

b) ¿Cómo organizarte en tu centro de trabajo?

- Solicitar a las instancias competentes la difusión de las piezas gráficas en los canales comunicacionales internos.
- Capacitar a todo el personal sobre las diferentes rutinas de pausa laboral, como parte de la guía encontrarás un vídeo con rutinas de pausa laboral y además las series ilustradas para compartirlas por correo o imprimirlas y colocarlas en un lugar visible.
- Guiar las pausas laborales a manera de ejemplo y posteriormente organizar delegaciones para liderar la ejecución de estas diariamente. Puedes hacer un sorteo o una lista para que indique a qué persona le corresponde guiar la pausa laboral cada día. Monitorea la realización de las dos pausas laborales diarias.
- Bajo el concepto anterior de delegación de responsabilidades, se sugiere encargar a equipos pequeños de trabajo la dirección y ejecución de pausa laboral, al involucrar a más personas, cada grupo podría liderar la actividad una semana

### **Actívate**

¿Se acabaron las ideas para las rutinas de pausa laboral, el equipo de trabajo busca nuevas formas de activarse en la jornada laboral? Esta estrategia propone nuevas ideas para romper con la rutina y reactivarse para recargar energías.

Las actividades recreativas son un conjunto de acciones que contribuyen al bienestar físico y mental de la población trabajadora, se lleva a cabo durante el ocio, ya sea individual o colectivamente.

Los juegos recreativos también se consideran actividad física, le inyectan alegría y variedad, en ocasiones puedes optar por estas actividades en el tiempo destinado para la realización de pausa laboral.

Entonces, al momento de decidir optar por estas actividades para salir de la rutina, incluiremos juegos, dinámicas grupales y actividades creativas que provoquen reactivación física y mental. Recuerda, la participación en estas actividades es voluntaria.

a) ¿Cómo promover la ejecución de actividades recreativas?

- Posicionar los beneficios de realizar actividades que reactiven el cuerpo y la mente, promueve la integración, el trabajo en equipo y el desarrollo a nivel personal. La presente estrategia propone una serie de actividades recreativas que puedes realizar motivando a tu equipo de trabajo. Invita a la realización de actividades recreativas a manera de pausa laboral.
- Explicar detalladamente cada actividad para que la población trabajadora se sienta motivada a participar de manera voluntaria.

b) ¿Cómo organizarte en tu centro de trabajo?

- A través de los equipos competentes, solicita la difusión del material gráfico.
- A manera de pausa laboral, convoca al equipo de trabajo a realizar una actividad recreativa diferente.
- Organizar de manera alternada la participación de la población trabajadora, cada uno puede liderar las actividades durante la semana, asegura que todos la conozcan y recuerden que la participación es voluntaria.

Además, puedes revisar la actividad “Mis 15 minutos de poder”, que es otra atractiva opción, para realizar esta actividad el viernes de cada semana.

## **Bailoterapia**

Si tu equipo de trabajo se motivó y quiere hacer más actividad física, esta estrategia es para ustedes. La bailoterapia brinda un espacio en el que se podrán mover el cuerpo y divertirse al mismo tiempo. La bailoterapia es un tipo de terapia que se distingue por la ejecución de un conjunto de movimientos ordenados al compás de un ritmo musical con características especiales.

a) ¿Cómo motivar la realización de bailoterapia?

- Promueve la participación del equipo en sesiones de bailoterapia, posiciona los beneficios de su ejecución, difunde esta información:
  - ✓ Beneficios de la realización de bailoterapia
  - ✓ Horarios y lugares de ejecución de la bailoterapia

a) ¿Cómo organizarte en tu centro de trabajo?

- Con el apoyo del “Comité Técnico”, evalúa los mejores horarios y días para la realización de bailoterapia. Además, gestiona los permisos requeridos, esta actividad no deberá afectar a las actividades laborales regulares, se puede recurrir a dos opciones:
  - Identificar un instructor profesional que dirija las actividades.
  - Realizar convenios con otros centros de trabajo que cuenten con instructores que puedan facilitar la bailoterapia.

- En el caso de no existir recurso económico para contratar un instructor, es posible identificar videos en YouTube los cuales pueden ser usados a manera de referencia, se sugiere proyectarlos y que con estos se realice la sesión de bailoterapia.
- Gestionar con el área competente la publicación del material gráfico, la difusión de las piezas gráficas es una herramienta eficiente de comunicación.

### **Campeonato interno de deportes**

Alrededor del deporte se establecen amistades, se comparte, se posibilita la mejora de la salud física y mental. El campeonato interno de deportes es una actividad muy común, sin embargo, existen maneras de darle un giro más divertido y atractivo relacionándolo con prácticas para una vida saludable.

Comúnmente, los centros de trabajo organizan actividades deportivas, buscando la interacción entre personas y la mejora del ambiente laboral.

Con la estrategia Ambientes de trabajo saludables – Agita tu mundo se busca incluir a mujeres y hombres en actividades no sólo relacionadas con el fútbol, se sugiere considerar otras formas de deporte teniendo en cuenta la disposición de la población trabajadora de la instancia laboral, además vincular la actividad de inauguración y desarrollo de encuentros semanales, con las prácticas para una vida saludable

a) ¿Cómo motivar a la participación en el campeonato de deportes?

- Planificar un campeonato inclusivo, en donde hombres, mujeres y personas con discapacidad puedan interactuar, motiva la participación de la parte empleadora y población trabajadora proponiendo una alternativa creativa que torna el campeonato tradicional en una actividad diferente vinculada a prácticas saludables.

- Difundir esta información:
- Mensajes de expectativa en donde se mencionará el próximo lanzamiento del campeonato.
- Información en donde se detalle las categorías de deportes propuestos, inscripciones y fechas de inicio.
- Mensajes promocionales para su instalación en el espacio a desarrollar el campeonato.

b) ¿Cómo organizarte en tu centro de trabajo?

- Identificar una persona que lidere el proceso, en todos los centros de trabajo.
- Coordinar las acciones relacionadas con el campeonato, es importante centralizar la responsabilidad, se puede proponer una segunda persona de apoyo.
- Establecer modalidades de participación, deportes a incluir, cronograma, etc.
- Posicionar la relación que debe existir sobre prácticas saludables. Inauguración del campeonato:
- Nombre del equipo, relacionado con prácticas saludables, por ejemplo, “Las papayas”, “Los activos y saludables”, por mencionar algunos.
- Pancarta, elaborada con material reciclado únicamente, despertando la creatividad y habilidad del equipo.

Mascota, incentiva a que puedan presentar como mascota el día de la inauguración, una fruta, un animal o cualquier opción creativa relacionada a lo antes expuesto.

- Publicidad, cuando se considere publicidad en el espacio a desarrollar el campeonato, recuerda incluir mensajes de prácticas saludables, como material gráfico se incluyen lonas con mensajería al respecto.

Durante el campeonato:

- Asegurar el expendio de alimentos saludables y agua, propón evitar la venta de comida chatarra o bebidas azucaradas.

Al finalizar el campeonato:

- Gestiona la entrega de reconocimientos (simbólicos) a los equipos que hayan obtenido los tres primeros lugares, con ello fortalecer la participación y mejoramiento del clima laboral en la empresa o institución.

**Promoción de la salud mental durante la actividad laboral**

La salud no solo se refiere al bienestar físico o a la ausencia de la enfermedad, también incluye el bienestar mental y social.

La salud mental debe ser prioritaria en el ambiente de trabajo ya que se ha comprobado que es indispensable para mantener una buena calidad de vida, adicionalmente, el deterioro de la salud mental en la población trabajadora se relaciona con el ausentismo laboral, menor productividad y aumento en costo para los centros de trabajo.

Los signos de alarma que muestran que un servidor o trabajador podría estar presentando problemas de salud mental son: disminución de la productividad, ausentismo laboral, accidentes en el trabajo relacionados con el estrés, poca motivación o frustración, inquietud, cambios en la conducta, irritabilidad, apatía, aislamiento, problemas de comunicación, conflictos con sus compañeros, hiperactividad o baja tolerancia, cambios en el estado de ánimo, padecimiento de enfermedades crónica, vivencias personales estresantes, entre otros. En cambio, cuando la persona se siente bien, se integra, fomenta la diversidad y la no discriminación, mantiene buenas

relaciones laborales, realiza un trabajo coordinado, mantiene abiertos los canales de comunicación, demuestra una estabilidad emocional, entre otros.

En este eje de la estrategia Ambientes de trabajo saludables - Agita tu mundo, proponemos seis actividades para abordar la salud mental en el espacio laboral:

- Doble vía
- Mi motivación
- Mis 15 minutos de poder
- Coincidimos
- Redes de apoyo
- Identificación de los factores o estresores de riesgo psicosocial

### **Plan de cuidados de enfermería estandarizado**

| PROGRAMA: Guía de Promoción de la Salud en el Trabajo “AGITA TU MUNDO”  |   | UNIDAD: IMPROLAC-DULAC’S   |  |
|---|---|--|--|
| DIAGNÓSTICO DE ENFERMERÍA (NANDA)   | RESULTADOS (NOC)  | INDICADORES (NOC)  | INTERVENCIONES (NIC)   |
| <p><b>Dominio:</b><br/>1. Promoción de salud</p> <p><b>Clase:</b><br/>1. Toma de conciencia de la salud</p> <p><b>Código:</b> 00168</p> <p><b>Etiqueta:</b><br/>Estilo de vida sedentaria</p> <p><b>m/p</b> La actividad física diaria media es inferior a la recomendada según la edad y el sexo, escoge una rutina diaria con falta de ejercicio físico, no realiza ejercicio durante el tiempo libre, pérdida de la condición física r/c disminución de la tolerancia a la actividad, dificultad para adaptar áreas para la actividad física, conocimiento inadecuado de las consecuencias del sedentarismo, interés inadecuado en la actividad física, motivación inadecuada para la actividad física, conocimiento inadecuado sobre los beneficios saludables asociados a la actividad</p> | <p><b>Dominio:</b> IV.<br/>Conocimiento y conducta de salud</p> <p><b>Clase:</b> Q.<br/>Conducta de salud.</p> <p><b>Código:</b> 1633</p> <p><b>Resultado:</b><br/>Participación en el ejercicio.</p> | 163302. Identifica barreras para el programa de ejercicio.           | 5612. Enseñanza: hábitos saludables.<br>0200. Fomento del ejercicio.                         |
|   |   | 163303. Establece objetivos realistas a corto plazo.                 | 0180. Manejo de la energía.<br>0202. Fomento del ejercicio: estiramiento.                    |
|   |   | 163307. Equilibra la rutina de vida para incluir el ejercicio.       | 0200. Fomento del ejercicio.<br>0224. Terapia de ejercicios: movilidad articular.            |
|   |   | 163308. Participa en ejercicio con regularidad                       | 0200. Fomento del ejercicio.<br>5612. Enseñanza: ejercicios saludables.                      |
|   |   | 163312. Realiza ejercicio en un ambiente seguro.                     | 0140. Fomento de la mecánica corporal.<br>0226. Terapia de ejercicios: control muscular.     |
|   |   | 163327. Se adhiere al programa de ejercicio.                         | 5612. Enseñanza: pausa activa.<br>0200. Fomento del ejercicio.                               |
|   | <p><b>Dominio:</b> IV.<br/>Conocimiento y conducta de salud</p>   | 160401. Participación en actividades diferentes al trabajo habitual. | 0202. Fomento del ejercicio: estiramiento.<br>0226. Terapia de ejercicios: control muscular. |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| física, afecto negativo hacia la actividad física.  | <b>Clase:</b> Q.<br>Conducta de salud.<br><b>Código:</b> 1604<br><b>Resultado:</b><br>Participación en actividades de ocio.   | 160410. participa actividades de ocio que requieren mucho esfuerzo físico.   | 0226.Terapia de ejercicios: control muscular.<br>0224. Terapia de ejercicios: movilidad articular. |
|   |   | 160411. Participa en actividades de ocio que requieren poco esfuerzo físico. | 5612.Enseñanza: pausa activa.<br>0200.Fomento del ejercicio.                                       |
|   |   | 160402.Sentimiento de satisfacción con las actividades de ocio.              | 5612.Enseñanza: hábitos saludables.<br>0200.Fomento del ejercicio.                                 |
|   |   | 160403.Uso de habilidades sociales de interacción apropiadas.                | 0200.Fomento del ejercicio.<br>5612.Enseñanza: ejercicios saludables.                              |
|   |   | 160404.Refiere relajación con las actividades de ocio.                       | 5612.Enseñanza: pausa activa.<br>0200.Fomento del ejercicio.                                       |
| <b>Dominio:</b><br>1. Promoción de la salud<br><b>Clase:</b><br>2. Gestión de la salud<br><b>Código:</b> 00307<br><b>Etiqueta:</b><br>Disposición para mejorar el compromiso con el ejercicio.<br><br><b>m/p</b> Expresa deseo de mejorar la autonomía para las actividades de la vida diaria, Expresa deseo de mejorar | <b>Dominio:</b> IV.<br>Conocimiento y conducta de salud.<br><b>Clase:</b> Q.<br>Conducta de salud.<br><b>Código:</b> 1633<br><b>Resultado:</b><br>Participación en el ejercicio | 163307.Equilibra la rutina de vida para incluir el ejercicio.                | 6040.Terapia de relajación.<br>5612.Enseñanza: hábitos saludables.                                 |
|   |   | 163309.Realiza ejercicio correctamente.                                      | 0140. Fomento de la mecánica corporal.<br>0226.Terapia de ejercicios: control muscular.            |
|   |   | 163328.Optimiza oportunidades para hacer ejercicio.                          | 0200.Fomento del ejercicio seguro.<br>0140.Fomentar la mecánica corporal.                          |

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <p>la competencia para para interactuar con entornos físicos y sociales, Expresa deseo de mejorar el conocimiento sobre condiciones del entorno para participar en actividades físicas, Expresa deseo de mejorar el conocimiento sobre espacios físicos para participar en actividades físicas, Expresa deseo de mejorar el conocimiento sobre la necesidad de actividad física, Expresa deseo de mantener la motivación para participar en un plan de actividad física.</p> |   | 163333.Utiliza los recursos comunitarios.                         | 8500.Fomentar la salud en la comunidad.<br>5612.Enseñanza: hábitos saludables. |  |
|  |   | 163334.Contacta con el profesional sanitario según sea necesario. | 5510.Educación para la salud.<br>5520.Facilitar el aprendizaje.                |  |
|  |   | 163312.Realiza ejercicio en un ambiente seguro.                   | 0200.Fomento del ejercicio seguro.<br>0180.Manejo de la energía.               |  |
|  | <p><b>Dominio:</b> IV.<br/>Conocimiento y conducta de salud<br/><b>Clase:</b> Q.<br/>Conducta de salud.<br/><b>Código:</b> 1604<br/><b>Resultado:</b><br/>Participación en actividades de ocio.</p> |   | 160407.Identificación de opciones recreativas.                                 | 5612.Enseñanza: pausa activa.<br>0200.Fomento del ejercicio.                               |
|  |   |   | 160405.Demostración de creatividad durante las actividades de ocio.            | 0202.Fomento del ejercicio: estiramiento.<br>0226.Terapia de ejercicios: control muscular. |
|  |   |   | 160413.Disfruta de las actividades de ocio.                                    | 6040.Terapia de relajación.<br>4390.Terapia con el entorno.                                |
|  |   |   | 160403.Uso de habilidades sociales de interacción apropiadas.                  | 5612.Enseñanza: pausa activa.<br>0200.Fomento del ejercicio.                               |
|  |   |   | 160404.Refiere relajación con las actividades de ocio.                         | 0180.Manejo de la energía.<br>6040.Terapia de relajación.                                  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
|   |  | 160402.Sentimiento de satisfacción con las actividades de ocio.  | 4390.Terapia con el entorno.<br>4920.Escucha activa.                                   |
| <p><b>Dominio:</b><br/>1. Promoción de la salud.</p> <p><b>Clase:</b><br/>1. Toma de conciencia de la salud.</p> <p><b>Código:</b> 00262</p> <p><b>Etiqueta:</b><br/>Disposición para mejorar la alfabetización en salud.</p> <p><b>m/p</b> Expresa deseo de mejorar el conocimiento de los determinantes de salud habituales que impactan sobre el entorno social y físico, expresa deseo de mejorar la toma de decisiones sobre los cuidados de salud personal, expresa deseo de mejorar el apoyo social para la salud, Expresa deseo de mejorar la comprensión de la información de salud para realizar elecciones de cuidados de salud.</p> | <p><b>Dominio:</b> IV.<br/>Conocimiento y conducta de salud.</p> <p><b>Clase:</b> R.<br/>Creencias sobre la salud.</p> <p><b>Código:</b> 1705</p> <p><b>Resultado:</b><br/>Orientación sobre la salud.</p> | 170501.Se centra en el bienestar.                                | 5612.Enseñanza: hábitos saludables.<br>0200.Fomento del ejercicio seguro.              |
|   |  | 170514.Se centra en mantener conductas de salud.                 | 8500.Fomentar la salud en la comunidad.<br>5612.Enseñanza: hábitos saludables.         |
|   |  | 170502.Se centra en la prevención de la enfermedad.              | 5612.Enseñanza: pausa activa.<br>5510.Educación para la salud.                         |
|   |  | 170505.Se centra en la adaptación a las situaciones de la vida.  | 7110.Fomentar la implicación familiar.<br>7100.Estimulación de la integridad familiar. |
|   |  | 170516.Se centra en prestar atención a la propia salud.          | 8500.Fomentar la salud en la comunidad.<br>5510.Educación para la salud.               |
|   |  | 170517.Se centra en obtener información fiable.                  | 5612.Enseñanza: hábitos saludables.<br>5520.Facilitar el aprendizaje.                  |
|   |  | <p><b>Dominio:</b> IV.<br/>Conocimiento y conducta de salud.</p> | 185504.Estrategias para mantener una dieta saludable.                                  |
|   | 185505.Importancia del agua para la adecuada hidratación.  |  | 2000.Manejo de electrolitos.   |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | <b>Clase: S.</b><br>Conocimientos sobre promoción de salud.<br><b>Código: 1855</b><br><b>Resultado:</b><br>Conocimiento: estilo de vida saludable. |  | 5614.Enseñanza: hábitos de hidratación.   |
|  |  | 185508.Estrategias para limitar el consumo de grasas saturadas y colesterol. | 1020.Etapas de la dieta.<br>5246.Asesoramiento nutricional.                         |
|  |  | 185516.Beneficios del ejercicio regular.                                     | 5612.Enseñanza: hábitos saludables.<br>0200.Fomento del ejercicio.                  |
|  |  | 185524.Estrategias para prevenir accidentes.                                 | 6489.Manejo ambiental: seguridad del trabajador.<br>6610.Identificación de riesgos. |
|  |  | 185530.Efectos adverso para la salud de tener sobrepeso.                     | 1020.Etapas de la dieta.<br>1280.Ayuda para disminuir el peso.                      |

**GLOSARIO:**

- **Empresa mediana tipo a y b:** se considera a la empresa que cuenta con una población trabajadora de 50 a 200 personas.
- **Factor de riesgo:** elemento que, estando inevitablemente presente en las condiciones de trabajo, puede desencadenar un menoscabo en el nivel de salud del trabajador. Los factores de riesgo tienen una relación o dependencia directa de las condiciones de seguridad.
- **Gran empresa:** se considera a la empresa que cuenta con una población trabajadora de más de 200 personas.

## Conclusiones

- La población trabajadora de Inprolac- Dulac's predominan los jóvenes- adultos, mayoritariamente masculinos y mestiza, con una edad media de 34 años y experiencia con menos de 2 años en la empresa, esta se concentra en áreas operativas como producción y despacho, y poseen principalmente nivel educativo de tercero y cuarto nivel, mostrando potencial para el aprendizaje, pero también una alta rotación e inestabilidad laboral.
- Se detecta una sobrecarga laboral moderada, evidenciando la falta de tiempo para completar las tareas dentro de la jornada, sensación de estrés ante las responsabilidades y dificultades para desconectarse del trabajo ocasionando fatiga acumulada, reduciendo el bienestar y aumentando el riesgo de agotamiento físico y mental.
- El análisis del Riesgo Psicosocial revela deficiencia en liderazgo por el escaso reconocimiento y retroalimentación, falta de apoyo técnico y emocional, inequidad percibida en oportunidades y trato, baja participación en decisiones, espacios físicos y organizativos inadecuados, con casos reportados de acoso, discriminación, un débil equilibrio entre trabajo y vida personal, evidenciando una necesidad urgente de mejorar las prácticas de gestión humana y el entorno psicosocial para prevenir conflictos, desmotivación y enfermedades ocupacionales.

## Recomendaciones

- Se recomienda implementar programas de conservación y desarrollo profesional dirigidos a la población joven- adulta, especialmente en áreas operativas, en donde se aproveche su potencial educativo, con el fin de reducir el alto nivel de rotación y promover la estabilidad laboral en la empresa.
- Fortalecer el desarrollo y bienestar del personal implementando, estrategias para reducir la rotación, realización de pausas activas, acceso a apoyo médico, psicológico y social, para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal, mediante las participaciones de los trabajadores en la toma de decisiones mediante espacios formales de dialogo para garantizar un trato justo y equitativo para todos, eliminando privilegios y discriminación.
- Optimizar las condiciones laborales y prevenir riesgos psicosociales mediante la reorganización de las cargas y horarios de trabajo para que sean manejables dentro de la jornada, asegurando condiciones físicas adecuadas y seguras, para prevenir y atender casos de acoso, discriminación y conflictos laborales.

## Referencias

- adriana, l., malacatus, j. L., alexis, l., cuenca buele, r., jesús, l., romero, a. B., dayana, l. K., choez, m., luis, h., zambrano, m., delia, m., & bravo bonoso, g. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 5(5), 8018–8035.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.887](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887)
- Alberto bedoya marrugo, e., & carmela torres lópez, j. (2024). Psychosocial risks in food processing establishments related to burnout syndrome. *Journal of psychology & clinical psychiatry*, 15(4), 239–243. <https://doi.org/10.15406/jpcpy.2024.15.00787>
- Amoadu, m., ansah, e. W., & sarfo, j. O. (2024). Preventing workplace mistreatment and improving workers' mental health: a scoping review of the impact of psychosocial safety climate. *Bmc psychology*, 12(1), 195. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01675-z>
- Asamblea nacional. (2008). *Constitución de la república del ecuador*. 1–216.
- Asamblea nacional. (2020). *Código orgánico de salud*. 1–221.  
<https://www.puenteasociados.com/wp-content/uploads/2020/08/co%cc%81digo-orga%cc%81nico-de-salud-texto-final-para-votacio%cc%81n-25-08-2020.pdf?fbclid=iwar3jzuo0zmosrqjibqisfvuku7jc7dxlpe1g9booactut7v7ixhig-3eh4>
- Asamblea nacional. (2024). *Ley orgánica de salud mental*. 1–19.

Asamblea nacional del ecuador. (2022). *Ley orgánica de salud*.

[Http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3426](http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3426)

Baldeón dávila, m. R., janampa lópez, l. R., rivera lucas, j. A., & santivañez meza, l. M.

(2023). Síndrome de burnout: una revisión sistemática en hispanoamérica. *Latam revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*, 4(1).

[Https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378](https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378)

Bianchi, r., & schonfeld, i. S. (2023). Examining the evidence base for burnout. *Bulletin of the world health organization*, 101(11), 743–745.

[Https://doi.org/10.2471/blt.23.289996](https://doi.org/10.2471/blt.23.289996)

Carvalho, v. D. (2024). Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o comprometimento organizacional afetivo.

*Cadernos de saúde pública*, 40(10). [Https://doi.org/10.1590/0102-311xpt143723](https://doi.org/10.1590/0102-311xpt143723)

Chen, s. (joseph), gao, h., & zhang, j. A. (2023). Consumers' responses to corporate normalised misconduct during an industry-wide crisis: an investigation in the chinese dairy industry. *Australasian marketing journal*, 31(2), 152–163.

[Https://doi.org/10.1177/18393349211065193](https://doi.org/10.1177/18393349211065193)

Cobb, h. R., murphy, l. D., thomas, c. L., katz, i. M., & rudolph, c. W. (2022). Measuring boundaries and borders: a taxonomy of work-nonwork boundary management scales.

*Journal of vocational behavior*, 137, 103760.

[Https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103760](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103760)

Comaru, n. R. C., monteiro, a. R. M., silva, l. De f. Da, freitas, m. C. De, & guedes, m. V. C.

(2025). Tidal model in light of complexity: contributions to clinical nursing care in

mental health. *Revista da escola de enfermagem da usp*, 59.

<https://doi.org/10.1590/1980-220x-reeusp-2024-0377en>

Di tecco, c., persechino, b., & iavicoli, s. (2023). Psychosocial risks in the changing world of work: moving from the risk assessment culture to the management of opportunities.

*La medicina del lavoro*, 114(2), e2023013. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362>

Díaz de flores, l., durán de villalobos, m. M., gallego de pardo, p., gómez daza, b., gómez obando, e., gonzález de acuña, y., gutiérrez de giraldo, m. Del c., hernández posada, á., londoño maya, j. C., moreno fergusson, m. E., pérez giraldo, b., rodríguez carranza, c., rozo de arévalo, c., umaña de lozano, c., valbuena, s., vargas márquez, r., & venegas bustos, b. C. (2022). Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de callista roy. *Aquichan*, 2(1), 19–23.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1657-59972002000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1657-59972002000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

Dra. Fanny lucía guamán guamán. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en comercializadora de vehículos de cuenca – enero – junio 2023*. 1–54.

<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15369/2/pg%201714%20trabajo%20de%20grado.pdf>

Dra. Flores caicedo jessica geovanna. (2023). *Factor psicosocial de origen laboral y su incidencia patológica en el proceso de producción en el sector florícola del carchi*. 1–159.

<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/14991/6/pg%201633%20tesis.pdf>

- Ecuador, s., de gestión, á., fernanda, m., jaramillo, a., & palacios, j. H. (2017). *Universidad andina simón bolívar*.
- Estefanía, j., lópez, e., wilfrido, j., peñañiel, h., germán, g., pérez, a., sarabia lópez, l. E., francisco, á., & caicedo, r. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en una empresa avícola del cantón mejía*.
- Figueredo-borda, n., ramírez-pereira, m., nurczyk, s., diaz-videla, v., figueredo borda, n., ramírez-pereira, m., nurczyk, s., & diaz-videla, v. (2019). Modelos y teorías de enfermería: sustento para los cuidados paliativos. *Enfermería: cuidados humanizados*, 8(2), 22–33. <https://doi.org/10.22235/ech.v8i2.1846>
- Gómez-garcía, a. R., portalanza-chavarría, c. A., arias-ulloa, c. A., & espinoza-samaniego, c. E. (2020). Salaried workers' self-perceived health and psychosocial risk in guayaquil, ecuador. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 9099. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239099>
- Grandey, a. A., beehr, t., & hershcovis, s. (2022). A call for preventing interpersonal stressors at work. *Journal of occupational health psychology*, 27(1), 3–6. <https://doi.org/10.1037/ocp0000318>
- Grimmond, t., king, t., lamontagne, a. D., oostermeijer, s., harrap, b., newberry-dupé, j., & reavley, n. (2024). Workplace-related determinants of mental health in food and bar workers in western, high-income countries: a systematic review. *American journal of industrial medicine*, 67(8), 696–711. <https://doi.org/10.1002/ajim.23620>

Guarín ortiz, c. A. (2021). *Identificación de los riesgos psicosociales que influyen en la deserción de los empleados dentro de la empresa de productos lácteos colfrance.*

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1592?show=full>

Guillermo churuchumbi, l. L., lourdes rodríguez jaramillo, e., & luisa isabel carrillo meza, i. (2019). “*actualización del plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón cayambe, pdyot 2023 –2033.*

Hannoodee, s., & dhamoon, a. S. (2025). *Nursing neuman systems model.*

Helder noguera mena. (2020). *Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de betty neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral.*, 1–232. <https://hdl.handle.net/10669/80441>

Hernández sampieri, r., fernández collado, c., maría del pilar baptista lucio, d., & méndez valencia christian paulina mendoza torres, s. (2020). *Metodología de investigación.* 6, 1–632.

Hunger, b., & seibt, r. (2022a). Psychosocial work stress and health risks – a cross-sectional study of shift workers from the hotel and catering industry and the food industry. *Frontiers in public health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.849310>

Hunger, b., & seibt, r. (2022b). Psychosocial work stress and health risks – a cross-sectional study of shift workers from the hotel and catering industry and the food industry. *Frontiers in public health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.849310>

Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo. (2004). *Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo.* [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)

Kallioniemi, m. K., kaseva, j., kymäläinen, h.-r., & hakanen, j. J. (2022). Well-being at work and finnish dairy farmers—from job demands and loneliness towards burnout.

*Frontiers in psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.976456>

Lara satán, a. A., lara satán, n., velastegui hernández, r. S., pullas tapia, p. S., lara satán, a. A., lara satán, n., velastegui hernández, r. S., & pullas tapia, p. S. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista universidad y sociedad, 12*(4), 355–362.

[Http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2218-36202020000400355&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000400355&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Louzán mariño, r., & louzán mariño, r. (2020). Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. *Archivos de prevención de riesgos laborales, 23*(1), 68–81. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.06>

Luciano jara. (2015). *Indicadores sociodemográficos | observatorio*.

<https://observatorio.unr.edu.ar/indicadores-sociodemograficos/>

Lukan, j., bolliger, l., pauwels, n. S., luštrek, m., bacquer, d. De, & clays, e. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: a systematic review. *Bmc public health, 22*(1), 240. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>

Lunner kolstrup, c., kallioniemi, m., lundqvist, p., kymäläinen, h.-r., stallones, l., & brumby, s. (2023). International perspectives on psychosocial working conditions, mental health, and stress of dairy farm operators. *Journal of agromedicine, 18*(3), 244–255.

<https://doi.org/10.1080/1059924x.2013.796903>

- Ministerio del trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.
- Montenegro, a. De v., pinho, a. P. M., & tupinambá, a. C. R. (2023). Sociodemographic and occupational profiles of organizational commitment in federal universities. *Ram. Revista de administração mackenzie*, 24(5). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg230066.en>
- Moreno jiménez, b., & león, c. B. (2022). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.
- Nascimento, l. G. P., da silva, a. M. C., stedefeldt, e., & da cunha, d. T. (2022). Job crafting and burnout as predictors of food safety behaviors in the foodservice industry. *Foods*, 11(17), 2671. <https://doi.org/10.3390/foods11172671>
- Oit. (2022). *Trabajadores de la salud en ecuador: condiciones de empleo, salud y seguridad en el trabajo*.
- Oms. (2022). *Resumen ejecutivo*. 1–14. <http://apps.who.int/bookorders>.
- Oms, & oit. (2022). La oms y la oit piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. *Oms*.
- Onu. (2015). *Crecimiento económico - desarrollo sostenible*.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Peña ponce, d. K., toala pincay, m. Y., & toala pincay, b. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, 6(suppl 1), 29–40.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)

Pinkawa, c., & dörfel, d. (2024). Emotional labor as emotion regulation investigated with ecological momentary assessment – a scoping review. *Bmc psychology*, *12*(1), 69.

<https://doi.org/10.1186/s40359-023-01469-9>

Pujol-cols, l., & lazzaro-salazar, m. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in latin america: a comprehensive systematic review and research agenda. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, *37*(3), 187–202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>

Raúl clemente ledesma huerta, a., del trabajo abg héctor oswaldo guano patín jaime, m., & lara, j. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.

Ribeiro, b. M. Dos s. S., martins, j. T., silva, v. A. Da, teston, e. F., silva, a. C. Da-, & martins, e. A. P. (2022). Enfermagem do trabalho na construção civil: contribuições à luz da teoria da adaptação de roy. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, *17*(2), 260–267. <https://doi.org/10.5327/z1679443520190364>

Roczniewska, m., smoktunowicz, e., calcagni, c. C., von thiele schwarz, u., hasson, h., & richter, a. (2022). Beyond the individual: a systematic review of the effects of unit-level demands and resources on employee productivity, health, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, *27*(2), 240–257.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000311>

Tipán-coello, y., sánchez-aldaz, k., garcía-albán, g., & escobar-morocho, d. (2024).

Sobrecarga laboral en el personal de enfermería del primer nivel de atención en

- ecuador. *Memorias del instituto de investigaciones en ciencias de la salud*, 22(1).  
<https://doi.org/10.18004/mem.iics/1812-9528/2024.e22122408>
- Valencia-contrera, m., & rivera-rojas, f. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista médica de chile*, 151(2), 229–236.  
<https://doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>
- Vosoughi, s., niazi, p., abolghasemi, j., & sadeghi-yarandi, m. (2024). The relationship between the level of postural stress, musculoskeletal disorders, and chronic fatigue: a case study in the dairy industry. *Work*, 78(3), 771–781. <https://doi.org/10.3233/wor-230309>
- Vranjes, i., notelaers, g., & salin, d. (2022). Putting workplace bullying in context: the role of high-involvement work practices in the relationship between job demands, job resources, and bullying exposure. *Journal of occupational health psychology*, 27(1), 136–151. <https://doi.org/10.1037/ocp0000315>
- adriana, l., malacatus, j. L., alexis, l., cuenca buele, r., jesús, l., romero, a. B., dayana, l. K., choez, m., luis, h., zambrano, m., delia, m., & bravo bonoso, g. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 5(5), 8018–8035.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.887](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887)
- Alberto bedoya marrugo, e., & carmela torres lópez, j. (2024). Psychosocial risks in food processing establishments related to burnout syndrome. *Journal of psychology & clinical psychiatry*, 15(4), 239–243. <https://doi.org/10.15406/jpcpy.2024.15.00787>

Amoadu, m., ansah, e. W., & sarfo, j. O. (2024). Preventing workplace mistreatment and improving workers' mental health: a scoping review of the impact of psychosocial safety climate. *Bmc psychology*, *12*(1), 195. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01675-z>

Asamblea nacional. (2008). *Constitución de la república del ecuador*. 1–216.

Asamblea nacional. (2020). *Código orgánico de salud*. 1–221.

<https://www.puentesociados.com/wp-content/uploads/2020/08/co%cc%81digo-orga%cc%81nico-de-salud-texto-final-para-votacio%cc%81n-25-08-2020.pdf?fbclid=iwar3jzuo0zmosrqjibqisfvuku7jc7dxlpe1g9booactut7v7ixhig-3eh4>

Asamblea nacional. (2024). *Ley orgánica de salud mental*. 1–19.

Asamblea nacional del ecuador. (2022). *Ley orgánica de salud*.

<http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3426>

Baldeón dávila, m. R., janampa lópez, l. R., rivera lucas, j. A., & santivañez meza, l. M.

(2023). Síndrome de burnout: una revisión sistemática en hispanoamérica. *Latam revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*, *4*(1).

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

Bianchi, r., & schonfeld, i. S. (2023). Examining the evidence base for burnout. *Bulletin of the world health organization*, *101*(11), 743–745.

<https://doi.org/10.2471/blt.23.289996>

- Carvalho, v. D. (2024). Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o comprometimento organizacional afetivo. *Cadernos de saúde pública*, 40(10). <https://doi.org/10.1590/0102-311xpt143723>
- Chen, s. (joseph), gao, h., & zhang, j. A. (2023). Consumers' responses to corporate normalised misconduct during an industry-wide crisis: an investigation in the chinese dairy industry. *Australasian marketing journal*, 31(2), 152–163.  
<https://doi.org/10.1177/18393349211065193>
- Cobb, h. R., murphy, l. D., thomas, c. L., katz, i. M., & rudolph, c. W. (2022). Measuring boundaries and borders: a taxonomy of work-nonwork boundary management scales. *Journal of vocational behavior*, 137, 103760.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103760>
- Comaru, n. R. C., monteiro, a. R. M., silva, l. De f. Da, freitas, m. C. De, & guedes, m. V. C. (2025). Tidal model in light of complexity: contributions to clinical nursing care in mental health. *Revista da escola de enfermagem da usp*, 59.  
<https://doi.org/10.1590/1980-220x-reeusp-2024-0377en>
- Di tecco, c., persechino, b., & iavicoli, s. (2023). Psychosocial risks in the changing world of work: moving from the risk assessment culture to the management of opportunities. *La medicina del lavoro*, 114(2), e2023013. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362>
- Díaz de flores, l., durán de villalobos, m. M., gallego de pardo, p., gómez daza, b., gómez de obando, e., gonzález de acuña, y., gutiérrez de giraldo, m. Del c., hernández posada, á., londoño maya, j. C., moreno fergusson, m. E., pérez giraldo, b., rodríguez carranza, c., rozo de arévalo, c., umaña de lozano, c., valbuena, s., vargas márquez, r., & venegas

- bustos, b. C. (2022). Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de callista roy. *Aquichan*, 2(1), 19–23.  
[Http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1657-59972002000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1657-59972002000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Dra. Fanny lucía guamán guamán. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en comercializadora de vehículos de cuenca – enero – junio 2023*. 1–54.  
[Https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15369/2/pg%201714%20trabajo%20de%20grado.pdf](https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15369/2/pg%201714%20trabajo%20de%20grado.pdf)
- Dra. Flores caicedo jessica geovanna. (2023). *Factor psicosocial de origen laboral y su incidencia patologica en el proceso de producción en el sector florícola del carchi*. 1–159.  
[Https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/14991/6/pg%201633%20tesis.pdf](https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/14991/6/pg%201633%20tesis.pdf)
- Ecuador, s., de gestión, á., fernanda, m., jaramillo, a., & palacios, j. H. (2017). *Universidad andina simón bolívar*.
- Estefanía, j., lópez, e., wilfrido, j., peñañiel, h., germán, g., pérez, a., sarabia lópez, l. E., francisco, á., & caicedo, r. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en una empresa avícola del cantón mejía*.
- Figueredo-borda, n., ramírez-pereira, m., nurczyk, s., diaz-videla, v., figueredo borda, n., ramírez-pereira, m., nurczyk, s., & diaz-videla, v. (2019). Modelos y teorías de enfermería: sustento para los cuidados paliativos. *Enfermería: cuidados humanizados*, 8(2), 22–33. [Https://doi.org/10.22235/ech.v8i2.1846](https://doi.org/10.22235/ech.v8i2.1846)

- Gómez-garcía, a. R., portalanza-chavarría, c. A., arias-ulloa, c. A., & espinoza-samaniego, c. E. (2020). Salaried workers' self-perceived health and psychosocial risk in guayaquil, ecuador. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 9099. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239099>
- Grandey, a. A., beehr, t., & hershcovis, s. (2022). A call for preventing interpersonal stressors at work. *Journal of occupational health psychology*, 27(1), 3–6. <https://doi.org/10.1037/ocp0000318>
- Grimmond, t., king, t., lamontagne, a. D., oostermeijer, s., harrap, b., newberry-dupé, j., & reavley, n. (2024). Workplace-related determinants of mental health in food and bar workers in western, high-income countries: a systematic review. *American journal of industrial medicine*, 67(8), 696–711. <https://doi.org/10.1002/ajim.23620>
- Guarín ortiz, c. A. (2021). *Identificación de los riesgos psicosociales que influyen en la deserción de los empleados dentro de la empresa de productos lácteos colfrance*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1592?show=full>
- Guillermo churuchumbi, l. L., lourdes rodríguez jaramillo, e., & luisa isabel carrillo meza, i. (2019). “*actualización del plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón cayambe, pdyot 2023 –2033*.”
- Hannoodee, s., & dhamoon, a. S. (2025). *Nursing neuman systems model*.
- Helder noguera mena. (2020). *Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de betty neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral*,. 1–232. <https://hdl.handle.net/10669/80441>

- Hernández sampieri, r., fernández collado, c., maría del pilar baptista lucio, d., & méndez valencia christian paulina mendoza torres, s. (2020). *Metodología de investigación*. 6, 1–632.
- Hunger, b., & seibt, r. (2022a). Psychosocial work stress and health risks – a cross-sectional study of shift workers from the hotel and catering industry and the food industry. *Frontiers in public health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.849310>
- Hunger, b., & seibt, r. (2022b). Psychosocial work stress and health risks – a cross-sectional study of shift workers from the hotel and catering industry and the food industry. *Frontiers in public health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.849310>
- Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo. (2004). *Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo*. [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Kallioniemi, m. K., kaseva, j., kymäläinen, h.-r., & hakanen, j. J. (2022). Well-being at work and finnish dairy farmers—from job demands and loneliness towards burnout. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.976456>
- Lara satán, a. A., lara satán, n., velastegui hernández, r. S., pullas tapia, p. S., lara satán, a. A., lara satán, n., velastegui hernández, r. S., & pullas tapia, p. S. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista universidad y sociedad*, 12(4), 355–362.  
[Http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2218-36202020000400355&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000400355&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Louzán mariño, r., & louzán mariño, r. (2020). Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 23(1), 68–81. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.06>
- Luciano jara. (2015). *Indicadores sociodemográficos | observatorio*. <https://observatorio.unr.edu.ar/indicadores-sociodemograficos/>
- Lukan, j., bolliger, l., pauwels, n. S., luštrek, m., bacquer, d. De, & clays, e. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: a systematic review. *Bmc public health*, 22(1), 240. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>
- Lunner kolstrup, c., kallioniemi, m., lundqvist, p., kymäläinen, h.-r., stallones, l., & brumby, s. (2023). International perspectives on psychosocial working conditions, mental health, and stress of dairy farm operators. *Journal of agromedicine*, 18(3), 244–255. <https://doi.org/10.1080/1059924x.2013.796903>
- Ministerio del trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.
- Montenegro, a. De v., pinho, a. P. M., & tupinambá, a. C. R. (2023). Sociodemographic and occupational profiles of organizational commitment in federal universities. *Ram. Revista de administração mackenzie*, 24(5). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg230066.en>
- Moreno jiménez, b., & león, c. B. (2022). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.

- Nascimento, I. G. P., da Silva, A. M. C., Stedefeldt, E., & da Cunha, D. T. (2022). Job crafting and burnout as predictors of food safety behaviors in the foodservice industry. *Foods*, *11*(17), 2671. <https://doi.org/10.3390/foods11172671>
- Oit. (2022). *Trabajadores de la salud en Ecuador: condiciones de empleo, salud y seguridad en el trabajo*.
- Oms. (2022). *Resumen ejecutivo*. 1–14. <http://apps.who.int/bookorders>.
- Oms, & OIT. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. *Oms*.
- Onu. (2015). *Crecimiento económico - desarrollo sostenible*.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Peña Ponce, D. K., Toala Pincay, M. Y., & Toala Pincay, B. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, *6*(suppl 1), 29–40.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Pinkawa, C., & Dörfel, D. (2024). Emotional labor as emotion regulation investigated with ecological momentary assessment – a scoping review. *Bmc psychology*, *12*(1), 69.  
<https://doi.org/10.1186/s40359-023-01469-9>
- Pujol-Cols, I., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: a comprehensive systematic review and research agenda. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, *37*(3), 187–202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>

- Raúl clemente ledesma huerta, a., del trabajo abg héctor oswaldo guano patín jaime, m., & lara, j. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.
- Ribeiro, b. M. Dos s. S., martins, j. T., silva, v. A. Da, teston, e. F., silva, a. C. Da-, & martins, e. A. P. (2022). Enfermagem do trabalho na construção civil: contribuições à luz da teoria da adaptação de roy. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, 17(2), 260–267. <https://doi.org/10.5327/z1679443520190364>
- Roczniewska, m., smoktunowicz, e., calcagni, c. C., von thiele schwarz, u., hasson, h., & richter, a. (2022). Beyond the individual: a systematic review of the effects of unit-level demands and resources on employee productivity, health, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 27(2), 240–257. <https://doi.org/10.1037/ocp0000311>
- Tipán-coello, y., sánchez-aldaz, k., garcía-albán, g., & escobar-morocho, d. (2024). Sobrecarga laboral en el personal de enfermería del primer nivel de atención en ecuador. *Memorias del instituto de investigaciones en ciencias de la salud*, 22(1). <https://doi.org/10.18004/mem.iics/1812-9528/2024.e22122408>
- Valencia-contrera, m., & rivera-rojas, f. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista médica de chile*, 151(2), 229–236. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>
- Vosoughi, s., niazi, p., abolghasemi, j., & sadeghi-yarandi, m. (2024). The relationship between the level of postural stress, musculoskeletal disorders, and chronic fatigue: a

case study in the dairy industry. *Work*, 78(3), 771–781. <https://doi.org/10.3233/wor-230309>

Vranjes, i., notelaers, g., & salin, d. (2022). Putting workplace bullying in context: the role of high-involvement work practices in the relationship between job demands, job resources, and bullying exposure. *Journal of occupational health psychology*, 27(1), 136–151. <https://doi.org/10.1037/ocp0000315>

## ANEXOS

### Apéndice A. Cuestionario

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

##### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está a punto de participar en un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Esta evaluación es **obligatoria** y tiene como objetivo identificar condiciones laborales que puedan afectar su bienestar psicológico y social.

El cuestionario es **anónimo**, por lo tanto, no se recopilarán datos personales que permitan identificarle. La información obtenida será utilizada únicamente con fines de mejora en las condiciones laborales y cumplimiento de la normativa vigente.

Al continuar, usted declara estar informado sobre el propósito del cuestionario y autoriza el uso de sus respuestas de manera confidencial para fines estadísticos y preventivos.

**Si tiene dudas o requiere más información, puede contactar con el área Seguridad y Salud en el Trabajo.**

## DATOS SOCIODEMOGRAFICO

| Ítem  |                  |  |  |  |
|---|------------------|--|--|--|
| Área de trabajo:  | Administrativa:  |  | Operativa<br>responda el área a la<br>que pertenece: |  |
|   | Ninguno          |  | Técnico /<br>Tecnológico                             |  |
|   | Educación básica |  | Tercer nivel   |  |
|   | Educación media  |  | Cuarto nivel   |  |
|   | Bachillerato     |  | Otro   |  |
| Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):             | 0-2 años         |  | 11-20 años   |  |
|   | 3-10 años        |  | Igual o superior a<br>21<br>años                     |  |
|   | 16-24 años       |  | 44-52 años   |  |
| Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución: | 25-34 años       |  | Igual o superior a<br>53<br>años                     |  |
|   | 35-43 años       |  |  |  |
|   |                  |  |  |  |
| Edad del trabajador o servidor:                                     |                  |  |  |  |
|   |                  |  |  |  |
|   |                  |  |  |  |

|                                       |  |                                     |                                    |                            |                          |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
|                                       | Autoidentificación étnica:   | Indígena                            |                                    | Afro -<br>ecuatoriano:     |                          |
|                                       |  | Mestizo/a:                          |                                    | Blanco/a:                  |                          |
|                                       |  | Montubio/a:                         |                                    | Otro:                      |                          |
|                                       | Género del trabajador o servidor:  | Masculino:                          |                                    | Femenino:                  |                          |
| <b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>       |  | <b>Completamente de Acuerdo (4)</b> | <b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b> | <b>Poco de acuerdo (2)</b> | <b>En desacuerdo (1)</b> |
|                                       | <b>Ítem</b>  |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.   |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.   |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.                 |                                     |                                    |                            |                          |
| <b>Suma de puntos de la dimensión</b> |  |                                     |                                    | <b>Puntos</b>              |                          |

| <b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>     |   |                                     |                                    |                            |                          |
|---------------------------------------|---|-------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
|                                       | <b>Ítem</b>   | <b>Completamente de Acuerdo (4)</b> | <b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b> | <b>Poco de acuerdo (2)</b> | <b>En desacuerdo (1)</b> |
|                                       | Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado              |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo                                     |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo   |                                     |                                    |                            |                          |
| <b>Suma de puntos de la Dimensión</b> |   |                                     | <b>0</b>                           | <b>Puntos</b>              |                          |
| <b>LIDERAZGO</b>                      |   |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | <b>Ítem</b>   | <b>Completamente de Acuerdo (4)</b> | <b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b> | <b>Poco de acuerdo (2)</b> | <b>En desacuerdo (1)</b> |
|                                       | En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.                                      |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo   |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades                                |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar                                   |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo  |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.                                       |                                     |                                    |                            |                          |
| <b>Suma de puntos de la Dimensión</b> |   |                                     | <b>0</b>                           | <b>Puntos</b>              |                          |

| <b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>     |  | <b>Completamente de Acuerdo (4)</b> | <b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b> | <b>Poco de acuerdo (2)</b> | <b>En desacuerdo (1)</b> |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
|                                       | <b>Ítem</b>  |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión                       |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas  |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo   |                                     |                                    |                            |                          |
| <b>Suma de puntos de la Dimensión</b> |  | <b>0</b>                            |                                    | <b>Puntos</b>              |                          |
| <b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>       |  | <b>Completamente de Acuerdo (4)</b> | <b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b> | <b>Poco de acuerdo (2)</b> | <b>En desacuerdo (1)</b> |
|                                       | <b>Ítem</b>  |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión                                    |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores             |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos  |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables   |                                     |                                    |                            |                          |
|                                       | Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo   |                                     |                                    |                            |                          |

| Suma de puntos de la Dimensión  |  | 0                            |                             | Puntos              |                   |
|---|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| RECUPERACIÓN  |  | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| Ítem  |  |                              |                             |                     |                   |
| Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades  |  |                              |                             |                     |                   |
| En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.   |  |                              |                             |                     |                   |
| En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo  |  |                              |                             |                     |                   |
| Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales   |  |                              |                             |                     |                   |
| Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo  |  |                              |                             |                     |                   |
| Suma de puntos de la Dimensión  |  | 0                            |                             | Puntos              |                   |
| SOPORTE Y APOYO   |  | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| Ítem  |  |                              |                             |                     |                   |
| El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas                                    |  |                              |                             |                     |                   |
| En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas  |  |                              |                             |                     |                   |
| En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad              |  |                              |                             |                     |                   |
| En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero  |  |                              |                             |                     |                   |
| En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación |  |                              |                             |                     |                   |

| Suma de puntos de la Dimensión |  | 0                            |                             | Puntos              |                   |
|--------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| OTROS PUNTOS IMPORTANTES       |  | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| Ítem                           |  |                              |                             |                     |                   |
|                                | En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan   |                              |                             |                     |                   |
|                                | Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo   |                              |                             |                     |                   |
|                                | En mi trabajo existe un buen ambiente laboral  |                              |                             |                     |                   |
|                                | Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades   |                              |                             |                     |                   |
|                                | En mi trabajo me siento aceptado y valorado  |                              |                             |                     |                   |
|                                | Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad                                     |                              |                             |                     |                   |
|                                | Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño. |                              |                             |                     |                   |
|                                | Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.   |                              |                             |                     |                   |
|                                | En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral  |                              |                             |                     |                   |
|                                | Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental  |                              |                             |                     |                   |
|                                | Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando  |                              |                             |                     |                   |
|                                | Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo  |                              |                             |                     |                   |

|  |                   |                    |                     |                    |
|--|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales  |                   |                    |                     |                    |
| Mi trabajo está libre de acoso sexual  |                   |                    |                     |                    |
| En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales   |                   |                    |                     |                    |
| Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.   |                   |                    |                     |                    |
| Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.  |                   |                    |                     |                    |
| Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución  |                   |                    |                     |                    |
| En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.   |                   |                    |                     |                    |
| Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.  |                   |                    |                     |                    |
| Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo  |                   |                    |                     |                    |
| En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral |                   |                    |                     |                    |
| Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)  |                   |                    |                     |                    |
| Considero que me encuentro física y mentalmente saludable  |                   |                    |                     |                    |
| <b>Suma de puntos de la Dimensión</b>  | <b>0</b>          | <b>Punto</b>       |                     |                    |
|  | <b>Tu puntaje</b> | <b>Riesgo Bajo</b> | <b>Riesgo Medio</b> | <b>Riesgo Alto</b> |
| <b>RESULTADO GLOBAL</b> (Suma del puntaje de todas las dimensiones)  | <b>0</b>          | 175 a<br>232       | 117 a<br>174        | 58 a 116           |

## Apéndice B. Operacionalización de variables

| VARIABLES  | DIMENSIONES                       | INDICADORES  | TECNICA  | INSTRUMENTO  |
|--|-----------------------------------|--|----------|--------------|
| <b>V1.</b><br><b>ROL DE ENFERMERÍA</b><br><b>EN PREVENCIÓN</b> | Evaluación de riesgos             | Número de factores de riesgo psicosocial identificados en el lugar de trabajo        | Encuesta | Cuestionario |
|  |                                   | Porcentaje de empleados que reportan sentirse estresados                             |          |              |
|  | Diseño de estrategias preventivas | Número de estrategias implementadas en la empresa.                                   |          |              |
|  |                                   | Porcentaje de empleados que han participado en capacitaciones de bienestar.          |          |              |
|  |                                   | Número de horas dedicadas a la planificación y desarrollo de estrategias preventivas |          |              |
|  | Capacitación y educación          | Numero de sesiones de capacitación.  |          |              |
|  |                                   | Porcentaje de empleados que reportan sentirse más informados.                        |          |              |

|  |                          |  |  |  |
|--|--------------------------|--|--|--|
|  |                          | Evaluación de capacitaciones   |  |  |
|  | Monitoreo y seguimiento  | Porcentaje de trabajadores que recibieron apoyo por parte de enfermería después de informar síntomas de riesgo psicosocial y sobrecarga laboral. |  |  |
|  |                          | Número de ajustes realizados en estrategias preventivas  |  |  |
|  | Evaluación de resultados | Porcentaje de reducción de las quejas de sobrecarga laboral  |  |  |
|  |                          | Número de trabajadores que reportan un bienestar físico y mental después de la implementación estrategias de prevención                          |  |  |
|  |                          | Comparación del número de ausentismos por razones de salud física y mental después de la implementación de la estrategia.                        |  |  |

|   |                             |  |          |  |
|---|-----------------------------|--|----------|--|
| <b>V2.</b><br><b>SOBRECARGA</b><br><b>LABORAL</b> | Carga y ritmo en el trabajo | Las siguientes variables serán medidas a través de un cuestionario ya validado por el ministerio del trabajo la cual lleva por nombre cuestionario de Riesgos Psicosociales en las que identificaremos los siguientes indicadores en el cual medirán dependiendo del total de resultado que se obtenga de cada encuestador<br><br>Riesgo bajo: 175 a 232<br><br>Riesgo medio: 117 a 174<br><br>Riesgo alto: 58 a 116 | Encuesta | Instrumento qr<br><br>(Ministerio del Trabajo, 2018) |
| <b>V3.</b><br><b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>           | Desarrollo de competencias  |  |          |  |
|   | Liderazgo                   |  |          |  |
|   | Margen de acción y control  |  |          |  |
|   | Organización del trabajo    |  |          |  |
|   | Recuperación                |  |          |  |
|   | Soporte y apoyo             |  |          |  |
| <b>V4.</b><br><b>SOCIODEMOGRÁFICO</b>             | Social                      | Edad   |          | Datos existentes en la empresa                       |
|   |                             | Nivel educativo  |          |  |
|   |                             | Experiencia laboral  |          |  |
|   |                             | Tipo de contrato   |          |  |
|   |                             | Genero   |          |  |
|   |                             | Estado civil   |          |  |
|   |                             | Etnia  |          |  |

|  |             |                        |  |  |
|--|-------------|------------------------|--|--|
|  | demográfica | Donde reside           |  |  |
|  |             | Dirección domiciliaria |  |  |