



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LÍDERES DE LOS ANDES

TECNOLOGÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
TECNÓLOGA SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**

TEMA DEL PROYECTO:

**“ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL
BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRIVADA
BALANCEADOS EXIBAL”**

Autor:

Wendy Soria

Tutor:

Psi. Anthony Duchicela

RIOBAMBA-ECUADOR

2025

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LÍDRES DE LOS ANDES

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Tribunal del Trabajo de Integración Curricular certifica que: El Trabajo de Integración Curricular; tipo: Proyecto de Investigación intitulado, "ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRIVADA BALANCEADOS EXIBAL", realizado por el egresado/a: WENDY CAROLINA SORIA MOROCHO, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Integración Curricular, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación y sustentación pública.

FIRMA

Tnlgo. Luis Quera López

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



.....

Ing. Andrés Carranza Carranza

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



.....

Psi. Anthony Duchicela Núñez

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



.....

CERTIFICACIÓN

Que el Trabajo de Integración Curricular denominado ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRIVADA BALANCEADOS EXIBAL, de autoría del Egresado: WENDY CAROLINA SORIA MOROCHO, previa a la obtención del título de Tecnólogo Superior en EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES observa las orientaciones metodológicas de la investigación científica y ha sido dirigido en todas sus partes, cumpliendo con las disposiciones del Reglamento para la aprobación de la unidad de integración curricular. Por lo expuesto se autoriza su impresión y presentación ante el Tribunal asignado.

Riobamba, 14 de abril de 2025



Handwritten signature of Anthony Duchicela Núñez in blue ink, featuring a large, stylized initial 'A' and 'D'.

Psi. Anthony Duchicela Núñez

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DIRECTOR DEL
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

AUTORÍA

Las ideas, conceptos y planteamientos que se exponen en el presente trabajo de investigación son de absoluta responsabilidad de **WENDY CAROLINA SORIA MOROCHO**, con cédula número **060520809-9**, quien participo en el desarrollo de la investigación.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wendy Soria', is written over a horizontal line.

Wendy Carolina Soria Morocho
Cédula Identidad: 060520809-9

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros gestos de agradecimiento, primero a Dios por haberme permitido llegar hasta donde estoy, a mis padres Willan, Mercedes y mi hija Anahí que es mi fuente de inspiración, por haberme apoyado cuando más lo necesité en lo económico, en lo moral sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido.

Un sincero y afecto agradecimiento al Instituto Superior Tecnológico Líderes De Los Andes por haberme permitido formarme en ella, a todas las personas e ingenieros quienes fueron partícipes de este proceso de manera directa o indirecta.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación primero a Dios ya que me ha dado la salud y la fortaleza de seguir adelante, a mi familia por su amor durante todo el proceso, a mi hija ya que sin el apoyo de ella no hubiera superado los desafíos día a día con sus palabras.

También este proyecto lo dedico a mi persona, al esfuerzo, al estudio, al empeño que le he puesto a todo el periodo de educación, a todo el tiempo que he invertido en mis estudios y que gracias a eso puedo llegar a ser el profesional que he soñado.

Wendy Carolina Soria Morocho

ÍNDICE DE GENERAL

AGRADECIMIENTO	5
DEDICATORIA.....	6
ÍNDICE DE GENERAL	7
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	11
ÍNDICE DE TABLAS	12
INDICE DE GRÁFICOS.....	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	15
MARCO PROBLEMÁTICO.....	15
1. PROBLEMATIZACIÓN.....	16
1.1.1. Contexto Institucional.....	16
1.1.2. Situación actual de la problemática planteada	17
1.1.3.1 Problemas derivados.....	17
1.2.4. Delimitación de la investigación	18
1.2.4.1 Temporal	18
1.2.4.2 Espacial.....	19
1.2.4.3 Delimitación de las unidades de observación	19
1.3. Justificación	19
1.3.1 Justificación Social:.....	19

1.3.2 Justificación Institucional	20
1.3.3 Justificación Académica	21
1.4. Objetivos	21
1.4.1 Objetivo General	21
1.4.2. Objetivos Específicos	22
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	23
2. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Factores Psicosociales en el Trabajo	24
2.1.1. Definición	24
2.1.1.1 Estrés laboral	25
2.1.1.2 Acoso laboral	25
2.1.1.3 Ambiente organizacional toxico	25
2.1.1.4 Carga mental de trabajo	25
2.1.1.5 Desequilibrio entre la vida personal y el trabajo	26
2.1.2. Bienestar Laboral	26
2.1.2.1 Dimensiones del bienestar laboral	27
2.1.2.2 Factores que influyen en el bienestar laboral	27
2.1.3. Relación entre Factores Psicosociales y Bienestar Laboral	28
2.1.4. Descripción Narrativa	29

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1. Métodos	31
3.1.2 Tipo de Investigación	31
3.1.3 Nivel de Investigación Métodos de investigación cualitativa y cuantitativa	31
3.1.3.1 Correlacional	31
3.2. Técnicas	32
3.3.1. Población	35
3.3.2. Muestra	35
CAPÍTULO IV	37
EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
4.1 Objetivo Especifico 1	38
4.2 Discusión	50
CAPÍTULO V	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
5.1. Conclusiones	53
5.2. Recomendaciones	53
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	57

ANEXO I	58
ANEXO II	61

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Mapa de salud y trabajo	29
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ficha técnica	33
Tabla 2 Población	35
Tabla 3 Encuesta pregunta 1.....	38
Tabla 4 Encuesta pregunta 2.....	39
Tabla 5 Encuesta pregunta 3.....	40
Tabla 6 Encuesta pregunta 4.....	42
Tabla 7 Encuesta pregunta 5.....	43
Tabla 8 Encuesta pregunta 6.....	44
Tabla 9 Encuesta pregunta 7.....	46
Tabla 10 Encuesta pregunta 8	47
Tabla 11 Encuesta pregunta 9	48
Tabla 12 Encuesta pregunta 10	49

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: <i>Figura 1 de la encuesta realizada</i>	38
Gráfico N° 2: <i>Figura 2 de la encuesta realizada</i>	40
Gráfico N° 3: <i>Figura 3 de la encuesta realizada</i>	41
Gráfico N° 4: <i>Figura 4 de la encuesta realizada</i>	42
Gráfico N° 5: <i>Figura 5 de la encuesta realizada</i>	44
Gráfico N° 6: <i>Figura 6 de la encuesta realizada</i>	45
Gráfico N° 7: <i>Figura 7 de la encuesta realizada</i>	46
Gráfico N° 8: <i>Figura 8 de la encuesta realizada</i>	47
Gráfico N° 9: <i>Figura 9 de la encuesta realizada</i>	49
Gráfico N° 10: <i>Figura 10 de la encuesta realizada</i>	50

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo la seguridad psicológica en el área de trabajo y compañerismo, en la actualidad son aspectos más importantes en nuestras actividades laborales. En Ecuador, a lo largo de los años, se han promulgado numerosas leyes, reglamentos y acuerdos orientados a este tema, que ha cobrado mayor relevancia en tiempos recientes. En un entorno laboral que carece de las medidas de seguridad adecuadas, pueden producirse innumerables accidentes ergonómicos, algunos de los cuales podrían resultar irreversibles.

Diversos estudios han señalado que un entorno laboral con altos niveles de presión, escasa comunicación, falta de reconocimiento y desequilibrio entre la vida personal y laboral puede generar consecuencias como el estrés crónico, la desmotivación y la disminución del rendimiento. Por ello, analizar los factores psicosociales permite no solo identificar riesgos, sino también diseñar estrategias de intervención que promuevan un clima laboral saludable y una mayor satisfacción entre los colaboradores.

De este modo, esta investigación cobra relevancia al aportar información clave para la toma de decisiones dentro de Balanceados Exibal, promoviendo políticas laborales más inclusivas, humanas y eficientes, lo cual representa una ventaja competitiva para las empresas que deciden invertir en el cuidado de su capital humano.

CAPÍTULO I

MARCO PROBLEMÁTICO

1. PROBLEMATIZACIÓN

En el contexto actual de las empresas, el bienestar de los colaboradores se ha convertido en un tema central para el desarrollo sostenible y la productividad empresarial. En la empresa privada Balanceados Exibal, se observa que los factores psicosociales, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo y el reconocimiento, pueden influir significativamente en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Sin embargo, a pesar de la creciente atención a estos aspectos, existe una falta de comprensión profunda sobre cómo estos factores que interactúan y afectan el bienestar general de los colaboradores al diario y en última instancia, un impacto negativo en la productividad y la retención del talento, es crucial investigar cómo los factores psicosociales específicos en Balanceados Exibal influyen en el bienestar de sus colaboradores (Moyano, 2022).

1.1.1. Contexto Institucional

Balanceados Exibal es una empresa privada dedicada a la producción y comercialización de alimentos balanceados para animales. Su estructura organizacional está conformada por diversas áreas que interactúan entre sí para lograr los objetivos de la compañía. En este contexto, el bienestar de los colaboradores es un factor clave para el desarrollo eficiente de sus actividades.

Se centra en entender cómo el entorno laboral, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo afectan la salud mental y emocional de los empleados. Los factores psicosociales incluyen aspectos como la carga de trabajo, el apoyo social, la cultura organizacional y el reconocimiento, que pueden influir en la motivación y satisfacción laboral. Un ambiente positivo puede fomentar el bienestar, mientras que uno negativo puede llevar al estrés y al agotamiento (Bermúdez, 2021).

1.1.2. Situación actual de la problemática planteada

En la actualidad, la empresa enfrenta diversos desafíos relacionados con los factores psicosociales en el ambiente laboral, tales como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Estos factores pueden afectar el desempeño y la satisfacción de los colaboradores.

En muchas empresas, se están implementando programas de bienestar que abordan estos factores, promoviendo la salud mental y emocional de los colaboradores. Esto puede incluir desde talleres de manejo del estrés hasta iniciativas de trabajo flexible.

1.1.3. Problema de la investigación

El bienestar de los colaboradores en el entorno laboral es un aspecto crucial que influye en la productividad y la satisfacción general en el trabajo. En la empresa privada Balanceados Exibal, se ha observado que, a pesar de contar con un ambiente laboral aparentemente positivo, existen factores psicosociales que podrían estar afectando el bienestar de los empleados. Estos factores incluyen el estrés laboral, la falta de apoyo social, la comunicación ineficaz y la carga de trabajo excesiva.

¿Cómo influyen los factores psicosociales en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada Balanceados Exibal?

Es por eso que estos factores incluyen aspectos como de la carga laboral, la claridad de las funciones, el apoyo social y la seguridad en el empleo y pueden llegar a ser perjudiciales para la salud o la productividad empresarial para la sociedad (Moyano, 2022).

1.1.3.1 Problemas derivados.

Condiciones de trabajo

El ambiente físico y social de trabajo puede ser determinante para el bienestar de los empleados. Esto incluye la ergonomía, el espacio de trabajo, la carga laboral y la distribución de tareas.

Relaciones interpersonales

Las interacciones entre compañeros y superiores influyen en el clima laboral y en la satisfacción de los trabajadores. La falta de comunicación, el estrés, el acoso laboral o los conflictos interpersonales pueden afectar negativamente el bienestar.

Estilo de liderazgo y gestión

El tipo de liderazgo y la forma en que los gestores toman decisiones y se relacionan con su equipo puede generar un impacto positivo o negativo en la motivación, el compromiso y el bienestar de los colaboradores.

Carga laboral y estrés

Un exceso de responsabilidades o la falta de control sobre las tareas pueden generar estrés, ansiedad y agotamiento en los empleados, afectando su salud física y emocional.

1.2.4. Delimitación de la investigación

Esta investigación se enfocará en el estudio de los factores psicosociales y su influencia en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada Balanceados Exibal. La delimitación de la investigación se establece en los siguientes aspectos.

1.2.4.1 Temporal

La recolección de datos y análisis se realizará en un período comprendido entre enero de 2025 y marzo de 2025, garantizando una evaluación representativa del estado actual de los colaboradores.

1.2.4.2 Espacial

El estudio se llevará a cabo en las instalaciones de la empresa Balanceados Exibal, enfocándose en sus áreas operativas y administrativas para obtener una visión integral de los factores psicosociales que sienten disponibilidad y acceso a los colaboradores.

1.2.4.3 Delimitación de las unidades de observación

La población objetivo serán todos los colaboradores de la empresa Balanceados Exibal. Esto incluye a empleados de diferentes departamentos y niveles jerárquicos en influir en su bienestar, cada criterio de inclusión son los colaboradores que tienen a los menos seis meses de antigüedad en la empresa, para asegurar que tengan una experiencia suficiente para opinar sobre el ambiente laboral. Los trabajadores que se encuentren en licencia médica o de maternidad durante el periodo de estudio, ya que su situación podría no reflejar el ambiente laboral habitual; se utilizará un muestreo aleatorio estratificado para asegurar que se representen diferentes departamentos y niveles dentro de la empresa. Variables a Observar son los factores psicosociales como la carga de trabajo, relaciones interpersonales, apoyo social, reconocimiento, y condiciones laborales y los Indicadores de bienestar pueden ser la satisfacción laboral, estrés, motivación, y salud mental.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación Social:

El estudio de los factores psicosociales en el entorno laboral representa un compromiso con la mejora del bienestar humano y el fortalecimiento del tejido social dentro de las organizaciones. En la actualidad, la salud mental y emocional de los trabajadores se ha convertido en una preocupación social relevante, ya que las condiciones laborales influyen directamente en la calidad de vida, las relaciones familiares, la productividad y la estabilidad comunitaria.

La empresa privada Balanceados Exibal, como agente social activo, tiene un rol fundamental en la generación de ambientes de trabajo saludables. Investigar la influencia de los factores psicosociales en sus colaboradores no solo contribuye al desarrollo interno de la organización, sino también al bienestar colectivo, al reducir posibles consecuencias negativas como el estrés crónico, el ausentismo laboral, el agotamiento emocional y los conflictos sociales (Pozo, 2019).

1.3.2 Justificación Institucional

El estudio de los factores psicosociales y su influencia en el bienestar de los colaboradores reviste gran importancia para la empresa privada Balanceados Exibal, ya que permite fortalecer la gestión del talento humano y optimizar los procesos organizacionales desde una perspectiva integral. Comprender cómo variables como el clima laboral, la carga de trabajo, la comunicación, el liderazgo y el reconocimiento impactan en el bienestar de los trabajadores permite a la institución tomar decisiones estratégicas orientadas a la mejora continua y al desarrollo sostenible.

Desde un enfoque institucional, esta investigación representa una oportunidad para alinear las políticas de recursos humanos con prácticas basadas en el cuidado de la salud mental y emocional del personal. Esto no solo contribuye a la retención del talento y al aumento de la productividad, sino que también posiciona a la empresa como una organización socialmente responsable, comprometida con el bienestar de su gente (Hoyo, 2021)

Además, contar con un diagnóstico psicosocial riguroso permitirá a Balanceados Exibal anticiparse a riesgos laborales de tipo psicosocial, como el estrés, la ansiedad o el agotamiento, que afectan negativamente la eficiencia institucional y generan altos costos económicos y sociales. Implementar acciones preventivas y correctivas basadas en este estudio fortalecerá la cultura organizacional, el compromiso laboral y la imagen institucional ante clientes, proveedores y la comunidad (Pardo, Organización del trabajo y salud, 2021).

En definitiva, esta investigación se alinea con los objetivos estratégicos de la empresa al fomentar un ambiente laboral sano, resiliente y centrado en las personas, lo que incrementa su competitividad y su capacidad de adaptación en un mercado cada vez más exigente y consciente del valor del capital humano.

1.3.3 Justificación Académica

El estudio de los factores psicosociales en el entorno laboral se ha convertido en una necesidad prioritaria dentro del ámbito organizacional, debido a su impacto directo en el bienestar, la salud mental y el desempeño de los trabajadores. En el contexto de la empresa privada Balanceados Exibal, comprender cómo estos factores influyen en sus colaboradores es esencial para promover un ambiente laboral saludable, mejorar la productividad y reducir riesgos psicosociales como el estrés, la ansiedad o la desmotivación.

Los conocimientos adquiridos en cada periodo académico sobre los Riesgos Psicosociales aportaron una sólida base para comprender el funcionamiento de las prácticas psicosociales que se visualizan a diario en empresas con un alto número de trabajadores. Se experimentó como tratar a los colaboradores en gestionar crisis y colaborar con grupos. Todo esto resultó invaluable al momento de diseñar e implementar intervenciones de manera efectiva. Las experiencias en clase y los estudios de casos anteriores se prepararon para afrontar desafíos complejos y prever posibles obstáculos que se dan en casa empresa a diario.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Analizar la influencia de los factores psicosociales en el bienestar de los colaboradores de la empresa Balanceados Exibal.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los principales factores psicosociales que afectan el bienestar laboral.
- Evaluar el bienestar laboral de los colaboradores de la empresa privada Exibal.
- Describir la relación entre riesgos psicosociales y el bienestar laboral en la empresa privada Exibal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2. MARCO TEÓRICO

Los factores de riesgo psicosociales son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, y las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador, que a través de percepciones, estos riesgos impactan la salud que surge de la organización del trabajo y pueden provocar respuestas que aumentan la vulnerabilidad de una persona.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud los describe como los aspectos relacionados con el diseño, la organización y la gestión del trabajo, junto con su contexto social, que pueden causar daños sociales, físicos o psicológicos en la salud de los trabajadores. Los conflictos psicosociales son factores presentes en el entorno laboral que afectan negativamente la salud del trabajador debido a una deficiente gestión de tareas y un entorno social negativo, destacando la inseguridad contractual, la carga de trabajo excesiva, y la falta de apoyo social como ejemplos comunes (Tomala, 2021, p. 24)

2.1. Factores Psicosociales en el Trabajo

2.1.1. Definición

Los factores psicosociales laborales hacen referencia a las condiciones sociales, organizativas y relacionales del entorno laboral que influyen en el comportamiento, el desempeño y la salud mental de los trabajadores. Estos factores incluyen el estilo de liderazgo, la comunicación interna, la carga de trabajo, el reconocimiento laboral, las oportunidades de desarrollo y la calidad de las relaciones interpersonales.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sierra, 2020, p. 9) define los factores psicosociales como aquellos aspectos del diseño del trabajo y su entorno social que pueden causar efectos positivos o negativos en la salud de los empleados. El mal manejo de estos elementos puede derivar en riesgos psicosociales, tales como el estrés, la ansiedad o la baja motivación.

2.1.1.1 Estrés laboral

Se refiere directamente a los eventos estresantes que ocurren en el entorno laboral. Esto define como el resultado de la inestabilidad entre las demandas y presiones que enfrenta una persona en su trabajo, lo que provoca un desequilibrio en sus capacidades y afecta negativamente su rendimiento laboral que con el tiempo va acumulando cansancio (Tomala, 2021, p. 44).

2.1.1.2 Acoso laboral

El acoso laboral consiste en una serie de acciones negativas y reiteradas dentro del ambiente laboral, dirigidas hacia una persona con la intención de perjudicar su bienestar psicológico, afectar su desempeño o provocar su salida del empleo (Pardo, 2023).

2.1.1.3 Ambiente organizacional toxico

Se trata de un ambiente laboral en el que prevalecen comportamientos negativos entre los empleados, lo que impacta de manera adversa su bienestar, productividad, satisfacción laboral y salud mental.

Este tipo de entorno se distingue por actitudes, prácticas o políticas que provocan estrés, desmotivación, conflictos, incomodidad y, en numerosas ocasiones, agotamiento emocional en el equipo que va cogiendo protagonismo. (Martin, 2024)

2.1.1.4 Carga mental de trabajo

La carga mental representa el esfuerzo intelectual y emocional que las personas invierten al coordinar diversas tareas, especialmente aquellas que requieren atención constante, organización y toma de decisiones. Este fenómeno suele pasar desapercibido, aunque afecta significativamente el bienestar, en especial cuando recae de manera desproporcionada sobre una sola persona (OpenHR, 2023).

2.1.1.5 Desequilibrio entre la vida personal y el trabajo

El desequilibrio es un estado de agotamiento que abarca lo físico, emocional y mental, resultado de una exposición prolongada al estrés laboral, según la psicóloga, es fundamental estar atentos a los signos tempranos de este síndrome, como la fatiga crónica, la falta de motivación y la irritabilidad.

Es importante escuchar las señales que nuestro cuerpo nos envía y tomar medidas para prevenir el agotamiento y las estrategias clave para evitar el burnout (desequilibrio) es establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal (Espino, 2024).

2.1.2. Bienestar Laboral

El bienestar laboral es un constructo amplio que comprende el equilibrio físico, emocional y social de los trabajadores dentro de su contexto organizacional. De acuerdo con algunos autores el bienestar se estructura en dimensiones como la autoestima, las relaciones positivas con otros, el propósito de vida y el dominio del entorno. En el ámbito laboral, esto se traduce en satisfacción, compromiso organizacional, motivación y percepción de justicia laboral.

En la empresa Exibal debe como implementar las oportunidades de desarrollo y crecimiento de la carrera, con espacios de trabajo que favorezcan el bienestar del trabajador, como un trato de la mejor manera, tiempos libres, menos malos tratos hace que esto se generó una activación de trabajo y genere flexibilidad y equilibrio en el trabajo tanto laboral como personal, entonces esto hace que la empresa mejore en sus servicios y pueda brindar la mejor calidad de servicio para cada uno de los clientes fieles de esta empresa, así lo afirma (Group, 2025) mejoran la productividad y reducen los costos asociados a la rotación de personal y las ausencias por enfermedad.

2.1.2.1 Dimensiones del bienestar laboral

En síntesis como (Nailted, 2024) lo afirma que son distintos aspectos que se percibe a diario en la empresa y se menciona algunos de ellos que hace relevancia entre los trabajadores y la empresa.

- **Dimensión física:** Hace referencia a las condiciones de salud corporal y seguridad en el trabajo.
- **Dimensión emocional:** Implica la gestión adecuada de las emociones en el entorno laboral.
- **Dimensión social:** Esta dimensión se enfoca en las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional.
- **Dimensión económica:** Hace alusión a la seguridad financiera del trabajador. Incluye no solo el salario, sino también beneficios adicionales como seguros, bonificaciones, ayudas familiares o planes de retiro que brindan estabilidad económica.
- **Dimensión profesional:** Relacionada con el desarrollo de carrera y el crecimiento personal. Las organizaciones que ofrecen oportunidades de capacitación, promoción interna y reconocimiento al esfuerzo fortalecen la motivación y el compromiso del personal.
- **Dimensión ambiental:** Considera el entorno físico y virtual donde se realiza el trabajo.

2.1.2.2 Factores que influyen en el bienestar laboral

- Los factores que se puede definir es el ambiente laboral, el cual incluye tanto las condiciones físicas como el clima emocional del lugar de trabajo. Un espacio limpio, seguro, bien iluminado y con relaciones interpersonales positivas favorece el bienestar general de los empleados.

- Factor de la comunicación interna y el liderazgo.
- El factor del equilibrio entre la vida personal y laboral.
- La flexibilidad horaria, el trabajo híbrido o remoto, y el respeto por los tiempos de descanso son claves para evitar el agotamiento emocional y físico, también, el reconocimiento y desarrollo profesional son factores esenciales. Las empresas que ofrecen oportunidades de formación, ascensos y reconocen los logros individuales fomentan un ambiente motivador y retienen mejor al talento (Cloudworks, 2022).

2.1.3. Relación entre Factores Psicosociales y Bienestar Laboral

Diversos estudios han demostrado una relación significativa entre los factores psicosociales y el bienestar de los empleados. El bienestar laboral en las empresas debe ser considerado no como un gasto, sino como una inversión estratégica que aporta beneficios tanto a los empleados como a la organización.

Al implementar programas personalizados, fomentar una cultura inclusiva y dar seguimiento a las iniciativas, es posible crear un entorno de trabajo exitoso y sostenible.

La igualdad en el trabajo, o igualdad laboral, se define como la garantía de condiciones laborales equitativas para todos los empleados, sin distinción de género, edad, estado civil, origen étnico, raza, clase social, religión o ideología política. Esto implica que hombres y mujeres, tanto jóvenes como mayores, deben disfrutar de las mismas oportunidades en su entorno laboral.

El modelo Demanda Control Apoyo es uno de los marcos más utilizados para explicar esta relación. Este modelo plantea que el estrés y el malestar surgen cuando las demandas laborales son altas y el trabajador tiene poco control sobre su trabajo y poco apoyo social. Por

el contrario, cuando las demandas están equilibradas y existe autonomía y apoyo, se favorece el bienestar y el rendimiento (Munera, 2021).

2.1.4. Descripción Narrativa

La empresa Balanceados Exibal opera en el sector de alimentos balanceados, un rubro que exige eficiencia, cumplimiento de normas sanitarias y trabajo en equipo. Dado el ritmo productivo y los requerimientos del sector, es fundamental analizar cómo las condiciones psicosociales actuales afectan el bienestar de sus colaboradores. Un entorno organizacional desfavorable puede incidir negativamente en la salud mental y física de los trabajadores, lo que repercute en la productividad, la calidad y el clima laboral.

Ilustración 1 Mapa de salud y trabajo

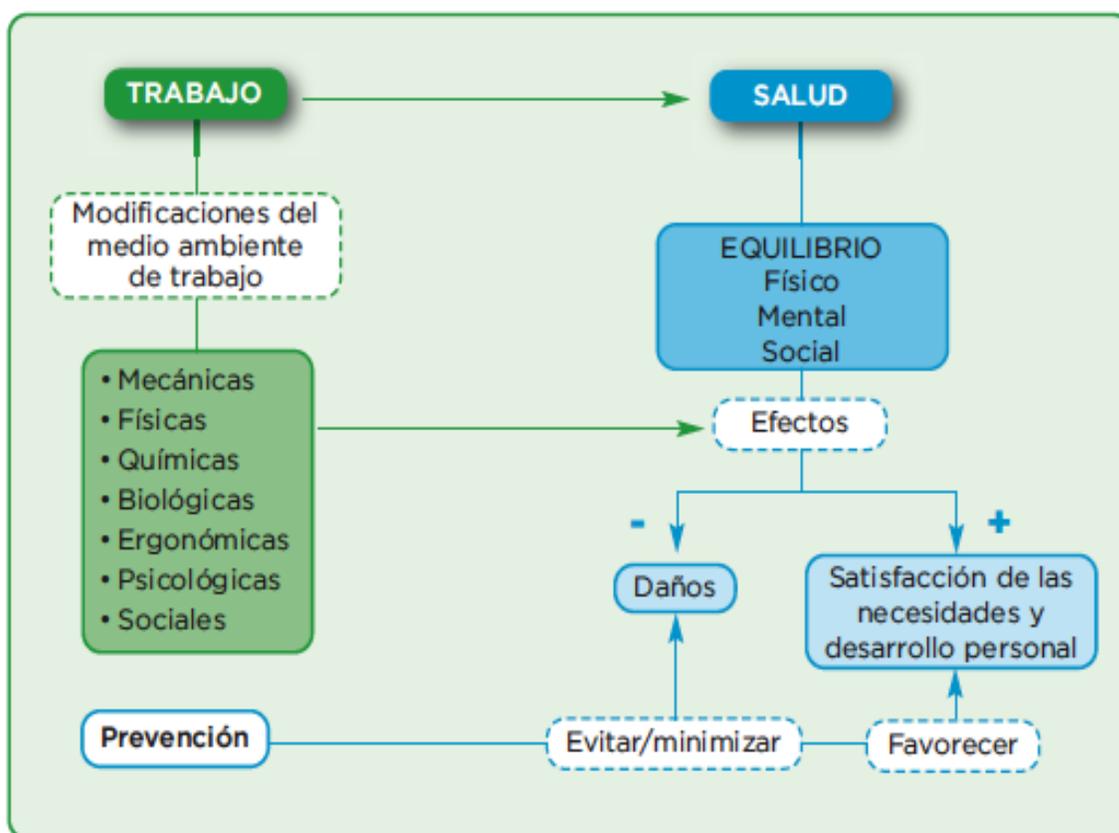


Ilustración Empresa Exibal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA

INVESTIGACIÓN

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Métodos

3.1.2 Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo mixta que se combina técnicas cuantitativas y cualitativas, permitiendo una comprensión más profunda y completa del fenómeno en estudio.

Cuantitativa se pueden aplicar encuestas estructuradas a los empleados, con escalas de medición que permitan analizar niveles de satisfacción, condiciones laborales, que permite obtener datos estadísticos y hace que los objetivos se cumplan.

Cualitativo se pueden desarrollar entrevistas semiestructuradas principalmente al administrador que está al tanto de todo lo que sucede en la empresa. Este método brinda la posibilidad de captar percepciones, experiencias y emociones que no siempre son visibles en los números (Velázquez, 2025).

3.1.3 Nivel de Investigación Métodos de investigación cualitativa y cuantitativa

3.1.3.1 Correlacional

El nivel de investigación correlacional es una estrategia adecuada para este tipo de estudio no pretende establecer causalidad directa, sino identificar si existe una asociación estadística significativa entre dos o más variables, como el estrés, el clima organizacional, la satisfacción laboral o el liderazgo.

La combinación de ambos enfoques, bajo un diseño mixto de tipo correlacional, proporciona una visión más completa del fenómeno. Esto es clave en el estudio de los factores psicosociales laborales, que no solo requieren análisis estadístico, sino también comprensión del contexto humano y organizacional (Hernandez, 2020).

La evaluación de las condiciones de trabajo tiene diferentes metodologías, la más usual es la encuesta de las condiciones de trabajo y nacionales sobre condiciones de trabajo no tienen como objetivo la evaluación de las condiciones de trabajo sino la descripción de una situación), razones para ello han sido su menor coste que otros métodos, su mayor rapidez, y la flexibilidad de su aplicación, uso y análisis. También la misma naturaleza de los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales, que exige la mediación de la apreciación personal del trabajador, ha facilitado su uso y extensión. Unos y otros utilizan, de diferente forma, la apreciación o valoración por el grupo humano de las condiciones de trabajo (Martinez, 2022).

3.2. Técnicas

Mediante la aplicación de las técnicas en la Empresa Exibal es crucial para identificar los factores que abortan esta temática y como objetivo es del personal, sino también potenciar el rendimiento psicosocial para tener una competitividad absoluta mejorar la calidad de vida (Mashlow, 2024).

Para realizar el diseño de las tablas y los gráficos en Word primero se realizó una tabulación de todas las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa privada balanceados Exibal , estas tablas se digito en Excel previamente se transcribió al documento de Word.

Los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar al trabajador y/o servidores que conducen a la acción para prevenir o reducir el riesgo psicosocial. El alcance, la población de objetos y los usuarios del formulario de evaluación de riesgos psicosociales están destinados a personas naturales y legítimas, empresas públicas y privadas, instituciones y asuntos públicos con más de 10 empleados y/o servidores. El cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo no es obligatorio evaluar el riesgo psicosocial,

la Compañía o Institución puede elegir otra herramienta de evaluación que tenga validez de validez y confiabilidad nacional o internacional.

Las características del cuestionario Ecuador para garantizar una herramienta que promueva el cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales se desarrolló una propuesta para el cuestionario para la evaluación del riesgo psicosocial. El cuestionario le permite evaluar los factores de riesgo psicosociales, es decir, situaciones que pueden causar daños a la salud del trabajador/servidor, proporcionando un diagnóstico inicial desde un punto de vista psicosocial y crear un punto de partida para evaluaciones más específicas en áreas que causan desventajas.

La razonabilidad y la credibilidad del cuestionario para analizar las características psicométricas (razonabilidad y confiabilidad) del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, la herramienta se aplicó a un modelo de 385 empresas privadas e instituciones estatales con más de 10 empleados en todas las actividades financieras del país, la elección de empresas e instituciones se realizó con muestreo de muestras.

(Ministerio de Trabajo, 2018)

Tabla 1 *Ficha técnica*

FICHA DE OBSERVCIÓN	
TÍTULO	Estudio de los factores psicosociales y su influencia en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada Balanceados Exibal.
FICHA DE OBSERVACIÓN	Indirecta

NOMBRE DE LA EMPRESA	Balanceados Exibal
FECHA DE APLICACIÓN	7 de Abril de 2025
ACTIVIDADES	
<p>PRIMERA ACTIVIDAD</p> <p>Diagnóstico Laboral: Se evidenció que algunos colaboradores presentan una sobrecarga de tareas, lo cual puede generar estrés laboral.</p> <p>Diagnóstico personal: Analiza el estado emocional percibido de los colaboradores, el ambiente interpersonal y la gestión del estrés.</p> <p>Algunos empleados muestran signos de cansancio emocional, posiblemente ligados a la presión laboral.</p> <p>SEGUNDA ACTIVIDAD</p> <p>Diagnóstico Laboral: Se percibe una cultura basada en el respeto mutuo, aunque limitada por la falta de liderazgo hacia el motivador.</p> <p>Diagnóstico personal: Aborda aspectos como el respeto, la ética profesional, la motivación moral y los valores organizacionales observados.</p> <p>OBSERVACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se notó poca interacción positiva entre ciertos departamentos, lo cual puede reflejar una falta de cohesión en el equipo. • Los colaboradores cumplen con las normas, pero algunos muestran desmotivación o apatía en su desempeño. 	

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población que se toma en cuenta para el desarrollo de este proyecto son los administradores y los trabajadores de todas las áreas ya que es una empresa con pocos colaboradores.

Tabla 2 Población

ESTRATO	TOTAL
Dueño	1
Trabajadores	111
TOTAL	112

Nota. Basada en la observación.

3.3.2. Muestra

La ecuación del muestreo utilizada en investigaciones cuantitativas proviene de la estadística inferencial, específicamente del cálculo para proporciones dentro de una población. Esta fórmula permite determinar el número mínimo de sujetos necesarios para que los resultados obtenidos sean representativos, dentro de un margen de error y nivel de confianza establecidos, esta fórmula está basada en la distribución normal, y su uso es común cuando se trabaja con encuestas o estudios sociales (Mendoza, 2021).

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde: n = Muestra

N= Total de la población

e= Nivel de margen de error (5%) es de 0.5%

Z= Nivel de confianza (95%) es 1.96%

p= Probabilidad a favor es de 0.5%

q= Probabilidad de fracaso (1-p)

$$n = \frac{1,96^2 (0,5)(0,5)(112)}{0,05^2(112 - 1) + 1,96^2 (0,5)(0,5)} m$$

$$n = \frac{107,5648}{1,2379}$$

$$n = 86$$

La muestra está conformada por 86 trabajadores, a las cuales serán realizadas las encuestas.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y

DISCUSIÓN DE

RESULTADOS

4.1 Objetivo Especifico 1

Al analizar estos elementos es posible detectar riesgos que podrían generar estrés, desmotivación o baja productividad, así como proponer acciones que promuevan un ambiente laboral saludable y equilibrado en la Empresa Exibal.

1) Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.

Tabla 3 Encuesta pregunta 1

Razón	Frecuencia (fr)	Porcentaje %
1 Completamente De acuerdo	13	15,12
2 Parcialmente de acuerdo	46	53,49
3 Poco de acuerdo	17	19,77
4 En desacuerdo	10	11,63
Total	86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)

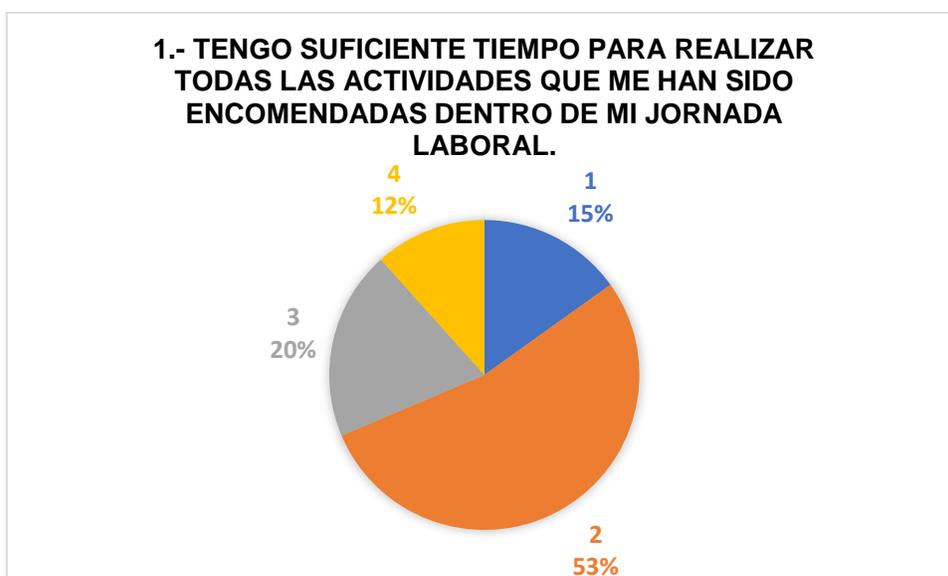


Gráfico N° 1: Figura 1 de la encuesta realizada

Elaborado por: Wendy Soria

Análisis

De acuerdo a las encuestas realizadas a los trabajadores, el 15% dice que tiene está de acuerdo, el 3% dice que está parcialmente de acuerdo, el 20% poco de acuerdo y el 12% afirma que esta poco de acuerdo.

2) Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.

Tabla 4 Encuesta pregunta 2

Razón	Frecuencia (fr9)	Porcentaje %
1 Completamente De acuerdo	14	16,28
2 Parcialmente de acuerdo	26	30,23
3 Poco de acuerdo	36	41,86
4 En desacuerdo	10	11,63
Total	86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)

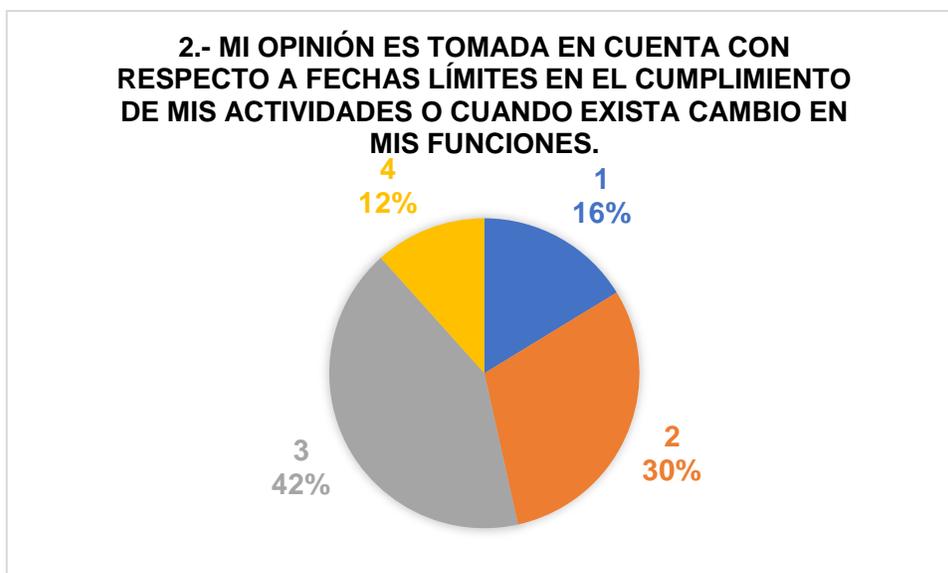


Gráfico N° 2: *Figura 2 de la encuesta realizada*

Elaborado por: Wendy Soria

Nota. En la figura según la tabla 2, pregunta 2 de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Análisis

El 16,28% dice que está completamente de acuerdo, el 30,23% está parcialmente de acuerdo, el 41,86 está poco de y el 11,63 % dice que está en desacuerdo con las fechas límites de la empresa.

3) Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.

Tabla 5 *Encuesta pregunta 3*

	Razón	Frecuencia (fr)	Porcentaje %
1	Completamente De acuerdo	18	20,93
2	Parcialmente de acuerdo	26	30,23

3	Poco de acuerdo	30	34,88
4	En desacuerdo	12	13,95
Total		86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Fuente:(Ministerio de Trabajo, 2018)

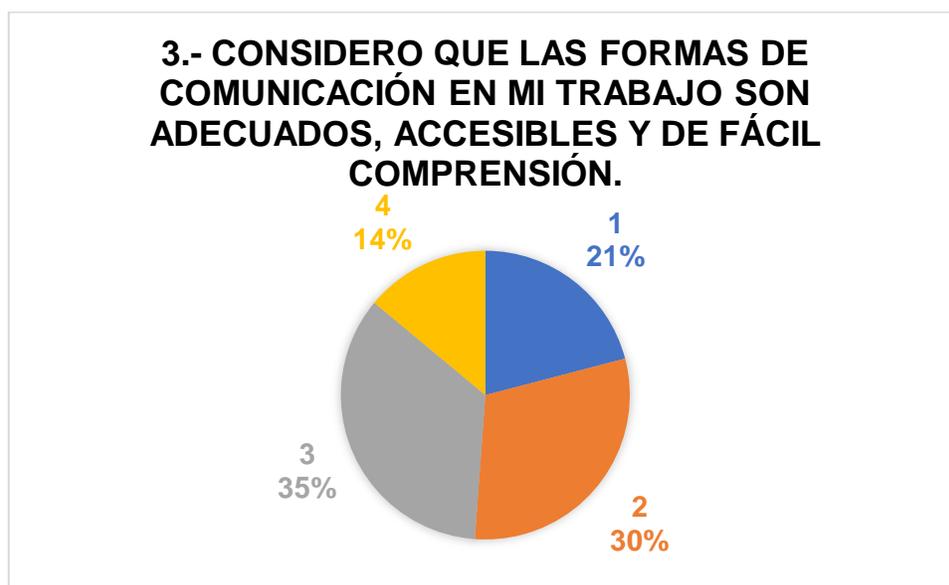


Gráfico N° 3: *Figura 3 de la encuesta realizada*

Elaborado por: Wendy Soria

Nota. En la figura según la tabla 3, pregunta 3 de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Análisis

Un 21% señala que los trabajadores .están completamente de acuerdo en las formas de comunicación son adecuados, el 30% dice que está parcialmente de acuerdo, el 34% está poco de acuerdo y el 14 está poco de acuerdo a las formas de comunicación.

4) El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.

Tabla 6 Encuesta pregunta 4

Razón	Frecuencia (fr)	Porcentaje %
1 Completamente De acuerdo	16	18,60
2 Parcialmente de acuerdo	24	27,91
3 Poco de acuerdo	36	41,86
4 En desacuerdo	10	11,63
Total	86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)



Gráfico N° 4: Figura 4 de la encuesta realizada

Elaborado por: Wendy Soria

Nota. En la figura según la tabla 4, pregunta 4 de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Análisis

Un 18% de los trabajadores señalan que completamente trabajan en equipo, un 28% dicen que están parcialmente de acuerdo, un 42% están poco de acuerdo y un 12% está poco de acuerdo que no hay dialogo con otras personas.

5) Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.

Tabla 7 Encuesta pregunta 5

	Razón	Frecuencia (fr)	Porcentaje %
1	Completamente De acuerdo	18	20,93
2	Parcialmente de acuerdo	30	34,88
3	Poco de acuerdo	22	25,58
4	En desacuerdo	16	18,60
	Total	86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)



Gráfico N° 5: *Figura 5 de la encuesta realizada*

Elaborado por: Wendy Soria

Nota. En la figura según la tabla 5, pregunta 5 de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Análisis

El 21% dice que está completamente de acuerdo que el jefe interviene en ayudar a sus colaboradores, el .35% está parcialmente de acuerdo, el 25% está poco de acuerdo y el 19% está en desacuerdo que el jefe procura solucionar.

6) En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación

Tabla 8 *Encuesta pregunta 6*

Razón	Frecuencia (fr)	Porcentaje %
1 Completamente De acuerdo	21	24,42
2 Parcialmente de acuerdo	29	33,72
3 Poco de acuerdo	20	23,26

4	En desacuerdo	16	18,60
Total		86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)

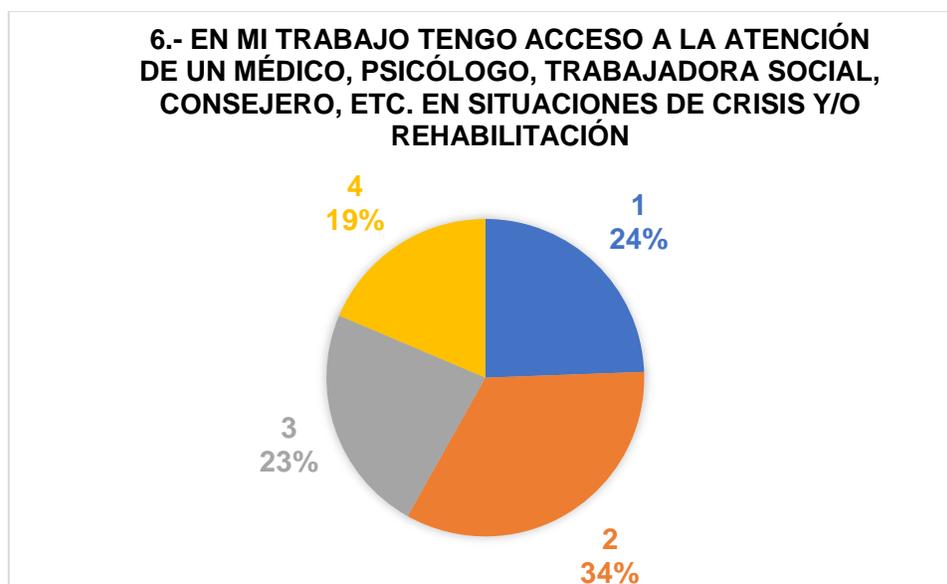


Gráfico N° 6: *Figura 6 de la encuesta realizada*

Elaborado por: Wendy Soria

Nota. En la figura según la tabla 6, pregunta 6 de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Análisis

El 24% dice que está completamente de acuerdo que hay atención médica, el 34% está parcialmente de acuerdo, el 23% está poco de acuerdo y el 19% está en desacuerdo que hay áreas que ayudan a l trabajador.

7) En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.

Tabla 9 Encuesta pregunta 7

	Razón	Frecuencia (fr)	Porcentaje %
1	Completamente De acuerdo	16	18,60
2	Parcialmente de acuerdo	26	30,23
3	Poco de acuerdo	18	20,93
4	En desacuerdo	26	30,23
	Total	86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)

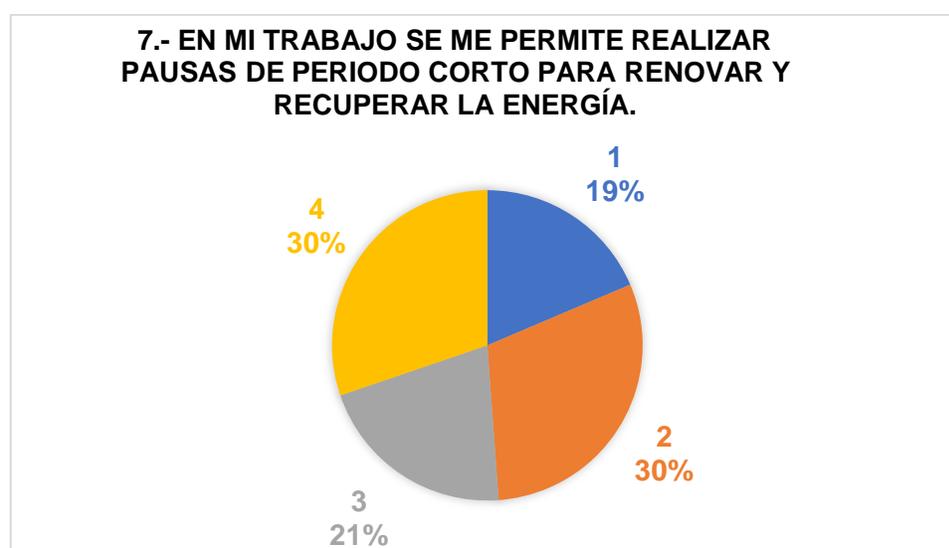


Gráfico N° 7: Figura 7 de la encuesta realizada

Elaborado por: Wendy Soria

Nota. En la figura según la tabla 7, pregunta 7 de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Análisis

El 19% dice que está completamente de acuerdo que permitan realizar un descanso a sus colaboradores, el .30% está parcialmente de acuerdo, el 21% está poco de acuerdo y el 30% está en desacuerdo que no hay tiempo libre.

8) En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.

Tabla 10 Encuesta pregunta 8

	Razón	Frecuencia (fr)	Porcentaje %
1	Completamente De acuerdo	18	20,93
2	Parcialmente de acuerdo	28	32,56
3	Poco de acuerdo	15	17,44
4	En desacuerdo	25	29,07
	Total	86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Elaborado por: (Ministerio de Trabajo, 2018)



Gráfico N° 8: Figura 8 de la encuesta realizada

Elaborado por: Wendy Soria

Nota. En la figura según la tabla 8, pregunta 8 de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Análisis

El 21% dice que está completamente de acuerdo que hay reuniones, el .33% está parcialmente de acuerdo, el 17% está poco de acuerdo y el 29% está en desacuerdo que no se cumplen los objetivos.

9) Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.

Tabla 11 Encuesta pregunta 9

	Razón	Frecuencia (fr)	Porcentaje %
1	Completamente De acuerdo	13	15,12
2	Parcialmente de acuerdo	32	37,21
3	Poco de acuerdo	21	24,42
4	En desacuerdo	20	23,26
	Total	86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)

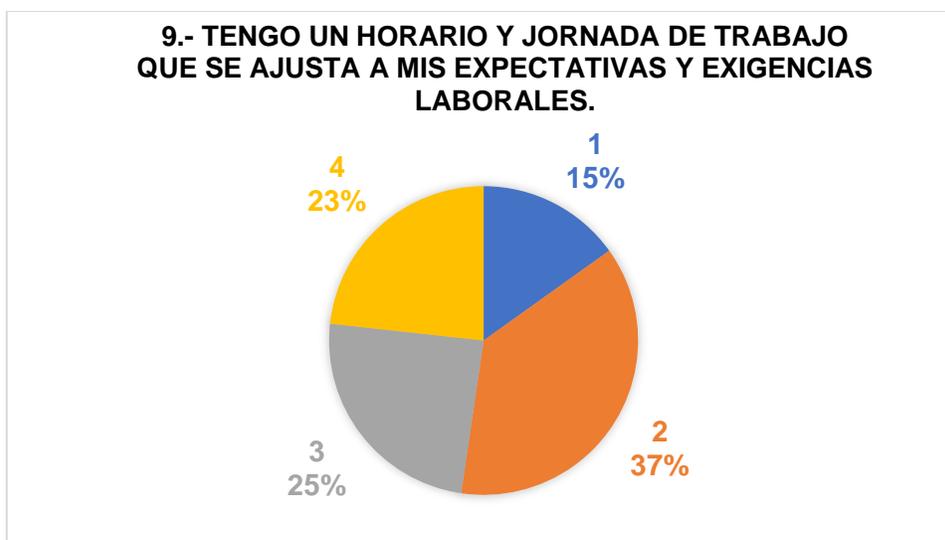


Gráfico N° 9: *Figura 9 de la encuesta realizada*

Elaborado por: Wendy Soria

Nota. En la figura según la tabla 9, pregunta 9 de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Análisis

El 15% dice que está completamente de acuerdo se ajusta a las expectativas, el .37% está parcialmente de acuerdo, el 25% está poco de acuerdo y el 23% está en desacuerdo que hay exigencias laborales.

10) Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.

Tabla 12 *Encuesta pregunta 10*

Razón		Frecuencia (fr)	Porcentaje %
1	Completamente De acuerdo	16	18,60
2	Parcialmente de acuerdo	35	40,70
3	Poco de acuerdo	14	16,28
4	En desacuerdo	21	24,42
Total		86	100,00

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)



Gráfico N° 10: *Figura 10 de la encuesta realizada*

Elaborado por: Wendy Soria

Nota. En la figura según la tabla 10, pregunta 10 de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Exibal.

Análisis

El 19% dice que está completamente de acuerdo que no causa efectos negativos, el 41% está parcialmente de acuerdo, el 16% está poco de acuerdo y el 24% está en desacuerdo que si ay descargos mentales a la salud.

4.2 Discusión

El enfoque de la investigación proporciona a tres estudios que nos rodea a nivel mundial sobre los factores psicosociales que influyen en los trabajos a menudo.

Según Díaz 2023 en la Institución Educativa Privada en Lima se indagó los factores que indican esta situación que aborda el mal comportamiento entre los trabajadores, esto se da por la saturación de trabajo, reuniones que hace que sin previo aviso esto genera discordia entre el personal, entonces nos referimos a que si no hacen lo que el director dice serian despedidos es ahí donde empiezan a fluir los factores psicosociales del estrés laboral y los docentes empiezan a ponerse estéricos, lamenta la pérdida de la entrada económico (Chavez, 2023).

Como afirma el Institución Gubernamental de Jalisco México 2019 mediante investigación se exploró entre el bienestar y psicológico de los empleados, el estrés los factores que se llevan a cabo en la institución ya que cada uno quiere gobernar a su manera eso hace que no se lleven entre compañeros y sea discordia para entrar en tensión laboral (Saldaña, 2019).

Castro en 2024 tomando la investigación en la Empresa Privada de Guayaquil se evidencia estos factores psicosociales se refieren a aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, este sujeto enfrenta una carga de trabajo considerable y un control moderado sobre sus tareas, lo que podría afectar su autonomía. Aunque percibe un liderazgo positivo, la recuperación del desgaste laboral es parcial, lo que podría impactar su salud a largo plazo. (Gomez, 2024).

En cada institución se evidencia la similitud del caso esto revela que la carencia de control sobre las tareas es un factor psicosocial fundamental que impacta de manera negativa en la salud mental de los empleados. Tanto como en la Empresa Exibal los trabajadores perciben que tienen poco o ningún poder sobre su labor tiende a experimentar niveles más altos de estrés y una capacidad reducida para recuperarse del desgaste laboral. Esta falta de autonomía no solo repercute en el bienestar individual, sino que también afecta de forma adversa la eficiencia y efectividad de la organización.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Los factores psicosociales tienen una influencia significativa en el bienestar de los colaboradores de Balanceados Exibal. Elementos como la carga de trabajo, el estilo de liderazgo, el reconocimiento, la comunicación interna y el clima laboral inciden directamente en los niveles de satisfacción, motivación y salud mental del personal.
- Los colaboradores que manifestaron altos niveles de bienestar psicosocial también demostraron mayor compromiso y rendimiento laboral, lo que confirma la importancia de atender estos factores como parte de una estrategia integral de desarrollo organizacional.
- La empresa debe implementar medidas correctivas para mejorar el liderazgo, incrementar la autonomía de los trabajadores y fortalecer el apoyo social en el entorno laboral.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda implementar programas específicos de intervención psicosocial, capacitar a los líderes en gestión emocional y establecer canales efectivos de comunicación y retroalimentación para fomentar un entorno laboral más positivo y saludable.
- Organizar el trabajo de forma adecuada especialmente en el área de salud don no haya demasiado estrés y sea productividad en el trabajo de grupo.
- Se recomienda que posterior a la revisión se de capacitación a la personal, actividades recreacionales para compartir en grupo y que los colaboradores compartan de una mejor manera y sea saludable al momento de trabajar conjuntamente.

BIBLIOGRAFÍA

- Bermúdez, J. H. (21 de 10 de 2021). *Bienestar laboral y su efecto en la productividad*. Obtenido de <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/2052/Bienestar%20laboral%20y%20su%20efecto%20en%20la%20productividad%20de%20los%20colaboradores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavez, J. (16 de 01 de 2023). *Universidad de Santander*. Obtenido de Factores psicosociales y rendimiento laboral : <https://www.redalyc.org/journal/3595/359576405019/html/>
- Cloudworks. (26 de 05 de 2022). *Bienestar laboral*. Obtenido de Estrategias: <https://wearecloudworks.com/cloudmag/responsabilidad-bienestar-laboral/>
- Espino, L. (19 de 04 de 2024). *TecSalud*. Obtenido de <https://blog.tecsalud.mx/como-mantener-el-equilibrio-entre-el-trabajo-y-la-vida-personal>
- Gomez, N. (12 de 08 de 2024). *Analisis de riesgo psicosociales*. Obtenido de Universidad Salesianas: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/29108/1/UPS-GT005792.pdf>
- Group, M. (03 de 02 de 2025). *Bienestar empresarial*. Obtenido de <https://www.mashfrog.com/es/news/bienestar-empresarial-un-enfoque-estrategico-para-el-exito-de-las-personas-y-las-empresas>
- Hernandez, R. (31 de 08 de 2020). *Metodologia de la investigacion*. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hoyo, O. G. (05 de 03 de 2021). *Descarga del trabajo*. Obtenido de Riesgos psicologicos: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Martin, D. (26 de 11 de 2024). *Ambiente laboral*. Obtenido de <https://www.openhr.cloud/blog/ambiente-laboral-toxico>
- Martinez, E. (10 de Octubre de 2022). *Espectro de los factores psicosociales en el trabajo*. Obtenido de Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales: <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540>
- Mashlow, L. (01 de 10 de 2024). *Bienestar mental de los empleados*. Obtenido de Vorecol: <https://psicosmart.net/es/articulos/articulo-la-influencia-de-la-cultura-organizacional-en-el-bienestar-mental-de-los-empleados-un-enfoque-desde-la-psicologia-positiva-201658>

- Mendoza, C. (06 de 12 de 2021). *Rutas mixtas*. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Ministerio de Trabajo. (Octubre de 2018). *Ministerio de trabajo*. Obtenido de Ministerio de trabajo : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Moyano, P. (01 de 09 de 2022). *Influencia de factores psicosociales*. Obtenido de <https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4976/5508>
- Moyano, P. (01 de 09 de 2022). *Influencia de factores psicosociales en el clima*. Obtenido de Revista medica electronica: <https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4976/pdf>
- Munera, B. y. (16 de 12 de 2021). *Estres laboral y factores de rieso*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6919/estres%20laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Nailted. (11 de 04 de 2024). *Bienestar laboral*. Obtenido de Indicadores y dimensiones: <https://nailted.com/blog/es/que-es-el-bienestar-laboral-tipos-y-objetivos/>
- OpenHR. (17 de 10 de 2023). *Carga mental y como afecta*. Obtenido de <https://www.openhr.cloud/blog/insatisfaccion-laboral>
- Pardo. (10 de 04 de 2021). *Organizacion del trabajo y salud*. Obtenido de Y los riesgos psicosociales: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Pardo. (10 de 02 de 2023). *Acoso laboral*. Obtenido de en empresa privadas: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778121015.pdf>
- Pozo, C. M. (21 de 04 de 2019). *Factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de Desempeño laboral: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf><https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Saldaña, C. (03 de 09 de 2019). *Trabajadores de instituciones gubernamentales*. Obtenido de Universidad del Zulia: <https://www.redalyc.org/journal/280/28063104003/html/>
- Sierra, E. (20 de 09 de 2020). *Delimitación de los riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7854/1/03-TC-Sierra.pdf>
- Tomala, M. (10 de 04 de 2021). *Factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de Salud mental: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2895/1/MARILYN%20TOMALA%20LEON%20-%20TESIS.pdf>
- Tomala, M. (10 de 04 de 2021). *Factores de riesgo psicosocial* . Obtenido de Salud mental: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2895/1/MARILYN%20TOMALA%20LEON%20-%20TESIS.pdf>

Velázquez, A. (01 de 04 de 2025). *Question pro*. Obtenido de Métodos de investigación cualitativa y cuantitativa: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-investigacion-cualitativa-y-cuantitativa/>

ANEXOS

ANEXO I MODELO DE ENCUESTAS APLICADAS



Encuestas de Satisfacción Laboral



Responder de la manera más honesta posible las siguientes Preguntas. Elija la opción de respuesta que más se acepta a tu opinión.

Fecha: 07/04/2023	Sexo: Masculino
Edad: 29	Cargo u Oficio: Jefe de Infraestructura

Ítems	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.			X	
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.		X		
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.		X		
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas		X		
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	X			
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación			X	
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				X
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.			X	
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.			X	
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.				X



Encuestas de Satisfacción Laboral



Responder de la manera más honesta posible las siguientes Preguntas.

Elija la opción de respuesta que más se acepta a tu opinión.

Fecha:	Sexo:
Edad:	Cargo u Oficio:

Ítems	Completamente De acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.				
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.				
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.				
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y Significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.				

ANEXO II

REGISTRO

FOTOGRAFÍFICO



Título: Imagen 1

Descripción: Presentación de los ingenieros de la empresa privada EXIBAL a sus colaboradores sobre la encuesta y mi persona



Título: Imagen 2

Descripción: Socialización de la encuesta



Título: Imagen 3

Descripción: Entrega de encuestas



Título: Imagen 4

Descripción: Realización de la encuesta



Título: Imagen 5

Descripción: Socializado la encuesta a un trabajador adulto mayor