



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)

FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
(FECYT)

CARRERA: PSICOLOGÍA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR,
MODALIDAD DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**“ESTRATEGIAS PSICOEDUCATIVAS PARA REDUCIR EL RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA GERENCIA FINANCIERA DE LA EMPRESA
BIOALIMENTAR”**

Modalidad: En Línea

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciatura en Psicología

Línea de Investigación: Salud y Bienestar Integral

Autores: Mildre Vercelli Motoche Sánchez

Magali Carolina Villarreal Suquillo

Director: MSc. Erika Carolina Del Pozo Ramos

Ibarra – Septiembre – 2025



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:

DATOS DEL CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1725034894; 1002902680		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Motoche Sánchez Mildre Vercelli; Villarreal Suquillo Magali Carolina		
DIRECCIÓN:	Ambato – Pishilata; Ibarra - Guayaquil de Alpachaca		
EMAIL:	mvmotoches@utn.edu.ec; mcvillarreal@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	-----	TELÉFONO MÓVIL:	0984806741 0997257122

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Estrategias Psicoeducativas para reducir el Riesgo Psicosocial en la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimentar.
AUTOR (ES):	Mildre Vercelli Motoche Sánchez Magali Carolina Villarreal Suquillo
FECHA: DD/MM/AAAA	15-09-2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Psicología
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Erika Carolina Del Pozo Ramos MSc. Saud Yarad

CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) 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 (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 15 días, del mes de septiembre de 2025

AUTORES:

Firma:

Mildre Vercelli Motoche Sánchez

Firma:

Magali Carolina Villarreal Suquillo

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 15 de septiembre del 2025

MSc. Erika Carolina Del Pozo Ramos

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de integración curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Unidad Académica de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f)

MSc. Erika Carolina Del Pozo Ramos

C.C: 100339374-9

DEDICATORIA

Este trabajo me lo dedico a mí por el esfuerzo entregado durante todos estos años y por forzarme a salir de la zona de confort para seguir creciendo, porque cada día es una nueva oportunidad para reinventarse.

Porque a pesar de que he encontrado obstáculos, también he encontrado las salidas.

A pesar de que parecía imposible, hoy puedo decir: ¡LO LOGRÉ!

Mildre M.

Este trabajo me lo dedico a mí misma porque me ha permitido descubrir cuanto puedo lograr y hasta donde puedo llegar, que a pesar de cada obstáculo, caída e impedimento he CUMPLIDO mi objetivo.

Que cada página de este grandioso trabajo sea solo un pequeño ladrillo para la creación de un puente hacia un mundo más integro e imparcial.

Magali V.

AGRADECIMIENTOS

A Dios en primer lugar, porque considero que cada día y todo lo que en él se presenta es una bendición que nos brinda para que podamos aprovecharlo. Y sin duda, una de esas bendiciones es mi familia, mi madre y mis hermanas, que siempre han sido el apoyo que me sostiene cuando siento no poder y me impulsan a continuar porque confían en mi capacidad, sin dudar.

También quiero agradecer a Bioalimentar porque siempre ha apoyado el crecimiento de sus colaboradores, permitiendo su desarrollo profesional. Además, están mis amigos, Sebastián y Marcos que han sido parte de esa motivación y han estado en momentos de dificultad y puedo decir que son la familia que uno se escoge.

Mildre M.

Mi gratitud infinita a mi madre quien ha sido pilar fundamental en este duro y largo camino, quien con su amor y sabiduría silenciosa me ha acompañado en los momentos más difíciles, a mis hermanas y hermanos quienes creyeron en mi incluso cuando yo misma no lo hacía. A mi hermano que desde el cielo sé que está orgulloso de este triunfo, porque sé que este logro también es de él y para él.

A esa persona especial que me ha acompañado durante varios años, que ha sido mi apoyo en mis momentos más cruciales e importantes durante esta grandiosa etapa, que sus palabras de aliento me han permitido continuar hasta donde estoy.

A mis compañeras que con el paso del tiempo se ha convertido en más que amigas y que cada esfuerzo nos ha permitido llegar hasta aquí. Finalmente, a cada persona que me ha dado la oportunidad de llegar a cumplir este grandioso sueño.

Magali V.

RESUMEN

Factores como la Carga de Trabajo al igual que la de Interés por el trabajador/Compensación con índices elevados dentro de una organización pueden desatar varios problemas a nivel individual y colectivo; disminuyendo la productividad de colaboradores, así como también el desarrollo de posibles enfermedades en consecuencia de la falta de un plan de intervención ante la aparición de los mismos.

Para disminuir estos índices de riesgo dentro de la organización se ha planteado la intervención con estrategias psicoeducativas en un plazo de cuatro semanas con la dirección de una hora para el desarrollo de las actividades.

La metodología que se empleó en esta intervención fue de un enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo y cuasiexperimental, donde se trabajó con el instrumento de medición el cuestionario F-PSICO la cual nos permitió la medición de mencionados factores de riesgo psicosocial, antes y después de la aplicación de estrategias, esta herramienta ha garantizado fiabilidad y validación del mismo.

Los resultados más relevantes nos indican que después de la aplicación de las estrategias, hay una mejora significativa en cuanto a los riesgos psicosociales y sus niveles. Esto no solo impactó en la productividad de los colaboradores, sino que además tuvo un alto beneficio dentro de la salud física y mental en este capital humano.

Palabras clave: *riesgo psicosocial, psicoeducación, carga de trabajo, estrategias, interés por el trabajador.*

ABSTRACT

Factors such as workload and employee interest/compensation with high rates within an organization can trigger various problems at the individual and collective levels, reducing employee productivity and leading to the development of possible illnesses as a result of the lack of an intervention plan when these problems arise.

To reduce these risk rates within the organization, an intervention with psychoeducational strategies has been proposed, lasting four weeks with one hour per week for the development of activities.

The methodology used in this intervention was qualitative, with a descriptive and quasi-experimental design, using the F-PSICO questionnaire as a measurement tool. This allowed us to measure the aforementioned psychosocial risk factors before and after the application of strategies. This tool has guaranteed its reliability and validity.

The most relevant results indicate that after the application of the strategies, there is a significant improvement in terms of psychosocial risks and their levels. This not only impacted employee productivity, but also had a high benefit in terms of the physical and mental health of this human capital.

Keywords: *psychosocial risk, psychoeducation, workload, strategies, interest in the worker.*

ÍNDICE DE CONTENIDO

CONSTANCIAS	iii
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
Motivaciones para la investigación	1
Problema de Investigación	2
Justificación.....	3
Impactos que la Investigación Generó.	4
Objetivos	5
<i>Objetivo General</i>	5
<i>Objetivo Específicos</i>	5
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Riesgos Laborales	6
1.1.1 <i>Definición</i>	6
1.1.2 <i>Características</i>	6
1.1.3 <i>Clasificación</i>	7
1.2 Riesgo Psicosocial.....	8
1.2.1 <i>Definición</i>	8
1.2.2 <i>Características</i>	9
1.3 Factores de Riesgo Psicosocial.....	10
1.3.1 <i>Definición</i>	10
1.3.2 <i>Clasificación de los factores de riesgo psicosocial</i>	10
1.3.3 <i>Efectos</i>	12
1.4 Proceso de Gestión del Riesgo Psicosocial	13
1.4.1 <i>Metodologías</i>	14
1.4.2 <i>Normativa Vigente</i>	16
1.5 Intervención.....	16
1.5.1 <i>Criterios de Intervención</i>	16
1.5.2 <i>Desafíos durante la Intervención</i>	17
1.5.3 <i>Importancia de la Intervención</i>	17

1.6	Salud mental.....	18
1.6.1	<i>Definición</i>	18
1.6.2	<i>Importancia</i>	18
1.6.3	<i>Impacto en el ámbito personal</i>	19
1.6.4	<i>Impacto en el ámbito laboral</i>	19
1.7	Psicoeducación.....	20
1.7.1	<i>Origen</i>	20
1.7.2	<i>Definición</i>	21
1.7.3	<i>Características</i>	21
1.7.4	<i>Ámbitos de Aplicación</i>	22
1.8	Estrategias psicoeducativas en el ámbito laboral.....	23
1.8.1	<i>Importancia</i>	23
1.8.2	<i>Impacto laboral y Colectivo</i>	23
1.8.3	<i>Consideraciones de Acuerdo al Grupo con el que se Aplicará</i>	24
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO.....		25
2.1	Tipo de Investigación.....	25
2.2	Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	26
2.2.1	<i>Técnicas</i>	26
2.2.2	<i>Instrumentos</i>	26
2.3	Pregunta de Investigación y/o Hipótesis.....	27
2.4	Matriz de Operacionalización de variables.....	28
2.5	Participantes.....	30
2.5.1	<i>Muestra</i>	30
2.5	Procedimiento y Análisis de Datos.....	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		32
Resultados.....		32
3.1	Análisis Descriptivo.....	32
3.1.1	<i>Análisis Descriptivo Pre-Intervención</i>	32
3.1.2	<i>Análisis Descriptivo Post Intervención</i>	39
3.2	Análisis Correlacional.....	45
DISCUSIÓN.....		49
CAPÍTULO IV: PROPUESTA.....		51
4.1	Título de la Propuesta.....	51

4.2	Introducción de la Propuesta	51
4.3	Justificación de la Propuesta	51
4.4	Objetivos	52
4.4.1	<i>Objetivo general</i>	52
4.4.2	<i>Objetivos específicos</i>	52
4.5	Contenido de la Propuesta.....	53
	CONCLUSIONES	57
	RECOMENDACIONES	58
	REFERENCIAS	59
	ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Clasificación de factores de riesgo psicosocial</i>	11
Tabla 2 <i>Herramientas para medir el riesgo psicosocial</i>	15
Tabla 3 <i>Matriz de Operacionalización</i>	28
Tabla 4 <i>Tiempo de Trabajo</i>	32
Tabla 5 <i>Autonomía</i>	33
Tabla 6 <i>Carga de Trabajo</i>	34
Tabla 7 <i>Demandas Psicológicas</i>	34
Tabla 8 <i>Variedad/Contenido</i>	35
Tabla 9 <i>Participación y Supervisión</i>	36
Tabla 10 <i>Interés por el Trabajador/Compensación</i>	36
Tabla 11 <i>Desempeño del Rol</i>	37
Tabla 12 <i>Relaciones y Apoyo Social</i>	38
Tabla 13 <i>Tiempo de Trabajo</i>	39
Tabla 14 <i>Autonomía</i>	40
Tabla 15 <i>Carga de Trabajo</i>	40
Tabla 16 <i>Demandas Psicológicas</i>	41
Tabla 17 <i>Variedad/Contenido</i>	42
Tabla 18 <i>Interés por el Trabajador/Compensación</i>	42
Tabla 19 <i>Desempeño del Rol</i>	43
Tabla 20 <i>Relaciones y Apoyo Social</i>	44
Tabla 21 <i>Participación y Supervisión</i>	44
Tabla 22 <i>Correlación Spearman Carga de Trabajo Pre-Intervención y Post-Intervención</i>	45
Tabla 23 <i>Correlación Prueba T de Student Carga de Trabajo Pre-Intervención y Post-Intervención</i>	46
Tabla 24 <i>Correlación Spearman Interés por el Trabajador/Compensación Pre-Intervención y Post-Intervención</i>	47
Tabla 25 <i>Correlación Prueba T de Student Interés por el Trabajador/Compensación Pre-Intervención y Post-Intervención</i>	47
Tabla 26 <i>Plan de Intervención-Actividades</i>	54

INTRODUCCIÓN

Motivaciones para la investigación

La presente investigación tiene como objetivo examinar los riesgos psicosociales que enfrenta el personal de la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimentar, analizando así sus diversas dimensiones y el efecto que ejercen sobre la calidad de vida de los individuos.

Los resultados de esta investigación no solo brindarán beneficios al personal de la Gerencia Financiera, sino que, además, otorgará herramientas a través de las estrategias psicoeducativas, que pretende mejorar el rendimiento laboral de los empleados en las distintas áreas de la organización antes mencionada, aumentando así la productividad y la eficiencia, eficacia productividad comercial.

Alcanzando un equilibrio entre el bienestar personal y laboral cada colaborador será un pilar en el desarrollo de un ambiente laboral adecuado dentro de la organización, proporcionado así el bienestar y la comodidad que el trabajador busca en su lugar de trabajo.

Problema de Investigación

A lo largo de la presente investigación se ha desarrollado la siguiente interrogante:

¿La implementación de estrategias psicoeducativas ayudará a reducir significativamente el riesgo psicosocial de la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimentar?

Mediante la evaluación de riesgo psicosocial que se realiza año tras año en Bioalimentar, la Gerencia Financiera ha demostrado un incremento notorio en factores psicosociales que al elevarse vulnera el desarrollo del capital humano.

El entorno laboral, así como la cantidad de trabajo están caracterizados por altos niveles de presión que conllevan, toma de decisiones, carga y tiempos de trabajo, ocasionando estrés y agotamiento en sus colaboradores.

Teniendo como consecuencia una afectación en el clima laboral dentro de la Gerencia, limitando así cumplir con los objetivos estratégicos que se plantea la organización.

Justificación

Entender el impacto que tienen los riesgos psicosociales en la vida de cada individuo permite comprender muchas de las conductas y comportamientos que se pueden presentar ante diferentes situaciones. Pues, aunque este factor se mide en el ámbito laboral, al ser vulnerable a este tipo de riesgo se pueden identificar afectaciones en la vida personal de cada individuo, generando consecuencias negativas y progresivas en cada uno de los colaboradores. Se ha determinado trabajar con la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimentar, puesto que se ha evidenciado un notable incremento en las evaluaciones que se realiza de manera anual, especialmente en el factor de carga de trabajo, interés por el trabajador/ compensación pertenecientes a la herramienta F-PSICO, con la que evalúan a sus colaboradores.

Teniendo en cuenta que la línea de negocio de esta empresa es la producción y mercadeo de nutrición animal, humana y agrícola se puede evidenciar ciertas limitantes, como el tiempo que disponen los colaboradores para la adaptación a los cambios que surgen a nivel del mercado y deben ser cubiertos con eficacia; si no se busca mitigar el incremento de este riesgo, este grupo de colaboradores puede desarrollar varias afectaciones psicoemocionales que impactarán no sólo su vida laboral sino también la personal.

Implementar estrategias psicoeducativas que busquen reducir el riesgo tienen un impacto a nivel nacional, pues este tipo de riesgo debe ser evaluado y mitigado en cada organización, sea pública o privada; al hacerlo se limita exponer al capital humano de cada organización a presentar afectaciones a nivel físico y mental, garantizando, además, un ambiente saludable y productivo. Pero si hablamos específicamente de esta empresa el impacto será a nivel general dentro de la misma, pues estas buenas prácticas se pueden propagar en las diferentes áreas para el desarrollo de un ambiente laboral saludable.

Impactos que la Investigación Generó.

El impacto que tiene el desarrollo de ambiente psicoemocional saludable con el trabajo, no solo benefició la salud de los trabajadores, sino que además se vio reflejado en la productividad y operacionalización dentro de la organización, puesto que una persona que se siente a gusto dentro de su lugar de trabajo no solo disfruta de lo que hace, sino que encuentra el sentido de importancia que tiene su función laboral dentro de la línea de negocio que lleva la organización identificando las acciones de mejora e incrementando la satisfacción laboral.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar estrategias psicoeducativas en la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimentos para reducir el riesgo psicosocial en relación con el bienestar social en la organización.

Objetivo Específicos

- Analizar el riesgo psicosocial y los factores predominantes mediante los resultados obtenidos a través del Cuestionario F-PSICO aplicado en el año 2024 al personal de la Gerencia Financiera de la empresa objeto de estudio.
- Implementar un plan de estrategias psicoeducativas de acción y de prevención de riesgos psicosociales.
- Analizar los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial aplicado en el año 2025 al personal de la Gerencia Financiera de la empresa objeto de estudio.
- Correlacionar los resultados obtenidos en el año 2024 y 2025 tras la implementación de estrategias psicoeducativas.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Riesgos Laborales

1.1.1 Definición

El ser humano en la búsqueda de suplir una de sus necesidades básicas, como es la seguridad de acuerdo con lo que plantea Maslow, contar con una fuente de empleo que entregue los recursos necesarios para cubrir sus egresos le brindará mayor estabilidad. Sin embargo, muchas veces las condiciones por las que deben pasar las personas para cumplir esta necesidad pasan completamente desapercibidas afectando a su estado de salud tanto físico como mental. Siendo así, se define a los riesgos laborales como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (Diaz.P, 2023). Entiendo esto, se denota el impacto que tienen las condiciones laborales sobre el bienestar del colaborador independientemente del tipo de trabajo que realice, pues estas pueden ser físicas como mentales.

1.1.2 Características

Partiendo de que sin importar el tipo de trabajo que realicen las personas, los riesgos laborales pueden estar presentes e incrementan significativamente en las cifras, como mencionan (Muñoz, 2021) en América latina se reporta 11.1 sucesos mortales por cada 100 000 trabajadores en las industrias, mientras que el 10,7 está presente en el sector agrícola y 6.9 en prestadores de servicios.

Entendiendo el impacto que tienen en el sector laboral estos riesgos, se puede mencionar las siguientes características:

- Se originan en el lugar de trabajo o se derivan de la actividad laboral.
- Son mitigables.
- Son medibles.
- Varían de acuerdo a su impacto o severidad en la salud de los colaboradores.
- Son regularizados por normativas.

1.1.3 Clasificación

Al mencionar que esta afectación laboral puede presentarse en los diferentes tipos de trabajos existentes se puede clasificarlos de acuerdo a su origen, como lo mencionan la (SRT, 2022).

- Riesgos mecánicos: hace referencia a todos aquellos que se pueden producir tras la utilización de maquinarias.
- Riesgos biológicos: aquellos que se derivan tras la exposición de hongos, virus, bacterias, entre otros microorganismos.
- Riesgos físicos: estos hacen referencia a las condiciones climáticas y entornos laborales.
- Riesgos ergonómicos: se relacionan a la postura y movimientos que debe realizar un colaborador durante sus actividades laborales.
- Riesgos químicos: directamente relacionados al uso de sustancias químicas independientemente de su vía de administración.

- Riesgos psicosociales: están vinculados a la deficiente organización y gestión dentro de un empleo, así como también su ambiente laboral.
- Riesgos ambientales: hace referencia a aquellos que están relacionados a fenómenos naturales y sus efectos.

1.2 Riesgo Psicosocial

1.2.1 Definición

Durante las actividades laborales una persona está expuesta a diversas probabilidades que puedan ocurrir accidentes, lesiones o enfermedades relacionados a su actividad laboral, estas pueden afectar desde su salud física, así como también la mental. Partiendo de esto, de acuerdo a lo que se detalla en la (SRT, 2022) se define a riesgos psicosociales a aquellas situaciones, circunstancias o eventos de una organización que tienen una alta probabilidad de afectar perjudicialmente a la salud integral de sus colaboradores.

Partiendo de que independientemente del tipo de actividad laboral que se realice, una persona está expuesta a condiciones que pongan en riesgo su integridad, mucho más aún si no se cumplen con ciertos lineamientos y directrices que ayuden a mitigar esta probabilidad, de ahí la explicación sobre la importancia de un reglamento interno dentro de cada organización que detalle la seguridad y salud en el trabajo.

1.2.2 Características

Partiendo de que si un riesgo es la probabilidad de que ocurra un daño o lesión, los riesgos psicosociales van a estar caracterizados por varios aspectos relacionados al entorno laboral y la estabilidad socioemocional del colaborador, siendo así de acuerdo a lo que menciona (Martínez, 2023), podemos deducir que se caracterizan por:

- Ser influenciables, ya que dependerá de su impacto la productividad de cada colaborador.
- Medibles, existen herramientas que permiten detectarlos.
- Prevenibles, al igual que los otros tipos de riesgos se pueden aplicar estrategias que ayudan a mitigarlos.
- Subjetivos, dependerá de las características individuales que presente cada colaborador frente a estos factores.
- Impactan en la salud física, cuando alcanzan un alto nivel en cada colaborador y pasan desapercibidos por un tiempo empiezan a somatizar presentando molestias físicas.

1.3 Factores de Riesgo Psicosocial

1.3.1 Definición

El impacto que tiene las condiciones laborales en la salud integral de una persona es impresionante pues, considerando que dentro de los diferentes empleos puede variar la carga horaria, esto dependerá de las actividades que realicen o los servicios que se oferten; también es importante mencionar que dentro del perfil de funciones de cada colaborador se debe considerar las competencias y habilidades de cada persona, sin embargo, existen condiciones o situaciones a las que se ven expuestos los colaboradores donde su salud tanto física como mental se vuelve vulnerable. Es así como se define a los factores de riesgos psicosociales como aquellas, “condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo”, que pueden desencadenar en efectos dañinos para el bienestar emocional y físico de los colaboradores. (INSST, 2022).

1.3.2 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Al hablar de diferentes condiciones relacionadas al lugar y actividad de trabajo es importante clasificarlas para entender el contexto en el que se ven direccionadas y más aún representen un riesgo para el capital humano dentro de una organización. Así tenemos que de acuerdo a (INSST, 2022) los factores de riesgo se pueden clasificar como se detalla en la siguiente tabla :

Tabla 1
Clasificación de factores de riesgo psicosocial

FACTOR	ÍTEMS
Tiempo De Trabajo (Tt)	Trabajo en sábados Trabajo en domingos y festivos Tiempo de descanso semanal Compatibilidad vida laboral-vida social
Autonomía (Au)	Autonomía temporal - Posibilidad de atender asuntos personales - Distribución de pausas reglamentarias - Adopción de cambios de ritmo - Determinación de tiempos de trabajo Autonomía decisional - Actividades a realizar - Métodos, procedimientos y técnicas - Modos y medios de trabajo - Métodos, procedimientos de proyectos - Distribución de funciones y tareas - Resultados e indicadores
Carga De Trabajo (Ct)	Presiones de tiempo - Presión de tiempo en la tarea - Urgencia en la tarea - Ritmo de trabajo Cantidad de trabajo - Cantidad de trabajo - Cantidad de trabajo imprevisto - Carga mental - Trabajo fuera del horario habitual
Demandas Psicológicas	Exigencias cognitivas - Capacidades requeridas Exigencias emocionales

(Dp)	- Exposición a emociones negativas - Exposición a demandas de atención emocional Trabajo rutinario
Variedad/Contenido (Vc)	Contenido de trabajo Sentido del trabajo
Participación/Supervisión (Ps)	Grado de participación en la empresa Control de la actividad por el inmediato superior
Interés Por El Trabajador/Compensación (Itc)	Reconocimiento del trabajo realizado Promoción y desarrollo profesional Retribución económica
Desempeño Del Rol (Dr)	Amplitud de rol Ambigüedad de rol Sobrecarga de rol Apoyo social de compañeros
Relaciones Y Apoyo Social (Ras)	Apoyo del superior inmediato Exposición a conductas violentas físicas Exposición a conductas violentas de contenido psicológico Exposición a discriminación

Fuente Elaborado por (INSST,2022)

1.3.3 Efectos

El estar expuestos constantemente a diversos factores de riesgo psicosocial puede desencadenar efectos negativos en la salud física y socioemocional de los colaboradores de una organización, siendo más propensos al desarrollo de lesiones o enfermedades relacionadas a su actividad laboral.

De acuerdo con lo que menciona (Gallegos Cobo, 2025) los factores de riesgos psicosociales pueden tener un impacto a nivel individual causando trastornos musculo esqueléticos, alteraciones en el patrón de conducta alimentaria, afectación en el sueño, así como alteraciones a nivel cognitivo y emocional.

Pero, partiendo de esta premisa es claro evidenciar que, si el capital humano de una organización está siendo afectado por diversos desencadenantes se puede desarrollar un impacto a nivel conductual del mismo, yendo así de la mano con el bajo rendimiento en sus actividades, falta de concentración, ausentismo, absentismo, entre otros; dando como resultado una disminución total de productividad dentro de la organización. En definitiva, los riesgos psicosociales afectan a nivel individual como colectivo en el ámbito laboral.

1.4 Proceso de Gestión del Riesgo Psicosocial

Al igual que los otros riesgos son evaluados dentro de una organización en pro de sus colaboradores, el riesgo psicosocial también debería estar dentro del plan de prevención de riesgos que utilice la empresa y ser evaluado periódicamente como los otros.

La constante evaluación de este riesgo buscando el bienestar integral de sus colaboradores será tomado como un proceso de mejora continua y su constante aplicación puede volverse un hábito impactando positivamente en el clima organizacional. Teniendo en cuenta lo que menciona el (INSST, 2022) se recomienda seguir los siguientes pasos para completar el ciclo evaluativo:

- a) Identificar riesgos presentes.
- b) Evitar o eliminar los riesgos identificados.
- c) Evaluar los riesgos que hayan sido identificados como no evitables.
- d) Controlar los riesgos.

Siguiendo estos pasos dentro del ciclo evaluativo se podría identificar diferentes riesgos que aparezcan durante actividades laborales y más aún si una empresa atraviesa un constante cambio, el bienestar tanto físico como mental de los colaboradores se mantendrá con la evaluación permanente.

1.4.1 Metodologías

Para evaluar los riesgos psicosociales se enmarca a la detección de cada uno de los factores detallados en el *Tabla 1*, pero a pesar de que el listado puede ser muy completo, no se debe dejar desapercibido que pueden existir puestos de trabajos que tengan factores de riesgos específicos, ya sea por la actividad que realicen o a su vez por la personalidad de sus colaboradores, siendo el caso se deberá analizar particularmente estos puestos de trabajo.

A continuación, se presentan un resumen de las diversas herramientas utilizadas para la evaluación del riesgo psicosocial de acuerdo a (Vargas-Velasco, 2022).

Tabla 2
Herramientas para medir el riesgo psicosocial

HERRAMIENTA	MÉTODO
Unipsoico	Tras evaluar la situación psicosocial del capital humano recomienda medias preventivas y de intervención frente a los resultados obtenidos
COPSPOQ	Este cuestionario tiene tres versiones, cuya longitud varía de acuerdo a su uso, la larga es utilizada para un proceso investigativo, una intermedia para los profesionales encargados de la gestión del talento humano y una versión corta específica para los lugares de trabajo. Uno de sus principales objetivos es realizar un contraste internacional de los factores psicosociales.
CEFAP	A diferencia de los otros instrumentos este abarca 11 dimensiones que son detalladas de manera específica, donde a diferencia de los demás varia en la sintomatología de los colaboradores y una en especial relacionado con el empleo en Argentina.
Prima-EF	Utilizado para la detección de buenas prácticas en cuanto a las estrategias de prevención y gestión del riesgo psicosocial
NAQ-RE	Facilita la obtención de los objetivos en cuanto al rendimiento de la organización, su liderazgo y estilos de supervisión inadecuados.
MCMutual-UB	Está compuesto por tres instrumentos: el primero direccionado al cumplimiento por el técnico, el segundo que se refiere a una entrevista aplicada a cada uno de los responsables de área y un cuestionario direccionado a todos los colaboradores.
F-PSICO	Esta herramienta de evaluación psicosocial se puede utilizar en cualquier organización, independientemente de su tamaño y razón social. Esta herramienta trabaja con datos colectivos y permite evaluar cuantitativamente los resultados.

Fuente: *Elaboración Propia*

1.4.2 Normativa Vigente

Partiendo de que se busca prevenir lesiones o enfermedades laborales, actualmente en Ecuador la norma vigente que busca prevenir el riesgo psicosocial en las empresas en base a la norma ISO45003 en conjunto con la 45001 donde se detalla que “la organización es responsable de la SST de los trabajadores y de otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Esta responsabilidad incluye la promoción y protección de su salud física y psicológica” (Rodriguez, 2024).

Además, otra de las normativas vigentes en el país está detallada en el código del Ministerio de Trabajo donde de acuerdo al capítulo II Art. 28, menciona las medidas preventivas que deberá adoptar el empleador para mitigar y prevenir los riesgos psicosociales. (Zapata-Constante, 2024).

1.5 Intervención

1.5.1 Criterios de Intervención

La implementación de una intervención adecuada en diversos contextos laborales, ha mostrado resultados positivos en la reducción del estrés y la mejora de la salud mental, ayudando a los trabajadores a gestionar las tensiones del entorno laboral de manera más efectiva. Su enfoque se basa en la identificación de factores estresantes, la reestructuración cognitiva y el fomento de habilidades de afrontamiento, criterios de intervención para prevenir el agotamiento emocional y mejorar la resiliencia ante el estrés, según (Gonzalez Reyna, 2024), es fundamental que para la efectividad de las estrategias en el ámbito laboral se puedan desarrollar criterios claros de intervención como:

- Identificación y selección de personal de intervención.
- Definición de objetivos.
- Diseño de la intervención.
- Implementación de estrategias psicoeducativas.
- Evaluación y seguimiento.
- Involucramiento y apoyo.

1.5.2 Desafíos durante la Intervención

Según (Córdova Verdugo, 2025) menciona que la falta de recursos y presupuesto para iniciativas de aprendizaje es una de las principales barreras que enfrentan las organizaciones en la actualidad, donde sus estudios indican que el 94% de los empleados afirman que permanecerían más tiempo en una empresa que invierte en su desarrollo profesional. Sin embargo, muchas compañías, especialmente las pequeñas y medianas, a menudo priorizan otras áreas antes de asignar fondos a la capacitación.

1.5.3 Importancia de la Intervención

El objetivo principal de la intervención es reducir el estrés, prevenir el burnout y promover el bienestar psicológico en cualquier entorno laboral, especialmente aquellos con alta presión, cargas de trabajo intensas y desafíos emocionales continuos, como la educación, la atención al cliente, el sector corporativo y el servicio público.

En este contexto según (Guzmán Escobar, 2024), menciona que el protocolo de intervención se presenta como una herramienta innovadora diseñada específicamente para abordar estas problemáticas, estas técnicas de manejo del estrés, relajación y habilidades de afrontamiento, ofreciendo un enfoque integral que resulta particularmente adecuado para la población ecuatoriana, dada su realidad social y cultural.

1.6 Salud mental

1.6.1 Definición

Se define a la salud mental como el estado de tranquilidad y paz que le permite al individuo realizar sus actividades cotidianas y relacionarse con su círculo más cercano de manera positiva, es así que según la (OMS, 2022) menciona que “la salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad “, la salud mental se desempeña como un papel esencial para desarrollar una relación personal y laboral sana y lo más importante sin cambios en su sistema de vida.

1.6.2 Importancia

La salud mental además de ser un derecho fundamental en los individuos y en la sociedad, se trata de un elemento esencial para el desarrollo correcto no solo personal si no también laboral, la exposición a diferentes tipos de factores ya sean estos biológicos o psicológicos ocasiona que la sociedad sea más vulnerable a diferentes tipos de problemas relacionados a la salud mental.

Es así que (Orozco Moreno, 2025) afirman que el entorno laboral puede ser considerado uno de los principales factores que influyen directamente en la salud mental. Un entorno laboral favorable proporciona satisfacción y contribuye a la autorrealización personal. Un entorno laboral desfavorable, en cambio, conlleva la aparición de alteraciones en la salud mental.

1.6.3 Impacto en el ámbito personal

Las relaciones interpersonales son de suma importancia desde el nacimiento, por ello una buena salud mental permite mantener relaciones sanas con nuestro círculo más cercano y la sociedad, la necesidad de buscar estas conexiones con los demás ha permitido adquirir este tipo de procesos que se relacionan con el estilo de vida, alimentación, sentimientos e interacción; es así que una buena salud mental facilita la auto realización personal y colectiva. Según la (OMS, 2022) las sustancias y la genética, pueden hacer que las personas sean más vulnerables a las afecciones de salud mental.

1.6.4 Impacto en el ámbito laboral

El estrés laboral es un fenómeno complejo que afecta profundamente la salud mental y psicológica de los trabajadores, así como su bienestar físico. Se produce cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de la persona para gestionarlas de manera efectiva, lo que puede desencadenar una serie de consecuencias negativas tanto a nivel emocional como físico (Vélez, 2024).

La promoción de un lugar de trabajo favorable a la salud mental depende de todos los individuos que conforman una organización y de la estabilidad emocional que posee cada

persona , el impacto que genera los problemas de salud mental en el ámbito laboral puede mejorar si se cultivan relaciones significativas laborales, transformando el espacio laboral en un ambiente positivo, gestionar el aprendizaje del bienestar emocional en el área laboral ayudará a prevenir efectos negativos en el trabajador, manejar el estrés y sobre todo permitirle al trabajador para que sea consciente de sus propias actitudes y consecuentemente mantener su productividad en la empresa.

1.7 Psicoeducación

1.7.1 Origen

La psicoeducación se trata de un abordaje con el individuo acerca de temas relevantes e importantes como la importancia de la salud mental y sus afecciones entre otros, según lo que menciona (Orozco Moreno, 2025), “La psicoeducación surge del trabajo con familias de personas diagnosticadas con esquizofrenia, se le atribuye su creación a George Brown en 1972, quien a partir de sus observaciones refirió que <<en tanto más intolerantes, sobre involucrados, hostiles y críticos son los familiares, más frecuentes son las recaídas en los enfermos>>”, es tal así que la psicoeducación es uno de los recursos más importantes que se ha venido trabajando desde hace mucho tiempo con la finalidad de socializar información importante a los individuos.

1.7.2 Definición

Analizar y enfrentarse día a día a las situaciones cotidianas de manera adaptativa y con la información pertinente, permitirá desarrollar habilidades adaptativas. La psicoeducación puede definirse como una aproximación con fines educativos y terapéuticos, en la cual se proporciona al usuario y a la comunidad en general, información específica sobre una temática en salud mental basada en evidencia científica actual y relevante para el abordaje de la problemática tratada (Godoy, 2020).

1.7.3 Características

Una estrategia psicoeducativa se lleva a cabo mediante un análisis estricto y minuciosos de las situaciones presentes; estableciendo categorías, prioridades, necesidades y puntualiza el eje de acción que garantiza la efectividad mediante su aplicación y correcta ejecución (Velázquez, 2020). La psicoeducación se trata de una estrategia que permita desarrollar competencias y responder de manera efectiva a través de la información proporcionada, algunas características de la psicoeducación son las siguientes:

- Sirve como herramienta para identificar y afrontar situaciones problemáticas.
- Utiliza una metodología participativa y vivencial, movilizandando aspectos cognitivos, afectivos y conductuales de los participantes.
- Integra nuevas capacidades y habilidades para el logro de objetivos planteados.
- Busca desarrollar un ambiente seguro, que promueve el dialogo, el respeto y la confianza.

1.7.4 Ámbitos de Aplicación

Educar e informar de manera eficaz y clara sobre temas de suma importancia se pueden llevar a cabo en diferentes ámbitos debido a la interacción social que se da como seres humanos, existen diferentes ámbitos como el contexto laboral, educativo, familiar, social y personal para el desarrollo de habilidades psicoeducativas:

- Contexto laboral, promover el bienestar emocional a través de la psicoeducación permitirá a las empresas u organizaciones mejorar el clima laboral y la autoestima de sus colaboradores, psico educar en temas como manejo de emociones, resiliencia, equilibrio personal, establecimientos de límites, inteligencia emocional, comunicación efectiva, etc.
- Contexto educativo, busca comprender y ayudar a la comunidad educativa a través de información necesaria sobre temas como la autoestima, resolución de conflictos, bienestar emocional, control de emociones, procesos de aprendizaje, etc.
- Contexto familiar, brindar información sobre temas relevantes como violencia familiar, comunicación efectiva, conductas familiares, apoyo en situación de crisis entre otras.
- Contexto social, desarrollar habilidades sociales a través de la psicoeducación en el contexto social, temas como salud mental, actitudes positivas y negativas, calidad de vida, resiliencia entre otras, facilitará la comunicación y la apertura a establecer relaciones sociales sanas.

- Contexto personal, temas como la autoestima, el autoconocimiento, gestión de emociones, estrés, ansiedad o conflicto personal, permitirán al individuo desarrollarse de manera integral y saludable.

1.8 Estrategias psicoeducativas en el ámbito laboral

1.8.1 Importancia

Durante la vida, tanto personal como laboral, las personas han tenido que hacer frente a situaciones complejas y por ello es importante tener un buen equilibrio mental, físico y social. Este es un aspecto que cada día cobra más fuerza en el entorno laboral, donde España tiene el triple de bajas laborales y absentismo que la media europea, donde solo el estrés laboral supone el 25 % del total de las bajas laborales, según (Pérez, 2024). Partiendo de esto el implementar estrategias psicoeducativas en un ámbito laboral dará un resultado positivo en los colaboradores, disminuyendo también el índice de rotación del personal.

1.8.2 Impacto laboral y Colectivo

La implementación de estrategias psicoeducativas tiene un impacto positivo a nivel laboral y colectivo, ya que no solo mejoran el bienestar emocional individual sino también de la organización en sí.

En cuanto al impacto que tendrá en el ámbito laboral por medio de estas estrategias ayudarán al aumento de la productividad de la organización, reducción de ausentismo, mejora de clima laboral, desarrollo de habilidades, por el contrario los colaboradores que no cuenten con un manejo correcto del estrés, la ansiedad y otros factores pueden afectar negativamente al rendimiento de los mismos.

Impacto colectivo, las estrategias psicoeducativas no solo beneficiarán a los colaboradores sino que además se puede extender a la comunidad en general, puesto que no solo fortalecerá las relaciones comunitarias sino también pueden prevenir problemas psicosociales, mejorando así la calidad de vida en general.

1.8.3 Consideraciones de Acuerdo al Grupo con el que se Aplicará

De la misma manera se habla de psicoeducación como el proceso mediante el cual la persona genera sus propias capacidades y potencializa sus fortalezas. Todo este conjunto de habilidades es lo que le permite a la persona afrontar los acontecimientos de la vida cotidiana y ajustándose a cada una de ellas (Vera, 2021), es así que se toman las siguientes consideraciones:

- Cultura organizacional, donde se pueda alinear las estrategias psicoeducativas acorde a los valores y objetivos de la empresa en investigación, para consiguiente fomentar una cultura de bienestar y apoyo emocional a los miembros de la organización.
- Diversidad y Equidad, se considera que estas estrategias sean inclusivas y accesibles para todos los colaboradores y miembros de la organización, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual o demás.
- Seguimiento y Evaluación, monitorear si las estrategias aplicadas tienen resultados positivos, y su impacto en cuanto al bienestar y la productividad de los colaboradores.

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, exponiendo con claridad la variable que conforma la misma, pues como mencionan (Argüelles, 2024), “se necesita examinar los datos de manera numérica y apoyarse en la estadística”, por lo cual la investigación se basó en los datos obtenidos de la medición del riesgo psicosocial de la Gerencia Financiera de la empresa Bioalimantar.

Siendo así, además, la investigación fue de carácter descriptivo, dado que la información suministrada tras la evaluación de riesgo psicosocial en dicha población permitió obtener datos verificables, precisos y sistemáticos, pues según (Guevara G, 2020) se debe evitar criterios subjetivos entorno al fenómeno.

Se puede mencionar que esta investigación es correlacional, puesto que se realizó un análisis comparativo entre los resultados previos y posteriores a la aplicación de estrategias, según menciona (Vizcaíno, 2023) se debe realizar un análisis para determinar si existe una relación entre la variable dependiente e independiente.

El diseño de la presente investigación es cuasiexperimental ya que al realizar una manipulación sin grupo de control aleatorio se aplicó las estrategias psicoeducativas a la Gerencia Financiera y se midió el efecto resultante (Vizcaíno, 2023).

Finalmente, este estudio se realizó a lo largo de un tiempo establecido, por lo que se determina una investigación longitudinal, de acuerdo con (Corona-Martínez L, 2023) se realizó dos mediciones a lo largo de un seguimiento, es decir un pretest y un posttest como se planteó en el Proyecto “RedEs”.

2.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación

2.2.1 Técnicas

La presente investigación utilizó la evaluación psicométrica a través de la aplicación de un instrumento estandarizado y validado, permitiendo evaluar el riesgo psicosocial como variable de esta investigación.

2.2.2 Instrumentos

Para medir la variable del riesgo psicosocial la presente investigación utilizará el cuestionario F-PSICO, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). El mismo busca presentar un diagnóstico de la realidad psicosocial dentro de una organización o un área definida tras su aplicación.

Según el (INSST, 2022), la herramienta se fundamenta en cuestionarios estandarizados y bajo criterios validados, garantizando su fiabilidad. Es un software que identifica y analiza los datos tras la recopilación y procesamiento que se obtiene al responder 44 items, que abarca diferentes dimensiones, como:

- Tiempo en el trabajo
- Autonomía
- Demandas psicológicas
- Carga de trabajo
- Variedad / contenido
- Participación / supervisión
- Interés por el trabajador/compensación
- Desempeño del rol
- Relaciones y apoyo social

2.3 Pregunta de Investigación y/o Hipótesis

La presente investigación tiene como finalidad dar respuesta a los objetivos planteados, para ello se crearon las siguientes preguntas:

- ¿La implementación de estrategias psicoeducativas puede reducir el riesgo psicosocial en la gerencia financiera de esta organización?
- ¿La autogestión de emociones tiene un impacto en la vida personal de los colaboradores?
- ¿Qué conocimientos tiene el personal de la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimantar sobre riesgos psicosociales?
- ¿Cómo inciden los riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal objeto de estudio?

Con la creación de estas preguntas de investigación, se plantea una hipótesis nula y su respectiva hipótesis alternativa:

Hipótesis nula (No): No existe reducción de riesgo psicosocial después de la aplicación de estrategias psicoeducativas dentro de la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimantar.

Hipótesis alternativa (H1): La implementación de estrategias psicoeducativas se relaciona con una reducción del riesgo psicosocial dentro de la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimantar.

2.4 Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 3

Matriz de Operacionalización

OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	DIMENSIONES	TÉCNICAS	FUENTES
DIAGNÓSTICOS				DE	DE
				RECOLECCI	INFORMA
				ÓN	CIÓN
Comparar el riesgo psicosocial en el personal de la Gerencia Financiera antes y después de la implementación de programas psicoeducativos con el objetivo de identificar	El riesgo psicosocial se refiere a aquellos aspectos de la organización del trabajo, del entorno laboral y de las relaciones interpersonales	Factor de Demandas Psicológicas Factor de relaciones y apoyo social	Carga de trabajo Interés por el trabajador / Compensación	Herramienta F-PSICO	Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimenta r

una reducción	que pueden				
significativa en los	afectar la salud				
niveles de riesgos	mental y el				
psicosociales.	bienestar de los				
	trabajadores.				
Diseñar estrategias	Las estrategias	Escala de Satisfacción	Técnica del	Escalas de	Personal de
psicoeducativas de	psicoeducativas		Sandwich	Satisfacción	la Gerencia
acción y de prevención	son enfoques y	Productividad	Técnica de		Financiera
de riesgos psicosociales	técnicas		Pomodoro		de la
aplicando medidas	diseñadas para		Matriz de		empresa
preventivas y correctivas	promover el		Eisenhower		
para mitigar las	aprendizaje y el				
alteraciones fisiológicas	desarrollo				
y psicológicas	emocional en				
prevalcientes en el	individuos o				
personal.	grupos.				

Fuente: *Elaboración Propia*

2.5 Participantes

Para la presente investigación se tomó como población la empresa Bioalimentar, una organización dedicada a la producción de alimentos para mascotas, animales pecuarios, agrícola y humana; está compuesta por 400 colaboradores, donde el 84% de ellos son hombres y el 16% restante está ocupado por mujeres. Una población caracterizada por un nivel de educación que difiere de acuerdo con el cargo que ocupa el colaborador dentro de la organización, teniendo así desde una educación secundaria hasta cuarto nivel y especialización.

2.5.1 Muestra

Para la presente investigación se utilizó un muestreo no probabilístico, donde la base fueron los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores pertenecientes a la Gerencia Financiera.
- Colaboradores que hayan sido evaluados con el Cuestionario F-PSICO.
- Colaboradores que hayan asistido al Programa de Capacitación.

Criterios de Exclusión:

- Colaboradores que no pertenezcan a la Gerencia Financiera.
- Colaboradores que tengan menos de un año en la Empresa Bioalimentar.
- Colaboradores que no haya sin evaluados con el Cuestionario F-PSICO en el año 2024.

2.5 Procedimiento y Análisis de Datos

- Acercamiento con la Gerencia de la Empresa Bioalimentar, solicitando autorización para el trabajo de investigación.
- Análisis de resultados de la aplicación del Cuestionario F-PSICO en el año 2024.
- Identificación de los factores que generan el riesgo psicosocial en dicha población.
- Desarrollo de estrategias psicoeducativas con el grupo objeto de estudio en base al análisis de resultados.
- Aplicación de estrategias psicoeducativas con el grupo objetivo de estudio.
- Análisis de los resultados obtenidos de la herramienta de investigación en el año 2025.
- Finalmente, se establece la correlación de los resultados obtenidos en ambos años tras la aplicación de estrategias psicoeducativas.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Este capítulo presenta el análisis estadístico de los datos obtenidos antes y después de la aplicación de estrategias psicoeducativas para disminuir el riesgo psicosocial. Se divide en dos secciones principales, un análisis descriptivo, que permite observar y analizar los resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente y cada uno de los factores de la evaluados por el Instrumento denominado F-PSICO; y un análisis correlacional, que busca comprobar la relación entre las puntuaciones pretest y postest.

3.1 Análisis Descriptivo

3.1.1 Análisis Descriptivo Pre-Intervención

Se reportan los puntajes iniciales de los participantes antes de recibir el programa de estrategias psicoeducativas.

Tabla 4
Tiempo de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
			Válido	
Situación Adecuada	12	63,2	63,2	63,2
Riesgo Moderado	5	6,3	26,3	89,5
Riesgo Elevado	1	5,3	5,3	94,7
Riesgo Muy Elevado	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 4 refleja que, del total de los colaboradores el 63,2 % afirman que se encuentran en situación adecuada en cuanto a los distintos aspectos que tienen que ver con la estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana, mientras que un 26,3 % se encuentran en riesgo moderado lo cual no muestra una diferencia significativa para trabajar en este aspecto.

Tabla 5
Autonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Válido			
Situación Adecuada	18	94,7	94,7	94,7
Riesgo Moderado	0	0	0	0
Riesgo Elevado	0	0	0	0
Riesgo Muy Elevado	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 5 muestra que el 94,7% de los colaboradores evaluados presentan una situación adecuada respecto al factor de autonomía, mientras que solo un 5,3% se encuentra en riesgo muy elevado. Esta distribución indica que, en términos generales, los colaboradores gestionan eficientemente su independencia y capacidad de autorregulación en el entorno laboral.

Tabla 6
Carga de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Situación Adecuada	8	42,1	42,1	42,1
Riesgo Moderado	3	15,8	15,8	57,9
Riesgo Elevado	1	5,3	5,3	63,2
Riesgo Muy Elevado	7	36,8	36,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 6 sobre carga de trabajo el análisis revela una preocupación significativa: aunque el 42,1% de los colaboradores se encuentra en una situación adecuada, más de la mitad (57,9%) enfrenta distintos niveles de riesgo, y dentro de este grupo destaca un alarmante 36,8% en riesgo muy elevado. Estos valores muestran que podría estar afectando el rendimiento, la motivación y el clima organizacional.

Tabla 7
Demandas Psicológicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Situación Adecuada	13	68,4	68,4	68,4
Riesgo Moderado	2	10,5	10,5	78,9
Riesgo Elevado	1	5,3	5,3	84,2
Riesgo Muy Elevado	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 7 sobre demandas psicológicas se observa que el 68,4% de los colaboradores se encuentran en una situación adecuada. Aunque un 31,6% restante contiene 15,8% en riesgo muy elevado esta proporción aún se considera minoritaria dentro del conjunto evaluado. En este contexto, no se justifica una intervención prioritaria en este factor.

Tabla 8
Variedad/Contenido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Válido			
Situación Adecuada	14	73,7	73,7	73,7
Riesgo Moderado	3	15,8	15,8	89,5
Riesgo Elevado	1	5,3	5,3	94,7
Riesgo Muy Elevado	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 8 sobre variedad/contenido se concluye que el 73,7% de los colaboradores se encuentran en una situación adecuada, lo que indica que la mayoría percibe su trabajo como adecuado en cuanto a las tareas que realiza y el contenido que gestiona. Aunque existen casos en riesgo moderado (15,8%) y en riesgo elevado o muy elevado (cada uno con 5,3%), estos constituyen una minoría que no compromete de manera generalizada la experiencia laboral dentro de la organización.

Tabla 9
Participación y Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Situación Adecuada	4	21,1	21,1	21,1
Riesgo Moderado	1	5,3	5,3	26,3
Riesgo Elevado	7	36,8	36,8	63,2
Riesgo Muy Elevado	7	36,8	36,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 9 sobre participación y supervisión presenta que del total de los colaboradores solo el 21,1% de los casos reportan una situación adecuada, mientras que el 78,9% restante se distribuye en distintos niveles de riesgo, destacándose particularmente los niveles elevados (36,8%) y muy elevados (36,8%). Esta distribución sugiere que una gran parte de las personas evaluadas experimenta falencias en el factor expuesto.

Tabla 10
Interés por el Trabajador/Compensación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Situación Adecuada	9	47,4	47,4	47,4
Riesgo Moderado	2	10,5	10,5	57,9
Riesgo Elevado	3	15,8	15,8	73,7
Riesgo Muy Elevado	5	26,3	26,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 10 revela una distribución preocupante en cuanto al interés por el trabajador y la compensación: solo el 47,4% de los casos perciben una situación adecuada, mientras que el 52,6% restante se encuentra en distintos niveles de riesgo. Destacan especialmente los niveles elevados y muy elevados (15,8% y 26,3%, respectivamente), lo que sugiere que más de la mitad de los evaluados sienten que no reciben suficiente reconocimiento ni retribución por su labor.

Tabla 11
Desempeño del Rol

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			Válido	Acumulado
Situación Adecuada	13	68,4	68,4	68,4
Riesgo Moderado	0	0	0	0
Riesgo Elevado	3	15,8	15,8	84,2
Riesgo Muy Elevado	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 11 sobre desempeño del rol muestra que el 68.4% de los casos están en una situación adecuada, lo que indica que la mayoría de las personas evaluadas comprenden claramente sus funciones, responsabilidades y expectativas dentro de su rol laboral. Sin embargo, el 31.6% restante se encuentra dividido entre riesgo elevado y muy elevado (15.8% cada uno), lo que señala que una parte significativa podría estar experimentando confusión.

Tabla 12
Relaciones y Apoyo Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
			Válido	
Situación	14	73,7	73,7	73,7
Adecuada				
Riesgo Moderado	1	5,3	5,3	78,9
Riesgo Elevado	1	5,3	5,3	84,2
Riesgo Muy	3	15,8	15,8	100,0
Elevado				
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 12 revela un panorama mayoritariamente positivo en cuanto a relaciones y apoyo social, con un 73.7% de los casos en situación adecuada. Esto indica que la mayoría de las personas evaluadas perciben vínculos sólidos y redes de apoyo efectivas en su entorno. Aunque existen algunos casos en niveles de riesgo (principalmente riesgo muy elevado con un 15.8%), el predominio de lo adecuado sugiere que el sistema social funciona favorablemente para la mayoría.

3.1.2 Análisis Descriptivo Post Intervención

Se muestran los porcentajes posteriores a la aplicación de estrategias psicoeducativas, con el objetivo de observar posibles mejorías en cuanto al riesgo psicosocial y en las variables evaluadas.

Tabla 13
Tiempo de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación Adecuada	19	100,0	100,0	100,0
Riesgo Moderado	0	0	0	0
Riesgo Elevado	0	0	0	0
Riesgo Muy Elevado	0	0	0	0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 13 se muestran los porcentajes obtenidos por los colaboradores después de la aplicación de estrategias psicoeducativas, los cuales demuestran que este factor evaluado muestra un porcentaje acumulado al 100% demostrando así una situación adecuada en los miembros de la Gerencia Financiera de la Organización.

Tabla 14
Autonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Situación Adecuada	19	100,0	100,0	100,0
Riesgo Moderado	0	0	0	0
Riesgo Elevado	0	0	0	0
Riesgo Muy Elevado	0	0		0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 14 muestra que el 100% de los colaboradores evaluados muestran una situación adecuada con respecto al factor autonomía, estos porcentajes han demostrado que las personas evaluadas se encuentran en una situación laboral adecuada.

Tabla 15
Carga de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Situación Adecuada	14	73,7	73,7	73,7
Riesgo Moderado	0	0	0	0
Riesgo Elevado	0	0	0	0
Riesgo Muy Elevado	5	26,3	26,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 15 sobre el factor de carga de trabajo muestra que los puntajes escalares post intervención en la mayoría de colaboradores un 73,7% han demostrado resultados favorables, y solo un 26.3% muestra un riesgo muy elevado, estos valores indican una disminución en cuanto a los niveles de riesgo.

Tabla 16
Demandas Psicológicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación Adecuada	13	68,4	68,4	68,4
Riesgo Moderado	4	21,1	21,1	89,5
Riesgo Elevado	2	10,5	10,5	100,0
Riesgo Muy Elevado	0	0	0	0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 16 sobre demandas psicológicas, se observa que el 68,4% se encuentran en situación adecuada, y aunque el 21,1 % se encuentra en riesgo moderado y el 10,5 en riesgo elevado la mayoría de colaboradores no presentan riesgo alguno en este factor.

Tabla 17
Variedad/Contenido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Situación Adecuada	17	89,5	89,5	89,5
Riesgo Moderado	2	10,5	10,5	100,0
Riesgo Elevado	0	0	0	0
Riesgo Muy Elevado	0	0	0	0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 17 se muestra que el 89,5 % de los colaboradores se encuentran en situación adecuada en cuanto al factor variedad/ contenido, y solo un 10,5 % en riesgo moderado, lo que indica que la mayoría de los colaboradores perciben su trabajo como adecuado.

Tabla 18
Interés por el Trabajador/Compensación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Situación Adecuada	16	84,2	84,2	84,2
Riesgo Moderado	2	10,5	10,5	94,7
Riesgo Elevado	1	5,3	5,3	100,0
Riesgo Muy Elevado	0	0	0	0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 18 en cuanto al factor de interés por el trabajador/ compensación se percibe una distribución favorable en cuantos a los colaborados puesto que el 84,2 % de los miembros de la Gerencia Financiera se encuentran en situación adecuada, en cuanto al 10,5 % en riesgo moderado y el 5,3% en riesgo elevado, mismos que no muestran un riesgo grave en la población.

Tabla 19
Desempeño del Rol

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación Adecuada	18	94,7	94,7	94,7
Riesgo Moderado	1	5,3	5,3	100,0
Riesgo Elevado	1	0	0	0
Riesgo Muy Elevado	0	0	0	0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 19 en cuanto a desempeño del rol se puede observar que el 94,7 de los colaboradores se encuentran en situación adecuada, y solo el 5,3 % se encuentra en riesgo moderado lo que indica que la mayoría de las personas evaluadas comprenden claramente sus funciones.

Tabla 20
Relaciones y Apoyo Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Situación Adecuada	18	94,7	94,7	94,7
Riesgo Moderado	1	5,3	5,3	100,0
Riesgo Elevado	0	0	0	0
Riesgo Muy Elevado	0	0	0	0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 20 se observa un porcentaje positivo en cuanto a relación y apoyo social, con un 94,7% de las personas evaluadas las cuales se encuentran en situación adecuada y solo un 5,3 % en riesgo moderado, mismas que no muestran un riesgo psicosocial relevante en este factor.

Tabla 21
Participación y Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Situación Adecuada	18	94,7	94,7	94,7
Riesgo Moderado	0	0	0	0
Riesgo Elevado	0	0	0	0
Riesgo Muy Elevado	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla 21 se observa un porcentaje positivo en cuanto a participación y supervisión, con un 94,7% de las personas evaluadas las cuales se encuentran en situación adecuada y solo un 5,3 % en riesgo elevado, mismas que muestran una situación favorable dentro de la organización.

3.2 Análisis Correlacional

Esta sección hace referencia al análisis estadístico inferencial. Se utiliza la correlación de Spearman para identificar la relación existente entre los puntajes obtenidos en la evaluación pretest y posttest. Posteriormente, se aplica la prueba T de Student para muestras relacionadas, con el objetivo de determinar si existieron diferencias significativas entre los promedios del año 2024 con el año 2025, lo que nos permite valorar la efectividad del programa de estrategias psicoeducativas “RedEs”.

Tabla 22
Correlación Spearman Carga de Trabajo Pre-Intervención y Post-Intervención

		CT PRE	CT POST
		INTERVENCIÓN	INTERVENCIÓN
CT PRE	Coefficiente de	1,000	,700**
INTERVENCIÓN	correlación		
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	19	19
CT POST	Coefficiente de	,700**	1,000
INTERVENCIÓN	correlación		
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	19	19

Fuente: *Elaboración Propia* **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observó una correlación positiva alta ($r=0,700$) entre la CT pre y post intervención, con una significancia estadística de $s = 0,001$. Esto indica una relación fuerte y significativa entre ambas medidas. Los colaboradores que partieron con mejores puntajes tendieron a mejorar su rendimiento tras la aplicación de estrategias en relación a los demás.

Tabla 23

Correlación Prueba T de Student Carga de Trabajo Pre-Intervención y Post-Intervención

	Media	N	Desv.	Desv. Error
			Desviación	promedio
Ct Pre Intervención	2,37	19	1,383	0,317
Ct Post Intervención	1,79	19	1,357	0,311

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 23 presenta resultados de la prueba T de Student para muestras relacionadas, comparando así la CT pre y post intervención. La media pre- intervención fue de 2,37 y a post intervención de 1,79, con una diferencia de 0,58 puntos. La desviación estándar disminuyó de 1,383 a 1,357, lo que indica una disminución significativa en este factor y a su vez una disminución en el desarrollo del riesgo psicosocial.

Tabla 24

Correlación Spearman Interés por el Trabajador/Compensación Pre-Intervención y Post-Intervención

		ITC PRE INTERVENCIÓN	ITC POST INTERVENCIÓN
ITC PRE INTERVENCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
	Sig. (bilateral)		0,008
	N	19	19
ITC POST INTERVENCIÓN	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,008	
	N	19	19

Fuente: *Elaboración Propia* **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observó una correlación positiva alta ($r=0,590$) entre la ITC pre y post intervención, con una significancia estadística de $s = 0,008$. Esto indica una relación fuerte y significativa entre ambas medidas. Los colaboradores que partieron con mejores puntajes tendieron a mejorar su rendimiento tras la aplicación de estrategias en relación a los demás.

Tabla 25

Correlación Prueba T de Student Interés por el Trabajador/Compensación Pre-Intervención y Post-Intervención

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Itc Pre Intervención	2,2105	19	1,31567	0,30184
Itc Post Intervención	1,2105	19	0,53530	0,12281

Fuente: *Elaboración Propia*

La tabla 25 presenta resultados de la prueba T de Student para muestras relacionadas, comparando así la ITC pre y post intervención. La media pre- intervención fue de 2,2105 y a post intervención de 1,2105, con una diferencia de 1 punto. La desviación estándar disminuyó de 1,31567 a 0,53530, lo que indica una disminución significativa en este factor y a su vez una disminución en el desarrollo del riesgo psicosocial.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos tras la aplicación del programa de estrategias psicoeducativas “RedEs” evidencian una mejora significativa en los factores evaluados mediante el Instrumento F-PSICO. Se observaron avances positivos en todas las dimensiones, especialmente en las relacionadas con la Carga de Trabajo e Interés por el trabajador/Compensación. Estos hallazgos demuestran una respuesta altamente favorable por parte de los colaboradores frente a la implementación de dichas estrategias, lo cual se traduce en un impacto positivo en el rendimiento, la motivación y el clima organizacional dentro del Empresa Bioalimantar.

Partiendo de que la muestra utilizada haya tenido una intervención previa para medir el riesgo psicosocial donde se evidencian diferentes factores en riesgo elevado y tras la aplicación de estrategias psicoeducativas haya una notable disminución de los mismos, cabe recalcar que de acuerdo a lo que mencionan (Moreno, 2024). “abordar los riesgos psicosociales radica un impacto directo en la salud y bienestar de los colaboradores, así como en la eficiencia y productividad de las organizaciones”.

Los colaboradores de la Gerencia Financiera han logrado un gran cambio positivo tras el programa implementado, pues además de reducir el nivel de riesgo en los factores identificados como problemática, se ha alcanzado una gran relación de mejora en factores que interactúan entre los primeros mencionados, como el de Relaciones Sociales y Apoyo Social, lo que conlleva a un fuerte impacto en estado de salud general, pues, como lo detallan (Navarro. A., 2021) en un estudio de relación entre la salud y riesgo psicosocial, la salud en general se ve fuertemente impactada con las relaciones interpersonales, el liderazgo que perciben y el capital social.

Tras mencionar esto se puede identificar un impacto directamente proporcional en la salud mental a nivel laboral y personal de los colaboradores de la Gerencia Financiera de la empresa Bioalimantar.

Trabajar en la mejora de una de las necesidades básicas de los seres humanos, como es el trabajo, tendrá una influencia en pro de su autoestima y desarrollo de personalidad, pues la situación y el entorno en el que se desenvuelva impactará directamente en la conducta y actitud de los colaboradores, pues como menciona: (Medina, 2024) “los riesgos psicosociales se generan en la relación dialéctica entre los colaboradores y el conjunto de factores diversos que influyen en el trabajo”.

Teniendo en cuenta la relevancia que tiene la evaluación del riesgo psicosocial en la actualidad, es importante replicar programas que tengan un notorio impacto en su mejora, de acuerdo a (Orozco, 2025) en América Latina varios países han implementado normativas y protocolos para su prevención. Ecuador no es la excepción pues el (Ministerio del Trabajo., 2024), ha creado una guía donde se detalla la importancia de la implementación de un protocolo al igual que medidas preventivas y de intervención tras la medición de este riesgo; evidentemente el programa “RedEs” ha tenido un alto impacto en la reducción del riesgo psicosocial, sería oportuno replicar este programa en la población general de dicha empresa, logrando así un clima organizacional positivo, que en efecto dará resultados en la percepción y bienestar de todos los colaboradores de Bioalimantar.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

4.1 Título de la Propuesta

“Estrategias Psicoeducativas para reducir el Riesgo Psicosocial en la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimentar”

4.2 Introducción de la Propuesta

El impacto del riesgo psicosocial en las personas tiene una alta relación con la afectación de su desarrollo social y emocional en los diferentes ámbitos en que se desenvuelve; en referencia al ámbito laboral tendrá un fuerte impacto principalmente en la productividad y eficacia con la que desempeña su cargo, además se puede evidenciar esto ante los ausentismos, sentimientos de falta de realización, entre otros.

Por otro lado, la psicoeducación busca ser el intervalo entre los aspectos psicológicos y emocionales de los individuos, pero también está la educación que promueve una autogestión y autorreflexión que permite un desarrollo integral, facilitando el reconocimiento emocional, así como el uso de herramientas frente a diferentes situaciones.

4.3 Justificación de la Propuesta

Plantear técnicas psicoeducativas ante la presencia de factores que apuntan un riesgo psicosocial en este grupo de individuos permite no sólo mejorar la productividad, sino que además de reducir el índice de este a nivel empresarial, otorga a cada uno de los colaboradores las herramientas necesarias para manejar situaciones de estrés, ansiedad, enojo y frustración que se pueden prestar por la carga laboral o el rol que desempeñan dentro de la organización.

Trabajar el bienestar de la Gerencia Financiera implementando estrategias psicoeducativas mejora el clima laboral desde un punto holístico, entendiendo que al adquirir un manejo de emociones idóneo y al potenciar las habilidades blandas en este grupo de colaboradores, puede ser el primer paso para la implementación de un programa por parte de la organización y la réplica en cada uno de sus departamentos, asegurando ser un lugar donde realmente se preocupa por el bienestar de su capital humano.

4.4 Objetivos

4.4.1 Objetivo general

Reducir el riesgo psicosocial en la Gerencia Financiera de la empresa Bioalimentar mediante el desarrollo de estrategias psicoeducativas y así mejorar el bienestar social en la organización.

4.4.2 Objetivos específicos

- Reducir la sobrecarga laboral y sus consecuencias psicosociales a través de técnicas psicoeducativas para mejorar la gestión de tiempo.
- Fortalecer la percepción de reconocimiento, formación y apoyo institucional, con el fin de mejorar el bienestar psicosocial y la motivación laboral.

4.5 Contenido de la Propuesta

La propuesta está diseñada por 4 semanas de intervención con 1 sesión a la semana de 1 hora dirigida a los colaboradores de la Gerencia Financiera de la organización. Se enfoca en reducir los niveles de riesgo psicosocial relacionados con la Carga de Trabajo (CT) e Interés por el Trabajador/ Compensación (ITC) mediante la aplicación de estrategias psicoeducativas y orientadas a fortalecer y mejorar el bienestar psicosocial. Además, se incentivará a los colaboradores que estas técnicas las puedan replicar durante las semanas de trabajo y actividades personales, logrando que se consoliden y así desarrollar una mejor destreza y dominio de la misma, lo que permitirá un mayor impacto en la reducción del riesgo psicosocial de este grupo.

Tabla 26
Plan de Intervención-Actividades

Factor De Riesgo	Objetivo	Actividad Integrada	Tiempo	Recursos
CARGA DE TRABAJO	Optimizar el tiempo designado dentro del horario laboral para cumplir las actividades encargadas en cada puesto de trabajo dentro de la gerencia financiera mediante la técnica del “pomodoro” para disminuir la carga de trabajo, así como también, las tareas que requiere un tiempo adicional a su carga laboral.	1. Socializar la técnica y materiales a utilizar a los colaboradores.	1 hora	1. Salón
		2. Juego “Pomodoro Puzzle”		2. Formatos
		3. Retroalimentación		3. Tarjetas
		4. Aplicación de la técnica durante sus actividades diarias.		4. Guías
		5. Seguimiento y verificación tras la aplicación de la técnica.		5. Vasos
				6. Hojas
				7. Globos
				8. Camisetas
	Clasificar las actividades de acuerdo con nivel de	1. Socializar la técnica y materiales a	1 hora	1. Salón
				2. Formatos
				3. Tarjetas

	<p>importancia y requerimiento mediante la Matriz de Eisenhower para el desarrollo de una planificación estratégica en cuanto a las tareas designadas.</p>	<p>utilizar a los colaboradores.</p> <p>2. Juego “Prioriza o Suelta”</p> <p>3. Aplicación de la técnica durante sus actividades diarias.</p> <p>4. Seguimiento y verificación tras la aplicación de la técnica.</p>		<p>4. Guías</p> <p>5. Forms</p>
<p>INTERES POR EL TRABAJO/DOR/COMPENSACIÓN</p>	<p>Mejorar la comunicación, motivación y participación de los colaboradores mediante la implementación sistemática de la técnica del sándwich en la retroalimentación y supervisión, fomentando un ambiente laboral positivo y constructivo.</p>	<p>1.- Capacitación del personal en la técnica del sándwich.</p> <p>2.- Aplicación de la Técnica.</p> <p>3.- Seguimiento y evaluación del impacto en la motivación y participación de los colaboradores.</p> <p>4.- Ajuste procesos y refuerzo de la técnica según resultados.</p>	<p>1 hora</p>	<p>Material de capacitación, talleres prácticos, guías.</p>

Fortalecer las habilidades comunicativas, resolver conflictos y promover la participación activa de los colaboradores mediante la técnica del juego de roles, en un nivel que facilite la práctica segura y el aprendizaje experiencial.	<p>1.- Capacitación de facilitadores en la técnica del juego de roles y en la creación de escenarios relevantes.</p> <p>2.- Diseño de escenarios y situaciones específicas vinculadas a problemáticas laborales comunes.</p> <p>3.- Sesiones de juego de roles con participación de los empleados, seguidas de retroalimentación constructiva.</p> <p>4.- Integración de reflexiones grupales para identificar aprendizajes y áreas de mejora.</p> <p>5.- Evaluación y ajuste de las sesiones según los resultados y la participación.</p>	1 hora semanal	Espacio adecuado para actividades de role playing, fichas de evaluación y retroalimentación, material para escenarios y guiones.
--	--	-------------------	--

CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de resultados obtenidos pre intervención en el año 2024 se pudo evidenciar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a los colaboradores de la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimentar, especialmente los factores de Carga de trabajo, Interés por el trabajador/Compensación mismos que han generado efectos negativos en la organización.

En cuanto a la aplicación de estrategias psicoeducativas y su desarrollo, en las cuales se incluyeron talleres de gestión de tiempo, clasificación de prioridades, manejo de emociones y técnicas de autogestión, las mismas que fueron diseñadas y ejecutadas con base a las necesidades presentadas en la organización y cuyo objetivo permitió reducir los riesgos psicosociales identificados.

La mayoría de los colaboradores y de acuerdo a un análisis post intervención en el año 2025 y después de la implementación de estrategias psicoeducativas, se obtuvo resultados positivos y una disminución significativa en las variables de CT e ITC.

El análisis estadístico correlacional en cuanto a los resultados 2024-2025 evidencia una correlación positiva entre la aplicación de las estrategias psicoeducativas y la reducción de los riesgos psicosociales detectados. Estos procesos de avances evidencian el impacto positivo de las estrategias psicoeducativas implementadas y una mejora en los principales indicadores.

RECOMENDACIONES

Es aconsejable que dentro de la organización se realice un seguimiento periódico a todos los colaboradores, mediante Test o evaluaciones de riesgo psicosocial, que sean llevados a la realidad de su puesto de trabajo, para la implementación del Proyecto “RedEs” e identificación de nuevas variaciones en el riesgo psicosocial.

Se recomienda continuar con la aplicación del programa de Estrategias Psicoeducativas “RedEs” estableciendo sesiones de capacitación periódicas en la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimentar con el objetivo de reforzar habilidades adquiridas y sensibilizar sobre los riesgos psicosociales y su impacto negativo tanto el aspecto laboral y personal de los colaboradores.

Se sugiere que el programa de intervención se desarrolle de manera eficaz y se extienda la aplicación a otras estructuras dentro de la organización que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión, para poder responder a las diferentes demandas de la organización en general.

Para futuras investigaciones se sugiere ampliar la duración del programa acompañado de la promoción de recursos para atención psicológica accesible, líneas de apoyo y talleres de manera regular para mejora del bienestar emocional de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Argüelles, J. J. (2024). *Enfoque cualitativo y cuantitativo para abordar la realidad. METANOIA: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(2), 1-2. Obtenido de file:///C:/Users/MAGALI/Downloads/NOTA+editorial.pdf
- Córdova Verdugo, S. V. (2025). *La capacitación continua en la productividad laboral. Revista InveCom*, 5(3). Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000300115&script=sci_arttext
- Corona-Martínez L, F.-H. M. (2023). *¿Mi estudio es transversal o longitudinal?* Obtenido de <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5633>
- Díaz.P. (2023). *Prevención de riesgos laborales. Ediciones Paraninfo, SA.* Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=hSrFEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=prevencion+de+riesgo+laborales&ots=B57GbKwT6G&sig=R7zs-DhBm-lvciWu2aIWbjVqUuU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Gallegos Cobo, A. (2025). *Asociación entre factores de riesgo psicosociales y síndrome de agotamiento emocional en docentes universitarios de ciencias médicas*. Obtenido de (Master's thesis): <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/19387>
- Godoy, D. E. (2020). *Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares. Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(2), 169-173. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864020300195>
- Gonzalez Reyna, E. M. (2024). *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal sanitario cas covid-19 del Centro de Atención Primaria II Essalud Laredo.* Obtenido de file:///C:/Users/MAGALI/Downloads/Dialnet-EstrategiasParaMejorarLaRetencionYElBienestarDelPe-10004600.pdf

- Guevara G, B. A. (2020). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento* . Obtenido de file:///C:/Users/MAGALI/Downloads/Dialnet-
MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf
- Guzmán Escobar, M. A. (2024). *Bienestar laboral para el desarrollo del capital humano: Una revisión sistemática (2013-2023)*. Obtenido de
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7455/70%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- INSST. (DICIEMBRE de 2022). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de *La seguridad y salud*.
Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/4106121/Revista%20SST%20->
- Martínez, E. (2023). *Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales*. *CIENCIA ergo sum*, 30(2). Obtenido de
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-87822023000200204&script=sci_arttext
- Medina, A. (2024). *Dialéctica de los factores y riesgos psicosociales laborales. Pautas para su gestión eficaz*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcst/v25n2/1991-9395-rcst-25-02-e489.pdf>
- Ministerio del Trabajo., M. d. (2024). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Moreno, T. S. (2024). *Implementación de medidas preventivas para disminuir los riesgos psicosociales causantes del estrés laboral en los trabajadores de la Finca Voluntad de Dios*. Obtenido de
[https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)1260-1282](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)1260-1282)
- Muñoz, R. É. (2021). *Síndrome de burnout en los trabajadores de las salas de emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes durante la pandemia de COVID-19, 2020*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Joan-Chipia-Lobo/publication/354423805_Revista_GICOS_Vol_6_Num_3_Especial_2/links/6137d1a7637a811d6d5827c2/Revista-GICOS-Vol-6-Num-3-Especial-2.pdf#page=27

- Navarro, A., F. M. (2021). *Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el CPOSOQ-Istas21*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/gv/v36n4/0213-9111-gs-36-04-376.pdf>
- Orozco Moreno, Z. L. (2025). *Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados*. *Revista InveCom*, 5(2). Obtenido de <https://zenodo.org/records/13876644>
- Orozco, Z. C. (2025). *Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados*. Obtenido de <https://ve.scielo.org/pdf/ric/v5n2/2739-0063-ric-5-02-e502082.pdf>
- Paulina Iveth Vizcaíno Zúñiga, R. J. (2023). *Metodología de la investigación científica*. Obtenido de *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*: <file:///C:/Users/MAGALI/Downloads/7658-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33560-1-10-20230927.pdf>
- Pedro, R. C. (2024). *Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Basado en la Norma ISO 45001 y la Mitigación de Riesgos de Accidentes Laborales en una Empresa Minera, 2024*. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/1205/Tesis%20Final%20-%20Rodr%C3%ADguez%20Ch%C3%A1vez%2C%20Alexander%20Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, J. L. (2024). *Propuestas de mejora para la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes formuladas por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT): Análisis técnico jurídico y de política del Derecho*. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*. Obtenido de <file:///C:/Users/MAGALI/Downloads/2.1.pdf>
- Salud, O. M. (2022). *Herramienta de la OMS para el cálculo de costos y presupuestos de los planos de acción nacionales contra la resistencia a los antimicrobianos: guía del usuario*. *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=6HkOEQAQBAJ&oi=fnd&pg=PA30&dq>

=oms&ots=GBPM0LalVf&sig=JgzeIoNZ4btfd57xJvCYXC3DI4&redir_esc=y#v=onepage&q=oms&f=false

Salud, O. M. (2022). *Herramienta de la OMS para el cálculo de costos y presupuestos de los planos de acción nacionales contra la resistencia a los antimicrobianos: guía del usuario*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de

https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=6HkOEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA30&dq=&ots=GBPM0LalVf&sig=JgzeIoNZ4btfd57xJvCYXC3DI4&redir_esc=y#v=onepage&q=oms&f=false

SRT. (2022). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: enfoques y problemáticas*. . Obtenido de

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/julio_cesar_neffa_0.pdf

Vargas-Velasco, Y. P.-B.-Á.-C.-T. (2022). *Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva*. Obtenido de

Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, 9(1), 115-132.:

<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/735>

Velázquez, E. R. (2020). *La psicoeducación y su alcance para el desarrollo de adultos en el contexto laboral*. *Didáctica y Educación* ISSN 2224-2643, 11(6), 107-123. Obtenido de

<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1107>

Vélez, S. M. (2024). *HABILIDADES BLANDAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIO DEL HOSPITAL BÁSICO CHONE-IESS* *SOFT SKILLS AND THEIR INFLUENCE ON THE JOB PERFORMANCE OF STAFF IN THE ADMINISTRATIVE AND SERVICE AREA OF THE CHO*. Obtenido de

<https://www.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2025/02/Suplemento-CICA-N%C2%B018-Diciembre-del-2024.pdf#page=390>

Vera, J. E. (2021). *Consideraciones Sobre La Orientación Psicoeducativa Para La Funcionalidad Familiar*. *REFCaLE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*. ISSN 1390-9010, 159-178. Obtenido de <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3384>

Zapata-Constante, C. A.-V. (2024). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 4-23. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000100004

ANEXOS

ANEXO 1

Link de Propuesta

https://drive.google.com/file/d/1rsOHhYziPyA3v5IIA6a8S09JPHAWD4_n/view?usp=sharing

ANEXO 2

Portada de la Propuesta



ANEXO 3

Aplicación de Estrategias Psicoeducativas con los colaboradores de la Gerencia Financiera de la Empresa Bioalimentar.



