

MENTOR

Revista de Investigación Educativa y Deportiva

Volumen 4

Número 11

2025

Director: Ph.D. Richar Posso Pacheco

Email: rjposso@revistamentor.ec

Web: <https://revistamentor.ec/>

Editora en Jefe: Ph.D. Susana Paz Viteri

Coordinador Editorial: Ph.D. (c) Josue Marcillo Ñacato

Coordinadora Comité Científico: Ph.D. Laura Barba Miranda

Coordinadora Comité de Editores: Msc. María Gladys Córdor Chicaiza

Coordinador del Consejo de Revisores: Ph.D. Javier Fernández-Rio

Original

Identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales en los Trabajadores de una Escuela Privada en Quito-Ecuador

Identification of psychosocial risk factors in workers at a public school in Quito-Ecuador

Cevallos Bartilotti Marcela Sthefania¹
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6231-5218>

Elena Burgaleta Pérez¹
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9413-7299>

Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga-Ecuador¹

Autor de correspondencia
marcela.cevallos1219@utc.edu.ec

Recibido: 20-01-2025
Aceptado: 28-03-2025
Disponible en línea: 15-05-2025

Resumen

Los riesgos siempre existirán en cualquier entorno en donde se desarrolle el ser humano, ya sea en su ámbito laboral, familiar, social, etc., debido a que el ser humano no tiene la capacidad de controlar las situaciones o factores externos que pueden perjudicar la salud o bienestar psicosocial. El objetivo fue identificar los riesgos psicosociales en los trabajadores de una Escuela de Capacitación Privada; sus oficinas se encuentran en la ciudad Quito, Ecuador. La muestra fue de tipo intencional no probabilística conformada por los trabajadores de una Escuela de Capacitación Privada en Quito- Ecuador. De ellos 24 accedieron a participar de manera libre y voluntaria en el estudio. Se aplicó el instrumento del Ministerio de Trabajo MDT (2017) con el apoyo de profesionales en seguridad y salud en el trabajo y riesgo psicosocial. Los resultados revelaron que los trabajadores en algunas dimensiones mostraron un riesgo psicosocial bajo y medio mientras que en la dimensión de acoso laboral presentaron un riesgo alto. Se sugirió proponer un plan de intervención en el cual se dé importancia a la salud mental de los trabajadores respetando sus derechos, promoviendo un espacio laboral en el cual se sientan cómodos.

Palabras clave: Factores de riesgo, psicosocial, trabajadores.

Abstract

Risks will always exist in any environment where human beings develop, whether in their work, family, social, etc., because human beings do not have the ability to control situations or external factors that can harm their health or psychosocial well-being. This research had a

quantitative approach. The objective was to identify psychosocial risks in workers at a Private Training School; its offices are located in Quito, Ecuador. The sample was an intentional, non-probabilistic sample made up of workers from a Private Training School in Quito, Ecuador. Of these, 24 agreed to participate freely and voluntarily in the study. The Ministry of Labor's MDT (2017) instrument was applied with the support of professionals in occupational health and safety and psychosocial risk. The results revealed that workers showed low and medium psychosocial risk in some dimensions, while in the workplace harassment dimension they presented a high risk. It was suggested that an intervention plan be proposed that prioritizes workers' mental health, respecting their rights, and promoting a workplace in which they feel comfortable.

Keywords: Risk factors, psychosocial, workers.

Introducción

Siempre habrá riesgos en cualquier ambiente vinculado al ser humano, ya sea en el ámbito laboral, familiar, social, entre otros. Esto se debe a que el ser humano carece de la capacidad para manejar los factores externos que pueden comprometer su salud o bienestar psicosocial. No obstante, existe una oportunidad para reducir la posibilidad de que estos riesgos impacten a un individuo en cualquier circunstancia en la que se halle. (Valdez, 2018)

En el entorno laboral actual, la identificación de los peligros psicosociales es crucial para proteger la moral de los trabajadores y una organización eficaz. La Organización Internacional del Trabajo-OIT-(2016) señala que los peligros psicosociales son circunstancias en el entorno laboral que impactan el bienestar emocional y psicológico de los empleados, tales

como problemas de estrés, exigencias laborales predominantes, hostigamiento en el trabajo, escasa asistencia social y un empleo inestable (Sánchez, 2018).

La literatura reciente enfatiza la relevancia de tratar los riesgos psicosociales en el entorno laboral. De acuerdo con una investigación realizada por (Ortiz, 2017) los peligros psicosociales en el entorno laboral se asocian a una producción reducida y a una mayor frecuencia de ausencia de los trabajadores. Este estudio destaca la relevancia de implementar estrategias para identificar y reducir estos riesgos.

En estas investigaciones, se ha discutido mucho acerca de los riesgos mentales y sociales en Ecuador (Morales, 2020) descubrieron que el estrés laboral perjudica el bienestar mental de los individuos en los puestos de trabajo. De igual manera, una investigación de (Zapata & Riera, 2024) sostuvo que los empleados tanto del sector público como privado tienen un alto nivel de riesgos psicosociales, esto se debe a las condiciones adversas en las que se hallan, las directrices que adoptan y la incapacidad para desempeñar un buen trabajo.

Asimismo, en una investigación internacional llevada a cabo en España por la Universidad de Málaga, en su departamento de Medicina, en el área de prevención y salud pública, acerca de la Evaluación de los riesgos psicosociales de los conductores profesionales en 2017, con un grupo de 601 conductores/as de diversas provincias de España, se señala que, los elementos que reducen la satisfacción en el trabajo son: el sueldo, el puesto de trabajo, la atención, participación, horario laboral. (Hernández, 2017). Se mencionó que aproximadamente el 27% de los colaboradores/as no están satisfechos con estos aspectos, considerándolos los más importantes para alcanzar un óptimo crecimiento institucional y empresarial.

Finalmente, en el marco de la investigación, la Empresa Nacional Ecuatoriana de Transportes SA, ENETSA, ubicada en Quito, aplicó un cuestionario sobre riesgos psicosociales a su personal, obteniendo como resultado: “los niveles de riesgo psicosocial están en un nivel elevado y muy elevado, cubriendo a un 75% del personal, no es tampoco en una dimensión particular, es en la mayoría, un perfil que requiere medidas inmediatas para su disminución” (Zambrano, 2023).

En Ecuador, los últimos datos indican que cerca del 70% de los empleados experimentan estrés en su trabajo, lo que conduce a una reducción del 15% en la producción total (INEC, 2022). Estos datos muestran la urgencia de identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, persiguiendo de esta manera el bienestar de los trabajadores y el desempeño de la compañía.

Los riesgos o componentes de riesgo psicosocial son dos factores relevantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) los reconoció en 1986 y, de acuerdo con la definición del autor Llana, son "las interacciones o vínculos que se producen entre los aspectos del trabajo en sí (como el tipo de trabajo, la estructura organizativa, el ambiente físico y las condiciones ambientales, entre otros) y las características individuales del trabajador; vínculos que podrían causar impactos negativos en la salud física y mental del trabajador". (Llana, 2015)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS (2008), en su Folleto de Salud y Ambiente Laboral, indica que los "riesgos psicosociales, al surgir de la mente, afectan de manera negativa cualquier aspecto vital; por lo tanto, disminuirlos al mínimo contribuye a mantener un equilibrio en la salud en el trabajo".

En el Folleto de Salud y Ambiente de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS (2008), señala que los “riesgos psicosociales que se derivan del origen psíquico son perjudiciales en cualquier ámbito de la vida, por ellos su minimización facilita la consecución de un equilibrio en la salud del trabajador.”

Como especifica (Chiavenato, 2000), el rendimiento laboral se refiere a aquellas conductas y acciones que se detectan en los empleados y que son cruciales para que la empresa alcance sus metas. En realidad, el autor argumenta que un desempeño laboral positivo es el máximo beneficio que una empresa puede conseguir. Por ende, resulta vital examinar a fondo este tema para crear un sistema apropiado de gestión de la información, que ayude a tomar medidas para solucionar problemas y evitar su surgimiento, con la finalidad de incrementar la calidad de vida de los trabajadores y detectar posibles riesgos en el ámbito psicosocial.

A pesar de todo, el especialista (Neffa, 2019) señala que las labores, la jornada establecida y el aumento en la productividad lograda en horario de trabajo causan el desgaste de los trabajadores, a la vez que aumentan los accidentes y dolencias relacionadas con su empleo. En otras palabras, algunos de estos elementos se conocen como un riesgo, incluyendo: exceso de trabajo, salarios inequitativos, dificultades al liderar, falta de servicios sociales para los empleados, discriminación, hostigamiento en el trabajo, entre otros. Estos son elementos que provocan el deterioro de la salud física y mental de los empleados. (Díaz, 2015, pág. 5)

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador de 2018, dicta que el trabajo es un derecho y una obligación social y económica que otorga dignidad a la persona. Por lo tanto, el Estado asegurará salarios equitativos, entornos sanos y seguros exentos de cualquier forma de discriminación. (Constitución del Ecuador, 2008)

El propósito de este estudio es detectar los riesgos psicosociales en los empleados de una Escuela de Formación Privada, por lo que se plantean las siguientes interrogantes: ¿De qué manera los factores de riesgo psicosocial afectan el rendimiento de los empleados de la Escuela de Formación Privada en Quito- Ecuador?, ¿Qué elementos y factores restringen el desempeño laboral en los empleados de la Escuela de Formación Privada en Quito- Ecuador?

Metodología

Este estudio adoptó un método cuantitativo (Hernández Sampieri, 2018), la técnica que se utilizó fue la encuesta para recopilar información. La selección fue de naturaleza intencional no aleatoria y estuvo compuesta por los empleados de una Escuela de Formación Privada en Quito, Ecuador. El estudio estuvo compuesto por 24 empleados y la muestra estuvo compuesta por el mismo número de individuos que decidieron participar de forma voluntaria y libre en el mismo. Formado por 16 individuos masculinos y 8 mujeres. El método de participación que se pidió fue de forma presencial en las instalaciones, congregando a los empleados en un auditorio e informándoles que este cuestionario es totalmente anónimo y que sus respuestas sean sinceras. Este procedimiento de recopilación de información tuvo lugar el 10 de septiembre de 2024. Respecto a las principales características de la muestra.

Tabla 1

Características de la muestra

Características	Categoría	Porcentaje (%)
Género	Masculino	66,7%
	Femenino	33,3%
Edad	16-24 años	25%
	25-34 años	25%
	35-43 años	25%

	44-52 años	20,8%
	≥ 53 años	4,2%
Nacionalidad	Ecuatoriana	87,5%
	Venezolana	8,3%
	Colombiana	4,2%
Autoidentificación étnica	Mestizo/a	95,8%
	Blanco/a	4,2%
Años de experiencia	0-2 años	50%
	3-10 años	37,5%
	11-20 años	4,2%
	≥ 21 años	8,3%
Nivel Educativo	Bachillerato	29,2%
	Técnico/Tecnológico	20,8%
	Tercer nivel	25%
	Maestría	25%
Estado civil	Soltero/a	50%
	Casado/a	37,5%
	Unión de hecho (libre)	12,5%
Área de Trabajo	Administrativa	87,5%
	Operativa	4,2%
	Instructores	8,3%

Además, en relación al método utilizado por el Ministerio de Trabajo MDT (2018), con el respaldo de expertos en seguridad y salud laboral y riesgo psicosocial, se desarrolló el cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial en lugares de trabajo. Se compone de dos partes, la primera con cuestiones Ad Hoc relacionadas con variables sociodemográficas, y la segunda sobre los riesgos psicosociales, que consta de 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones. Las alternativas de respuesta se plantearon en una escala Likert que oscila entre totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo. A cada alternativa de respuesta se le otorgó una calificación de 1 a 4. Para establecer el grado de riesgo de los empleados, se llevó a cabo la sumatoria en base a la calificación lograda en cada dimensión, y el resultado se coteja con los valores definidos en la siguiente tabla:

Figura 1

Tabla de Semaforización de Resultados

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Riesgo bajo	58-116	El riesgo bajo es de impacto mínimo en cuanto a la seguridad y bienestar de los colaboradores, esto no generan efectos perjudiciales a corto plazo. Esto puede ser controlado generando acciones enfocadas a la prevención.
Riesgo medio	117-174	Un riesgo medio es de impacto moderado referente a la seguridad y bienestar de los colaboradores, ocasionando afectaciones en la integridad y enfermedades que se pueden ir desarrollando. Sin la debida intervención se genera un impacto significativo.
Riesgo alto	175-232	Un riesgo alto es de impacto potencial a la seguridad y bienestar de los colaboradores, la escala de peligro es intolerable generando malestares nocivos en la persona. Se debe aplicar planes y programas que salvaguarden la integridad y salud del colaborador.

Nota: Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2018)

Se ha empleado el programa de cálculo Excel para el análisis de datos, denominado Herramienta de Tabulación- Cuestionario de Riesgo Psicosocial, facilitado por el Ministerio de Trabajo (2018). Con una confianza del 95% y una desviación estándar del $\pm 5\%$.

Resultados

Los hallazgos alcanzados aplicando el cuestionario de evaluación psicosocial en el entorno de trabajo de los empleados de una Escuela privada en Quito - Ecuador evidencian lo siguiente:

Del 100% de la población encuestada, en relación con la dimensión de carga y ritmo laboral, el 58% muestra un riesgo bajo; el 42% presenta un riesgo de miedo; y finalmente, el 0% indica un riesgo elevado. Hace referencia a que más del 50% de los participantes en la encuesta sostienen que no hay sobrecarga laboral y puede llevar a cabo sus tareas de manera ágil y correcta. No obstante, hay un porcentaje medio de riesgo, lo que sugiere que la institución implemente un plan de acción preventiva para que en futuras evaluaciones se encuentre en el

rango de riesgo bajo a esta población; de esta manera, se protegerá la salud y el bienestar de los empleados.

Del total de la muestra respecto al desarrollo de habilidades, se muestra que el 67% de la población encuestada muestra un riesgo bajo; luego está el 33% que presentan un riesgo siendo; y finalmente, el 0% indica un riesgo alto. Define que un gran número de empleados no experimentan impactos negativos en el desarrollo de sus habilidades personales para emplearlas en su campo de trabajo, sin embargo, es necesario trabajar con los porcentajes de riesgo medio, proporcionándoles más seguridad para que sus puntos de vista contribuyan al progreso de la institución.

Del 100% de la muestra se refiere a la dimensión de liderazgo, se puede decir que el 63% de los participantes en la encuesta indican tener un riesgo bajo, mientras que el 33% de la población encuestada indica tener un riesgo alto y, el 4% indica tener un alto riesgo. La mitad de la población posee competencias para dirigir en diversos ámbitos y liderar grupos de trabajo para alcanzar metas que favorezcan el progreso de la institución. Es importante considerar que a aquellos con niveles elevados de riesgo se les debe proporcionar herramientas que potencien sus habilidades para su fortalecimiento como líderes.

La dimensión margen y acción, se observó que el 42% de los participantes en la encuesta muestran un riesgo bajo; siguiendo con el 54% que muestran un riesgo medio; mientras que, el 4% muestran un riesgo alto. Las respuestas presentadas en esta dimensión probablemente están vinculadas a que los empleados muestran niveles medios y altos en la toma de decisiones y la participación activa en la realización de roles dentro de la compañía. Por ende, es crucial

considerar herramientas como las reuniones semanales para establecer un diálogo con los empleados con el fin de reducir estos índices y optimizar su tiempo laboral.

Del 100% de la muestra respecto a la dimensión organizativa del trabajo, se indica que el 71% de los participantes en la encuesta muestran un riesgo bajo, mientras que el 25% muestran un riesgo medio y finalmente el 4% indican un riesgo alto. En el estudio, la mitad de los empleados están de acuerdo en que en la institución se asignan las tareas y exigencias necesarias para el trabajo. Sin embargo, sus índices de riesgo medio y alto indican la necesidad de establecer reuniones de diálogo para optimizar la distribución de tareas que promuevan la productividad de los empleados.

La totalidad de la muestra en términos de recuperación, muestra que el 46% de la población encuestada muestra un riesgo bajo; de igual forma, el 42% indica un riesgo medio y finalmente, el 13% de la población encuestada indica un riesgo alto. Al analizar los datos, se demuestra que hay descontento respecto al descanso y la recuperación de energía vinculado al esfuerzo físico y mental en el trabajo. Por ende, resulta crucial que la organización establezca medidas como pausas activas y actividades en las que los empleados puedan disponer de un espacio apropiado para el ocio, la distracción y el tiempo en familia, con el fin de disminuir estos índices y balancear la vida familiar y laboral.

De la totalidad de la muestra, respecto a la dimensión de soporte y apoyo, el 42% de los participantes indican un riesgo bajo, mientras que el 54% indica un riesgo medio y finalmente el 4% muestra un riesgo alto. Debido a que su índice medio y alto evidencian que en la empresa no se emplean los recursos adecuados para solucionar problemas, es crucial que los jefes

busquen métodos para la solución de conflictos en el ámbito laboral; con el objetivo de reducir los índices y proporcionar a los empleados un entorno de trabajo de respaldo y confianza.

Al analizar el 100% de la muestra en relación con la dimensión del acoso discriminatorio, muestra que el 54% de los participantes en la encuesta presentan un riesgo bajo; de igual forma, el 46% de los participantes indican un riesgo medio y finalmente, el 0% de los participantes en la encuesta indica un riesgo alto. Al analizar los datos, se demuestra una insatisfacción respecto al trato equitativo, inclusión y la gestión de derechos individuales y colectivos. Esto se debe a que, entre los riesgos medio y alto, se requiere un porcentaje superior al riesgo bajo. Se recomienda implementar medidas inmediatas a través de charlas de concienciación sobre la correcta gestión de las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo.

Los hallazgos, que corresponde al 100% de la muestra en relación con la dimensión del acoso laboral, indican que el 25% de los participantes en la encuesta tiene un riesgo bajo; de igual forma, el 29% de los participantes indican un riesgo medio, mientras que el 46% de los participantes indica un riesgo alto. Al analizar los datos, se demuestra que hay un elevado nivel de acoso laboral en la institución, lo que obstaculiza el desempeño eficiente y eficiente de las tareas profesionales que cada empleado debe llevar a cabo en sus respectivas áreas. Por ende, se recomienda implementar medidas urgentes para identificar y eliminar este problema que afecta el bienestar de los empleados y la estabilidad de la institución.

La muestra en relación con la dimensión del acoso sexual, muestra que el 71% de los empleados/as encuestados tienen un riesgo bajo; seguido por el 29% que tienen un riesgo

medio; y el 0% presentan un riesgo alto. En la institución no se presentan sugerencias sexuales no deseadas que perjudiquen la integridad personal de los empleados/as.

Del 1005 de la muestra en cuanto a la dimensión de adicción al trabajo, se demuestra que el 58% de los participantes en la encuesta muestran un riesgo bajo; seguido por el 42% de los participantes que muestran un riesgo de miedo; y el 0% de los participantes presentan un alto riesgo. Al analizar los datos, se demuestra que hay porcentajes divididos entre riesgo bajo y medio, evidenciando conformidad y descontento respecto a la separación del empleado entre su trabajo y su vida personal. Para ello, se recomienda llevar a cabo actividades donde el empleado pueda equilibrar.

Del 100% de la muestra en relación a la dimensión condiciones de trabajo, el 46% de los encuestados presentan riesgo bajo, mientras que, el 33% de los encuestados presentan riesgo medio, finalmente el 21% presenta riesgo alto. Los trabajadores/as presentan disconformidad en cuanto al bienestar propio de los trabajadores/as, estos son factores que pueden llegar a infringir su bienestar. Por lo tanto, se sugiere que se debe tomar acciones para mejorar la salud y la actividad laboral de la institución.

Al examinar el 100% de la muestra respecto a la dimensión de doble presencia (laboral y familiar), se aprecia que el 58% de los participantes en la encuesta presenta un riesgo bajo. Después, un 25% se ubica en un grado de riesgo medio, y finalmente, un 17% indica un riesgo elevado. Es esencial esforzarse por mejorar el balance entre las exigencias laborales y la vida personal/familiar para poder gestionar de manera más eficiente esta doble jornada.

En términos de estabilidad laboral y bienestar emocional, el 58% de los individuos encuestados presentan un riesgo bajo. Un 38% exhibe un riesgo moderado, mientras que el 4% restante tiene un riesgo alto. Al examinar estos datos, es evidente que los trabajadores de la entidad se sienten a gusto en su posición y no poseen grandes preocupaciones acerca de lo que les reserva el futuro. Sin embargo, no debemos ignorar los números de riesgo medio y alto, ya que, si no se administran correctamente, estos porcentajes podrían variar. Por lo tanto, se aconseja establecer un buzón de propuestas en el que los empleados puedan expresar sus opiniones de manera anónima para que estas aporten a mejorar el progreso global de la institución.

Finalmente, del 100% de la muestra respecto a la dimensión de salud auto percibida, el 54% muestra un riesgo bajo, seguido por el 38% que muestra un riesgo medio y, por último, el 8% indica un riesgo alto. Se observa un porcentaje positivo respecto a la salud física y mental de los empleados en relación con su labor, lo que se nota que poseen metas y objetivos definidos. Sin embargo, es necesario tener en cuenta los porcentajes alcanzados entre el riesgo medio y alto; es necesario actuar y proporcionar soluciones adecuadas para prevenir el daño a la salud de los empleados.

Lo que más resalta de este estudio es el tema del hostigamiento y la discriminación, mostrando un preocupante 46% de alto riesgo. Es fundamental que el Departamento de Trabajo Social de la empresa ponga en marcha estrategias de intervención psicosocial de inmediato. De forma similar, otra investigación de la Universidad Internacional SEK sobre los Riesgos Psicosociales en empleados de una empresa maderera en Quito en 2022, también encontró que,

en cuanto al hostigamiento y la discriminación, "el área administrativa muestra un riesgo medio en su totalidad". Estos números evidencian un trato discriminatorio basado en la identidad y acoso laboral, factores que requieren medidas de mitigación a través de planes de intervención (Ramos, 2022). En cualquier ambiente laboral, es vital que prevalezca un trato equitativo, justo y que no se diferencie por razones étnicas, condición económica, sexo, convicciones o cualquier otro elemento psicosocial que pueda impactar de manera adversa en el bienestar mental. Además, este escritor concuerda con los descubrimientos en la dimensión de organización laboral en relación con la repartición y asignación de tareas (Álava et al, 2017)

Discusión

A continuación, se analizarán los resultados que se obtuvieron en el presente estudio, poniendo mayor fijación en la interpretación de los datos obtenidos, por medio de un enfoque crítico, se explorarán las implicaciones de los hallazgos más sobresalientes, así como el desarrollo de estrategias que serán de ayuda para la organización.

Tabla 2

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	58%	42%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	67%	33%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	63%	33%	4%
Dimensión 4. Margen de acción y control	42%	54%	4%
Dimensión 5. Organización del trabajo	71%	25%	4%
Dimensión 6. Recuperación	46%	42%	13%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	42%	54%	4%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	54%	46%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	54%	46%	0%

Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	25%	29%	46%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	71%	29%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	58%	42%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	46%	33%	21%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	58%	25%	17%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	58%	38%	4%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	54%	38%	8%

Tabla 3

Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	63%	33%	4%

Análisis General

La evaluación del riesgo psicosocial revela una serie de hallazgos que ponen en manifiesto las fortalezas así como las áreas de mejora dentro de la organización, considerando que los resultados globales indican que un 63% de los trabajadores se encuentran en niveles de riesgo bajo, hay otros espacios que requieren una intervención como el acoso laboral y las condiciones de trabajo, donde se evidencian porcentajes de riesgo alto, para ello se proponen estrategias que contribuyan a la creación de un ambiente laboral saludable y seguro

garantizando el bienestar físico y emocional de su personal priorizando la cultura organizacional donde prevalezca el respeto, la empatía y la mejora continua.

Los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial muestra un panorama laboral generalmente positivo en donde la mayoría de los trabajadores indican niveles bajos o medios de riesgo en varias dimensiones, entre los aspectos analizados se encuentran como el acoso laboral y las condiciones de trabajo, presentan áreas de preocupación que requieren atención con el propósito de mejorar el bienestar general de los empleados, para poder abordar la problemática y minimizar los riesgos identificados, es importante implementar ciertas estrategias:

Acoso Laboral: En cuanto al acoso laboral el 46% de riesgo es alto, es indispensable el crear políticas claras y efectivas que ayuden a crear un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación, por ende es importante que la empresa establezca un protocolo de denuncia accesible y confidencial, el cual debe ir de la mano de los programas de sensibilización y capacitación sobre el acoso laboral, también es necesario fomentar la cultura organizacional basado principalmente en el respeto mutuo, promoviendo espacios de paz.

Mejora en las Condiciones de Trabajo: Al tener un 21% podría considerarse como riesgo alto, constituyéndose en un punto crítico que requiere atención, las condiciones físicas del entorno laboral, como la ergonomía de los puestos de trabajo y el mantenimiento adecuado de las instalaciones, deben ser revisadas y mejoradas, es importante que se fomente una adecuada formación en la gestión de riesgos laborales, permitiendo a los empleados encontrarse

mejor preparados para poner prevenir accidentes o enfermedades relacionadas con el desarrollo de sus actividades.

Apoyo Psicológico y Recuperación: Con un 13% en riesgo alto en recuperación y un 4% en soporte, una estrategia clave podría ser la implementación de programas de apoyo emocional y psicológico que sean accesibles para los trabajadores, el fomento de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal también podría ser crucial, y con ello asegurando que los empleados cuenten con el tiempo necesario para poder descansar y recuperarse después de jornadas largas, también podría incluir horarios de trabajo flexibles, días de descanso o a su vez la promoción de actividades recreativas y de bienestar.

Fomentar la participación y control en el Trabajo: En cuanto al margen de acción y control el 54% presenta un riesgo medio, por ende, es importante impulsar la participación activa de los trabajadores en las decisiones que incidan en su trabajo, el ofertar una autonomía en la ejecución de las tareas, así como establecimiento de espacios para que los empleados puedan dar retroalimentación sobre sus necesidades y preocupaciones, contribuirá a reducir la sensación de control limitado.

Revisión de carga y ritmo de trabajo: Al ser un porcentaje significativo (42%) de trabajadores considera que existe un riesgo medio, para poder abordar el problema sería recomendable evaluar las cargas laborales y con ello buscar la redistribución de las tareas a fin de evitar sobrecarga, implementar herramientas tecnológicas que optimicen los procesos, reduciendo la presión sobre los empleados, ayudándoles a cumplir de forma más eficiente con sus responsabilidades.

Conclusión

Las investigaciones llevadas a cabo establecen que los factores de riesgos psicosociales detectados en el rendimiento de los empleados de la Escuela de Formación Privada en Quito-Ecuador, un elevado porcentaje indica la ausencia de mayor riesgo al realizar sus tareas laborales; no obstante, es importante considerar que es necesario establecer dentro de la organización programas, programas y proyectos que protejan la integridad y salud de los trabajadores.

Respecto a los elementos que restringen el desempeño de los empleados, se destacaron dimensiones que requieren reforzamiento e implementación de nuevas estrategias. Es esencial la reorganización de puestos, pues potencia el óptimo crecimiento personal y profesional de los empleados; de esta manera, se sentirán más involucrados en sus labores cotidianas. En otras palabras, la compañía debe garantizar un ambiente laboral positivo mediante la creación de comités que permitan a los empleados manifestar las dificultades internas de la empresa, contribuyendo así a un mejor bienestar y desarrollo profesional de los trabajadores.

Desde el ámbito del Trabajo Social es crucial actuar en las diversas áreas laborales, dando prioridad a los empleados a un ambiente de trabajo adecuado, salud, equidad y, principalmente, una remuneración equitativa. Realizando un papel crucial en la organización para fomentar así el cambio y la justicia social fundamentada en los Derechos Humanos.

Esta investigación tiene ciertas restricciones; es un estudio exploratorio; por ende, será imprescindible expandir la muestra con otras compañías públicas y privadas para examinar la gestión de los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo.

Referencias

- Álava Barreiro, L.M, Rodríguez Álava, L.A, y Parraga Chiquito, G.A. (2017). EL PERFIL PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DEL SIGLO XXI. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/trabajador-social-pefil.html>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones (8va ed.)*. McGraw-Hill.
- Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. (Última modificación: 25 - ene.-2021 de Registro Ofical 449, 20 de octubre 2008)*. Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador. LexisFinder. Obtenido de: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Díaz, P. M. (2015). *Prevención de Riesgos Laborales Seguridad y Salud Laboral*. Madrid: Paraninfo.
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hernández, V. (2017). *Evaluación de los riesgos psicosociales y nivel de satisfacción laboral de los conductores profesionales. [Tesis doctoral]*. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/10630/16077>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2011). Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador*, edición 1.
<https://www.ies.gov.ec/documents/10162/51889/Revista-edicion1.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). Estadísticas de empleo y productividad en Ecuador. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

Llaneza, F. J. (2015). *Manual para la formación de Auditor en Prevención de Riesgos Laborales*. Lex Nova.

Morales, P. (2020). El estrés laboral en los empleados de una empresa comercial de Quito. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20949>

Neffa, J. (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista del centro de estudios de sociología del trabajo volumen 11*, 65-104. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/11336/118374>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Publicaciones de la OIT 2016 conferencia internacional del trabajo, 105.^a reunión. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_493358.pdf

Ortiz Armas, S.K. (2017). *Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A. Quito*. [Tesis de Maestría,

- Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. <http://hdl.handle.net/10644/5878>
- Ramos, J. (2022). *Evaluación de Riesgos Psicosociales en los trabajadores de una Empresa de Madera de la Ciudad de Quito del año 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK.]*. Repositorio Digital Universidad Internacional SEK. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4798>
- Sánchez Zurita, J. (2018). Estado de bienestar, políticas públicas y desigualdad interétnica: reflexiones teóricas para un análisis aplicado a Ecuador. *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos*, 1(6), 47-71. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n6.2018.69
- Valdez, K. (2018). *Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Algagicorp S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11528>
- Zambrano Cardozo, Y. M. (2023). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megafrió S.A. de Quito en el periodo enero-julio 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/29333>
- Zapata, C., & Riera, W. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador Gestio et Productio. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 4-23. Epub 12 de junio de 2024. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Los autores han participado en la construcción del documentos