



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**“SEGURIDAD PSICOSOCIAL PARA EL BIENESTAR LABORAL EN EL
SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPAL SAN JOSÉ DE CHIMBO, CANTÓN
CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025”**

AUTORES

**ANTONNY GUILLERMO LLANOS MORALES
JHONNY ALEJANDRO VERDEZOTO GRANJA**

DIRECTOR(A)

Ing. Ernesto Paul Zavala Cárdenas

PARES ACADÉMICOS

Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt

Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA

“SEGURIDAD PSICOSOCIAL PARA EL BIENESTAR LABORAL EN EL SINDICATO DE
TRABAJADORES MUNICIPAL SAN JOSE DE CHIMBO, CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA
BOLÍVAR, AÑO 2025”

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por habernos dado la fortaleza, sabiduría y paciencia para continuar en cada fase. Sin su apoyo y bendición no habiéramos tenido la serenidad y la disposición para completar este objetivo de vida.

A la Universidad Estatal de Bolívar, por abrirnos las puertas y facilitarnos educarnos como profesionales. En estos años, no solo hemos adquirido conocimientos técnicos, sino también valores, responsabilidad y compromiso que nos acompañarán en nuestro futuro personal y profesional.

Agradecimiento al Ing. Ernesto Paul Zavala Cárdenas, director de esta tesis, por todo su apoyo, tiempo y guía. Gracias por sus enseñanzas y por la paciencia con la que nos guió en cada etapa de esta investigación. Su exigencia y confianza fueron esenciales para lograr los resultados esperados.

Agradecemos también a los Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt e Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca por sus consejos, sugerencias y mejoras que reforzaron este proyecto.

De todo corazón agradecemos a los trabajadores del Sindicato Municipal San José de Chimbo por su amabilidad, ayuda y disposición en la recolección de información. Su apoyo fue esencial para alcanzar los objetivos planteados y para darle significado a esta investigación.

Finalmente, agradecemos a nuestros familiares, amigos, docentes y compañeros por siempre estar, por sus palabras de apoyo y por no dejarnos solos en los momentos más complicados. Este logro es de nosotros, pero también de todos los que confiaron en nosotros y nos apoyaron en el camino.

Antonny Guillermo Llanos Morales
Jhonny Alejandro Verdezoto Granja

DEDICATORIA

Dedico en primer lugar a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por guiarme en cada paso de este camino académico y darme la capacidad de superar las dificultades con fe y esperanza; sin su presencia y bendición, este logro no habría sido posible. También quiero agradecer a mis padres, hermanos y mi abuela por su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante, gracias por ser mi inspiración y enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la responsabilidad y la perseverancia; en si a toda a mi familia por acompañarme con palabras de aliento, comprensión, paciencia durante todo este proceso, convirtiéndose en el pilar fundamental que me sostuvo en los momentos más desafiantes. A todo el cuerpo de docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel y su cuerpo administrativo con su dedicación, orientación y compromiso que contribuyeron de manera significativa a mi formación profesional; mis compañeros y más que buenos amigos considerándolos como mi familia por el aprendizaje mutuo, las experiencias compartidas que fortalecieron este recorrido académico, finalmente a todas las personas que creyeron en mi y me motivaron a continuar cuando las fuerzas parecían agotarse, mi más sincero agradecimiento; cada palabra, cada gesto y apoyo recibido hicieron posible la culminación de este sueño

Antonny Guillermo Llanos Morales

Este logro se lo dedico con todo mi corazón a mis padres, Geoconda y Jhonny, y a mis hermanos Tanya y Juan, quienes, a pesar de la distancia, siempre estuvieron presentes acompañándome en cada etapa de este proceso. Aunque los kilómetros nos separaban, nunca dejé de sentir su apoyo, sus palabras de aliento y su amor incondicional, que fueron mi fuente constante de motivación para continuar y alcanzar esta meta tan anhelada.

Una dedicatoria muy especial es para la persona que más admiro y amo en esta vida y es mi abuelita Inés. Gracias a ella encontré la fortaleza necesaria para atreverme a comenzar esta travesía universitaria lejos de casa. Ella ha sido mi mayor inspiración, mi guía y mi motor en cada uno de los procesos de mi vida. Al culminar una de las etapas más importantes, agradezco a la vida por tenerla conmigo, tal vez no de la forma que quisiera, pero siempre presente en mi mente, en mi corazón y en cada logro alcanzado. Este triunfo es para ti mamita Inés.

Y por último, a mi compañero de tesis, Antonny, con quien compartí un camino lleno de aprendizajes, paciencia y compromiso. Juntos comprendimos que el esfuerzo, la constancia y la dedicación dan frutos y que cada sacrificio tiene su recompensa. Este logro representa no solo un título académico, sino el reflejo de nuestra perseverancia y trabajo en equipo.

Jhonny Alejandro Verdezoto Granja

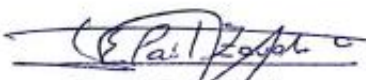
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "*Ernesto Paul Zavala Cárdenas*"; Ing. "*Marlo Fernando Navarrete Fonseca*" e Ing. "*Ricardo Xavier Chávez Betancourt*"; en su orden director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "Seguridad Psicosocial para el Bienestar Laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, año 2025", desarrollado por los señores *Antony Guillermo Llanos Morales, Jhonny Alejandro Verdezoto Granja*

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 27 de octubre del 2025



Ernesto Paul Zavala
Cárdenas

Director



Marlo Fernando
Navarrete Fonseca

Par Académico



Ricardo Xavier
Chávez Betancourt

Par Académico

Nota: Documento que será remitido por la coordinación de la Unidad de Titulación con el encabezado y pie de página correspondiente.

DERECHOS DE AUTOR

Yo Antony Guillermo Llanos Morales portador de la Cédula de Identidad No 0202182986 y Jhonny Alejandro Verdezoto Granja portador de la Cédula de Identidad No 1725991119 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

"Seguridad psicosocial para el bienestar laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, Cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2025", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Antony Guillermo Llanos Morales
FIRMA



Verdezoto Granja Jhonny Alejandro
FIRMA

INDICE DE CONTENIDO

<i>INTRODUCCIÓN</i>	1
<i>RESUMEN</i>	4
<i>ABSTRACT</i>	5
<i>CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO</i>	6
1.1. <i>Descripción del Problema</i>	6
1.2. <i>Formulación del Problema</i>	7
1.3. <i>Preguntas de Investigación</i>	7
1.4. <i>Justificación</i>	8
1.5. <i>Objetivos</i>	9
1.6. <i>Hipótesis o idea a defender</i>	10
1.7. <i>Variables</i>	10
1.8. <i>Operacionalización</i>	11
<i>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</i>	22
2.1. <i>Antecedentes</i>	22
2.2. <i>Legal</i>	44
3.1. <i>Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos</i>	54
3.2. <i>Procesamiento de la Información</i>	56
4.1. <i>Interpretación de resultados</i>	58
4.2. <i>Discusión</i>	86
<i>CONCLUSIONES</i>	89
<i>RECOMENDACIONES</i>	90
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	91

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Operacionalización de Variables</i>	11
Tabla 2 Nivel de condiciones laborales percibidas por los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo	83
Tabla 3 Nivel de motivación laboral percibida por los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo	84
Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo	85
Tabla 5	85
Tabla 6 Cronograma de Gantt	100
Tabla 7 Encuesta	101

INDICE DE GRAFICAS

Gráfica 1. Adecuación de la carga laboral al tiempo disponible	58
Gráfica 2. Apoyo del jefe inmediato en el cumplimiento de responsabilidades.....	59
Gráfica 3. Disponibilidad de recursos y herramientas para un trabajo seguro.	60
Gráfica 4. Condiciones ambientales del espacio físico de trabajo	61
Gráfica 5. Claridad y estructuración de las tareas asignadas.	62
Gráfica 6. Reconocimiento laboral por parte de los superiores	63
Gráfica 7. Autonomía en la ejecución de las actividades laborales.....	64
Gráfica 8. Participación en la toma de decisiones laborales	65
<i>Gráfica 9. Clima de respeto y colaboración entre compañeros de trabajo</i>	66
Gráfica 10. Conflictos y tensiones en la convivencia laboral	67
Gráfica 11. Capacitación y formación para el desempeño laboral	68
Gráfica 12. Oportunidades de crecimiento profesional dentro del sindicato	69
Gráfica 13. Agotamiento físico y mental al finalizar la jornada laboral.....	70
<i>Gráfica 14. Percepción del nivel de estrés laboral</i>	71
<i>Gráfica 15. Promoción de la prevención de riesgos psicosociales por la organización</i> ..	72
<i>Gráfica 16. Satisfacción laboral en el desempeño de las funciones sindicales</i>	73

Gráfica 17. <i>Percepción de significado y aporte del trabajo al desarrollo institucional...</i>	74
Gráfica 18. <i>Motivación y compromiso con las responsabilidades laborales.....</i>	75
Gráfica 19. <i>Percepción de justicia y equidad laboral</i>	76
Gráfica 20. <i>Calidad de la comunicación entre trabajadores y directiva del sindicato</i>	77
Gráfica 21. <i>Sentimiento de pertenencia y cohesión grupal</i>	78
Gráfica 22. <i>Acceso a servicios médicos y de salud ocupacional</i>	79
Gráfica 23. <i>Impacto de las condiciones laborales en la salud física y emocional.....</i>	80
Gráfica 24. <i>Equilibrio entre la vida laboral y personal.....</i>	81
Gráfica 25. <i>Percepción sobre la recomendación del sindicato como lugar de trabajo</i>	82

INDICE DE IMAGENES

Figura 1. <i>Cuadro de Correlación.....</i>	106
Figura 2. <i>Solicitud emitida al alcalde del GAD municipal de San José de Chimbo.....</i>	107
Figura 3. <i>Respuesta y aprueba a realización del proyecto de titulación</i>	108
Figura 4. <i>Convocatoria a desarrollarse una encuesta al personal operativo de Sindicato</i>	109

INTRODUCCIÓN

Esta investigación examina de manera integral la seguridad psicosocial y su impacto en el bienestar laboral del Sindicato de Trabajadores Municipales San José de Chimbo, ubicado en el Cantón Chimbo, de la provincia de Bolívar, durante el año 2025. La investigación tiene como objetivo estudiar los factores psicosociales dominantes que afectan la satisfacción, la salud y la productividad de los empleados, reconociendo que estos factores son críticos para el desarrollo y la sostenibilidad de cualquier institución pública o privada.

Actualmente, los entornos laborales enfrentan las consecuencias de la demografía, la economía y los cambios provocados por el desarrollo social y tecnológico. Estas transformaciones han alterado las formas en que las personas se relacionan con el trabajo y, a su vez, han creado presiones que pueden ser perjudiciales tanto para la salud física como emocional. Cada vez más importante, la seguridad psicosocial tiene como objetivo mitigar los riesgos organizacionales, ocupacionales, mentales y de relaciones interpersonales. El control adecuado de estos factores ayuda en el cuidado de la higiene laboral y la eliminación de prácticas discriminatorias y atenúa las dinámicas de poder desproporcionadas que fomentan la sensación de ser valorados y apoyados.

El bienestar laboral es un aspecto que se asocia con la valoración que los colaboradores realizan sobre las circunstancias que les brinda la entidad. Este bienestar va más allá de la simple ausencia de disconformidad o de patologías, abarcando un estado armónico del orden personal y profesional, en el que se reconoce, se brinda y se logra el bienestar y la realización de las personas en el desempeño de sus funciones. En consecuencia, los niveles de bienestar, compromiso, productividad y sentido de pertenencia tienden a aumentar. Esto conlleva un cambio en la calidad del servicio público, así como en el espíritu de equipo.

Al respecto, el Sindicato de Trabajadores Municipales San José de Chimbo cumple una función relevante en lo que respecta a la ocupación de la circunscripción, al concentrar los servidores con cargos fundamentales en la administración del municipio. Por lo tanto, esto hace crucial estudiar las dinámicas sociopsicológicas de la entidad con el fin de mejorar las políticas de recursos humanos y la anticipación de conflictos en el lugar de trabajo. La

evaluación de los factores psicosociales de esta institución tiene como objetivo las condiciones laborales que pueden contribuir al desequilibrio emocional de los trabajadores y, en consecuencia, a su productividad y satisfacción general.

Entre los factores más relevantes que merecen atención se encuentran la cantidad de trabajo, la ambigüedad de roles, el estilo de gestión, la comunicación interna, la presión del tiempo, la abundancia de oportunidades y la justicia organizacional percibida. Si se descuidan o se gestionan de manera inadecuada, estos factores pueden escalar en estrés laboral, falta de motivación o incluso otros problemas de salud mental. Esto aclara la importancia de diagnósticos profundos para formular enfoques correctivos y preventivos destinados a mejorar el bienestar socio-psicológico organizacional.

El objetivo de esta investigación es establecer y examinar los elementos psicosociales que influyen en el bienestar de los trabajadores del sindicato, enfocándose en la relación entre la seguridad socio-psicológica y las condiciones de apoyo del entorno. Con el objetivo de proponer resultados que sirvan para avanzar en políticas más equitativas y éticamente productivas dentro de la organización, los resultados de este estudio desean fortalecer la acción hacia una justicia organizacional en constante crecimiento.

La relevancia del estudio se deriva de estas contribuciones al campo de la gestión de recursos humanos, ya que proporciona información detallada y específica que puede servir de base para el desarrollo de programas institucionales que promuevan el bienestar y la salud ocupacional de los miembros del personal. Además, esta investigación destaca la ausencia de atención a la seguridad psicosocial como un elemento indispensable en la prevención de riesgos laborales, un tema que se ha abordado en las dimensiones físicas y ergonómicas, pero que necesita ser visto desde las perspectivas emocionales y psicológicas.

La investigación se basa en la creencia de que el nivel de productividad y compromiso de los empleados es función de un equilibrio entre la carga de trabajo y los recursos de apoyo que la organización puede proporcionar. Cuando los empleados sienten que el entorno es justo, participativo y seguro, tienen un mayor sentido de pertenencia y se esfuerzan por asegurarse de que se logren los objetivos organizacionales. Por otro lado, cuando se encuentran en una situación de alta presión, falta de reconocimiento y mala comunicación,

la probabilidad de que su rendimiento y bienestar general se vean afectados negativamente es alta.

En relación con esto, este estudio tiene la intención de ampliar el conocimiento actual sobre la gestión de organizaciones climáticas, utilizando un enfoque integral para comprender la necesidad de abordar factores psicosociales en las instituciones públicas. También tiene como objetivo promover una cultura laboral con los fundamentos del respeto, la empatía y la apreciación de las personas, lo cual es vital para el progreso institucional y social.

Este también es el caso en el que este estudio debe reflexionar sobre la necesidad de consolidar el riesgo psicosocial dentro de un eje estratégico de las políticas de talento humano, junto con las políticas existentes de salud ocupacional y derecho laboral. La diferencia con este estudio es que se establecerá dentro del contexto de organizaciones públicas y construirá un conjunto de directrices operativas que en el futuro serán la base de una política de gestión del riesgo psicosocial. El efecto de implementar tales políticas será mejorar la calidad de vida de los trabajadores, mejorar los procesos institucionales y contribuir a una gestión más humana, efectiva y sostenible a largo plazo.

RESUMEN

Este estudio se centra en profundidad en el estado actual de la seguridad psicosocial y su correlación con el trabajo y el bienestar del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo en la provincia de Bolívar en el año 2025. El estudio se realizó con el fin de analizar los factores psicosociales que correlacionan con la salud, satisfacción y productividad de los trabajadores, en el cual se destacó la esencia de la seguridad psicosocial como el principal elemento dentro de la gestión del capital humano y las iniciativas de gestión del riesgo ocupacional.

Los resultados del estudio muestran niveles preocupantes de agotamiento, trabajo y un alto grado de toma de decisiones, bajo compromiso laboral y motivación para trabajar, junto con el compromiso organizativo con el trabajo y profesional, en general, el bienestar de los empleados son aspectos centrales.

El análisis determinó que los factores psicosociales adversos disminuyen la productividad y afectan negativamente la calidad del entorno laboral, subrayando la importancia de mejorar las estrategias disponibles para la prevención y promoción del bienestar. Para ello, la conclusión sugiere el desarrollo de un plan integral de prevención de la violencia laboral psicosocial para mejorar las condiciones laborales y fortalecer el equilibrio emocional y el bienestar que optimiza la productividad y satisfacción de los empleados del Sindicato Municipal San José de Chimbo.

Palabras Clave:

Seguridad psicosocial; bienestar laboral; factores psicosociales; clima laboral; salud ocupacional.

ABSTRACT

This study conducted an in-depth analysis of the current state of psychosocial safety and its correlation with work and well-being within the Municipal Workers' Union San José de Chimbo in the province of Bolívar in 2025. The research aimed to analyze the psychosocial factors that correlate with the health, satisfaction, and productivity of the workers, highlighting the essence of psychosocial safety as the main element in human capital management and occupational risk management initiatives.

The study results indicate concerning levels of burnout, workload, and a high degree of decision-making demands, alongside low job commitment and motivation, and reduced organizational and professional commitment. These findings underscore that overall employee well-being is a central concern.

The analysis determined that adverse psychosocial factors decrease productivity and negatively affect the quality of the work environment, emphasizing the need to improve prevention and well-being promotion strategies. Therefore, the conclusion suggests the development of a comprehensive plan for preventing psychosocial workplace violence to enhance working conditions, strengthen emotional balance and well-being, which ultimately optimizes productivity and satisfaction among employees of the Municipal Union San José de Chimbo.

Keywords: Psychosocial safety; workplace well-being; psychosocial factors; work environment; occupational health.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

El concepto de gestión de riesgos psicosociales define algo que tiene sus raíces en la gestión proactiva de los problemas relacionados con las personas que pueden tener un resultado positivo o negativo en el bienestar físico y psicosocial de los empleados. Estos pueden involucrar una variedad de factores, como el desequilibrio en la carga de trabajo que provoca agotamiento e ineficiencia, y el control que genera frustración y estrés. Además, los conflictos de rol, en los que los empleados no tienen claridad sobre sus límites o deben desempeñar varias funciones de manera ineficaz, también añaden angustia psicosocial. Las malas relaciones interpersonales, como los fallos en la comunicación efectiva, el acoso o el aislamiento en el trabajo, se convierten en factores estresantes psicosociales que pueden dar lugar a resultados emocionales y físicos negativos.

En el área operativa, la gestión adecuada de los factores psicosociales no solo tiene como objetivo reducir el estrés y mantener la salud de los empleados, sino también mejorar la productividad y el compromiso con las tareas diarias. Lograr un entorno de trabajo seguro y saludable requiere el reconocimiento oportuno de los factores y la implementación de medidas preventivas y correctivas para mantener el equilibrio entre las demandas del trabajo y el bienestar de los empleados. La evaluación continua de la situación y la realización de acciones decisivas permitirán a los empleados trabajar en condiciones que satisfagan no solo su desarrollo profesional, sino también su desarrollo personal (González & Martínez, 2022).

En lo relativo al bienestar laboral, este constituye un pilar fundamental dentro del eje operacional, ya que permite que éste funcione eficientemente. En años recientes, es de Notable Relevancia la evidencia que muestra que el bienestar de la salud y salud mental de los trabajadores incide de manera directa en su rendimiento y en la efectividad de los procesos. Moiala (2024) en su obra Trabajo estúpido: ¿cómo salvar el cerebro de un trabajador pensante? ofrece un argumento ejemplar que evidencia la manera como la salud mental y el estado anímico de los trabajadores incide en el rendimiento y en la efectividad de los procesos, señalando que la moderna dinámica laboral de “multitasking” y el cambio constante de atención de un artefacto a otro, como el celular y el computador, poseen efectos deteriorantes en el trabajo de atención sostenida; provocando estrés y afectando la eficiencia operacional y funcional.

La autora sugiere “reglas del trabajo tranquilo” tales como la eliminación de interrupciones, el “silenciamiento” del celular, la programación de períodos de tiempo sin interrupciones para tareas. Moisala (2024) concluye que tales cambios en la forma de trabajo no solamente disminuyen los niveles de estrés, sino que también mejoran el rendimiento en los niveles de memoria y el aprendizaje, cualitativamente mejorando la vida laboral.

De esta manera, la seguridad psicosocial y el bienestar laboral, aunque pueden parecer conceptos diferentes, están intrincadamente conectados y son igualmente necesarios dentro de un entorno operativo. Al concentrarse en la seguridad psicosocial, su principal preocupación radica en proteger el bienestar mental y fisiológico de los empleados en la fuerza laboral, afrontando riesgos como la sobrecarga de tareas, la falta de control sobre las actividades y los conflictos interpersonales. Por otro lado, el bienestar laboral es el resultado de cómo se gestionan estos factores en el terreno operativo a diario: los empleados tienden a rendir por debajo de su capacidad en las tareas sin suficiente motivación y enfoque, y necesitan ser productivos, por lo tanto, la necesidad de estar protegidos en un entorno seguro y respetuoso es necesaria.

El enfoque de Moisala (2024) en la creación de lugares de trabajo más tranquilos y menos distractores es un ejemplo de cómo, en un sentido muy práctico, en el área operativa del lugar de trabajo, simples cambios o transformaciones candidatas pueden mejorar el clima organizacional, reducir el agotamiento y mejorar el compromiso general de los empleados.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la situación actual de la seguridad psicosocial y su relación con el bienestar laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, año 2025?

1.3. Preguntas de Investigación

- ✓ ¿Cuál es la situación actual de los factores de seguridad psicosocial que influyen en el ambiente laboral del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo?
- ✓ ¿Qué nivel de bienestar laboral perciben los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo en relación con sus condiciones de trabajo, motivación y satisfacción?

- ✓ ¿Qué relación existe entre la seguridad psicosocial y el bienestar laboral de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, durante el año 2025?

1.4. Justificación

El bienestar psicológico en el lugar de trabajo y la seguridad en la salud mental son preocupaciones centrales para habilitar un entorno laboral positivo y productivo. Por lo tanto, en el Sindicato de Trabajadores Municipales de San José de Chimbo, los riesgos psicológicos como las cargas laborales excesivas, el agotamiento y el bajo reconocimiento son comunes, y estos tienen un efecto negativo en la productividad y calidad de vida de los empleados. Por eso, la investigación sobre el estado actual de la salud mental en el lugar de trabajo y el desarrollo de un plan de seguridad psicosocial para reducir estos riesgos se vuelve importante. Resolver los problemas de seguridad en la salud mental / resolver los problemas de seguridad psicosocial mejora la salud física y psicológica de los empleados, pero también mejora la cultura laboral y fomenta la ciudadanía organizacional. La cultura laboral es productiva, justa y segura cuando un sindicato busca activamente los intereses de los empleados. Apoyar los hallazgos de esta investigación con la protección de la salud mental y el control de los factores de riesgo psicológico facilita el desarrollo de un lugar de trabajo holístico y resiliente esta investigación también es necesaria. Esta investigación es importante porque permite analizar el estado actual de la seguridad psicosocial y las condiciones laborales de los miembros del sindicato, entonces a través de la identificación de necesidades y problemas psicosociales presentes en el entorno laboral, se busca comprender cómo estos factores influyen en el bienestar de los trabajadores y aportar información relevante para futuras acciones orientadas a mejorar el bienestar psicosocial en el lugar de trabajo

Las condiciones de trabajo afectan directamente la motivación, el compromiso y el nivel de productividad de los empleados. Los empleados también son capaces de “trabajar más duro” para “ayudar” a la organización a desempeñarse a un nivel más alto cuando se sienten apreciados y apoyados. En este sentido, el análisis de un plan de “seguridad” de riesgo psicosocial está dirigido al desarrollo de la estrategia óptima de “prevención” de riesgos y a encontrar la respuesta a la pregunta “cuánto” de estas políticas podría

desarrollarse para aliviar los problemas de agotamiento, insatisfacción laboral y absentismo. Este enfoque ayudaría a dar forma a los silos del enfoque de investigación. Desde el punto de vista de una organización, esta investigación proporciona una base para la toma de decisiones al analizar la implementación de políticas de recursos humanos dirigidas a la salud y el bienestar de los empleados.

El impacto de esta investigación es multidimensional, lo que significa que es significativo social y económicamente también. Socialmente, un entorno de trabajo saludable que esté libre de riesgos psicosociales ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar la comunicación y fomentar relaciones laborales respetuosas y cooperativas. Esto disminuye los conflictos internos, lo que lleva a una mayor satisfacción de los empleados, que a su vez resulta en una mejor calidad de vida laboral.

Económicamente, un equilibrio mejorado entre la vida laboral y personal trae mayor productividad y efectividad organizacional. La mejora en la asistencia, la reducción de enfermedades relacionadas con el trabajo y el aumento del compromiso de los trabajadores contribuyen a disminuir el desperdicio de recursos dentro de una institución. Al mismo tiempo, un sindicato que se centra en el bienestar del empleado mejora su reputación y credibilidad, lo que se traduce en un mejor desarrollo y crecimiento institucional.

1.5. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Analizar la seguridad psicosocial y su relación con el bienestar laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, año 2025.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Diagnosticar los factores de seguridad psicosocial presentes en el entorno laboral del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo.
- ✓ Evaluar el nivel de bienestar laboral percibido por los trabajadores en función de sus condiciones laborales, motivación y satisfacción en el trabajo.
- ✓ Identificar la relación existente entre la seguridad psicosocial y el bienestar laboral de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo.

1.6. Hipótesis o idea a defender

La seguridad psicosocial es insuficiente para el bienestar laboral del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo.

1.7. Variables

Variable Independiente	Variable Dependiente
Seguridad Psicosocial	Bienestar Laboral

1.8. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES (INDICADORES)	ITEMS (PREGUNTAS)	TECNICAS	INSTRUMENTOS
SEGURIDAD PSICOSOCIAL	La seguridad psicosocial en el ámbito laboral se refiere a la gestión y prevención de factores que pueden afectar la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores. Estos factores incluyen condiciones organizativas y ambientales que, cuando son inadecuadas, pueden generar insatisfacción, estrés y otros problemas de	Se aplicará un cuestionario para la encuesta	Condiciones organizacionales	Carga laboral	¿Considera que su carga de trabajo es adecuada para el tiempo disponible?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Recibe apoyo de su jefe inmediato para gestionar su carga laboral?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Dispone de los recursos necesarios para realizar su trabajo eficientemente?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				Ambiente físico y condiciones de trabajo	¿Considera que su espacio de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones?	ENCUESTA	CUESTIONARIO

<p>salud. Aspectos como la cultura organizacional, el liderazgo, la carga de trabajo, la falta de autonomía, las relaciones interpersonales y el acoso laboral son considerados factores psicosociales relevantes. La identificación y evaluación de estos riesgos son fundamentales para implementar estrategias de prevención adecuadas que eliminen o reduzcan su impacto. Una gestión eficiente de los riesgos psicosociales no solo mejora la salud de los trabajadores, sino que también</p>				¿Cuenta con las herramientas y condiciones ergonómicas adecuadas para realizar su labor de manera segura y cómoda?	ENCUESTA	CUESTIONARIO		
				¿Se realizan inspecciones regulares para garantizar condiciones seguras de trabajo?	ENCUESTA	CUESTIONARIO		
				Organización del trabajo	¿Su jornada laboral le permite conciliar trabajo y vida personal?	ENCUESTA	CUESTIONARIO	
					¿Las tareas que realiza están bien definidas y organizadas?	ENCUESTA	CUESTIONARIO	
					¿Siente que su trabajo es valorado dentro del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO	
				Factores psicosociales	Apoyo social y relaciones interpersonales	¿Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo cuando	ENCUESTA	CUESTIONARIO

<p>incrementa la productividad y competitividad de las organizaciones. Además, una cultura de seguridad sólida promueve prácticas laborales seguras y una mayor conciencia individual sobre los riesgos laborales, lo que contribuye a la mejora del clima laboral y la satisfacción de los empleados. La prevención de riesgos psicosociales es, por tanto, esencial para garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro (Instituto</p>				enfrenta dificultades laborales?		
				¿Su relación con su jefe inmediato es cordial y de respeto?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				¿Existen conflictos frecuentes entre compañeros que afecten el ambiente laboral?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			Autonomía y toma de decisiones	¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones sobre la forma en que realiza su trabajo?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				¿Siente que su opinión es tomada en cuenta en su área de trabajo?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				¿Considera que tiene suficiente libertad para organizar sus tareas diarias?	ENCUESTA	CUESTIONARIO

	Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2020).		Reconocimiento y desarrollo profesional	¿Siente que su trabajo es reconocido por sus superiores?	ENCUESTA	CUESTIONARIO	
				¿Ha recibido capacitaciones o formación en los últimos 12 meses?	ENCUESTA	CUESTIONARIO	
				¿Existen oportunidades de crecimiento profesional dentro del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO	
			Salud psicológica y estrés laboral	Estrés y agotamiento laboral	¿Se siente agotado mentalmente al final de su jornada laboral?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Considera que el nivel de estrés en su trabajo es alto?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Ha presentado síntomas como ansiedad o insomnio relacionados con el trabajo?	ENCUESTA	CUESTIONARIO

				Satisfacción laboral	¿Se siente satisfecho con su trabajo en general?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Considera que su trabajo es significativo y valioso?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Su nivel de satisfacción laboral ha mejorado en los últimos años?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				Equilibrio trabajo-vida personal	¿Su trabajo le permite tener tiempo suficiente para su vida personal y familiar?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Siente que su carga laboral afecta su vida personal?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Cuenta con políticas o beneficios laborales que favorezcan el equilibrio entre	ENCUESTA	CUESTIONARIO

					su trabajo y su vida personal?		
BIENESTAR LABORAL	El bienestar laboral se refiere al estado de satisfacción y salud que experimentan los trabajadores en su entorno de trabajo, abarcando aspectos físicos, mentales y sociales. Un ambiente laboral que promueve el bienestar de sus empleados influye positivamente en la productividad, reduce el absentismo y mejora el clima organizacional. Según Herzberg (1959), en su teoría de los dos factores, la satisfacción laboral está	Se aplicará un cuestionario para la encuesta	Salud y bienestar físico	Acceso y calidad de la salud ocupacional.	¿Cuenta con acceso a servicios médicos o de salud ocupacional dentro del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Ha recibido atención médica o chequeos de salud en su lugar de trabajo en el último año?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Considera que los servicios de salud ocupacional que recibe son adecuados?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				Acceso a servicios de salud ocupacional	¿Considera necesario mejorar el acceso a los servicios de salud ocupacional en mi lugar de trabajo?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Ha requerido servicios médicos	ENCUESTA	CUESTIONARIO

<p>influenciada por factores motivacionales, como logros y reconocimiento, y factores de higiene, como condiciones laborales y salario. La gestión adecuada de estos factores es crucial para el bienestar de los empleados. Las empresas deben implementar estrategias que prioricen la calidad de vida y la seguridad, como políticas de conciliación laboral y personal, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo seguro. Invertir en el bienestar laboral</p>					debido a afectaciones relacionadas con su actividad laboral?			
					Los servicios de salud ocupacional actuales responden adecuadamente a las necesidades de los trabajadores.	ENCUESTA	CUESTIONARIO	
					Síntomas físicos relacionados con el trabajo	¿Siente que sus compañeros de trabajo le brindan apoyo cuando lo necesita?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
						¿Considera que existe un buen ambiente de respeto y comunicación en su equipo de trabajo?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Ha experimentado conflictos laborales que	ENCUESTA	CUESTIONARIO	

<p>no solo mejora la salud de los empleados, sino que también optimiza los recursos, reduce la rotación de personal y proyecta una imagen corporativa atractiva y responsable. Por lo tanto, el bienestar laboral es un componente esencial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones (Herzberg, 1959).</p>				afecten su bienestar psicológico?		
	Bienestar psicológico	Satisfacción laboral		¿Se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades laborales?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				¿Considera que su trabajo es valorado dentro del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				¿Siente un alto compromiso con los objetivos del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
		Prevalencia de afectaciones de salud laboral	¿Ha experimentado dolores musculares o articulares debido a su trabajo?	ENCUESTA	CUESTIONARIO	
			¿Sufre de fatiga o cansancio extremo al finalizar su jornada laboral?	ENCUESTA	CUESTIONARIO	

					¿Ha tenido problemas de salud como migrañas, estrés o tensión muscular debido a su trabajo?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Considera que las condiciones laborales han afectado su salud física en el último año?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				Motivación y compromiso	¿Se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades laborales?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Considera que su trabajo es valorado dentro del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Siente un alto compromiso con los objetivos del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			Bienestar social y organizacional	Ambiente organizacional	¿Considera que el ambiente laboral en el sindicato es	ENCUESTA	CUESTIONARIO

					positivo y armonioso?		
					¿Existe comunicación efectiva entre los trabajadores y la directiva del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Se siente parte de un equipo dentro del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				Participación en decisiones	¿Siente que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones dentro del sindicato?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Ha sido invitado a participar en reuniones donde se toman decisiones importantes?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Cree que los trabajadores tienen suficiente participación en la toma de	ENCUESTA	CUESTIONARIO

					decisiones del sindicato?		
				Equidad y clima laboral	¿Considera que en su trabajo existe un trato equitativo para todos los empleados?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Cree que las oportunidades de crecimiento en el sindicato son iguales para todos?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
					¿Ha presenciado o experimentado situaciones de discriminación o trato injusto en su trabajo?	ENCUESTA	CUESTIONARIO

Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En los antecedentes de la investigación se revisaron diferentes estudios relacionados con la seguridad psicosocial y el bienestar laboral, los cuales permitieron comprender la importancia de estos factores dentro del entorno organizacional. Estas investigaciones aportan información relevante sobre los riesgos psicosociales, el estrés laboral, el clima organizacional y su influencia en la salud y el desempeño de los trabajadores, sirviendo como base para el desarrollo de nuestro estudio.

En el trabajo de investigación titulado “Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano: un abordaje desde el derecho a la salud mental”, el objetivo general fue analizar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral ecuatoriano desde la perspectiva del derecho a la salud mental y la seguridad laboral. Se aplicó una metodología cualitativa basada en el análisis de normativas y doctrinas legales relacionadas con la salud mental en el trabajo (Coello, 2023).

Según Coello (2023), los principales hallazgos destacaron la interdependencia entre los derechos fundamentales a la salud mental, el trabajo y una vida digna, enfatizando la obligación del empleador de garantizar un ambiente laboral sano y libre de violencia. El estudio evidenció que la prevención de los riesgos psicosociales forma parte esencial de las responsabilidades empresariales y que la falta de medidas adecuadas puede derivar en trastornos como ansiedad, depresión y estrés laboral, afectando tanto al individuo como a la productividad organizacional.

Además, se identificaron vacíos en la regulación ecuatoriana respecto a la protección de la salud mental en el lugar de trabajo, lo que indica la urgencia de nuevas reformas que fortalezcan las garantías legales para los trabajadores. El autor describe reformas legislativas específicas, una de las cuales es la adopción de políticas preventivas y positivas de salud mental en el lugar de trabajo. Este estudio de caso es crucial para entender cómo se describe la salud mental en el derecho laboral y cómo la protección legal adicional puede mejorar la seguridad psicosocial de los trabajadores.

Por otro lado, en la investigación titulada “Eliminación y Diseño de una Propuesta Correctiva de los Riesgos Psicosociales del Estrés Laboral de los Empleados de la Empresa

COHECO S.A.”, el objetivo general fue identificar los factores de riesgo psicosocial que causaban estrés laboral en COHECO S.A. y desarrollar medidas correctivas. El autor utilizó una técnica de método mixto aplicando el FPSICO 4.0 del Ministerio de Trabajo, entrevistas y grupos focales (Estrella, 2020).

Los resultados de Estrella (2020); demostraron la existencia de factores de riesgo, como la falta de comunicación, la injusticia laboral y la inestabilidad laboral. Además, el 65% de los encuestados afirmaron experimentar cargas de trabajo pesadas, y el 40% dijeron que no eran suficientemente reconocidos por su trabajo. El estudio destaca la necesidad de implementar medidas correctivas a corto y mediano plazo y enfatiza la necesidad de desarrollar estrategias organizacionales para aliviar el estrés en el trabajo.

Entre las principales recomendaciones se incluyen capacitaciones en manejo del estrés, desarrollo de habilidades de liderazgo, fortalecimiento de la comunicación interna y creación de programas de evaluación del clima laboral. Este estudio resulta relevante para cualquier organización que busque mejorar la calidad de vida de sus trabajadores mediante intervenciones que reduzcan el estrés y promuevan la satisfacción laboral.

Finalmente, en la investigación titulada “Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de Megakons S.A.” desarrollada por Jonathan Guerrero Segovia en el año del 2023, el objetivo general fue determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de Megakons S.A. Se aplicó una metodología cuantitativa, utilizando el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador y los resultados de la evaluación de desempeño del año 2022.

Referenciando a Guerrero (2023), los resultados indicaron que la empresa tenía un bajo nivel de riesgo psicosocial, particularmente en lo que respecta a las dimensiones de las condiciones laborales y las cargas de trabajo y ritmo de trabajo, que todos registraron porcentajes de riesgo medio entre el 27% y el 37%. En cuanto al desempeño laboral, se observó un alto nivel en general, aunque en el área comercial se notaron discrepancias entre la evaluación de 360° y el cumplimiento de indicadores específicos. Se concluyó que había un vínculo significativo entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, lo que resultó en la sugerencia de un programa de prevención primaria centrado en el acoso laboral, la sobrecarga de trabajo y las condiciones laborales.

A partir del análisis de estos antecedentes consideramos que los riesgos psicosociales constituyen un problema de importancia crítica en el refuerzo de la salud y la productividad de los trabajadores. Por ejemplo, Coello, (2023), en su análisis del enfoque legal, Cevallos (2020) en sus propuestas organizacionales, y Guerrero (2023) en su análisis de desempeño, todos coinciden en que la gestión de los factores psicosociales debe realizarse de forma sistemática y debe integrar la normativa vigente, la prevención y el control, y la intervención de la institución.

El grupo de investigación en el cual se incluye el autor sostiene que la intención de proteger la salud mental de los trabajadores no debe restringirse a un límite legal, debe incluir la promoción de medidas que faciliten el bienestar y la salud de los trabajadores. Esto buscará el aumento en los niveles organizacionales a la vez que la cultura organizacional se verá robustecida junto con el bienestar de los colaboradores.

2.2. Científico

El marco científico actual busca entender, de manera cercana y reflexiva, la realidad de los miembros del Sindicato Municipal de San José de Chimbo en la Provincia de Bolívar. Es pertinente señalar que detrás de cada trabajo realizado, hay personas con sentimientos, aspiraciones y desafíos que son difícilmente visibles. Es desde este ángulo que el bienestar psicosocial y laboral se estudia no como meros conceptos técnicos, sino como componentes esenciales de una vida laboral más digna, humana y saludable. Los estudios analizados permiten el reconocimiento de factores que afectan en gran medida a los empleados, como la falta de colegialidad entre pares, la presión implacable y la falta de reconocimiento. Al mismo tiempo, existen soluciones prácticas para modelar lugares de trabajo que sean más justos y solidarios. Este marco va más allá de proporcionar fundamentos teóricos, ya que también fomenta un cambio en la comprensión del lugar de trabajo como un sitio para el cuidado y el crecimiento de todos.

2.2.1. SEGURIDAD PSICOSOCIAL

La seguridad psicosocial se entiende, según el contexto de esta investigación, como el conjunto de condiciones y factores en el entorno laboral que permiten a los trabajadores

desempeñarse de manera saludable y equilibrada, minimizando riesgos que puedan afectar su bienestar mental, emocional y social. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), en su libro titulado “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” en lo que corresponde a la seguridad psicosocial establece “Los factores de riesgo psicosociales son las condiciones de trabajo que, por una configuración deficiente o un diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar de la persona trabajadora” (p.13). Por otro lado, la Dra. Amy Edmondson (2019), define la seguridad psicológica como “una creencia compartida por los miembros de que el equipo es seguro para toma de decisiones de riesgos interpersonales” (p.25). Este enfoque es esencial para el presente estudio, pues vincula directamente la seguridad psicosocial con el aprendizaje, la innovación y el crecimiento, ya que la ausencia de miedo al juicio permite a los empleados admitir errores y proponer ideas sin temor al castigo. La integración de estas dos visiones es fundamental para un sistema preventivo, ya que el riesgo psicosocial no solo se limita a los efectos en la salud sino también al impacto en la cultura organizacional y en el desempeño laboral (Montoya, 2021). En este sentido, la investigación reciente ha confirmado que la seguridad psicológica es una variable medidora crucial, que influye en el comportamiento y el rendimiento de los equipos, subrayando la urgencia de su gestión como un factor de rendimiento estratégico (Castañeda et al., 2023).

2.2.1.1. Evaluación de Riesgos Psicosociales y Salud Mental en Trabajadores de la Salud

En la investigación titulada Evaluación de Riesgos Psicosociales y Salud Mental en Trabajadores de la Salud, los autores Jiménez et al. (2024) se centran en la necesidad de identificar y gestionar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la salud. La investigación se enfoca en empleados del sector público en Maicao, Colombia, y considera un entorno laboral altamente exigente donde las condiciones psicosociales tienen un impacto directo en la salud mental de los empleados.

La investigación se basa en el trabajo de autores como Karasek y Theorell y su modelo de demanda-control-apoyo, que describe cómo el nivel de demanda y la cantidad de control que una persona percibe tener en relación con una tarea impactan la tensión psicológica. También se incorporan principios de la teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, que establece que la interacción entre el esfuerzo laboral y las

recompensas recibidas como un elemento estresante importante es una preocupación significativa (Jiménez et al., 2024).

En las fronteras de la metodología, la investigación se apoya en el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo. Se administraron encuestas estructuradas a los empleados, lo que permitió comprender sus percepciones respecto al lugar de trabajo, el liderazgo organizacional y el apoyo institucional en relación con el riesgo psicosocial (Jiménez et al., 2024).

Entre los hallazgos más relevantes de Jiménez et al. (2024)., existe una fuerte correlación entre la inexistencia de estrategias de gestión de riesgos psicosociales y el aumento de los niveles de agotamiento emocional, insatisfacción laboral y estrés. Los trabajadores expresaron una necesidad urgente de apoyo institucional para hacer frente a las cargas de trabajo cada vez más pesadas, particularmente en momentos de presión.

Al final, los autores señalaron la falta de una política integradora sobre la gestión del riesgo psicosocial, que debería incluir capacitación, evaluaciones regulares y la participación activa de los empleados. Esto mejoraría la salud mental y el rendimiento, así como la calidad de los servicios de salud proporcionados en el país (Jiménez et al., 2024).

2.2.1.2. Seguridad Psicológica y Clima de Seguridad Psicosocial en el Trabajo:

En cuanto al artículo, Seguridad Psicológica y Clima de Seguridad Psicosocial en el Trabajo: Una Revisión Bibliométrica y Sistemática Hacia una Agenda de Investigación, el objetivo principal fue analizar el desarrollo teórico y empírico de la seguridad psicosocial y el clima sociopsicológico en el trabajo. Los autores realizaron una exhaustiva revisión de la literatura académica publicada entre los años 2000 y 2023, y en ese período, recopilaron y analizaron 990 artículos académicos a través de métodos de revisión bibliométrica y sistemática bajo un protocolo guiado por PRISMA. El propósito de la investigación fue identificar la fundamentación conceptual y teórica de la seguridad psicosocial y las tendencias dominantes, las lagunas de conocimiento y las perspectivas para varios futuros emprendimientos de investigación dentro del ámbito de la salud y seguridad ocupacional (Dong, 2024).

Los hallazgos indican que, a pesar del auge de estudios sobre la seguridad en el trabajo en los últimos veinte años, la mayoría de los trabajos se centraron en peligros físicos

como una frontera emocional y psicológica que afecta directamente la productividad laboral y el bienestar del personal. El informe enfatiza que la red de seguridad psicológica de confianza, la capacidad de expresarse sin miedo a represalias y la capacidad de actuar, y la ausencia de un miedo dominante a la represalia, son esenciales para el cultivo del compromiso, la satisfacción y la resiliencia dentro de la organización. Cuanto más avanzamos en el postpandémico, el teletrabajo, el confinamiento social y las tecnologías sobreutilizadas, más debería refinarse el enfoque de protección laboral. En resumen, la investigación proporciona un enfoque multifacético que amplía la comprensión de los principios de la seguridad psicosocial en el lugar de trabajo de una manera que promueva entornos laborales más saludables y sostenibles en cualquier momento.

2.2.1.3. La Validación de las Escalas Psicosociales sobre COVID-19 en Trabajadores de Primera Línea.

En el artículo titulado “Validación de las Escalas Psicosociales de COVID-19 en Trabajadores de Primera Línea,” Gonzales y Pérez (2024) llevaron a cabo la construcción de un análisis psicométrico con el objetivo de determinar la efectividad de diferentes escalas que abordan variables relacionadas con el trabajo durante la pandemia. El estudio se centró en trabajadores de primera línea en España que estuvieron expuestos a condiciones de alta tensión y alto riesgo.

Este trabajo se apoya en teorías psicológicas como el modelo de estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman, así como en el Marco de Protección Social del Trabajo de Cox y Griffiths. Estos marcos proporcionaron la capacidad para construir y validar instrumentos que evalúan el miedo al COVID-19, la enseñanza percibida de la salud y la seguridad ocupacional, y el cumplimiento de comportamientos seguros (Gonzales & Pérez, 2024).

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo en el que se utilizó análisis factorial confirmatorio para validar tres escalas clave en las que se evaluaron los niveles de miedo, el grado de capacitación en seguridad y salud, y el cumplimiento comportamental de las medidas de salud en el lugar de trabajo (Gonzales & Pérez, 2024).

"En los hallazgos destacados por Gonzales y Pérez (2024), se determinó que las escalas tenían alta fiabilidad y validez estructural. Los datos indicaron que a medida que los

trabajadores estaban mejor educados y eran más seguros, adoptaban más comportamientos preventivos, reduciendo así su exposición al riesgo."

"Gonzales y Pérez (2024) concluyen que las escalas validadas propuestas deben aplicarse en más investigaciones y como herramientas de gestión en salud ocupacional para desarrollar programas destinados a la prevención del estrés y el riesgo psicosocial, particularmente en el contexto de emergencia sanitaria."

Este trabajo se basa en la teoría que Bakker y Demerouti desarrollaron sobre recursos laborales y demanda, que indica que los entornos laborales que tienen mucha demanda y muy pocos recursos son propensos a tener un impacto negativo en la salud mental de un empleado. También incluye elementos del enfoque cognitivo-conductual de la teoría del estrés que ayuda a explicar la percepción del riesgo como un factor modulador prominente del malestar psicológico (López & Sánchez, 2024).

La metodología utilizó un diseño correlacional, con un enfoque cuantitativo y utilizó, Carga de trabajo, autonomía, apoyo social y estrés como instrumentos validados para medir el trabajo y el estrés percibido. La muestra consistió en personal administrativo, médico y de apoyo (López & Sánchez, 2024).

Los resultados demuestran una asociación significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral. Específicamente, la carga excesiva de tareas y la ambigüedad de rol fueron identificadas como factores directamente asociados con los niveles más altos de estrés entre los trabajadores del IESS (López & Sánchez, 2024).

En conclusión, el estrés relacionado con el trabajo y los factores de riesgo psicosocial son muy importantes. También se ha demostrado que tener una gran carga de tareas y ambigüedad de rol puede afectar enormemente los niveles de estrés de los trabajadores, particularmente en el IESS. Sanchez y Lopez (2024). proponen la implementación de programas relacionados con el bienestar, el estrés y la organización del trabajo para reducir los niveles de malestar y mejorar la calidad del servicio.

2.2.1.4. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Un Enfoque Comparativo.

Martinez (2024), en su libro titulado "Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Un Enfoque Comparativo", examina la relación entre el bienestar de los trabajadores y las estructuras organizacionales y la cultura institucional. Este es un enfoque teórico con

evidencia empírica que permite comparar entidades públicas y privadas sobre la base del riesgo psicosocial.

El trabajo se basa en teorías clásicas como la higiene motivacional de Herzberg y el modelo organizacional de Mintzberg. El autor argumenta que la centralización, estratificación y burocratización del sistema de control de una empresa pueden predisponer sus condiciones psicosociales a ser negativas (Martínez, 2024).

Esta rúbrica busca comprender los diferentes impactos que los estilos de liderazgo, las estructuras organizacionales y las políticas internas tienen en la percepción del lugar de trabajo de un empleado. Mediante estudios de caso y revisiones de literatura, los climas organizacionales adversos en el lugar de trabajo se caracterizan por tener elementos comunes subyacentes (Martínez, 2024).

Los hallazgos principales de Martínez (2024) indican que las organizaciones con relativa flexibilidad, comunicación horizontal y autonomía de los empleados tienen una menor prevalencia de riesgo psicosocial, en marcado contraste con organizaciones rígidas, altamente estructuradas y jerárquicas que aumentan el malestar psicosocial y el ausentismo laboral.

Para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo, el autor sugiere modelos organizacionales humanos y participativos, que sitúan el bienestar mental y emocional del empleado como un objetivo integral del éxito empresarial (Martínez, 2024).

2.2.1.5. Riesgos Psicosociales en Profesionales que Trabajan en una Entidad Pública.

En el estudio titulado Riesgos Psicosociales en Profesionales que Trabajan en una Entidad Pública, los autores, Gómez y Ramírez (2025), examinan los factores de riesgo psicosocial que tienen un efecto negativo en el bienestar mental de las personas que trabajan en una institución pública. Esta investigación demuestra el efecto negativo de las condiciones laborales sobre la motivación y la satisfacción profesional de los empleados del sector público.

Se basa en la teoría del burnout de Maslach y los factores de protección y riesgo de salud ocupacional propuestos por la OIT. Estos enfoques argumentan que el entorno laboral y factores organizacionales como la carga de trabajo abrumadora, la presión del tiempo y la

falta de reconocimiento son críticos en el desarrollo de estrés crónico (Gómez & Ramírez, 2025).

La investigación correlacional-descriptiva realizada con una muestra representativa del personal administrativo y operativo utilizó cuestionarios sobre el clima organizacional y el estrés, las relaciones interpersonales y la percepción de justicia organizacional (Gómez & Ramírez, 2025).

Destacan el hecho de que la mayoría de los trabajadores experimentan niveles de estrés extremadamente altos asociados con la ambigüedad en el rol, la falta de liderazgo efectivo y la presión constante hacia los resultados. También hay una percepción muy baja del apoyo institucional para abordar estos temas (Gómez & Ramírez, 2025).

Los autores afirman que hay una necesidad urgente de abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo implementando programas como talleres en inteligencia emocional, protocolos sobre la prevención del acoso y formación en liderazgo positivo y fortalecedor. Tales medidas no solo mejorarán la salud de los trabajadores, sino también el rendimiento organizacional (Gómez & Ramírez, 2025).

2.2.2. BIENESTAR LABORAL

El bienestar laboral ha trascendido la mera satisfacción salarial para establecerse como un constructo estratégico y multifacético esencial para la salud organizacional. Desde una perspectiva científica reciente, el bienestar se define como un estado de funcionamiento óptimo que equilibra la salud mental, emocional y física del trabajador, influenciado directamente por las condiciones de su entorno (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Para comprender este fenómeno se utiliza la teoría de las demandas y recursos laborales (DRL). Bakker et al. (2023) exponen que el bienestar (entendido como engagement o compromiso) es el resultado de una interacción positiva donde los recursos disponibles en el trabajo (como la seguridad psicológica y el apoyo social) superan o mitigan las demandas laborales (como la carga mental y el estrés).

Este equilibrio no es solo cuestión de salud, sino un indicador de eficiencia. Las revisiones sistemáticas confirman que el bienestar laboral y un ambiente de trabajo positivo son variables fundamentales que explican las variaciones en el desempeño y la retención de talento (Roa-Espinoza et al. 2024). Finalmente, en el contexto de la gestión empresarial

moderna, la protección se ha consolidado como tema de sostenibilidad y cumplimiento normativo, afectando directamente la eficiencia y la productividad en el ámbito latinoamericano (Barriga et al. 2024).

2.2.2.1. Clima Organizacional para el Bienestar del Personal Administrativo en una Universidad Pública.

En el estudio de Rodríguez y Herrera (2023), se examinaron el clima organizacional y el bienestar en el lugar de trabajo en una universidad pública de América Latina como un estudio de caso. La referencia principal es la Teoría de las Necesidades Humanas de Maslow, que establece que una persona intenta satisfacer un conjunto de necesidades que están jerárquicamente clasificadas y que en el lugar de trabajo, tales necesidades se correlacionan directamente con el bienestar en el trabajo. El modelo de Satisfacción de Herzberg también es una referencia secundaria utilizada en este estudio. El modelo clasifica factores motivacionales e higiénicos y es crítico para explicar las condiciones que producen bienestar o ausencia de bienestar en el lugar de trabajo.

Para entender la teoría del clima social y la teoría fenomenológica, el entorno laboral se considera como un sistema vivo donde el flujo de información, comunicación, liderazgo, respeto y reconocimiento de los roles de los empleados influyen directamente en la percepción del bienestar. Los factores de bienestar en el trabajo van más allá de la dimensión económica hacia la psicosocial, donde la estabilidad emocional, el sentido de pertenencia y el crecimiento profesional juegan un papel (Rodríguez & Herrera, 2023).

Los hallazgos más relevantes sobre la satisfacción de la organización del clima realizados por Rodríguez y Herrera (2023) demuestran que los empleados que evaluaron más positivamente el clima organizacional reportaron mayor satisfacción y compromiso con su trabajo. El estudio definió los factores más importantes para el bienestar de los empleados como la comunicación horizontal, el liderazgo participativo y el reconocimiento del trabajo. También se encontró que el clima laboral manifestado en la organización causaba estrés, rotación y bajo rendimiento.

El estudio concluye que el clima organizacional se correlaciona positivamente con el bienestar de los empleados. Se sugiere que se mejoren los canales de comunicación, se ofrezca capacitación en desarrollo de liderazgo y se fomenten culturas organizacionales que aprecien a las personas como el activo más importante. Además, mejorar el clima

organizacional a través de encuestas regulares para lograr un cambio positivo más holístico (Rodríguez & Herrera, 2023).

2.2.2.2. El impacto de los programas de bienestar en la motivación de los empleados en organizaciones del sector público.

El estudio realizado por Martínez y Paredes (2022) titulado “El Programa de Bienestar en el Lugar de Trabajo y Su Impacto en la Motivación de los Empleados en Instituciones del Sector Público” se centra en el efecto de los programas de bienestar en el lugar de trabajo sobre la motivación de los empleados en el sector público. Se basa principalmente en la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan, que postula que las personas están mejor cuando se satisfacen sus necesidades fundamentales de autonomía, competencia y conexión social. Esta teoría proporciona el marco para entender cómo las condiciones psicosociales de trabajo afectan la disposición emocional y motivacional del trabajador.

Como fundamento de teoría y práctica, el estudio afirma que los programas de bienestar en el lugar de trabajo no deben solo centrarse en beneficios tangibles concretos como seguros, bonificaciones y otros, sino también en estrategias que fomenten un equilibrio positivo entre trabajo y vida, desarrollo emocional y un sentido de inclusión. Se señala que el bienestar no es un estado estático, sino uno dinámico que necesita ser gestionado continuamente desde los departamentos de talento humano y liderazgo institucional (Martínez & Paredes, 2022).

Según los hallazgos de Martínez y Paredes (2022), los empleados que asistieron a programas integrales de bienestar estaban más motivados, tenían sentimientos más positivos hacia su trabajo y tenían tasas de absentismo más bajas. Se observó una mejora en las percepciones internas y positivas sobre los supervisores directos. Actividades como pausas activas, atención psicológica, talleres de autocuidado y sesiones recreativas fueron altamente efectivas.

En términos de aspectos críticos, hubo algunas instituciones donde el bienestar laboral se implementó solo superficialmente y sin seguimiento ni compromiso de los empleados. Esta fue la fuente de escepticismo y una sensación en la que el bienestar se veía como una estrategia más simbólica que como una política institucional real. En tales situaciones, según la teoría de la motivación, el impacto fue positivo, pero en este caso, la

relación fue, y más desafortunadamente, los empleados no sentían que sus voces contaran y fueran valoradas (Martínez & Paredes, 2022).

Al final, la investigación asigna el bienestar laboral como una estrategia institucional fundamental que no es estática sino dinámica. Integrar tales programas en la planificación estratégica de recursos humanos y un diseño y ejecución participativa y alentadora de los programas es lo que Martínez y Paredes (2022) sugieren. Esta es la única manera de lograr una motivación genuina y sostenida, que viene con un entorno laboral saludable y productivo a largo plazo.

2.2.2.3. Bienestar psicológico y rendimiento laboral de empleados de salud durante la pandemia de COVID-19

El trabajo titulado Bienestar psicológico y rendimiento laboral de empleados de salud durante la pandemia de COVID-19 por González y Ruiz (2022) evalúa el bienestar psicológico y el rendimiento laboral de empleados de salud durante la crisis sanitaria de COVID-19. Esta investigación parte de la teoría del bienestar subjetivo de Diener, quien define el bienestar en la satisfacción con la vida y las emociones positivas dependiendo de la vida, así como las emociones negativas. Incorporando el ángulo de la psicología positiva, es esencial señalar que la disciplina de la psicología positiva analiza la importancia de fortalecer los recursos personales para lograr un rendimiento máximo y una resiliencia emocional frente a la adversidad.

La evidencia presentada por González y Ruiz (2022) muestra que los empleados con sistemas de apoyo institucional tuvieron un mejor rendimiento. Es un hecho que un empleado psicológicamente estable es más productivo, más empático y más efectivo. En este sentido, la contención emocional, el liderazgo empático, el descanso adecuado y el apoyo psicosocial cubiertos en los contextos críticos González y Ruiz (2022) apoyan el bienestar laboral.

En conclusión, González y Ruiz (2022) destacan la necesidad de implementar políticas permanentes de bienestar psicológico en instituciones de salud, especialmente en situaciones de emergencia. Recomiendan la inclusión de equipos multidisciplinarios de salud mental, la capacitación en gestión emocional para líderes, y el diseño de protocolos de autocuidado. Consideran que promover el bienestar psicológico no solo favorece al trabajador, sino que también incrementa la calidad y humanidad de los servicios brindados.

2.2.2.4. Clima organizacional y su influencia en el bienestar laboral en pymes del sector comercial

La investigación realizada por Torres y Cueva (2023), examina como el clima organizacional impacta en el bienestar laboral de los empleados en pequeñas y medianas empresas del sector comercial. Se sustenta en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, que distingue entre factores motivacionales (como el reconocimiento y el crecimiento profesional) y factores higiénicos (como las condiciones de trabajo y la seguridad laboral). Esta teoría permitió evaluar cómo la percepción del ambiente laboral puede influir en la satisfacción y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

El estudio parte del supuesto de que un buen clima organizacional, caracterizado por relaciones interpersonales sanas, comunicación efectiva y claridad en los roles, mejora considerablemente el bienestar general del personal. Como fundamentos, los autores argumentan que las pymes, por su tamaño y estructura flexible, tienen una gran capacidad de adaptación para implementar medidas de bienestar personalizadas, aunque a menudo carecen de políticas sistemáticas para hacerlo (Torres & Cueva, 2023).

Entre los hallazgos más relevantes de los autores Torres y Cueva (2023), se encontró que los empleados que percibían un entorno laboral positivo mostraban mayor compromiso con sus tareas, menos conflictos interpersonales y una actitud más colaborativa. Las pymes que promovían actividades recreativas, capacitaciones y reconocimiento laboral informal generaban un ambiente emocionalmente saludable. Además, la valoración del liderazgo cercano y accesible fue un factor recurrente entre quienes manifestaban sentirse emocionalmente satisfechos con su trabajo.

Por otro lado, se identificó que la ausencia de retroalimentación, la ambigüedad en las funciones laborales y la sobrecarga de tareas impactaban negativamente en la salud mental de los trabajadores. Estas situaciones provocaban estrés, desmotivación y sensación de desamparo. La investigación evidenció que, aunque muchas pymes reconocen la importancia del bienestar laboral, no siempre disponen de los recursos técnicos o financieros para abordarlo integralmente (Torres & Cueva, 2023).

Finalmente, Torres y Cueva (2023), concluyen que el clima organizacional debe ser una prioridad estratégica en las pymes para fomentar un entorno de trabajo saludable. Recomiendan implementar diagnósticos periódicos del clima laboral, fomentar la

participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y desarrollar liderazgos empáticos. Estos elementos fortalecen el bienestar individual y colectivo y potencian el rendimiento empresarial.

2.2.2.5. Programas de mindfulness en el entorno laboral y su impacto en el bienestar psicológico de los empleados

La investigación titulada Programas de mindfulness en el entorno laboral y su impacto en el bienestar psicológico de los empleados, realizada por Martínez y Bravo (2022), explora la efectividad de los programas de mindfulness implementados en el entorno laboral para mejorar el bienestar psicológico de los empleados. Se apoya en la Teoría de la Atención Plena propuesta por Kabat-Zinn, la cual plantea que el entrenamiento en conciencia plena permite reducir el estrés, mejorar el enfoque y aumentar la resiliencia emocional. También se fundamenta en la Teoría de Conservación de Recursos de Hobfoll, que explica cómo los individuos intentan conservar recursos psicológicos frente a situaciones de presión laboral.

En cuanto a sus fundamentos, el estudio considera que el bienestar laboral no solo depende de factores externos, como el salario o las condiciones físicas del ambiente, sino también de la capacidad del individuo para gestionar sus emociones. Por ello, los programas de mindfulness en el trabajo se presentan como una estrategia efectiva para cultivar el equilibrio mental, aumentar la tolerancia a la frustración y fomentar relaciones laborales saludables (Martínez & Bravo, 2022).

Entre los hallazgos de Martínez y Bravo (2022), destacan los más importantes, en los que se reporta una mejora significativa en los niveles de bienestar emocional de los empleados que participaron en sesiones regulares de mindfulness durante tres meses. Se observó una reducción de síntomas de ansiedad y agotamiento emocional, así como un aumento de la satisfacción general con el trabajo. Además, los participantes manifestaron mayor claridad mental, mejor capacidad de concentración y una actitud más positiva frente a sus tareas cotidianas.

Los investigadores también identificaron que el mindfulness fortaleció la inteligencia emocional, particularmente en el reconocimiento y la regulación de emociones en contextos de alta demanda laboral. Aquellos trabajadores con cargos de liderazgo reportaron mejoras en la calidad de sus relaciones interpersonales y en la toma de decisiones bajo presión. Sin embargo, se advirtió que para obtener resultados sostenibles es necesario integrar estas

prácticas como parte de la cultura organizacional y no solo como una intervención temporal (Martínez & Bravo, 2022).

En conclusión, Martínez y Bravo (2022), afirman que los programas de mindfulness son una herramienta valiosa para promover el bienestar psicológico en el ámbito laboral. Recomiendan su implementación progresiva y acompañada de procesos de evaluación, formación de instructores internos y sensibilización del personal. Este tipo de prácticas, además de beneficiar al individuo, repercuten positivamente en la productividad, la cohesión de los equipos y el clima organizacional.

Las investigaciones analizadas en torno a la Seguridad Psicosocial y el Bienestar Laboral aportan de manera significativa al desarrollo del presente estudio, ya que permiten comprender, desde bases científicas y actuales, los factores que afectan la calidad de vida en los espacios laborales, especialmente en contextos públicos como el del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo. Estas investigaciones ofrecen teorías, modelos y experiencias que ayudan a identificar los principales riesgos psicosociales presentes en el entorno organizacional, tales como el estrés laboral, el mal liderazgo, la falta de apoyo institucional y los conflictos interpersonales.

Además, los estudios revisados brindan estrategias prácticas para promover el bienestar emocional, motivacional y relacional dentro del trabajo. Esto resulta clave para tu tema, ya que permite proponer soluciones concretas, adaptadas a las necesidades del sindicato, que favorezcan no solo un mejor clima laboral, sino también una mayor productividad y satisfacción en el cumplimiento de funciones. Al integrar ambos enfoques “la prevención de riesgos y la promoción del bienestar”, se logra una visión integral que fortalece la propuesta investigativa y contribuye a la transformación positiva del entorno laboral en beneficio de todos los trabajadores.

2.3. Conceptual

2.3.1. SEGURIDAD PSICOSOCIAL

La seguridad psicosocial se refiere al conjunto de condiciones sociales, organizacionales y psicológicas que influyen en el bienestar mental, emocional y físico de los trabajadores dentro de un entorno laboral. Esta busca reducir los riesgos derivados de factores como el estrés, la violencia laboral, la sobrecarga de trabajo o la mala comunicación

organizacional. La gestión adecuada de la seguridad psicosocial favorece un clima organizacional sano y un mejor desempeño laboral, previniendo trastornos mentales, ausentismo y rotación de personal (Granda, 2022).

2.3.1.1. DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN CONDICIONAL

Las condiciones organizacionales comprenden todos aquellos elementos estructurales, materiales y sociales que influyen en el desempeño y bienestar de los trabajadores en una empresa. Éste comprende el entorno físico, la sobrecarga de trabajo, la estructura jerárquica, los horarios, los recursos y la calidad de las relaciones interpersonales. Estas condiciones afectan la motivación, la salud mental y el rendimiento laboral. Un ambiente organizacional saludable genera una cultura y un clima organizacional favorable (Enríquez & Toaquiza, 2020).

SUBDIMENSIONES

2.3.1.1.1. AMBIENTE FISICO Y CONDICIONES DE TRABAJO

El entorno físico y las condiciones de trabajo comprenden los elementos materiales y ambientales en el lugar de trabajo, tales como la iluminación, ventilación, ruido, temperatura, espacio y mobiliario ergonómico. Estos factores afectan directamente la salud física, mental y emocional del trabajador. Una infraestructura adecuada disminuye la enfermedad profesional, la fatiga y los accidentes laborales, e incrementa la productividad. Por lo cual, las organizaciones deben controlar estos componentes de forma continua (Granda, 2022).

2.3.1.1.2. CARGA LABORAL

La sobrecarga laboral es la cantidad de esfuerzo físico, mental y emocional que un trabajador debe invertir para satisfacer las exigencias de su empleo. Implica la cantidad de trabajo, el tiempo que se tiene disponible, lo complicado que sean las tareas y lo mucho que exijan mentalmente. Sobrecargar puede causar fatiga, estrés, bajo rendimiento y problemas de salud. Por el contrario, una carga de trabajo equilibrada favorece el bienestar, la motivación y la productividad. Es la obligación de la empresa manejar estos elementos para

garantizar un ambiente saludable (Enríquez & Toaquiza, 2020).

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

La organización del trabajo es la forma en que se estructuran y distribuyen las tareas, funciones y responsabilidades en una organización. También implica la planificación, los canales de comunicación, el tiempo que se espera que dedique cada persona a una tarea y la jerarquía dentro del equipo. Una organización eficaz apoya la productividad, reduce los conflictos y mejora la salud laboral. Sin embargo, una estructura desorganizada genera estrés, duplicidad de funciones, desmotivación y bajo rendimiento (Carrera, 2021).

SUBDIMENSIONES

2.3.1.1.3. APOYO SOCIAL Y RELACIONES INTERPERSONALES

Los factores psicosociales son condiciones del entorno laboral que afectan la salud mental, emocional y social del trabajador. Algunas de ellas son las relaciones interpersonales, la autonomía, el reconocimiento, la estabilidad laboral, etc. Un ambiente psicosocial positivo genera motivación, compromiso y bienestar, y uno negativo provoca estrés, conflictos, ausentismo o enfermedad mental. Por eso, su medición y control son esenciales para fomentar una cultura organizacional sana (Enríquez & Toaquiza, 2020).

2.3.1.1.4. AUTONOMIA Y TOMA DE DECISIONES

La autonomía y el control mencionan al grado de libertad que tiene un trabajador para decidir cómo ejecutar su trabajo. Mayor autonomía da al trabajador la libertad de gestionar su tiempo, usar su criterio y asumir la responsabilidad por los resultados. Esto afecta la satisfacción laboral, la creatividad y la autorrealización. Por el contrario, la falta de autonomía provoca frustración, dependencia, desmotivación y estrés (Cando, 2020).

2.3.1.1.5. RECONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

El reconocimiento y el desarrollo profesional influyen en la motivación y satisfacción de los empleados. El reconocimiento es el aprecio manifiesto por el esfuerzo y los logros, y el desarrollo profesional se refiere a las oportunidades de aprendizaje, crecimiento y mejora continua en la organización. Cuando las personas se sienten valoradas y ven posibilidades

de crecer, se comprometen más y son más productivas y leales a la empresa. La falta de estos elementos causa desinterés, rotación y baja moral (Granda, 2022).

2.3.1.1.6. DIMENSIÓN 3: SALUD PSICOLÓGICA Y ESTRÉS LABORAL

La salud psicológica en el trabajo hace referencia al bienestar mental y emocional del trabajador dentro del entorno laboral, mientras que el estrés laboral se manifiesta como una respuesta negativa frente a exigencias o presiones superiores a las capacidades del individuo. Cuando no se gestiona adecuadamente, puede derivar en problemas de concentración, ansiedad, agotamiento emocional y disminución del rendimiento. La promoción de la salud psicológica contribuye a ambientes laborales saludables y resilientes, donde los trabajadores se sienten seguros, motivados y equilibrados (Yagual, 2021).

2.3.1.1.7. ESTRÉS Y AGOTAMIENTO LABORAL

El estrés laboral es una respuesta física y emocional que ocurre cuando las exigencias del trabajo superan los recursos del trabajador. Cuando esta situación se sostiene en el tiempo, puede generar agotamiento laboral o "burnout", que se manifiesta en cansancio crónico, despersonalización y bajo logro personal. Este síndrome impacta la salud física, emocional y el desempeño laboral. Una buena gestión del estrés comprende medidas organizacionales y personales para generar entornos laborales saludables y estrategias de afrontamiento eficaces (Rodríguez, 2021).

2.3.1.1.8. EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA PERSONAL

El equilibrio trabajo-vida personal es la habilidad del trabajador de darle la adecuada cantidad de tiempo y energía a las obligaciones laborales y a las personales, familiares y sociales. Un buen equilibrio disminuye el estrés, incrementa la satisfacción y mejora la salud mental. En cambio, una descompensación puede causar conflictos familiares, agotamiento y baja productividad. Las empresas con políticas de conciliación, horarios flexibles y apoyo psicosocial mejoran el bienestar integral del trabajador (Castillo & Intriago, 2022).

2.3.1.1.9. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es la percepción positiva que tiene un trabajador sobre su empleo, condiciones de trabajo, ambiente organizacional y oportunidades de desarrollo. Esta

se relaciona con el grado en que sus expectativas y necesidades se ven cubiertas. La satisfacción impacta directamente en la motivación, la productividad, la lealtad organizacional y la salud mental. Factores como el reconocimiento, el salario justo, las relaciones interpersonales y el crecimiento profesional inciden notablemente en ella (Rengifo & Viteri, 2020).

2.3.2. BIENESTAR LABORAL

El bienestar laboral es el estado de satisfacción, salud física y mental de los trabajadores en su lugar de trabajo. Este aspecto abarca factores físicos y psicológicos que influyen en su rendimiento, calidad de vida y motivación. El bienestar laboral incluye más que el salario; implica tener condiciones saludables, seguras y oportunidades de desarrollo. Un ambiente laboral de bienestar disminuye la ausencia, mejora la productividad y genera un ambiente organizacional favorable (Castillo & Martínez, 2020).

2.3.2.1. DIMENSIÓN 1: SALUD Y BIENESTAR FÍSICO

La salud y el bienestar físico en el trabajo son las condiciones que permiten mantener la salud física de los trabajadores. Abarca la disponibilidad de servicios de atención a la salud, las condiciones ambientales y las ergonómicas. Un trabajador sano es más productivo, tiene menos accidentes y rinde más. La empresa tiene que asegurar las normas de salud laboral, promoviendo medidas preventivas y el bienestar de sus empleados (González & Carrillo, 2021).

SUBDIMENSIONES

2.3.2.2. ACCESO A SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL

Tener acceso a servicios de salud laboral significa que los trabajadores reciben atención médica y preventiva en relación con los riesgos laborales. Esto implica controlar la salud del trabajador, prevenir enfermedades y accidentes y hacerle seguimiento en su salud física y mental. El acceso oportuno a estos servicios previene complicaciones de salud y mejora la calidad de vida laboral. Las empresas están en el deber de brindar estos servicios como parte de sus políticas de bienestar laboral (González & Carrillo, 2021).

2.3.2.3. CONDICIONES ERGONOMICAS

Las condiciones ergonómicas en el trabajo implican adaptar el entorno a las capacidades físicas del trabajador para prevenir lesiones y mejorar el bienestar. La forma en que se reparten los muebles, equipos y herramientas, y cómo se organiza el trabajo, puede marcar la diferencia para prevenir trastornos musculoesqueléticos y otras condiciones asociadas con posturas inseguras o movimientos repetitivos. Las empresas deben implementar principios ergonómicos para hacer más confortables y productivos a sus empleados (Domínguez, 2021).

2.3.2.4. SINTOMAS FISICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Los síntomas físicos asociados al trabajo son las manifestaciones físicas que surgen debido al ambiente de trabajo o del trabajo que se realiza; por ejemplo, dolores musculares, fatiga visual, problemas posturales y lesiones por movimientos repetitivos. Estos síntomas son señal de que las condiciones laborales no son las adecuadas y, de no corregirse, pueden derivar en graves problemas de salud. Identificar rápidamente estos signos resulta crucial para realizar cambios que previenen enfermedades laborales (Zapata & Carrillo, 2020).

2.3.2.5. DIMENSION 2: BIENESTAR PSICOLÓGICO

El bienestar psicológico en el trabajo se refiere al estado emocional, mental y de percepción positiva que tiene el trabajador con respecto a su vida laboral. Este se manifiesta en la motivación, el sentido de propósito, la autoestima y la calidad de las relaciones interpersonales. Un alto nivel de bienestar psicológico está asociado con mayor productividad, menor rotación de personal y mejor ambiente organizacional. Las empresas que invierten en el bienestar emocional de sus colaboradores promueven una cultura saludable y sostenible (Picoita & Guerrero, 2021).

2.3.2.6. ACCESO A SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL

El acceso a servicios de salud ocupacional implica que los trabajadores cuenten con atención médica especializada y programas preventivos relacionados con los riesgos laborales. Esto incluye la evaluación de la salud del trabajador, la prevención de enfermedades y accidentes y el seguimiento de su bienestar físico y psicológico. El acceso oportuno a estos servicios es crucial para evitar complicaciones en la salud y mejorar la

calidad de vida laboral. Las empresas deben ofrecer estos servicios como parte de sus políticas de bienestar laboral (González & Carrillo, 2021).

SUBDIMENSIONES

2.3.2.7. MOTIVACIÓN Y COMPROMISO

La motivación y el compromiso laboral son factores fundamentales del bienestar psicológico. La motivación impulsa al trabajador a alcanzar sus metas, mientras que el compromiso refleja su implicación emocional y mental con la organización. Estos elementos están influenciados por el liderazgo, las condiciones laborales, la cultura organizacional y el reconocimiento. Cuando un trabajador está motivado y comprometido, muestra mayor productividad, lealtad y proactividad. Fomentar estos aspectos mejora no solo el rendimiento individual, sino también el éxito organizacional (Santillán & Ñacato, 2022).

2.3.2.8. RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO

Las relaciones interpersonales en el entorno laboral son esenciales para el bienestar psicológico del trabajador. Estas relaciones incluyen la interacción con compañeros, jefes y subordinados y se basan en el respeto, la comunicación y la colaboración. Un ambiente laboral con relaciones sanas fortalece el sentido de pertenencia, disminuye el estrés y mejora el clima organizacional. Por el contrario, relaciones conflictivas pueden provocar malestar emocional, bajo rendimiento y rotación del personal (Quintero & Peñaranda, 2020).

2.3.2.9. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es la percepción positiva que tiene un trabajador respecto a su entorno de trabajo, sus tareas, relaciones y condiciones generales. Este componente del bienestar psicológico se relaciona con la motivación, la productividad y la permanencia en la organización. Una alta satisfacción laboral se logra cuando el trabajador siente que su esfuerzo es valorado, cuenta con oportunidades de crecimiento y trabaja en un ambiente favorable. Su ausencia puede desencadenar desmotivación, estrés y baja eficiencia (Rengifo & Viteri, 2020).

2.3.2.10. DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL Y ORGANIZACIONAL

El bienestar social y organizacional se refiere al conjunto de condiciones que permiten a los trabajadores integrarse socialmente dentro del entorno laboral y participar en la cultura organizacional. Incluye aspectos como la comunicación, la equidad, la participación y el sentido de pertenencia. Este tipo de bienestar fomenta relaciones saludables, compromiso con la misión de la empresa y cohesión entre equipos. Cuando los trabajadores perciben justicia, inclusión y reconocimiento en la organización, su satisfacción y rendimiento mejoran considerablemente (Rueda & Altamirano, 2021).

SUBDIMENSIONES

2.3.2.11. AMBIENTE ORGANIZACIONAL

El ambiente organizacional abarca las condiciones físicas, sociales y psicológicas que caracterizan el lugar de trabajo. Está determinado por factores como el liderazgo, la cultura organizacional, la comunicación interna, el trabajo en equipo y la percepción de justicia. Un ambiente organizacional positivo fortalece el bienestar, la motivación y el sentido de pertenencia. Por el contrario, uno negativo puede generar estrés, conflictos y bajo rendimiento. La gestión adecuada de este ambiente es clave para mantener la salud emocional y el compromiso de los colaboradores (Guanokuiza & Paredes, 2021).

2.3.2.12. EQUIDAD Y CLIMA LABORAL

La equidad laboral significa que haya un trato justo para todos los trabajadores, igualdad de oportunidades y una distribución equitativa de cargas y beneficios. Por otro lado, el clima laboral se refiere a la percepción compartida del ambiente de trabajo. Ambos aspectos afectan directamente en la satisfacción, justicia y rendimiento del personal. Un ambiente con justicia y un clima positivo favorece el compromiso organizacional y reduce los conflictos internos (Baldeón & Alvarado, 2020).

2.3.2.13. PARTICIPACION EN DECISIONES

La participación en las decisiones laborales implica que los trabajadores puedan participar en las decisiones que influyen en su trabajo o en la organización. Esta participación fortalece el sentido de pertenencia, la autonomía y la confianza en la empresa. Los empleados que sienten que su voz es escuchada tienden a ser más motivados, leales y comprometidos

con los objetivos organizacionales. Fomentar la participación fortalece la cultura colaborativa y reduce la resistencia al cambio (Romero & Almeida, 2021).

2.1. Legal

Las presentes regulaciones no son meras pautas técnicas nacionales e internacionales acerca de la salud y la seguridad en el trabajo, sino instrumentos esenciales que contribuyen a salvaguardar el bienestar de los individuos en el ámbito laboral. Para el Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, estas normas son todavía más relevantes porque posibilitan la creación de un entorno laboral más saludable, disminuyen el estrés y evitan el agotamiento que frecuentemente afecta a los trabajadores. Asimismo, funcionan como una guía práctica para implementar políticas que sean sostenibles a largo plazo y que además cumplan con lo que la ley exige, tanto a nivel nacional como internacional.

2.1.1. NORMA INTERNACIONAL

2.1.1.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981

Art. 4.1. “Deberán adoptarse medidas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que resulten del trabajo, estén relacionados con la actividad laboral o se produzcan durante el trabajo, reduciendo en la medida de lo razonable y factible las causas de los peligros inherentes al medio de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

2.1.1.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONALIZACIÓN DE NORMALIZACIÓN

Organización Internacional de Normalización (ISO) - Norma ISO 45003:2021, Sección 6.1.2.1.

“Las organizaciones tienen la responsabilidad de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la salud psicológica y el bienestar en el trabajo, proporcionando condiciones laborales que promuevan entornos psicosociales saludables” (International Organization for Standardization, 2021).

2.1.2. NORMA NACIONAL

2.1.2.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Constitución de la República del Ecuador, 2008

Art. 32.- “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Art. 326, numeral 5.- “El Estado garantizará a las personas trabajadoras y ocupantes del trabajo el derecho a una jornada laboral digna, a un ambiente laboral sano, a la seguridad social y a la salud integral, incluida la salud ocupacional” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

2.1.2.2. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo No. 2393, Capítulo I)

Art. 5. “El empleador está obligado a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, debiendo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial y adoptar medidas preventivas para proteger la salud mental de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 1986).

2.1.2.3. CÓDIGO DE TRABAJO

De la función del empleador

Art. 10.- Concepto de empleador.- “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales”.

De las obligaciones del empleador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- “Son obligaciones del empleador: permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al

empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido”.

Fundamento constitucional de sindicatos como organizaciones legítimas y libres.

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- “Prohibición de despido de trabajadores. Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere, indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento”.

Contratación colectiva

Art. 233.- Prohibición de despido de trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere, indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Constitucional Sindical

Art. 440.- Libertad de asociación.- “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, a afiliarse a ellos o a retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones”.

2.1.2.4. LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Derechos de los servidores/as públicos

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:
(...)

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;

(...)

Condiciones y bienestar laboral

Art. 64.- (Fragmento relacionado con condiciones laborales y bienestar).

1. Programas de formación y capacitación técnica hacia la excelencia;
2. Condiciones tendientes a mejorar el clima laboral y el entorno de trabajo;
3. Seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales; y,
4. Políticas institucionales de inclusión laboral de grupos vulnerables y de atención prioritaria, tales como personas con discapacidad, personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios, así como migrantes retornados y temas de equidad de género.

2.1.2.5. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Prestación de servicios

Art. 228.- De la prestación de los servicios.- Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollará programas integrales.

Para este fin, las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios.

Por su parte, las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan.

Del plan de seguridad ocupacional

Art. 229.- Del plan de salud ocupacional.- Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud

ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos:

- a) Medicina preventiva y del trabajo
- b) Higiene ocupacional
- c) Seguridad ocupacional
- d) Bienestar social

De los programas de medicina preventiva en el trabajo

Art. 230.- Medicina preventiva y del trabajo. “El plan contemplará un programa de medicina preventiva y del trabajo, a través del cual se desarrollarán todas aquellas actividades tendientes a promover y mejorar la salud, tales como medicina preventiva, exámenes médicos periódicos, servicios médicos y de primeros auxilios, investigación y análisis de enfermedades, determinando causas y estableciendo medidas preventivas y elaborando estadísticas médicas”.

Plan de higiene Ocupacional

Art. 231.- Higiene ocupacional.- “El plan de salud ocupacional comprenderá un programa de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de las y los servidores y obreras u obreros”.

De la seguridad psicosocial y prevención de riesgos laborales

Art. 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.- “Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales”.

De las enfermedades en el trabajo

Art. 234.- Enfermedades profesionales.- “Se definen como tales aquellas afecciones agudas o crónicas que tengan probada relación de causa-efecto entre el trabajo desempeñado y la afección resultante o por causa de este, en la o el servidor que podrían producirle incapacidad o muerte, de conformidad con las normas que regulan la seguridad social”.

Del bienestar social

Art. 236.- Bienestar social.- “A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar, con lo siguiente:

Los beneficios de transporte, alimentación, uniformes y guarderías, que deberán ser regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales, en los que se determinarán las características técnicas relacionadas con la salud ocupacional, y techos de gastos para cada uno de ellos, para lo cual previamente deberá contarse con la respectiva disponibilidad presupuestaria”.

Disposiciones en apoyo psicológico

Disposición General Séptima.- Apoyo psicológico.- Quien denuncie haber sido víctima de un acto de violencia laboral o haber sufrido acoso sexual, abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole, durante el proceso de investigación de los hechos en el respectivo sumario administrativo, tendrá acompañamiento psicológico con profesionales médicos de los órganos especializados del sector público, como parte del apoyo brindado por parte del sistema de salud ocupacional.

Este acompañamiento se lo proporcionará, siempre y cuando la o el servidor lo solicite, para lo cual la UATH realizará las gestiones pertinentes a fin de atender estos requerimientos.

Respecto de los servidores o servidoras que hubieren sido sancionados como responsables de dichos actos, la máxima autoridad de la institución someterá dicha resolución a conocimiento de la Fiscalía General del Estado, de ser el caso, y se sujetarán a tratamiento psicológico a fin de superar las conductas en este sentido.

2.1.2.6. LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Derecho a la Salud

Art. 19.- Derecho a la salud.- El Estado garantizará a las personas con discapacidad el derecho a la salud y asegurará el acceso a los servicios de promoción, prevención, atención especializada permanente y prioritaria, habilitación y rehabilitación funcional e integral de salud, en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, con enfoque de género, generacional e intercultural.

La atención integral a la salud de las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante será de responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, que la prestará a través de la red pública integral de salud.

De los programas de soporte psicológico y capacitación periódica

Art. 24.- Programas de soporte psicológico y capacitación periódica.- La autoridad sanitaria nacional dictará la normativa que permita implementar programas de soporte psicológico para personas con discapacidad y sus familiares, direccionados hacia una mejor comprensión del manejo integral de la discapacidad; así como, programas de capacitación periódica para las personas que cuidan a personas con discapacidad, los que podrán ser ejecutados por la misma o por los organismos públicos y privados especializados.

Derecho al Trabajo y No Discriminación Laboral

Art. 45.- Derecho al trabajo.- “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”.

Políticas de Inclusión y formación Laboral

Art. 46.- Políticas laborales.- “El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo,

empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género”.

Inclusión Laboral y adaptación del Entorno de Trabajo

Art. 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Derecho a Permisos para Tratamiento y Rehabilitación

Art. 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Díaz Narváez (2009) afirma que una investigación descriptiva explora las propiedades relevantes de una persona, un grupo o un fenómeno y busca evaluar aspectos de una persona, un grupo o un fenómeno, y tiene como objetivo proyectar una visión clara y detallada de la estructura y el comportamiento de una persona, un grupo o un fenómeno. Este estudio está alineado con dicho enfoque porque estudia lo psicosocial y la relación con el bienestar laboral del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, cantón Chimbo, Bolívar, en 2025. El enfoque del estudio analizar los factores psicosociales que trabajan en el lugar de trabajo y determinar el impacto y los efectos que estos factores tienen en los empleados. El propósito no es proporcionar acciones correctivas inmediatas, sino realizar un examen exhaustivo en el que el investigador documente, analice y evalúe las condiciones prevalecientes en el lugar de trabajo.

La investigación descriptiva es reconocida por proporcionar los datos más objetivos y representativos disponibles sobre un fenómeno. Esto implica observar y describir, con la mayor precisión posible, las características y relaciones existentes en un entorno laboral. Esta facilidad ha sido fundamental para identificar los factores de riesgo psicosocial y las condiciones laborales que determinan el bienestar laboral, y ha servido como fuente de estudios posteriores o como base para la adopción de medidas a nivel institucional para mejorar la salud ocupacional y el clima organizacional.

En resumen, este enfoque pretende captar la realidad laboral de un afiliado al Sindicato Municipal de San José de Chimbo, manteniendo la objetividad, precisión y confiabilidad en la recolección y análisis sistemático, sumado al cuerpo de conocimientos en gestión de recursos humanos y psicología del trabajo.

3.2. Enfoque de la investigación

El presente estudio aplica un enfoque cuantitativo, ya que se centra en el análisis numérico para establecer el diagnóstico y la correlación entre las variables. Está orientado a la hipótesis o a las preguntas de la investigación, donde mide las variables y analiza los datos

en contextos naturales, lo cual expresa los resultados mediante estadísticas y gráficos (Hernández et al., 2018).

El enfoque cuantitativo es esencial para examinar la seguridad psicosocial y el bienestar laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, ya que permite cuantificar la incidencia y la frecuencia de los fenómenos en la población, las técnicas empleadas serán los cuestionarios estandarizados que posibilitan la recolección de la información numérica y objetiva, esto es indispensable para medir las variables con precisión y realizar el análisis correlacional, determinando el grado de asociación estadística entre la seguridad psicosocial y el bienestar de los empleados.

En síntesis, el enfoque cuantitativo garantiza la objetividad, la validez y la confiabilidad de los resultados al basarse en una recolección sistemática de datos numéricos, lo cual proporciona un diagnóstico estadísticamente riguroso de la realidad actual del Sindicato, ofreciendo información fundamental para la toma de decisiones y la optimización del ambiente laboral.

3.3. Métodos de investigación

a) Método deductivo

El método deductivo parte de teorías generales y principios aceptados para llegar a conclusiones específicas sobre el caso estudiado. En este proyecto se utilizó para aplicar los marcos teóricos existentes sobre seguridad psicosocial y bienestar laboral al contexto particular del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo. Este enfoque facilitó contrastar los planteamientos teóricos con la realidad institucional observada.

Según Hernández et al. (2017, pág. 32), el método deductivo parte de generalizaciones para llegar a casos particulares y se apoya en la lógica para validar hipótesis o premisas. En este sentido, fue útil para sustentar los resultados empíricos con base en teorías consolidadas de la gestión del talento humano y la salud ocupacional.

b) Método analítico

El método analítico permitió descomponer el fenómeno de estudio en sus distintos componentes, tales como los factores psicosociales, las condiciones organizacionales, las relaciones interpersonales y las dimensiones del bienestar laboral. Este proceso facilitó

examinar cada elemento por separado para comprender su influencia en la salud emocional y el desempeño de los trabajadores.

Hernández et al. (2021, pág. 45) explican que el análisis consiste en descomponer un todo en sus partes con el fin de estudiar sus fundamentos, causas y naturaleza. En este contexto, el análisis permitió identificar las causas específicas que inciden en el bienestar laboral y cómo estas se relacionan con la seguridad psicosocial.

c) Método correlacional

El método correlacional de Spearman (ρ) se aplicó en la presente investigación con la finalidad de determinar la relación existente entre la seguridad psicosocial y el bienestar laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipal de San José de Chimbo. Este método permitió analizar el grado de asociación entre ambas variables de estudio, considerando que los datos obtenidos mediante las encuestas corresponden a escalas ordinales y no necesariamente presentan una distribución normal. A través del coeficiente de correlación de Spearman (ρ) se identificó si un adecuado nivel de seguridad psicosocial influye de manera positiva en el bienestar laboral de los trabajadores evidenciando cómo los factores relacionados con el ambiente laboral, las condiciones emocionales y la prevención de riesgos psicosociales contribuyen al desempeño y satisfacción de los empleados. Según Carranza et al. (2023), el coeficiente de Spearman es una prueba estadística no paramétrica utilizada para medir la relación entre variables ordinales y establecer la intensidad de asociación entre ellas.

3.1. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

En este estudio se utilizó la encuesta estructurada como técnica principal, aplicada a una muestra representativa de trabajadores del Sindicato, con el propósito de identificar los factores psicosociales que influyen en su bienestar laboral.

El instrumento de recolección de datos empleado fue un cuestionario con escala de Likert, diseñado de manera cerrada para facilitar la tabulación y el análisis estadístico. Este cuestionario incluyó ítems relacionados con las dimensiones de la seguridad psicosocial, como carga de trabajo, apoyo social, comunicación, reconocimiento y condiciones del entorno laboral, y del bienestar laboral, satisfacción, motivación y equilibrio personal.

Los datos obtenidos a través del cuestionario fueron procesados utilizando las herramientas Microsoft Excel y SPSS, lo que permitió realizar un análisis descriptivo y correlacional de las variables.

De acuerdo con Hernández (2023), las técnicas e instrumentos de recopilación de datos deben seleccionarse en función de los objetivos de la investigación y de la naturaleza del fenómeno estudiado, garantizando que la información sea válida, confiable y pertinente para el análisis científico.

3.2. Universo, población y publicación de la muestra

La población de estudio está compuesta por los empleados del área operativa del Sindicato de Trabajadores del Municipio de San José de Chimbo. Estos empleados desempeñan un papel fundamental en la ejecución de las actividades y servicios municipales, esenciales para el buen funcionamiento del municipio. Para captar y analizar las condiciones situacionales específicas y los flujos de trabajo de este ámbito, es necesario centrarse en estos empleados operativos, cuyo trabajo es práctico y directo.

La población de estudio, según la información recopilada, está compuesta por 51 empleados pertenecientes al sector operativo. Este es el número total de afiliados sindicales activos atribuidos a esa sección en el momento de la recopilación de datos. Para que estos resultados reflejen fielmente la realidad, las percepciones y las necesidades de los afiliados sindicales en el sector municipal, es fundamental considerar esta población.

3.2.1. Muestra y aplicación del muestreo censal

En este estudio, debido al pequeño tamaño de la población, no se aplicó un procedimiento de muestreo estadístico. Sin embargo, se utilizó un muestreo censal.

3.2.2. El concepto de muestreo censal

Como describen Garson (2012) y Adamson (2017), el muestreo censal puede utilizarse cuando todas las unidades de muestreo de la población son físicamente accesibles y la población tiene un tamaño razonable. En este caso, es posible incorporar todas las

unidades de muestreo en la muestra sin necesidad de realizar una selección. Ramírez (1999) complementa esta observación al afirmar que las muestras constituyen un censo cuando todas las unidades investigadas se consideran la muestra. En este sentido, la población se denomina censal porque, al mismo tiempo, es el universo, la población y la muestra del estudio.

3.2.3. Aplicación

En coherencia con la naturaleza de la población, el diseño metodológico se fundamentó en un muestreo censal. Por lo tanto, en la muestra coincide con el universo de estudio, quedando constituida por los 51 trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo.

Al incluir a la población total como objeto de estudio, se garantiza la validez de los resultados y se logra un análisis exhaustivo de todos los factores psicosociales y de bienestar laboral presentes en el sindicato.

3.3. Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada a los trabajadores del Sindicato, se utilizó una tabulación en Microsoft Excel 2019 y el software IBM SPSS Statistics 25. Estas herramientas permitieron organizar, clasificar y analizar la información de manera clara, precisa y sistemática.

Primero, los datos se introdujeron en Excel para organizarlos y clasificarlos, generando tablas y gráficos para visualizarlos. Este proceso hizo posible reconocer patrones, tendencias y asociaciones entre las dimensiones analizadas, como carga de trabajo, relaciones interpersonales, apoyo social, reconocimiento y salud mental.

Luego, con la ayuda de SPSS, se realizó un análisis estadístico descriptivo y de correlación de Spearman (r) para identificar la relación entre la seguridad psicosocial (VI) y el bienestar laboral (VD). Dicho procedimiento logró verificar la hipótesis planteada, mostrando un coeficiente de correlación positivo fuerte ($r = 0.76$), lo que implica que a mayor seguridad psicosocial, mayor bienestar laboral.

Según Hernández Sampieri (2023), la tabulación y el análisis de datos son una etapa esencial del proceso de investigación, en la cual el investigador organiza la información de

manera sistemática y coherente, transformando los datos brutos en información significativa para apoyar las conclusiones y recomendaciones de la investigación. La utilización de Microsoft Excel 2019 e IBM SPSS Statistics 25 aseguró un procesamiento eficiente, objetivo y sistemático de la información, lo cual facilitó establecer una base para la interpretación de resultados sobre seguridad psicosocial y bienestar laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipales San José de Chimbo.

4. CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo

El análisis cuantitativo se basó en los datos recolectados a través del cuestionario estructurado aplicado a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipales San José de Chimbo del área operativa. Esta herramienta facilitó recoger datos cuantitativos sobre las opiniones y grados de acuerdo de los participantes con los diferentes indicadores de seguridad psicosocial y bienestar laboral.

Los datos recogidos se analizaron usando estadística descriptiva, a través de tablas de frecuencia y porcentajes. Este proceso posibilitó reconocer las tendencias de mayor frecuencia en las respuestas, para luego compararlas entre las dimensiones que se definieron en la operacionalización de variables.

En la dimensión Seguridad Psicosocial se midieron aspectos como la sobrecarga de trabajo, el apoyo del liderazgo, las condiciones organizacionales, el reconocimiento y la autonomía dentro del trabajo. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores se sienten sobrecargados y poco reconocidos, lo que afecta su estabilidad emocional y motivación. Pero también surgieron valoraciones positivas sobre el ambiente físico y las relaciones interpersonales.

En cuanto a la variable Bienestar Laboral, los resultados indicaron que los trabajadores se sienten satisfechos con aspectos como la convivencia y el sentido de pertenencia, pero insatisfechos con las oportunidades de crecimiento profesional y el equilibrio entre vida personal y laboral.

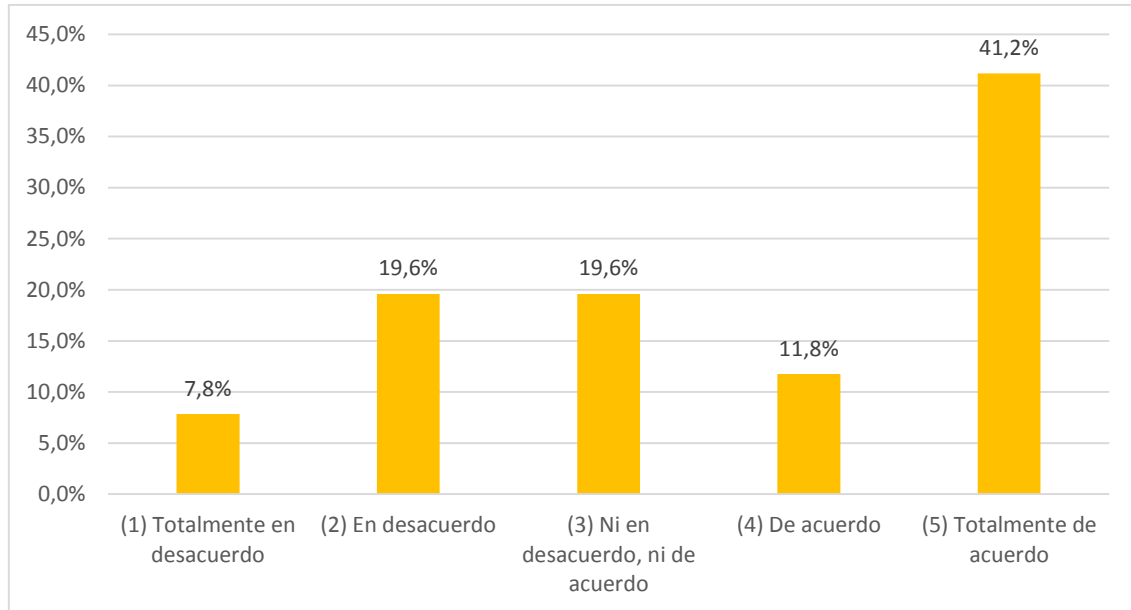
El análisis numérico reveló los niveles de satisfacción, estrés y percepción de apoyo institucional, demostrando que los factores psicosociales negativos disminuyen el bienestar. Estos hallazgos constituyen la base para la posterior interpretación y formulación de estrategias que fortalezcan la gestión de la seguridad psicosocial dentro del sindicato.

4.2. Interpretación de resultados

Análisis e Interpretación de la Encuesta

Pregunta 1. ¿Considera que la carga de trabajo asignada es adecuada para el tiempo disponible?

Gráfica 1. Adecuación de la carga laboral al tiempo disponible



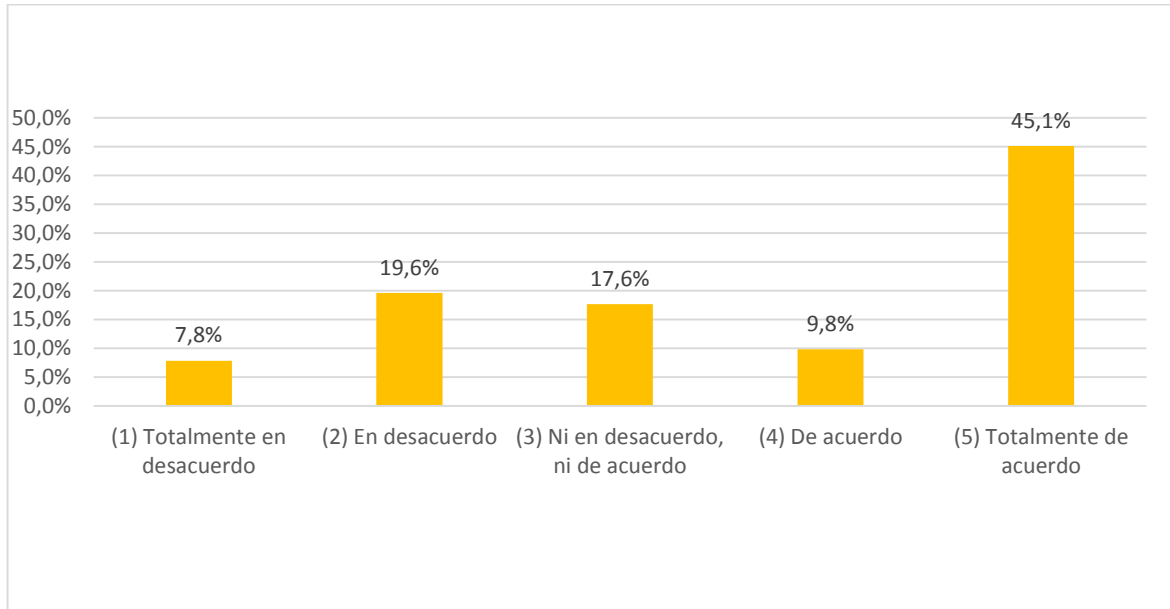
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e interpretación

El análisis sobre las exigencias cuantitativas muestra una fortaleza moderada, lo cual es un buen punto de partida: la mayoría percibe su carga de trabajo como manejable, con este amplio consenso, lo cual es clave, ya que funciona como un factor protector robusto contra el *burnout* e indica que el balance general entre tareas y recursos está funcionando de manera sostenible. Sin embargo, no podemos ignorar el gran problema: ese 27,4 % de la plantilla que claramente no está de acuerdo. Esta cifra es un indicador de alarma psicosocial que expone a ese subgrupo a un riesgo elevado de agotamiento y potencial rotación. Por lo tanto, el diagnóstico no apunta a una sobrecarga generalizada, sino a una inequidad en la distribución laboral, donde la carga se concentra injustamente en ciertos roles o áreas debido a cuellos de botella o procesos ineficientes. Esto exige una intervención focalizada para asegurar una distribución más justa del trabajo.

Pregunta 2. ¿Recibe apoyo de su jefe inmediato para cumplir sus responsabilidades?

Gráfica 2. Apoyo del jefe inmediato en el cumplimiento de responsabilidades



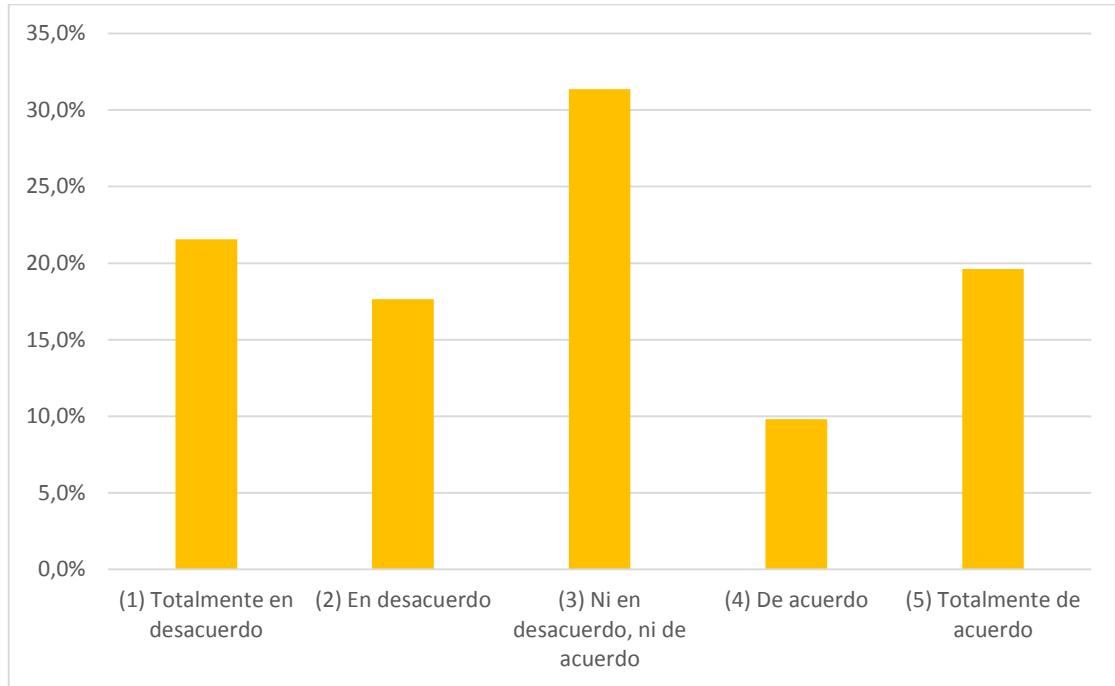
Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e interpretación

En el análisis del apoyo social se encuentra una fortaleza: el apoyo del supervisor es un amortiguador para la mayoría de la plantilla que reduce el estrés y el riesgo de burnout. Esto indica que la mayoría de los líderes están ejerciendo un papel adecuado de contención, empatía y disponibilidad, esencial para la seguridad psicológica y la resiliencia del equipo. No obstante, esta fortaleza es frágil porque no es universal. Un preocupante 25,5 % de los encuestados reporta no percibir este apoyo, quedando en una posición de alta vulnerabilidad psicosocial donde el estrés se magnifica y cronifica por la falta de un canal de desahogo. Esta diferencia no es un problema estructural, sino de ejecución del liderazgo. Aunque la mayoría lo hace bien, hay un segmento de supervisores cuyo estilo o *coaching* necesita ser desarrollado. La intervención estratégica debe ir más allá del reconocimiento: es urgente estandarizar la empatía y accesibilidad en el liderazgo para que el 100% de los trabajadores cuente con este apoyo vital, transformando una fortaleza parcial en un rasgo cultural verdaderamente robusto y equitativo.

Pregunta 3. ¿El encuestado cuenta con los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera segura?

Gráfica 3. Disponibilidad de recursos y herramientas para un trabajo seguro.



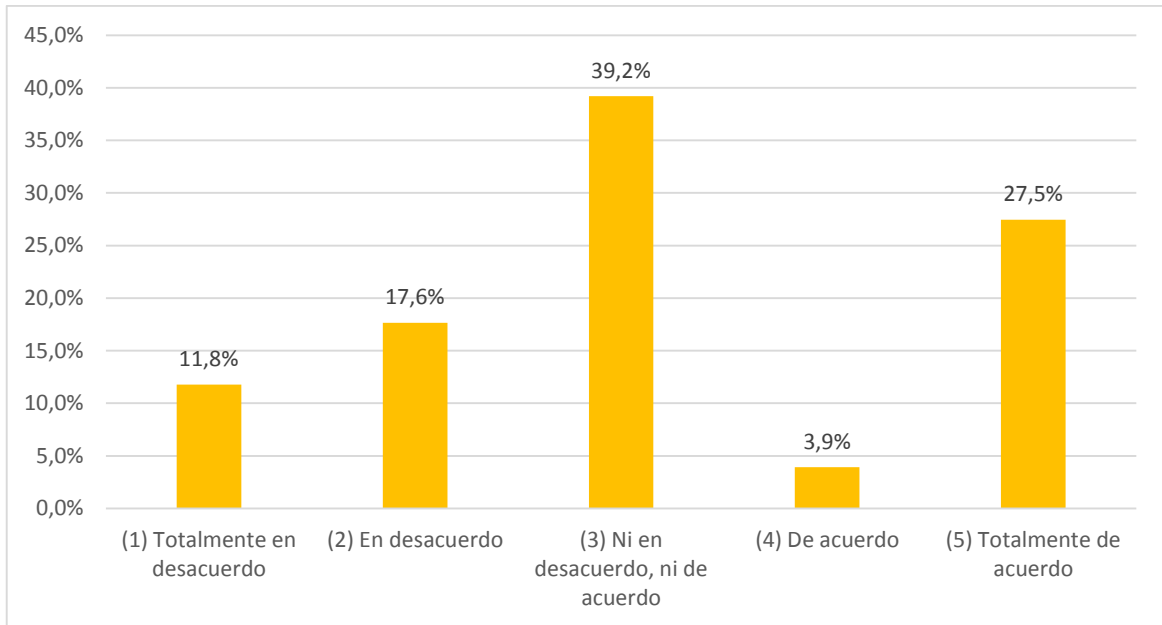
Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e interpretación

La información recopilada sobre la disponibilidad de recursos para el trabajo revela un punto de riesgo psicosocial alto y una debilidad crítica en la gestión de la infraestructura, siendo sumamente preocupante que la carencia de recursos se acerque al 40%. Esta falla no es un problema menor de logística, sino una barrera permanente que perjudica la dignidad profesional, generando frustración e ineficiencia cuando el trabajador tiene que improvisar y subsanar con su trabajo personal las carencias del sistema. Psicosocial: la escasez de recursos socava el sentido de control, generando impotencia aprendida y reduciendo la autoeficacia. Esta carencia se convierte en un factor de estrés laboral independiente de la carga de trabajo, ya que el estrés surge de la fricción y el esfuerzo estéril. La solución pasa por capacitar al trabajador superando las barreras materiales y logísticas para convertir este riesgo crítico en un factor de eficiencia y bienestar.

Pregunta 4. ¿El espacio físico donde labora reúne las condiciones adecuadas de iluminación, ruido y temperatura?

Gráfica 4. Condiciones ambientales del espacio físico de trabajo



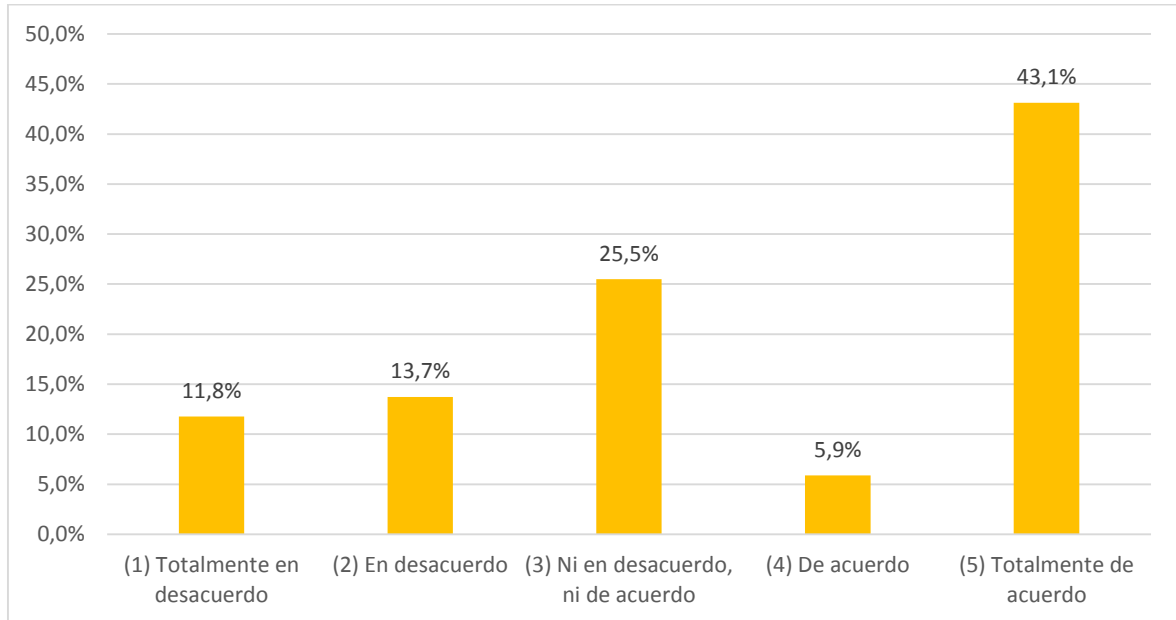
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e interpretación

La evaluación de las condiciones físicas del lugar de trabajo es el punto fuerte de la encuesta, identificando una percepción de un ambiente adecuado, es decir, ergonomía, iluminación, etc. para una gestión exitosa, creando las bases de higiene laboral y que el personal pueda enfocar su energía en el trabajo y así ser más productivo y se sienta en bienestar. Esta solidez otorga una ventaja estratégica: la organización puede reorientar sus esfuerzos y presupuestos de mejora, sin dispersarlos, con el fin de enfocarlos en los riesgos más complejos y latentes, los psicosociales y organizacionales. La conclusión es que, como el entorno físico no es el causante del estrés, la mejora duradera del bienestar pasa por actuar sobre la dimensión relacional y estructural de la institución.

Pregunta 5. Las tareas asignadas están definidas y estructuradas con precisión.

Gráfica 5. Claridad y estructuración de las tareas asignadas.



Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

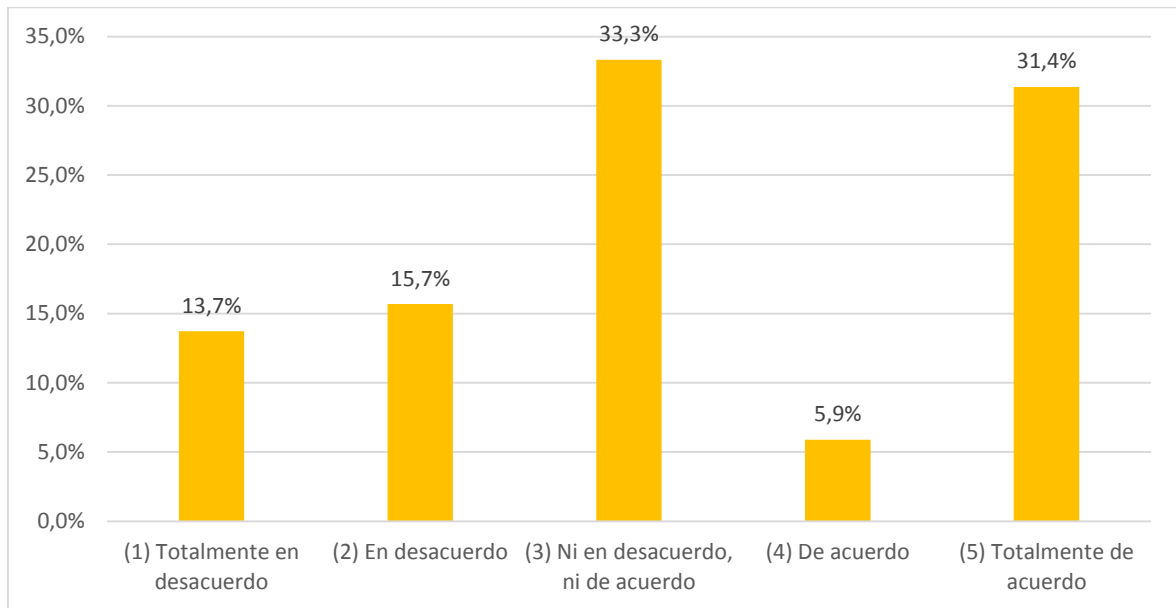
Análisis e Interpretación

El análisis de Relaciones Interpersonales muestra la mayor fortaleza de la institución: alta cohesión horizontal y compañerismo entre pares. Este es un excelente resultado, ya que la solidaridad es un factor protector del estrés y genera una red de apoyo informal, crucial para la resiliencia colectiva y el sentido de pertenencia.

La lectura académica señala que esta fuerte cohesión es un mecanismo compensatorio que está reduciendo el efecto de fallas organizacionales (falta de reconocimiento o conflictos). La cohesión compensa la falta de apoyo vertical. Así, esta base social le da a la institución tiempo y estabilidad para corregir errores estructurales. La estrategia venidera debe codificar y promover esta cohesión (por ejemplo, estructuras colaborativas) para asegurar que esta fuerza informal siga siendo la principal defensa de la plantilla.

Pregunta 6. ¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores?

Gráfica 6. Reconocimiento laboral por parte de los superiores



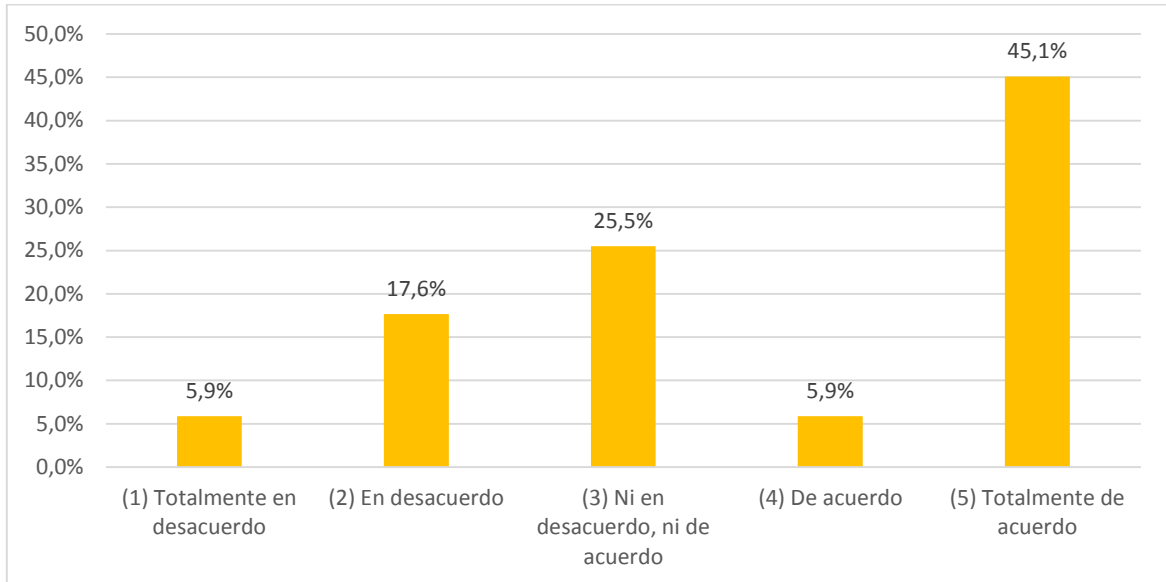
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

El análisis de la dimensión Control sobre el Trabajo (Autonomía Individual) revela una fortaleza significativa que impacta positivamente el bienestar de la mayoría de la plantilla. La capacidad de un segmento considerable para ejercer autonomía sobre el método o ritmo de su trabajo constituye un mecanismo psicosocial esencial que modera el estrés asociado a la rigidez y favorece la motivación intrínseca. Sin embargo, este hallazgo positivo queda ensombrecido por el 27,4 % de los encuestados que no perciben esta autonomía, lo que los sitúa en una posición de alta vulnerabilidad. Este déficit de control, al contrastarse con el estrés generalizado, configura un patrón de riesgo psicosocial que se alinea con el modelo de Alto Esfuerzo / Bajo Control. Esta combinación es consistentemente predictora de agotamiento emocional y riesgos para la salud a largo plazo. La conclusión académica es que la organización opera con una disparidad peligrosa en su cultura de autonomía. La intervención estratégica debe ir más allá de mantener la fortaleza, siendo imperativo abordar la rigidez operativa o la microgestión que afecta a este subgrupo, con el fin de empoderar a este 27,4% y transformar su situación de alto riesgo en una que potencie su desarrollo y asegure el rendimiento y la salud de todo el personal.

Pregunta 7. Tiene autonomía para decidir cómo realizar sus actividades diarias

Gráfica 7. Autonomía en la ejecución de las actividades laborales



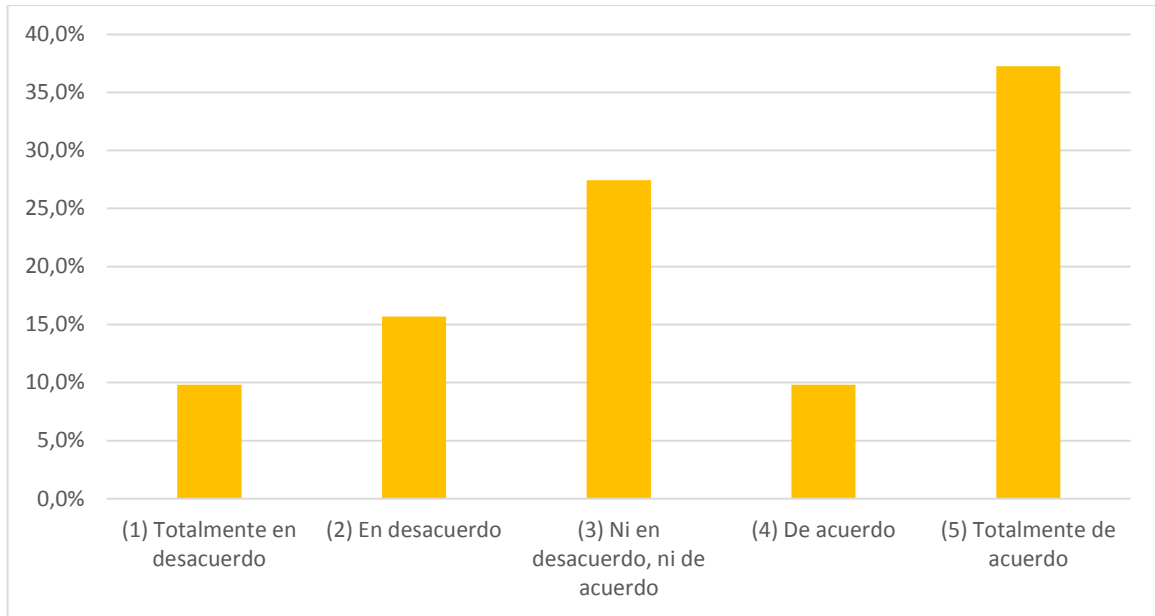
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

El análisis de participación y capacidad de influencia revela un riesgo psicosocial alto y una debilidad estructural en la cultura organizacional, ya que más de un tercio de los empleados no sienta que su opinión se valora indica una falla en la comunicación ascendente y en la toma de decisiones, con esta carencia de voz se traduce en desmotivación generalizada y una profunda sensación de alienación respecto a los objetivos, pues los trabajadores se sienten meros ejecutores, lo que erosiona el sentido de pertenencia. Este déficit impacta la justicia organizacional, ya que dificulta percibir equidad en decisiones donde no se pudo influir, y genera una brecha de credibilidad entre la dirección y la base operativa, para mitigar este alto riesgo, es imperativo establecer mecanismos formales y genuinos de consulta (como feedback bidireccional), transformando la estructura rígida a una de colaboración democrática que aproveche la inteligencia colectiva y restaure la conexión emocional con la misión institucional.

Pregunta 8. ¿Su opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones en su área?

Gráfica 8. Participación en la toma de decisiones laborales



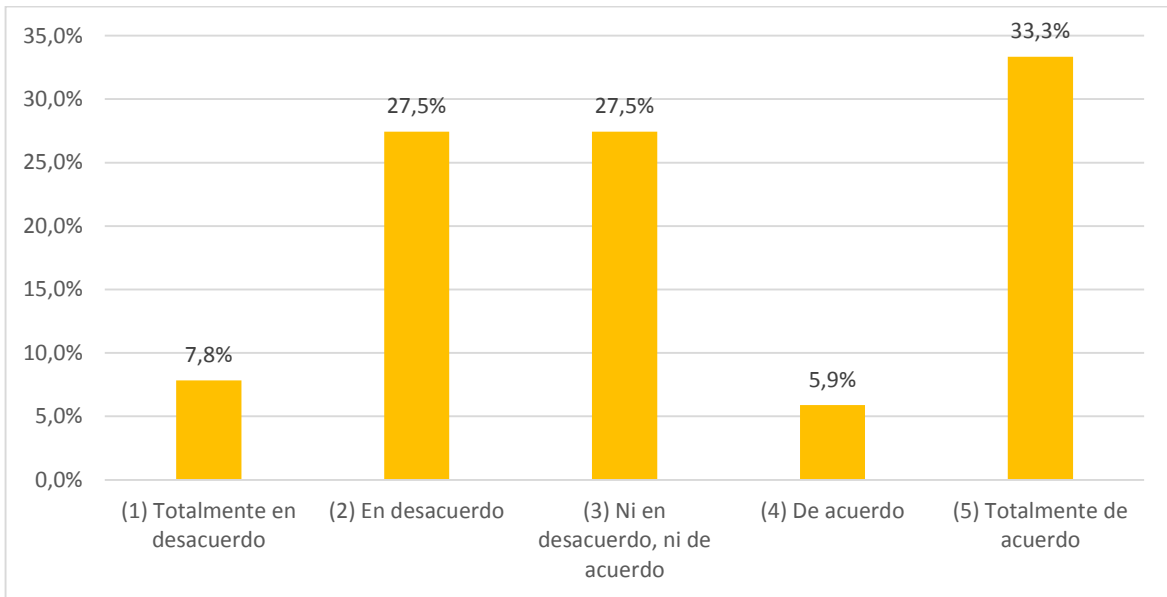
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

El análisis de participación y capacidad de influencia revela un riesgo psicosocial alto y una debilidad estructural en la cultura organizacional, ya que más de un tercio de los empleados no sienta que su opinión se valora indica una falla en la comunicación ascendente y en la toma de decisiones, con esta carencia de voz se traduce en desmotivación generalizada y una profunda sensación de alienación respecto a los objetivos, pues los trabajadores se sienten meros ejecutores, lo que erosiona el sentido de pertenencia. Este déficit impacta la justicia organizacional, ya que dificulta percibir equidad en decisiones donde no se pudo influir, y genera una brecha de credibilidad entre la dirección y la base operativa, para mitigar este alto riesgo, es imperativo establecer mecanismos formales y genuinos de consulta (como feedback bidireccional), transformando la estructura rígida a una de colaboración democrática que aproveche la inteligencia colectiva y restaure la conexión emocional con la misión institucional.

Pregunta 9. Percibe un ambiente de respeto y colaboración entre sus compañeros

Gráfica 9. Clima de respeto y colaboración entre compañeros de trabajo



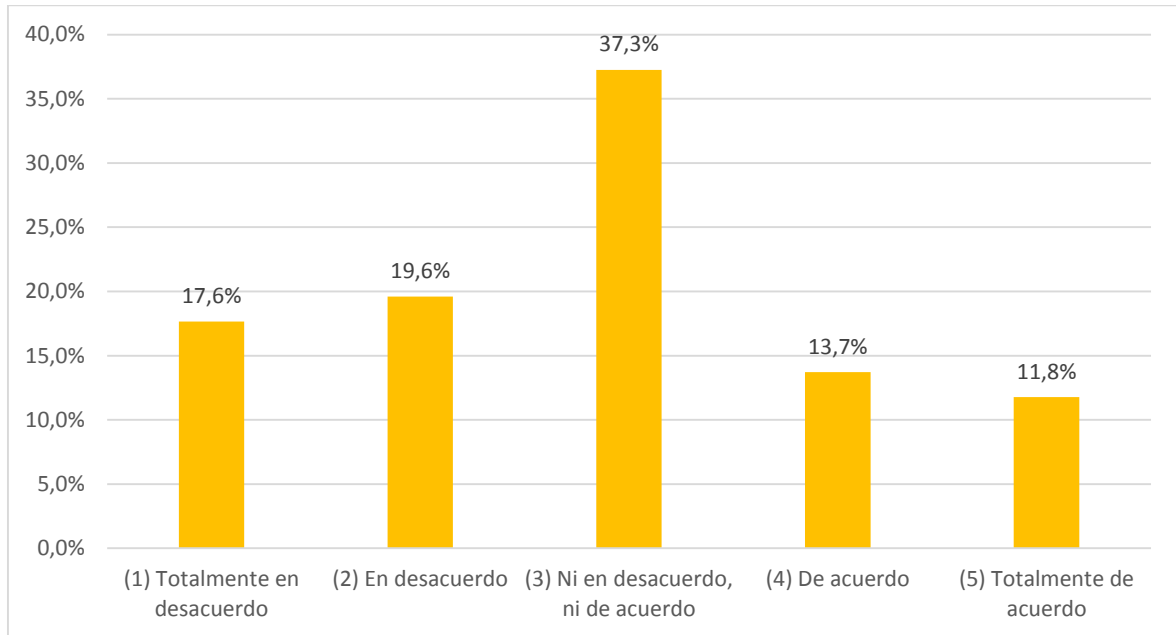
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

El estudio de las Relaciones Interpersonales evidencia la mayor fortaleza de la institución: una alta cohesión horizontal entre pares. Esta solidaridad es un amortiguador contra el estrés y forma una red de apoyo informal que es crucial para la resiliencia colectiva y el sentido de pertenencia. La lectura académica señala que esta fuerte cohesión es un mecanismo compensatorio que está reduciendo el efecto de debilidades organizacionales, como la falta de reconocimiento, supliendo carencias de apoyo vertical. Esta base social le da a la institución tiempo y estabilidad para enmendar errores estructurales y de liderazgo. Por eso, la estrategia venidera debe de intentar regular y promover esta cohesión como son las estructuras colaborativas para que sigan siendo el principal mecanismo de defensa de la plantilla ante riesgos psicosociales.

Pregunta 10. Existen conflictos o tensiones que afecten la convivencia laboral

Gráfica 10. Conflictos y tensiones en la convivencia laboral



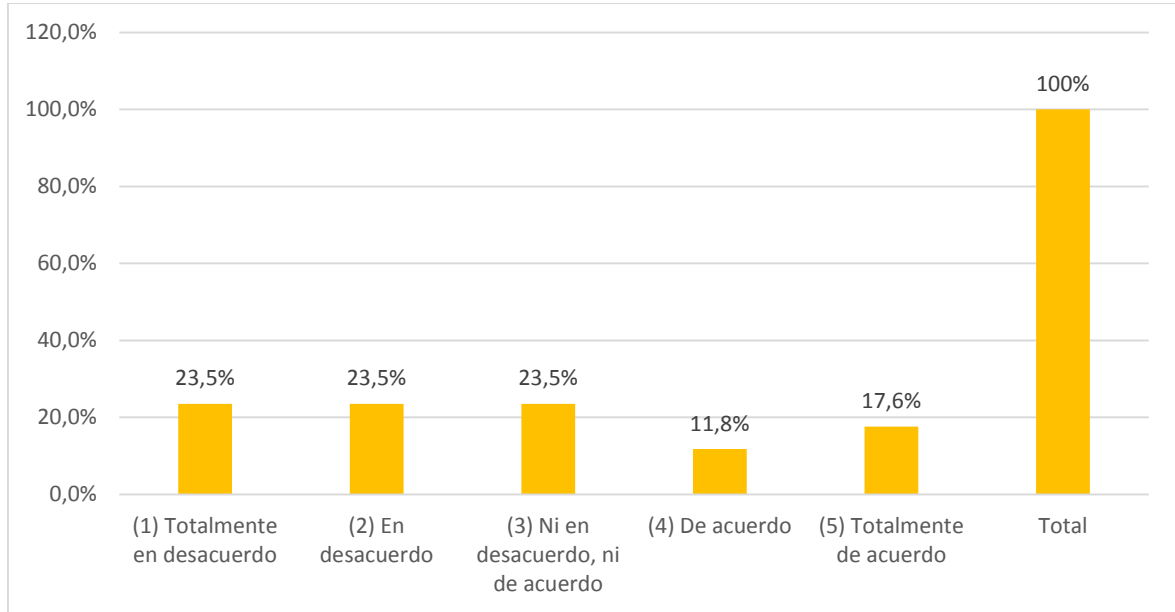
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

El estudio de las Relaciones Interpersonales evidencia la mayor fortaleza de la institución: una alta cohesión horizontal entre pares. Esta solidaridad es un amortiguador contra el estrés y forma una red de apoyo informal que es crucial para la resiliencia colectiva y el sentido de pertenencia. La lectura académica señala que esta fuerte cohesión es un mecanismo compensatorio que está reduciendo el efecto de debilidades organizacionales, como la falta de reconocimiento, supliendo carencias de apoyo vertical. Esta base social le da a la institución tiempo y estabilidad para enmendar errores estructurales y de liderazgo. Por eso, la estrategia venidera debe de intentar regular y promover esta cohesión como son las estructuras colaborativas para que sigan siendo el principal mecanismo de defensa de la plantilla ante riesgos psicosociales.

Pregunta 11. Ha recibido capacitaciones o formación para mejorar su desempeño laboral

Gráfica 11. Capacitación y formación para el desempeño laboral



Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

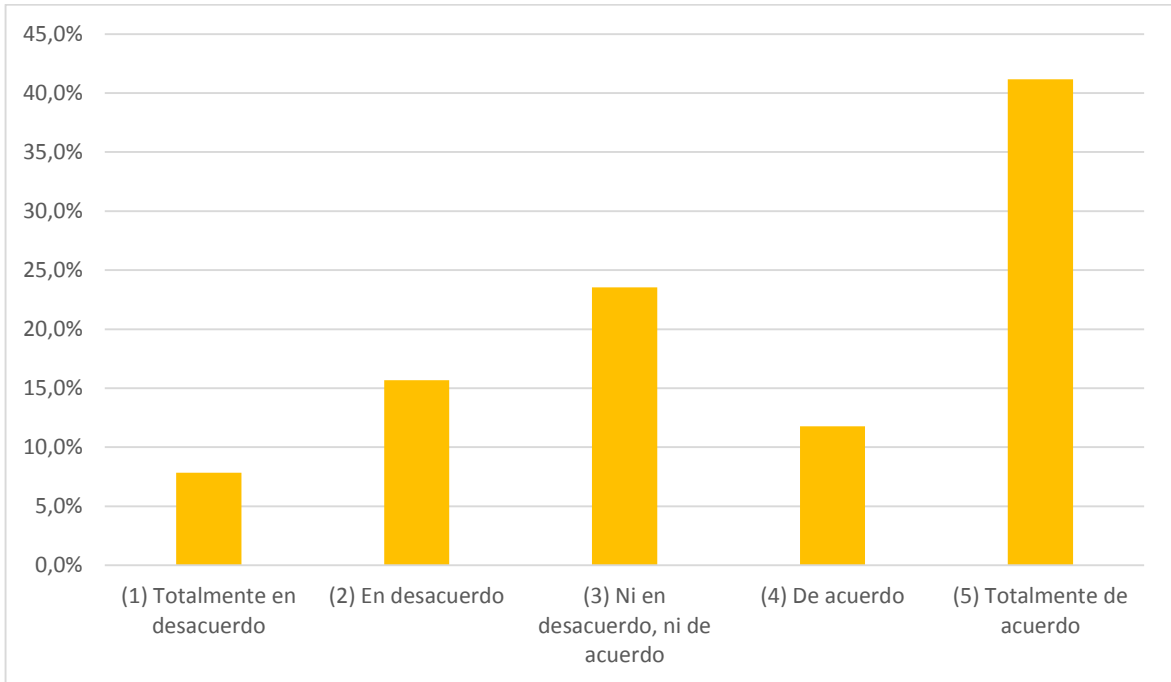
Análisis e Interpretación

El diagnóstico de desarrollo de carrera a nivel de capacitación muestra un riesgo psicosocial alto que requiere una revisión urgente de la política de inversión en capital humano, ya que un 39,2 % de los colaboradores consideran que no reciben la capacitación apropiada, una deficiencia y omisión estratégica para la competitividad y el bienestar.

Este resultado adverso se vincula intrínsecamente con la falta de oportunidades de crecimiento, creando un círculo vicioso de estancamiento. Adicionalmente, la carencia contribuye a la baja valoración percibida, interpretándose como una señal implícita de que el potencial del personal no es prioridad gerencial. La conclusión académica es que la falta de capacitación no solo afecta la productividad futura, sino que socava la motivación intrínseca y contribuye a la sensación de estar en un "callejón sin salida" profesional.

Pregunta 12. ¿Considera que tiene oportunidades de crecimiento profesional dentro del sindicato?

Gráfica 12. Oportunidades de crecimiento profesional dentro del sindicato



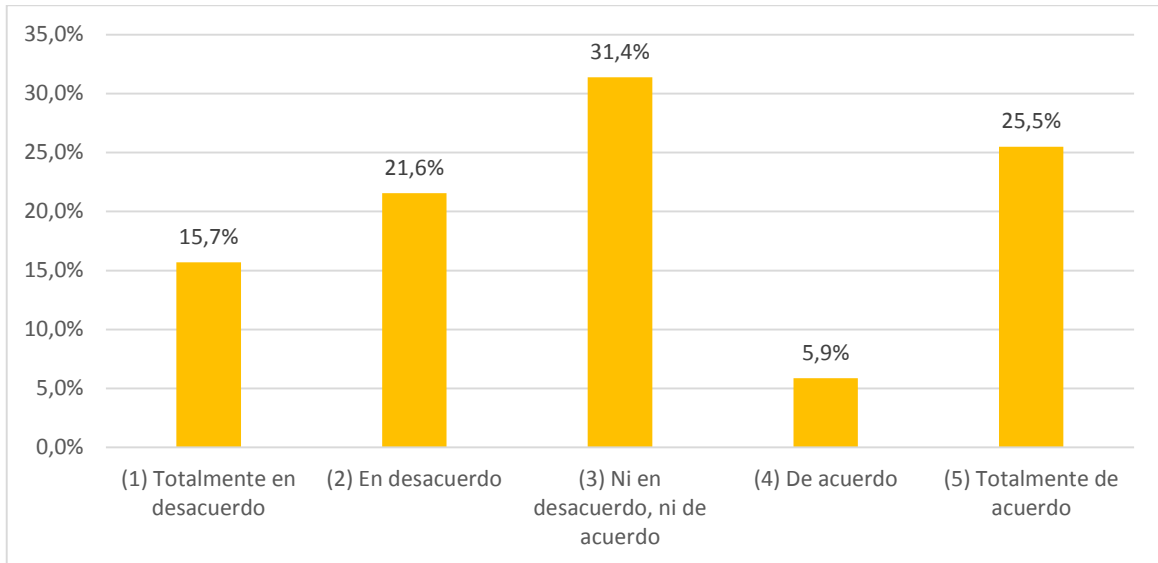
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

El análisis de las oportunidades de crecimiento revela el riesgo psicosocial más crítico, con un contundente 43,1 % de los trabajadores que no perciben un futuro profesional claro. Esta sensación de estancamiento es un error sistémico en los planes de carrera y promoción interna, que transforma el trabajo en un "callejón sin salida" profesional y deteriora la lealtad. El problema es que esta brecha va en contra del gran compromiso de la plantilla, y son los mejores trabajadores los que tienen más papeles para cambiar. La conclusión académica es que la institución corre el riesgo de convertirse en un "trampolín" de talento. La intervención ha de ser profunda y planificada: generar y regularizar canales de desarrollo transparentes, asociando la formación a una visión real de ascenso, con el fin de transformar la promesa de futuro en una realidad.

Pregunta 13. ¿Siente agotamiento físico o mental al finalizar su jornada laboral?

Gráfica 13. Agotamiento físico y mental al finalizar la jornada laboral



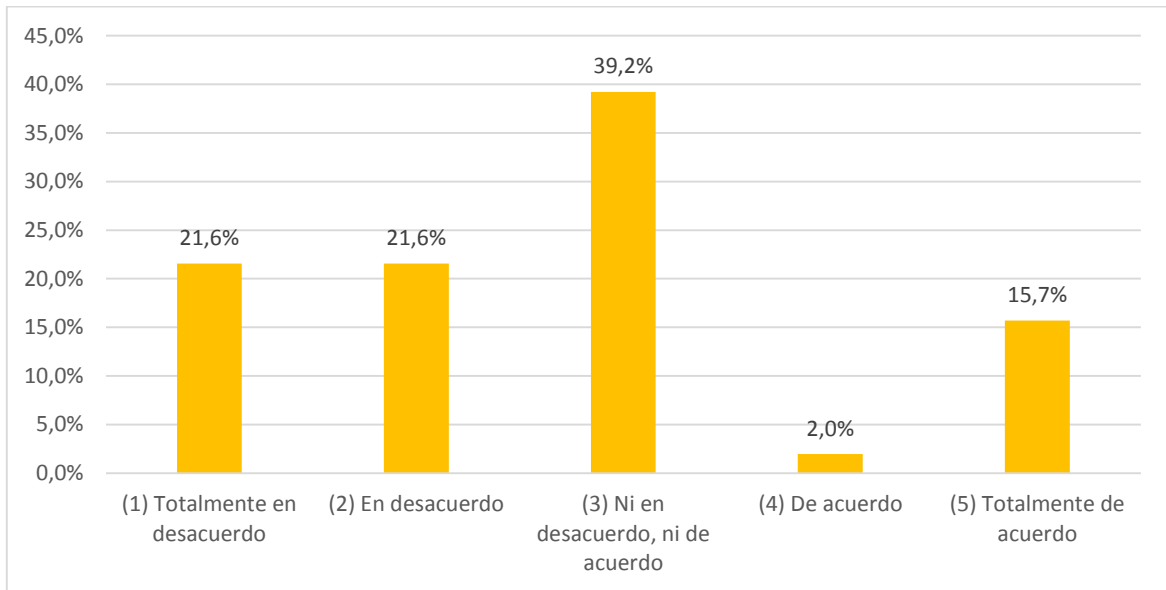
Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

En el agotamiento se observa un riesgo psicosocial medio en un tercio de la plantilla (33%), lo que indica un desgaste emocional y físico prolongado que perjudica la salud y la productividad. Lo crucial es la disociación con la carga de trabajo: el agotamiento persiste a pesar de que la mayoría percibe la carga como adecuada. Esto sugiere que el desgaste no proviene primariamente de las exigencias cuantitativas, sino de la calidad de las interacciones y el contexto psicosocial. El agotamiento se vincula, por tanto, con el alto estrés percibido, las tensiones estructurales y la falta de valoración. La conclusión académica es que los empleados están agotados no por cuánto trabajan, sino por cómo trabajan y cómo se sienten valorados. La estrategia de intervención debe centrarse en reparar el clima y la cultura organizacional (mejorar el reconocimiento, apoyo y justicia) para abordar las causas raíz psicosociales y reducir el desgaste de forma sostenible.

Pregunta 14. ¿Percibe que el nivel de estrés en su trabajo es alto?

Gráfica 14. Percepción del nivel de estrés laboral



Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

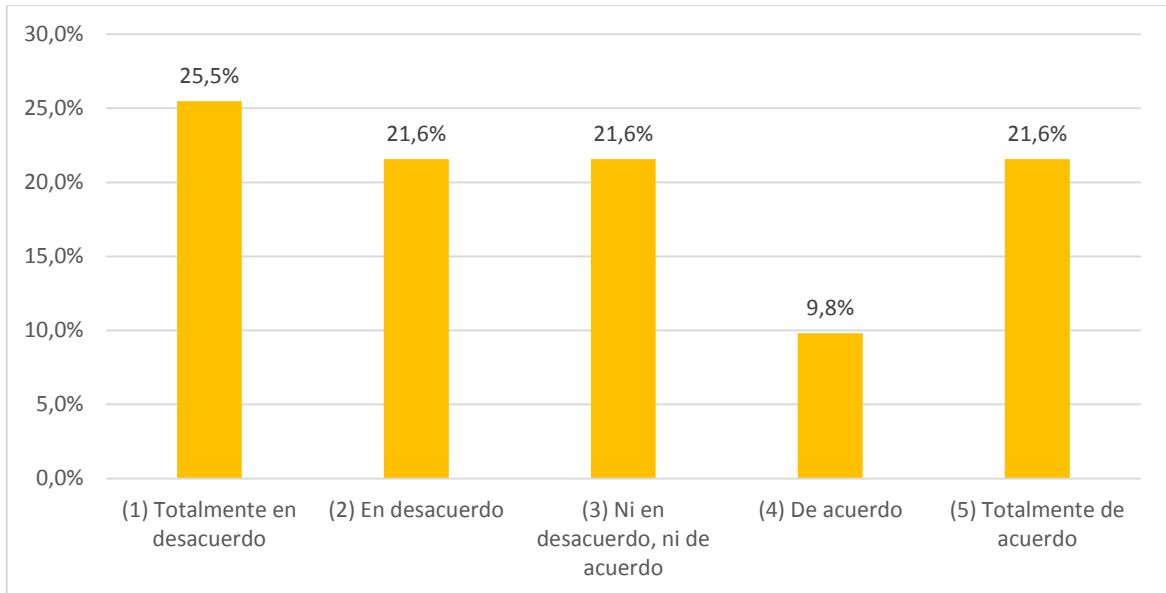
Análisis e Interpretación

El hallazgo de que un 37,2 % de la plantilla percibe un nivel de estrés alto constituye un riesgo psicosocial central que exige intervención inmediata; por ende, este porcentaje es un síntoma directo de la tensión acumulada, lo que sitúa al estrés crónico como la principal causa de impacto negativo en la salud mental. La interpretación académica es que este estrés es un fenómeno de origen sistémico, manifestación del desequilibrio entre exigencias y recursos, alineado con el modelo de Esfuerzo-Recompensa.

Este desequilibrio se configura por la combinación de riesgos específicos, principalmente la Baja Valoración (esfuerzo sin recompensa), la Falta de Recursos (que obliga a invertir esfuerzo extra para compensar fallas logísticas) y la Presencia de Conflictos. La conclusión es que abordar el estrés a nivel individual resultará ineficaz, pues las causas son organizacionales. La única vía efectiva para la mitigación sostenida es la corrección de las fallas sistémicas: aumentar el reconocimiento formal, invertir en la dotación de recursos de manera inmediata y resolver las fuentes de conflicto a través de la mejora de la justicia organizacional.

Pregunta 15. ¿Considera que la organización promueve la prevención de riesgos psicosociales?

Gráfica 15. Promoción de la prevención de riesgos psicosociales por la organización



Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

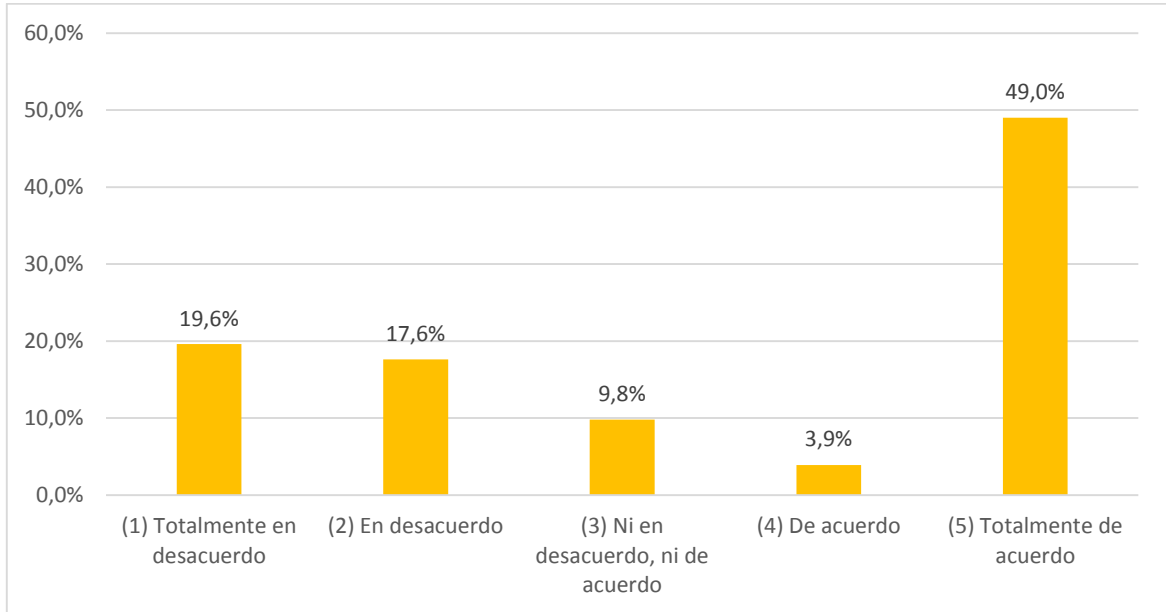
Análisis e Interpretación

La evaluación sobre la percepción de las estrategias de prevención revela un riesgo psicosocial alto debido a la incertidumbre y polarización. El dato alarmante es que casi el 40% de los empleados no perciben la existencia o efectividad de estas políticas, lo que sugiere que los programas son invisibles y carecen de comunicación e impacto, lo cual es tan peligroso como la ausencia de prevención, pues no ofrece seguridad psicológica.

La debilidad sistémica se consolida al sumar el 39,2 % en desacuerdo con un 19,6 % en neutralidad, indicando que casi el 60% de la plantilla opera en un vacío de seguridad, siendo la neutralidad una señal de desconocimiento o inconsistencia en la ejecución. La conclusión académica es que esta falla en la prevención es un "agujero de seguridad" que permite que riesgos como el estrés y el agotamiento persistan y se profundicen. La intervención debe ser radical y formal: requiere la comunicación agresiva y formalización de una política de prevención psicosocial explícita, dotada de recursos y mecanismos de feedback, para transformar la incertidumbre en un compromiso institucional tangible con la salud integral.

Pregunta 16. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en el sindicato?

Gráfica 16. Satisfacción laboral en el desempeño de las funciones sindicales



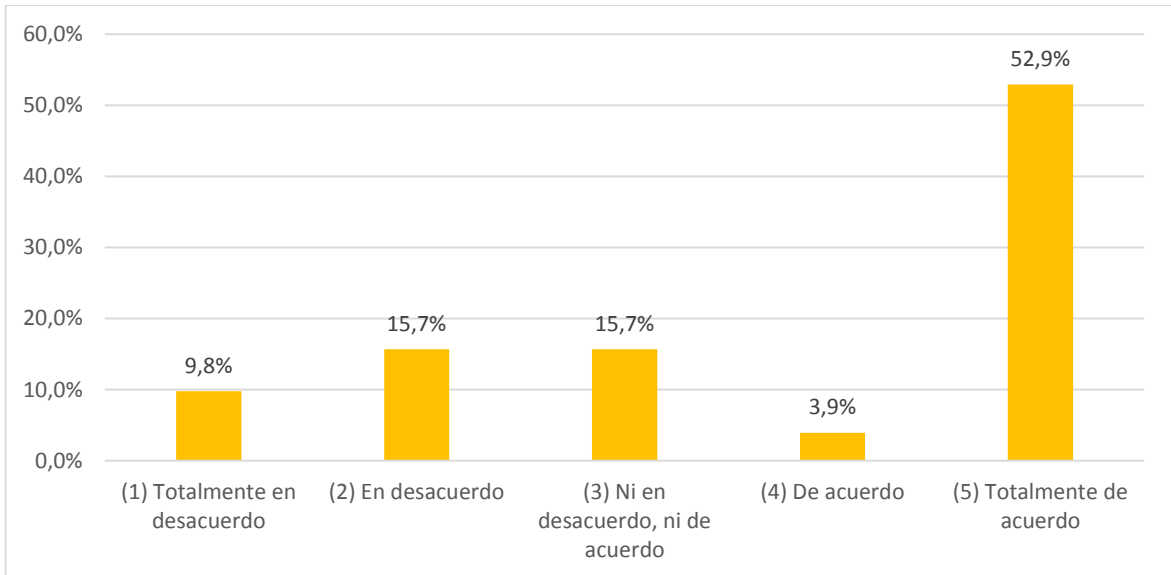
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

La evaluación de la satisfacción laboral general revela una polarización considerable; se aprecia una fortaleza evidente, ya que más de la mitad (52,9 %) está satisfecha, sugiriendo que el contenido del trabajo es intrínsecamente gratificante y actúa como un pilar robusto de motivación. Sin embargo, esto se ve contrarrestado por un foco de alto riesgo: el 37,2 % que manifiesta insatisfacción, un malestar activo críticamente alto que excede la mera falta de impulso. La conclusión académica es que, si bien el trabajo es significativo, el contexto laboral circundante está deteriorando activamente la satisfacción. La causa no reside en las tareas, sino en cómo son tratados los empleados, siendo la falta de justicia organizacional, recursos o valoración los principales irritantes crónicos. Por lo tanto, la intervención debe reparar el ecosistema organizacional que mina la motivación natural, evitando rotación y un compromiso meramente transaccional.

Pregunta 17. ¿Considera que su trabajo es significativo y aporta al desarrollo institucional?

Gráfica 17. Percepción de significado y aporte del trabajo al desarrollo institucional



Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

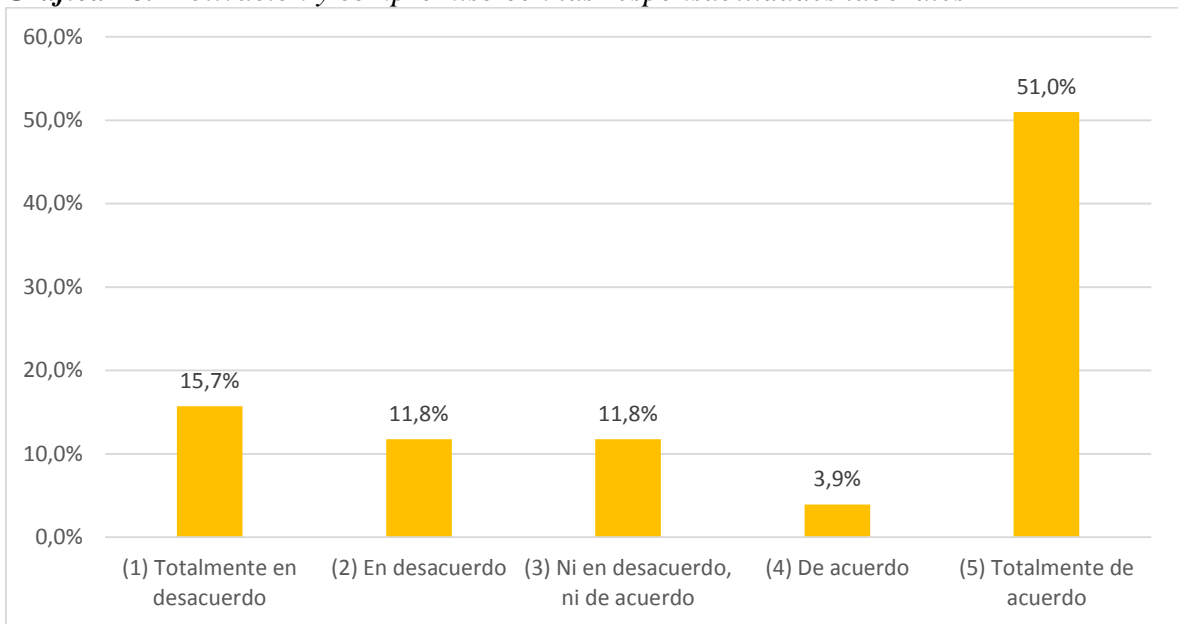
La evaluación del Significado y Sentido del Trabajo revela una de las fortalezas más sólidas, con un contundente 56,8 % que percibe un alto nivel de significado. Esta alta percepción indica que la misión resuena con los valores personales, actuando como un potente motor de motivación intrínseca y un amortiguador natural contra el cinismo y el agotamiento. Académicamente, el esfuerzo se tolera mejor al vincularse a un fin mayor.

No obstante, esta fortaleza se mitiga por el 27,4 % que no percibe esta significatividad, resaltando una disparidad que afecta la motivación intrínseca de manera desigual. Para este segmento, el trabajo puede sentirse desvinculado del propósito superior, lo que incrementa la desvinculación emocional.

La conclusión es que la narrativa institucional falla al alcanzar a un cuarto del personal. La estrategia debe centrarse en conectar explícitamente la labor cotidiana de este 27,4 % con los resultados finales, utilizando feedback y comunicación para eliminar tareas burocráticas y asegurar que la fuerza de la motivación intrínseca sea universal.

Pregunta 18. ¿Se siente motivado y comprometido con sus responsabilidades laborales?

Gráfica 18. Motivación y compromiso con las responsabilidades laborales



Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

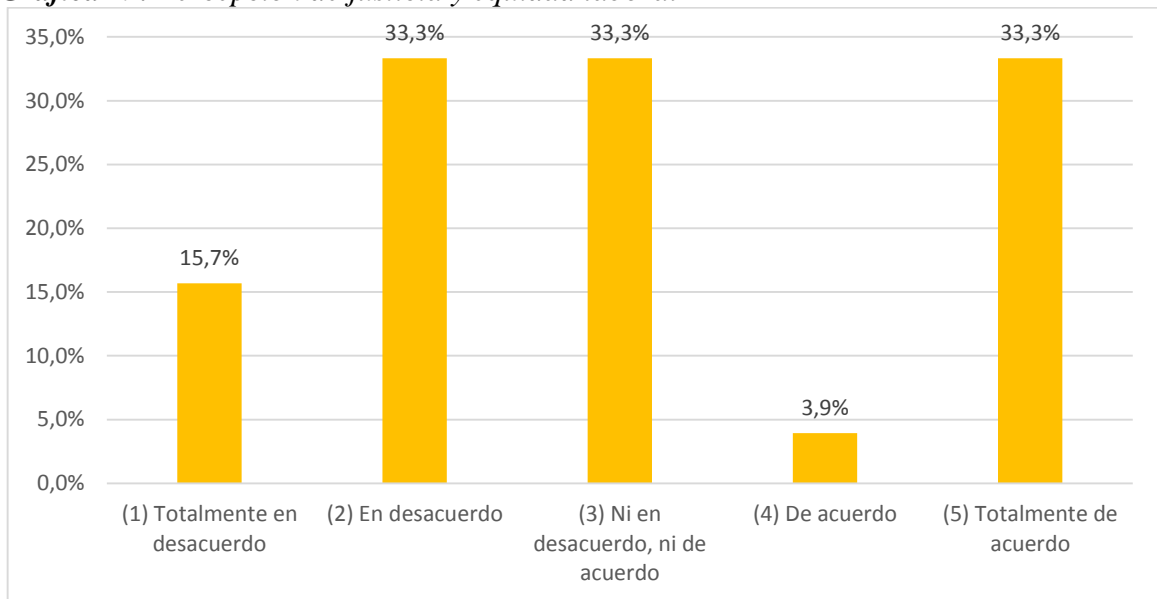
Análisis e Interpretación

La dimensión Motivación y Compromiso exhibe un patrón ambivalente. Si bien más de la mitad de la plantilla (54,9 %) manifiesta un compromiso robusto, concentrando un 51,0 % en el máximo acuerdo, esta fortaleza crítica, que impulsa la productividad, se ve seriamente contrarrestada por un desacuerdo notablemente alto del 33,3 %. Este volumen de desmotivación es una alarma psicosocial, pues indica que el ambiente organizacional está socavando activamente el compromiso de un tercio del personal.

La conclusión académica es que el problema no es de voluntad individual, sino de la insuficiencia de factores externos como la equidad y el reconocimiento, esenciales para sostener la motivación. La institución opera con una disparidad peligrosa. Por ello, la intervención debe ser precisa: diagnosticar y remover las barreras estructurales que frenan a este 33,3 %, asegurando que el ambiente recompense el esfuerzo y universalice esta fortaleza potencial.

Pregunta 19. ¿Percibe un trato justo y equitativo entre todos los trabajadores?

Gráfica 19. Percepción de justicia y equidad laboral



Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

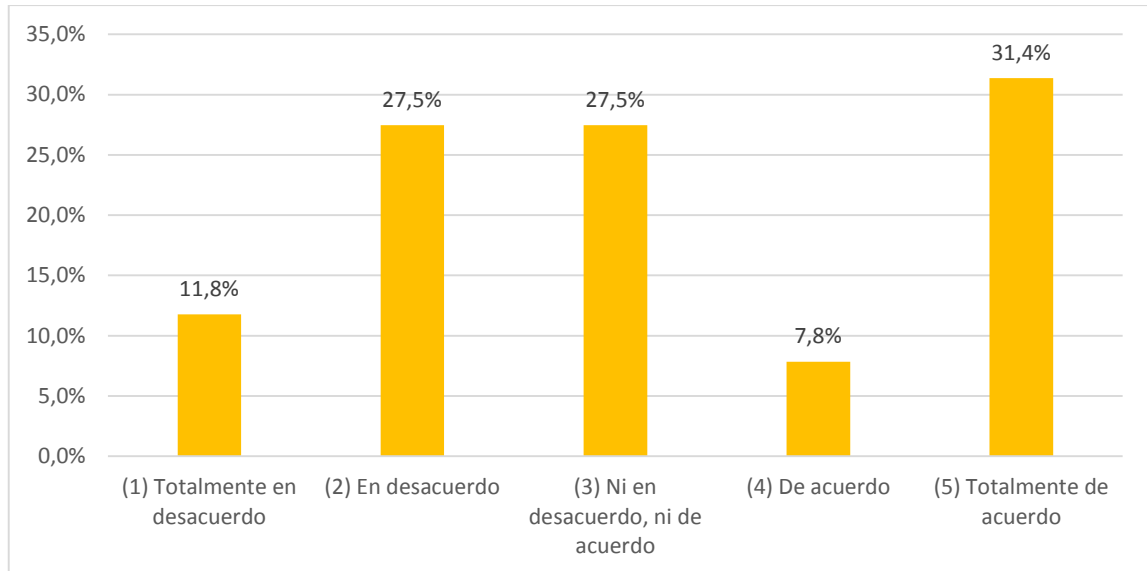
Análisis e Interpretación

La evaluación de la Justicia Organizacional revela un alto riesgo psicosocial y una profunda inestabilidad en la percepción de equidad. Las respuestas están dispersas y polarizadas, sugiriendo que la percepción de equidad es inconsistente y subjetiva, variando drásticamente. Lo más crítico es que casi un tercio de los trabajadores percibe activamente la injusticia, un estresor potente que genera desconfianza corrosiva hacia el liderazgo y la estructura.

La conclusión académica es que el compromiso intrínseco de los empleados está siendo socavado por la percepción de un entorno injusto, lo cual mina la legitimidad de las decisiones. La estrategia de intervención debe ser de máxima prioridad y enfocarse en la transparencia total de los procesos (distributivos, procedimentales e interaccionales), ya que, sin una base sólida de justicia percibida, cualquier otra mejora psicosocial será percibida como superficial e insincera.

Pregunta 20. ¿Considera que existe una buena comunicación entre los trabajadores y la directiva del sindicato?

Gráfica 20. Calidad de la comunicación entre trabajadores y directiva del sindicato



Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

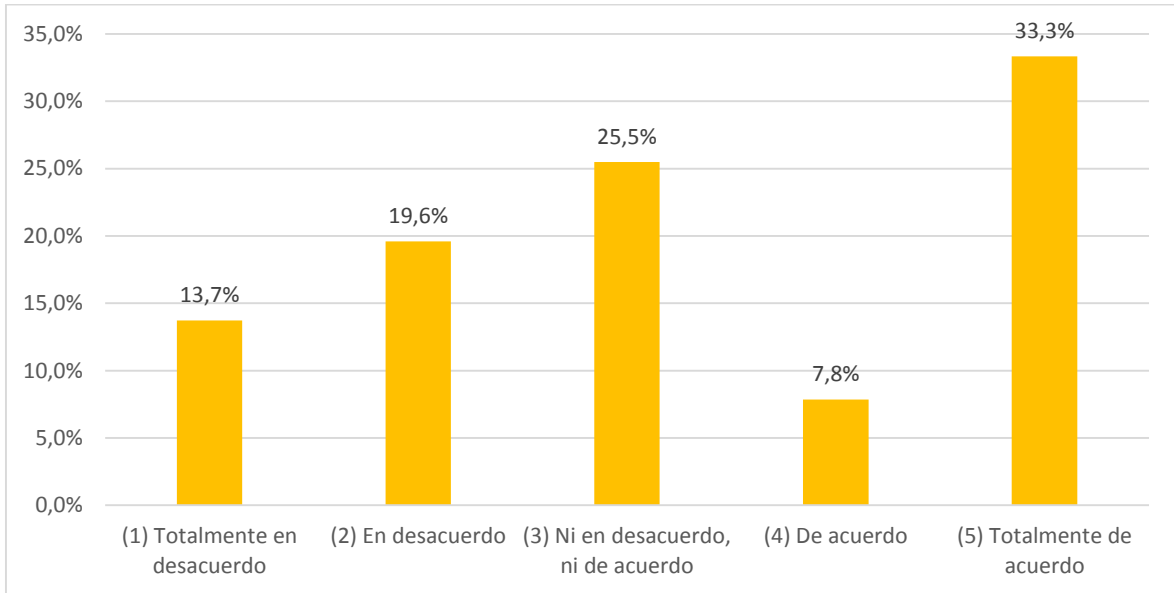
Análisis e Interpretación

La evaluación de la Comunicación Organizacional revela una debilidad crítica y un riesgo alto. La opinión positiva es neutralizada por un 33,4 % de desacuerdo y una alta neutralidad (27,5 %), indicando que casi dos tercios de la plantilla no perciben un proceso comunicativo sólido. Esta estructura sugiere fallas profundas en los canales o en la transparencia.

La mala comunicación es un factor de riesgo que genera incertidumbre, fomenta rumores y socava la confianza en el liderazgo, pues la falta de información oficial es reemplazada por datos informales. La conclusión académica es que la institución debe protocolizar sus procedimientos con una estrategia bidireccional, continua y transparente. Esto es fundamental para garantizar que la información esencial llegue a todos y que la incertidumbre sistémica no deteriore el bienestar, la moral y la eficiencia en el trabajo.

Pregunta 21. ¿Se siente parte de un equipo unido dentro de la institución?

Gráfica 21. Sentimiento de pertenencia y cohesión grupal



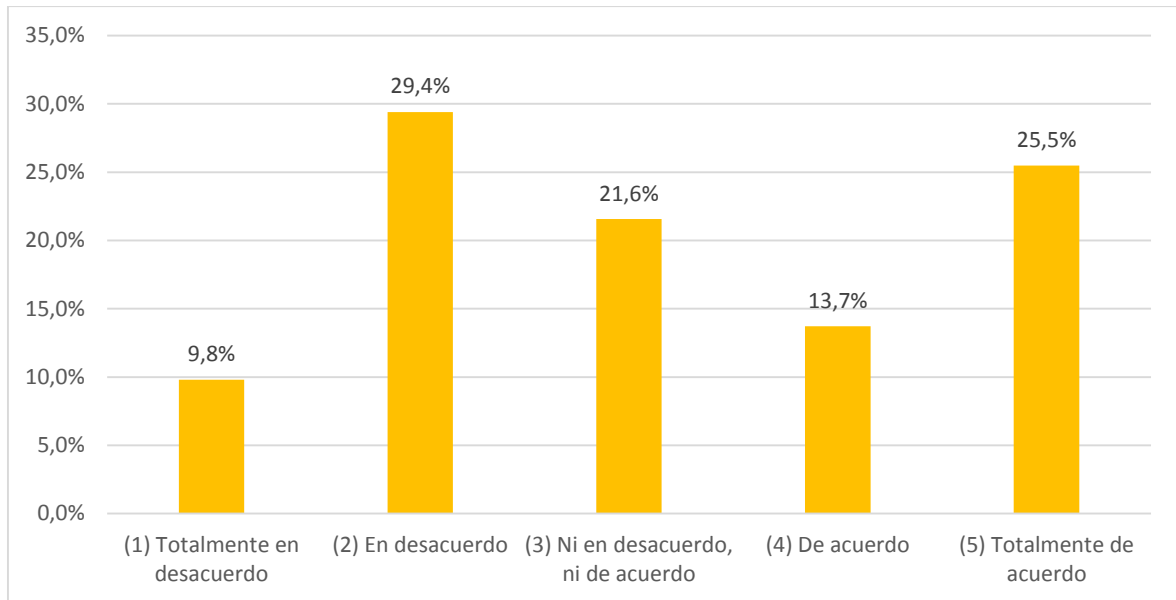
Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

El estudio de la percepción de unidad y cohesión muestra una realidad dividida y un problema social latente, ya que mientras un 33,3% se siente muy unido, otro 33,3% está en desacuerdo, demostrando que la cohesión es discontinua y la institución funciona con grupos aislados. Esta fragilidad reduce en gran medida el apoyo emocional para el estrés, al debilitarse el principal amortiguador informal. La interpretación académica plantea que esta división social se corresponde con la sensación de injusticia, de que no existe equidad y por lo tanto no hay confianza ni compañerismo. Por eso, la intervención tiene que ser doble: reconocer y fortalecer a los grupos aislados y, sobre todo, corregir las desigualdades organizacionales para cerrar la brecha y convertir esta debilidad en cohesión fuerte y permanente.

Pregunta 22. ¿Cuenta con acceso a servicios médicos o de salud ocupacional cuando los necesita?

Gráfica 22. Acceso a servicios médicos y de salud ocupacional



Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

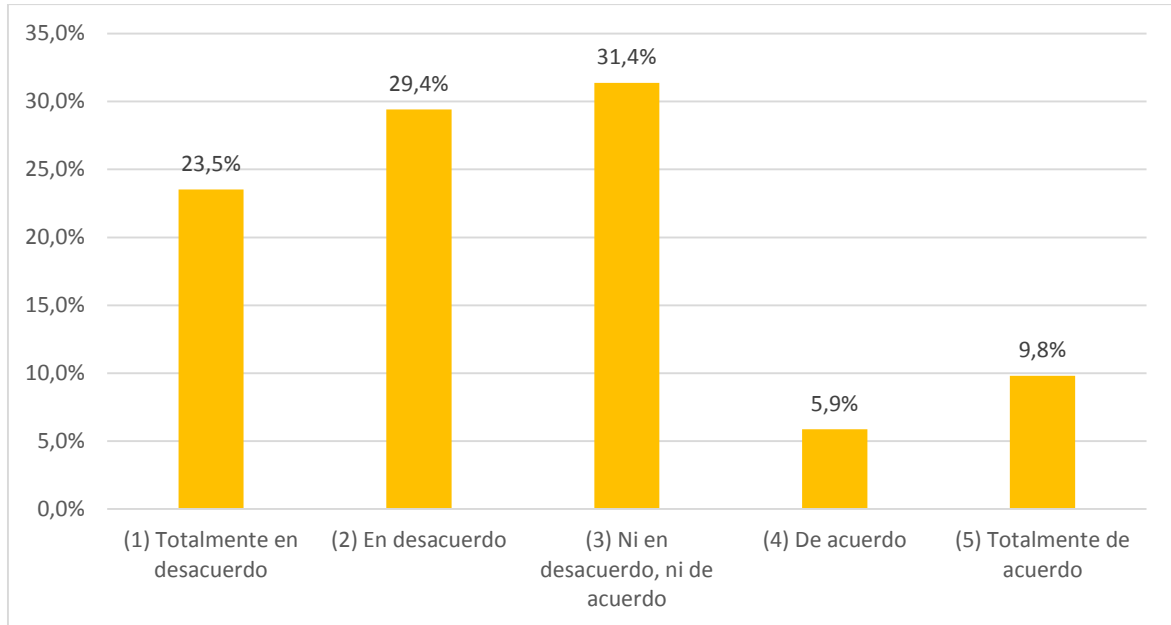
Análisis e Interpretación

El análisis de acceso a servicios de salud laboral evidencia la vulnerabilidad más crítica, con riesgo psicosocial inmediato de máxima prioridad. El desacuerdo llega a un significativo 39.2%, creando así un factor de riesgo por desamparo, ya que el trabajador siente que, ante cualquier necesidad, la empresa no se ofrecerá a ayudar, acabando con la seguridad psicológica y física.

Este riesgo se agrava por la extrema polarización: la percepción de soporte es binaria, con un tercio que se siente apoyado y otro tercio completamente desamparado, lo cual es inaceptable en una política de bienestar básico. La conclusión académica es que esta insatisfacción con el soporte de salud es una debilidad sistémica que pone en tela de juicio el compromiso fundamental de la organización con el bienestar. La intervención debe ser inmediata y visible, enfocándose en comunicar y formalizar explícitamente el acceso para restaurar la sensación de seguridad laboral básica en el 100% de la plantilla.

Pregunta 23. ¿Considera que las condiciones laborales actuales afectan su salud física o emocional?

Gráfica 23. Impacto de las condiciones laborales en la salud física y emocional



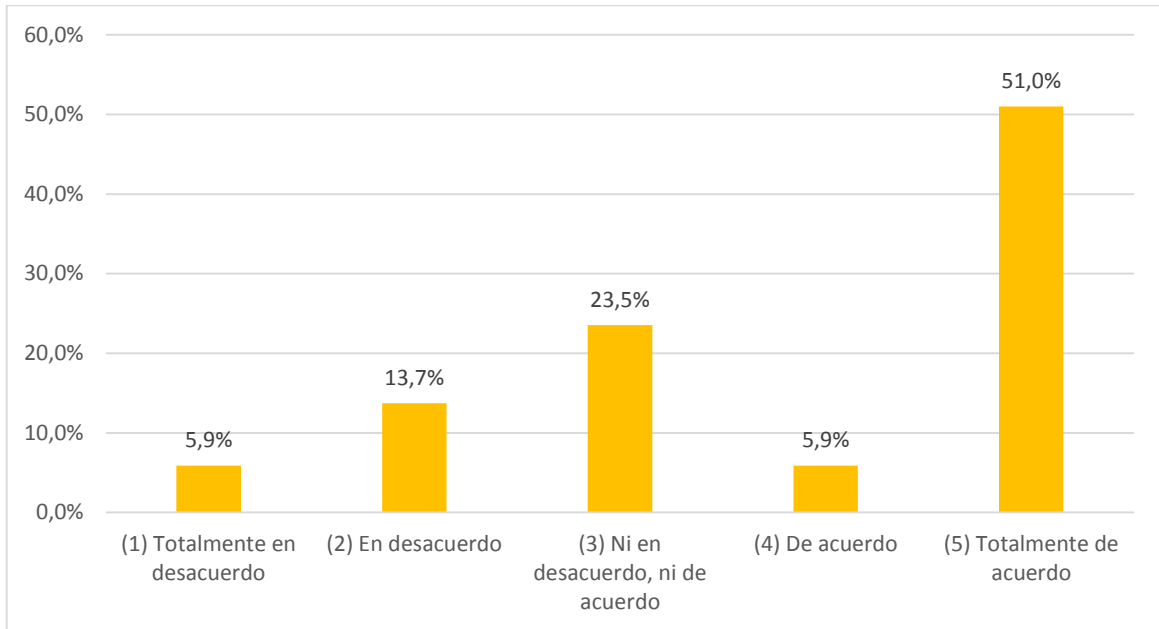
Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

La evaluación sobre si las condiciones laborales afectan la salud revela una fortaleza crítica, con la mayoría (52,9 %) en desacuerdo con un impacto negativo. Este bajo nivel de afectación (15,7 %) sugiere que las exigencias no desbordan la capacidad de afrontamiento del grueso de la plantilla, manteniendo un equilibrio que protege la salud percibida. No obstante, la alta tasa de neutralidad (31,4 %) es un punto de cautela, pues representa un grupo vulnerable que podría deslizarse rápidamente hacia la afectación si los riesgos psicosociales persisten. La conclusión académica es que este resultado positivo es un mecanismo de compensación, vinculado a la percepción de una carga de trabajo adecuada, que actúa como factor amortiguador. Esto le otorga a la institución un valioso margen de tiempo para enfocar las intervenciones en corregir los riesgos psicosociales (equidad, liderazgo, reconocimiento) antes de que se traduzcan en un deterioro masivo de la salud.

Pregunta 24. ¿Su trabajo le permite equilibrar adecuadamente su vida laboral y personal?

Gráfica 24. Equilibrio entre la vida laboral y personal



Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

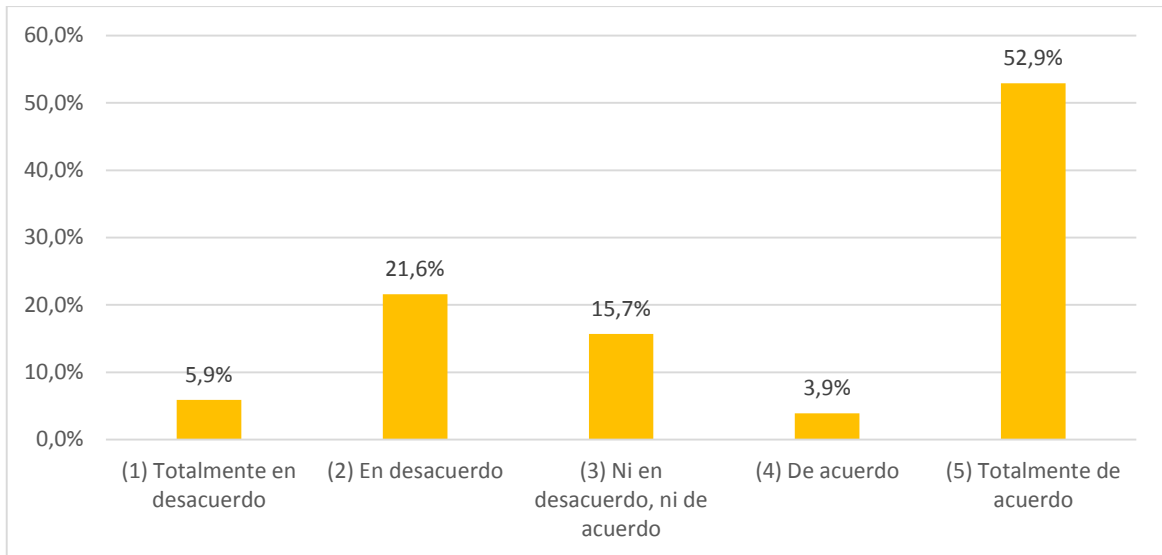
Análisis e Interpretación

La evaluación del Equilibrio Vida-Trabajo muestra una fortaleza institucional y un factor psicosocial protector. Una mayoría (56.9%) considera que existe un buen equilibrio; es decir, la organización posibilita la gestión de las exigencias sin invadir de manera crónica el tiempo personal. Esta habilidad es clave para evitar el burnout y asegurar el tiempo para la recuperación física y mental.

Esta fortaleza contrasta y compensa otros riesgos estructurales (como la injusticia o la falta de reconocimiento), ya que la posibilidad de desconectar y recargar energías mitiga la frustración por problemas internos de gestión. La conclusión académica es que la institución posee una cultura de respeto al tiempo personal que debe ser preservada y potenciada. La forma de intervención debe aprovechar este balance y no afectar este pilar para el bienestar y la salud mental.

Pregunta 25. ¿Recomendaría trabajar en el sindicato por su ambiente laboral y condiciones de bienestar?

Gráfica 25. Percepción sobre la recomendación del sindicato como lugar de trabajo



Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Análisis e Interpretación

La medición de la disposición a recomendar la institución se define como una fortaleza institucional. Con un 56,8 % de su personal dispuesto a recomendarla, este elevado porcentaje es un indicador de la fidelización del personal y de que los factores protectores (compañerismo, compromiso, etc.) están superando los riesgos negativos.

El análisis académico evidencia que las personas aprecian el lugar y la labor, pero señalan deficiencias estructurales puntuales. Esta fidelidad está atenuada por un 27,5 % de desacuerdo en recomendar, un porcentaje que revela un colectivo apartado y susceptible a la rotación.

La conclusión es que la institución tiene una base de fidelidad para desarrollar, pero necesita moverse rápido. Es imperativo corregir las deficiencias organizacionales que minan esta fidelidad, específicamente la justicia, la falta de reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, buscando transformar esta fortaleza en una característica universal.

Análisis e interpretación de la evaluación del nivel de bienestar de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal de San José de Chimbo

En el presente apartado se pretende evaluar el nivel de bienestar laboral percibido por los trabajadores en relación con sus condiciones laborales, motivación y satisfacción dentro del Sindicato de Trabajadores Municipal de San José de Chimbo. Para la tabulación e interpretación de los resultados obtenidos se aplicará una escala de baremación estructurada en niveles alto, medio y bajo, permitiendo clasificar y analizar la percepción de los trabajadores respecto a las dimensiones estudiadas. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2022), la baremación constituye un procedimiento metodológico que facilita la organización, clasificación e interpretación de los resultados mediante categorías previamente establecidas, favoreciendo una comprensión más precisa de los datos obtenidos en la investigación.

Tabla 2

Nivel de condiciones laborales percibidas por los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	27%
Medio	32	63%
Bajo	5	10%
Total	51	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto:

Interpretación

De los 51 trabajadores encuestados, 32 servidores, equivalentes al 63%, consideran que las condiciones laborales se encuentran en un nivel medio, debido a que existen condiciones aceptables para el desarrollo de sus actividades laborales; todavía persisten factores relacionados con la carga laboral, limitaciones en recursos y aspectos de seguridad ocupacional que afectan el bienestar laboral. Asimismo, 14 trabajadores, correspondientes

al 27% perciben un nivel alto de condiciones laborales, manifestando conformidad con el ambiente de trabajo, infraestructura y recursos institucionales. Sin embargo, los 5 trabajadores, equivalentes al 10%, consideran que las condiciones laborales son bajas, evidenciando inconformidad con ciertos aspectos relacionados con seguridad y ambiente laboral.

Los resultados se obtuvieron mediante la suma de las respuestas relacionadas con el ambiente laboral, infraestructura, recursos de trabajo y condiciones de seguridad, y posteriormente se clasificaron los niveles en una escala de baremación en niveles de alto, medio y bajo de acuerdo con la frecuencia predominante de respuestas registradas en la encuesta aplicada al personal del sindicato.

Tabla 3

Nivel de motivación laboral percibida por los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	69%
Medio	12	24%
Bajo	4	8%
Total	51	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Interpretación

Los resultados evidencian que 35 trabajadores, correspondientes al 69% presentan un nivel alto de motivación laboral, reflejando compromiso institucional, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y participación en actividades relacionadas con la seguridad y bienestar laboral. Por otra parte, 12 trabajadores, equivalentes al 24% presentan un nivel medio de motivación presentan parte un nivel medio de motivación, debido principalmente a factores como presión laboral, carga de trabajo y limitaciones institucionales. Finalmente, 4 trabajadores, correspondientes al 8%, reflejan un nivel bajo de motivación laboral.

Estos resultados fueron obtenidos a partir del análisis de preguntas relacionadas con compromiso institucional, participación laboral, desempeño de funciones y percepción de apoyo institucional, considerando la frecuencia de respuestas obtenidas en la encuesta aplicada a los trabajadores del sindicato.

Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	22%
Medio	28	55%
Bajo	12	24%
Total	51	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Interpretación

En relación con la satisfacción laboral, 28 trabajadores, equivalentes al 55% consideran que su nivel de satisfacción es medio, debido a que reconocen parcialmente las acciones implementadas por la institución en beneficio del trabajador. Asimismo, 11 trabajadores, correspondientes al 22%, manifiestan un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que 12 trabajadores, equivalentes al 23%, reflejan inconformidad con las condiciones de trabajo, reconocimiento institucional y bienestar laboral.

Los valores fueron obtenidos mediante la evaluación de respuestas relacionadas con satisfacción en el trabajo, relaciones laborales, reconocimiento institucional y percepción del ambiente organizacional, agrupando posteriormente los resultados en alto, medio, bajo.

Tabla 5

Nivel de bienestar laboral percibido por los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	13	25%
Medio	31	61%
Bajo	7	14%
Total	51	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Interpretación

De manera general, los resultados muestran que 31 trabajadores, equivalentes al 61%, perciben un nivel medio de bienestar laboral, debido a que existen aspectos positivos relacionados con el compromiso institucional, ambiente laboral y relaciones interpersonales; sin embargo, continúan presentes factores asociados a carga laboral, limitaciones institucionales y condiciones de trabajo que afectan el bienestar integral de los trabajadores. Asimismo, 13 trabajadores, correspondientes al 25%, consideran que poseen un alto nivel de bienestar laboral, mientras que 7 trabajadores, equivalentes al 14%, perciben un bajo bienestar laboral.

Los resultados se obtuvieron mediante la integración de las dimensiones de condiciones laborales, motivación y satisfacción laboral, calculando la frecuencia total de respuestas y clasificándolas en niveles alto, medio y bajo según la percepción expresada por los trabajadores encuestados.

4.1. Discusión

Los resultados del análisis, obtenidos a partir del enfoque cuantitativo con apoyo de los programas Microsoft Excel 2019 e IBM SPSS Statistics 25, se basaron en el coeficiente de correlación de Spearman. Según Bizquerra Alzina (2012), este coeficiente se emplea para cuantificar la asociación entre dos variables ordinales, o al menos una ordinal y otra de

intervalo/razón, midiendo la intensidad y la dirección de la relación sin requerir una distribución normal de los datos.

El resultado principal para el objetivo tres de la presente investigación, la cual es “Identificar la relación existente entre la seguridad psicosocial y el bienestar laboral”, demostró una relación entre las variables, como se muestra en la Ilustración 1:

Ilustración 1. Cuadro estadístico de correlación de Spearman

Rho de Spearman	VISeguridad_psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	51	51
	VDBienestar_laboral	Coefficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	51	51

Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Interpretación

Los resultados de la correlación de Spearman mostraron un coeficiente de $\rho = 0.765$ con una significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la seguridad psicosocial (VI) y el bienestar laboral (VD).

Como el valor de p es significativamente menor que 0.05, se RECHAZA la hipótesis nula (N_0) y se ACEPTA la hipótesis de investigación (N_a), la alta correlación (+0.765) demuestra que la seguridad psicosocial es un factor determinante del bienestar laboral, la hipótesis se cumple porque la insuficiencia en los factores de seguridad, diagnosticada en el Sindicato (el bajo input), es la que genera el bajo bienestar (el bajo output), se considera que el principal factor psicosocial fue el estancamiento profesional y la desmotivación, afectando al 43,1% de los trabajadores, estos resultados cumplen con el objetivo general al evidenciar que las creencias en reconocimiento, justicia organizacional y desarrollo profesional impactan de forma directa en la satisfacción y la salud mental.

Los resultados se articulan fuertemente con el modelo de Demandas-Recurso Laborales de Bakker y Demerouti (2017). Este modelo establece que la pérdida de recurso

(la seguridad psicosocial) es un predictor directo del deterioro de la salud. Lo cual es reforzado por la Teoría de Conservación de Recursos (CQR) de Hobfoll (1989). De esta manera, la insuficiencia de recursos en el sindicato se interpreta como una pérdida que desencadena el estrés y la tensión.

La conclusión es adecuada con la visión de Salanova (2019) y Schaufeli (2004), quienes demuestran que la existencia de recursos psicosociales (las variables estudiadas) fomenta el engagement en el trabajo. Por otra parte, el hallazgo del estancamiento profesional de Monte (2009), y Maslach y Leiter (2016), quienes defienden la falta de eficiencia profesional (estancamiento) como una causa de burnout, este problema estructural en el Sindicato lo que Peiró (2004) y Rousseau (2011) describen como una ruptura del contrato psicológico.

Aunque los resultados difieren de estudios con bajos niveles de riesgo como el de Guerrero Segovia (2023), la investigación proporciona una nueva perspectiva contextualizada al sector público sindicalizando, al mostrar como la cohesión horizontal entre colegas (68,6%) actúa como un factor protector que mitiga el impacto negativo de las deficiencias organizacionales, la solidez de la correlación obtenida confirma la validez de los modelos teóricos y contribuye a su fortalecimiento en el contexto ecuatoriano.

CONCLUSIONES

- La investigación pudo evidenciar que en el Sindicato de Trabajadores Municipales San José de Chimbo existen factores de seguridad psicosocial que deben ser fortalecidos, principalmente en lo que se refiere al reconocimiento, el desarrollo profesional y el apoyo institucional. Si bien hay un ambiente de buenas relaciones y pertenencia entre los integrantes, la falta de políticas formales de bienestar no posibilita que los compañeros de trabajo equilibren su vida laboral y personal.
- El bienestar laboral es la diferencia entre la satisfacción personal y las condiciones organizacionales. Aunque gran mayoría del personal es cumplidor y se desempeña en el trabajo, existen factores que perjudican su estabilidad emocional y laboral: estrés, sobrecarga y poca existencia de incentivos motivacionales. Estas condiciones indican que se deben fortalecer los procesos de manejo humano con políticas de equidad, reconocimiento del esfuerzo y prevención de riesgos psicosociales.
- Finalmente, se verificó a través de la estadística correlacional de Spearman que existe una correlación positiva, directa y significativa ($\rho = 0.76$) entre la seguridad psicosocial y el bienestar laboral en los trabajadores del Sindicato. Estos hallazgos demuestran que mientras más segura se siente la persona psicosocialmente en un ambiente en el que existen apoyo, reconocimiento y comunicación, mayor es su bienestar, satisfacción y compromiso laboral. Pero se encontraron fallas en la comunicación interna, falta de apoyo de la dirección y pocas oportunidades de crecimiento profesional que afectan la motivación y la productividad del personal, deteriorando el clima laboral. Por lo cual es necesario que la institución desarrolle estrategias integrales de mejora psicosocial, fortaleciendo la participación, la salud mental y la cultura de bienestar, para tener un ambiente laboral más humano, sostenible y eficiente.

RECOMENDACIONES

- Formar permanentemente a los líderes, supervisores y directivos del sindicato en liderazgo positivo, gestión de conflictos y apoyo emocional al personal para desarrollar un liderazgo empático y preocupado por el bienestar, con impacto directo en la disminución del estrés, la desmotivación y los conflictos internos. Dichas formaciones han de abarcar habilidades de comunicación eficaz, resolución de conflictos, gestión emocional, para mejorar las habilidades interpersonales de las personas en puestos de responsabilidad. También es importante establecer procesos de mentoring y feedback entre directivos y empleados, creando una cultura de conversación y colaboración.
- Crear programas formales de reconocimiento y desarrollo profesional que valoren el esfuerzo, la fidelidad y los resultados del trabajador sindicalizado. Estas acciones han de ir encaminadas a fortalecer la motivación, mejorar el desempeño y brindar reales oportunidades de crecimiento en la organización. Los programas pueden otorgar incentivos laborales, certificaciones internas, planes de capacitación continua y canales claros de ascenso. Debe fomentar una cultura organizacional de meritocracia y aprendizaje continuo, en la que cada empleado se sienta valorado y con oportunidades de crecer.
- Se mejore el bienestar laboral a través del desarrollo y aplicación de políticas formales de salud mental, comunicación asertiva y prevención de riesgos psicosociales en todos los niveles del sindicato. Estas políticas deben de estar enfocadas en crear espacios seguros y de confianza en donde los trabajadores puedan externar sus necesidades y preocupaciones sin temor a represalias futuras. Así que, es de suma importancia establecer programas regulares de medición y monitoreo del clima organizacional, para así detectar factores de riesgo y proponer medidas preventivas o correctivas. El fortalecimiento del bienestar institucional mejorará la satisfacción, el compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores, favoreciendo el desarrollo organizacional y un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Adamson, E. (2017). *Understanding Quantitative Research: A Guide for Beginners (Título supuesto más probable)*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N.º 449*. Obtenido de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento N.º 294.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento N.º 796.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3). doi:<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work & Organizational Psychology, 39*(3), 157-167. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Baldeón Cabrera, E. S., & Alvarado Cepeda, R. M. (2020). *Equidad organizacional y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios petroleros [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]*. Repositorio UCE, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uce.edu.ec/handle/25000/21668>
- Barriga Gavilanes, M., Sánchez Ortega, J., Sulbarán Brito, M., & Zamora Salazar, L. (2024). Protección Laboral y Bienestar en el Trabajo: Un Análisis Exhaustivo Basado en Regulaciones, Procedimientos y la Sostenibilidad en Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(5), 110-130.
- Bavaresco, A., & Becker, B. (2018). *Metodología científica: Fundamentos y práctica investigativa* (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Bisquerra Alzina, R. (2012). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla.

- Cando Gómez, J. A. (2020). *Riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Quero, año 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio UTA, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31809>
- Carranza Rodríguez, A. M., Carranza Monzón, D. L., & León Luyo, S. L. (2023). Aplicación de las escalas de medición ordinal para interpretar coeficientes de la correlación en investigación científica. *SEARCHING*, 5(1), 45-46. doi:<https://doi.org/10.46363/searching.v5i1.4>
- Carrera Flores, C. M. (2021). *Análisis de los factores psicosociales y su relación con el rendimiento laboral en conductores de transporte de carga pesada de la Empresa Transtibba S.A. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio UG, Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/items/af3dc81a-2a32-4725-8895-c9711f9f3701>
- Castañeda Giraldo, A. M., Pinzón Ortiz, J. C., & Díaz Lopez, L. V. (2023). Una revisión sistemática sobre la seguridad psicológica: características y retos. *Suma Psicológica*, 30(2).
- Castillo Zamora, D. A., & Intriago Cedeño, M. C. (2022). *Equilibrio trabajo-vida personal y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa CEDIORDI S.A. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manabí]*. Repositorio UTM, Manabí. Obtenido de <https://repositorio.utm.edu.ec/handle/123456789/4770>
- Castillo, R. L., & Martínez, A. R. (2020). *Bienestar laboral y su impacto en la productividad de los trabajadores de las empresas del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio UG, Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/handle/123456789/45535>
- Coello Cadena, P. (2023). Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano: un abordaje desde el derecho a la salud mental [Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil]. *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano: un abordaje desde el derecho a la salud mental*. Repositorio Institucional, Guayaquil, Guayas, Ecuador.

- Coello Cadena, P. (s.f.). Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano: un abordaje desde el derecho a la salud mental. *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Díaz Narváez, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: Para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Domínguez García, L. R. (2021). *Evaluación de condiciones ergonómicas en trabajadores de oficinas administrativas en la ciudad de Guayaquil [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio UG, Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/handle/123456789/46712>
- Dong, R. K. (2024). Psychological safety and psychosocial safety climate in workplace: A bibliometric analysis and systematic review towards a research agenda. *Journal of Safety Research*, 1-19.
- Edmondson, A. (2019). *La organización sin miedo: Cómo crear seguridad psicológica en el trabajo para el aprendizaje, la innovación y el crecimiento*. Barcelona: Arpa Editores.
- Enríquez Martínez, S. L., & Toaquiza Chitupata, V. R. (2020). *Factores psicosociales y su impacto en el desempeño de los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, Año 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]*. Repositorio UTC, Cotopaxi. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/items/a72860ca-d689-4986-9e0b-6a3ffbc586d>
- Estrella Cevallos, A. (2020). *Identificación y diseño de una propuesta correctiva de los riesgos psicosociales que causan estrés laboral en los colaboradores de la empresa COHECO S.A [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato]*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Latacunga, Ecuador.
- Garson, D. (2012). *Testing Statistical Assumptions*. Statistical Associates Publishing.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunos aspectos conceptuales del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 199-213.
- Gómez, C., & Ramírez, D. (2025). Riesgos Psicosociales en Profesionales de una Empresa Pública. *Revista de Investigación en Salud Laboral*, 10(1), 15-30.
doi:<https://doi.org/10.4321/S2237-45222025000100004>

- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- González López, M. S., & Carrillo Díaz, J. E. (2021). *Impacto del bienestar físico en la productividad laboral en las empresas del sector textil de la ciudad de Quito [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]*. Repositorio UCE, Quito.
Obtenido de <https://repositorio.uce.edu.ec/handle/25000/27687>
- González, F., & Martínez, P. (2022). *Factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia: Editorial Universitaria.
- Gonzales, J., & Pérez, L. (2024). Validación de las Escalas Psicosociales COVID-19 en Trabajadores de Primera Línea. *Psicología y Salud*, 36(3), 289-305.
doi:<https://doi.org/10.4321/S1886-144X2024000300009>
- González, M., & Ruiz, E. (2021). Bienestar psicológico y desempeño laboral en empleados del sector salud durante la pandemia de COVID-19. *Revista Latinoamericana de Psicología Ocupacional*, 9(1), 45–63.
doi:<https://doi.org/10.32734/rlpo.v9n1.2021.003>
- Granda Vallejo, M. E. (2022). *Incidencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de los centros de salud del distrito Latacunga [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]*. Repositorio UTC, Cotopaxi.
Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/items/a745f35d-9f7b-438a-bcfb-befd958949a4>
- Guanquiza, D. V., & Paredes, A. J. (2021). *Ambiente organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios logísticos en Quito [Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]*. Repositorio ESPE, Sangolquí. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/28755>
- Guerrero Segovia, D. (2023). *Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de Megakons S.A.* ESPE, Quito, Pichincha, Ecuador.
- Guerrero Segovia, D. (2023). *Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de Megakons S.A. [Tesis de grado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]*. ESPE, Quito, Pichincha, Ecuador.

- Guerrero Segovia, D. (2023). *Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de Megakons S.A. [Tesis de grado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]*. ESPE, QUITO, Pichincha, Ecuador.
- Hernández Sampieri, R. &. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2022). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2 ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2018). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P., & Baptista Lucio, M. d. (2021). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7 ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: NY: Jhon Wiley & Sons.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2020). *Factores psicosociales: definición y evaluación. En Manual básico de prevención de riesgos laborales*. Madrid, España: INSST.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. Madrid, España: INSST. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf>
- International Organization for Standardization. (2021). *ISO 45003:2021 - Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks*. Obtenido de <https://www.iso.org/standard/64283.html>

- Jimenez, C., Mendoza, D., & Díaz, I. (2024). Gestión del Riesgo Psicosocial y Salud Mental en Trabajadores del Sector Salud. *Revista de Psicología Organizacional*, 9(2), 45-60. Obtenido de <https://doi.org/10.29393/CYS5-2SPOR10005>
- López, M., & Sánchez, P. (2024). Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) Ambato. *Revista de Salud Ocupacional*, 15(1), 22-37. doi:<https://doi.org/10.4321/S2739-00392024000100004>
- Martínez, A. (2024). *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Un Enfoque Comparativo*. Editorial Universitaria.
- Martínez, C., & Bravo, T. (2022). Programas de mindfulness en el entorno laboral y su impacto en el bienestar psicológico de los empleados. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 11(1), 112–130. doi:<https://doi.org/10.32734/ripo.v11n1.2022.112>
- Martínez, L., & Paredes, C. (2022). Programas de bienestar laboral y su impacto en la motivación del personal en instituciones del sector público. *Revista Iberoamericana de Estudios Organizacionales*, 14(2), 110–129. doi:<https://doi.org/10.32544/rieo.2022.14.2.110>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). *The truth about burnout: How to find lasting personal and organizational success (Si usas la edición original en inglés, si no, usa la edición traducida correspondiente)*. San Francisco, Estados Unidos: Jossey-Bass.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (1986). *Decreto Ejecutivo No. 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Registro Oficial N.º 565*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/06/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores.pdf>
- Moisala, M. (2024). *Trabajo estúpido: ¿Cómo salvar el cerebro de un trabajador pensante?* Editorial XYZ.
- Montoya Agudelo, C. (2021). *Riesgos psicosociales laborales*. Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, 1981 (núm. 155)*. Obtenido de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de soporte*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.google.com/search?q=https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Peiró, J. M. (2004). El contrato Psicológico y su incumplimiento: Consecuencias para la salud y el bienestar. *Psicológica del trabajo y de las organizaciones*, 245-260.
- Picoita Lapo, L. A., & Guerrero Rodríguez, G. V. (2021). *Bienestar psicológico y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Riobamba Ltda. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]*. Repositorio UNACH, Chimborazo. Obtenido de <https://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7852>
- Presidencia de la República del Ecuador. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (RGLOSEP)*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento N.º 418.
- Quintero López, C. M., & Peñaranda Gutierrez, L. C. (2020). *Relaciones interpersonales y su impacto en el desempeño laboral en funcionarios administrativos de la Universidad de Santander [Tesis de pregrado, Universidad de Santander]*. Repositorio UDES., Bucaramanga. Obtenido de <https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/3937>
- Ramírez, T. (1997). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Panapo.
- Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación: Guía para su elaboración (título más común)*. Editorial Panapo de Venezuela (frecuente en esa época).
- Rengifo Chica, M. M., & Viteri Intriago, C. A. (2020). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Proveedora Industrial del Litoral S.A. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manabí]*. Repositorio UTM., Manabí. Obtenido de <https://repositorio.utm.edu.ec/handle/123456789/3565>

- Roa-Espinoza, R., Araya-Castillo, L., Rubio Rivera, A., & Moranga-Flores, H. (2024). Desempeño Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cuantitativo. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(11), 684-706.
doi:<https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.41>
- Rodríguez Córdova, D. G. (2021). *Estrés laboral y agotamiento emocional en trabajadores administrativos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]*. Repositorio UTEQ, Quevedo. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6677>
- Rodriguez, A., & Herrera, T. (2023). Clima organizacional y su influencia en el bienestar laboral del personal administrativo de una universidad pública. *Revista de Psicología Laboral y Organizaciones*, 19(1), 35–52.
- Romero Sánchez, J. M., & Almeida Vega, E. V. (2021). *Participación en la toma de decisiones y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del GAD de Riobamba [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]*. Repositorio UNACH, Riobamba. Obtenido de <https://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7983>
- Rousseau, D. (2011). *The Oxford handbook of psychological contracts in organizations (Si usas la edición original en inglés, si no, usa la edición traducida correspondiente)*. Nueva York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Rueda León, V. G., & Altamirano Aucay, M. A. (2021). *Bienestar organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Almacenadora del Austro C.A. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]*. Repositorio UTPL, Loja. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/30417>
- Salanova, M. (2019). *Organizaciones saludables: Una mirada positiva a la prevención de riesgos psicosociales*. Universidad Jaume I.
- Santillán Llumiquinga, C. A., & Ñacato Paredes, M. I. (2022). *La motivación laboral y su incidencia en el compromiso organizacional en los trabajadores del sector público del cantón Ambato [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35794>

- Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, job resources, and burnout interventions: a multi-sample study. *Applied psychology*, 295-305.
- Tamayo, M. (2017). *El proceso de la investigación científica* (6 ed.). Ciudad de México: Limusa.
- Torres, D., & Cueva, A. (2023). Clima organizacional y su influencia en el bienestar laboral en pymes del sector comercial. *Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 19(2), 88–104. doi:<https://doi.org/10.1016/rpto.2023.19.2.088>
- Yagual Campuzano, M. G. (2021). *Factores psicosociales y su influencia en la salud mental de los trabajadores del Hospital León Becerra Camacho del cantón Milagro [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio UG, Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55088>
- Zapata, F. A., & Carrillo, S. M. (2020). *Impacto de las condiciones laborales en los síntomas físicos de los trabajadores de la construcción en la ciudad de Loja [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]*. Repositorio UTP, Loja. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/34367>

ANEXOS

- Cronograma (Gantt)

Tabla 6

Cronograma de Gantt

Fase	Actividad	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
I	Ajustes de Planificación y Metodología					
	Revisión y ajustes finales del Marco Teórico (Cap. II)					
	Definición final de Metodología e Instrumentos (Cap. III)					
II	Trabajo de Campo y Recolección de Datos					
	Validación y socialización de Instrumentos (cuestionarios)					
	Aplicación de Encuestas / Recolección de datos de campo					
III	Análisis y Redacción de Resultados					
	Procesamiento y Análisis de la Información (Cap. IV)					
	Redacción de Conclusiones y Recomendaciones (Cap. V)					

IV	Revisión, corrección de formato (APA) y ajustes finales					
	Entrega, Sustentación y Defensa de la Tesis					
	Cierre Administrativo					
	Trámites de titulación y documentos finales					

- **Presupuesto Ejecutado**

Concepto	Total
Pasajes	\$20
Internet	\$10
Refrigerio a los trabajadores	\$15
Anillado y empastado	\$30
Total	USD \$75

- **Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)**

Tabla 7

Encuesta

N°	ITEM	VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE
1.	¿Considera que la carga de trabajo asignada es adecuada para el tiempo disponible?	Seguridad Psicosocial	Condiciones organizacionales (Subdimensión: Carga laboral)	Independiente (VI)

2.	¿Recibe apoyo de su jefe inmediato para cumplir sus responsabilidades?	Seguridad Psicosocial	Condiciones organizacionales (Subdimensión: Carga laboral)	Independiente (VI)
3.	¿Cuenta con los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera segura?	Seguridad Psicosocial	Condiciones organizacionales (Subdimensión: Ambiente físico y condiciones de trabajo)	Independiente (VI)
4.	"¿El espacio físico donde labora reúne las condiciones adecuadas de iluminación, ruido y temperatura?"	Seguridad Psicosocial	Condiciones organizacionales (Subdimensión: Ambiente físico y condiciones de trabajo)	Independiente (VI)
5.	¿Las tareas asignadas están claramente definidas y organizadas?	Seguridad Psicosocial	Condiciones organizacionales (Subdimensión: Organización del trabajo)	Independiente (VI)
6.	¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores?	Seguridad Psicosocial	Factores psicosociales (Subdimensión: Reconocimiento y desarrollo profesional)	Independiente (VI)
7.	¿Tiene autonomía para decidir cómo realizar sus actividades diarias?	Seguridad Psicosocial	Factores psicosociales (Subdimensión: Autonomía y toma de decisiones)	Independiente (VI)

8.	¿Su opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones en su área?	Seguridad Psicosocial	Factores psicosociales (Subdimensión: Autonomía y toma de decisiones)	Independiente (VI)
9.	¿Percibe un ambiente de respeto y colaboración entre sus compañeros?	Seguridad Psicosocial	Factores psicosociales (Subdimensión: Apoyo social y relaciones interpersonales)	Independiente (VI)
10.	¿Existen conflictos o tensiones que afecten la convivencia laboral?	Seguridad Psicosocial	Factores psicosociales (Subdimensión: Apoyo social y relaciones interpersonales)	Independiente (VI)
11.	¿Ha recibido capacitaciones o formación para mejorar su desempeño laboral?	Seguridad Psicosocial	Factores psicosociales (Subdimensión: Reconocimiento y desarrollo profesional)	Independiente (VI)
12.	¿Considera que tiene oportunidades de crecimiento profesional dentro del sindicato?	Seguridad Psicosocial	Factores psicosociales (Subdimensión: Reconocimiento y desarrollo profesional)	Independiente (VI)
13.	¿Siente agotamiento físico o mental al finalizar su jornada laboral?	Seguridad Psicosocial	Salud psicológica y estrés laboral (Subdimensión: Estrés y agotamiento laboral)	Independiente (VI)

14.	¿Percibe que el nivel de estrés en su trabajo es alto?	Seguridad Psicosocial	Salud psicológica y estrés laboral (Subdimensión: Estrés y agotamiento laboral)	Independiente (VI)
15.	¿Considera que la organización promueve la prevención de riesgos psicosociales?	Seguridad Psicosocial	Condiciones organizacionales	Independiente (VI)
16.	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en el sindicato?	Seguridad Psicosocial	Salud psicológica y estrés laboral (Subdimensión: Satisfacción laboral)	Independiente (VI)
17.	¿Considera que su trabajo es significativo y aporta al desarrollo institucional?	Seguridad Psicosocial	Salud psicológica y estrés laboral (Subdimensión: Satisfacción laboral)	Independiente (VI)
18.	¿Se siente motivado y comprometido con sus responsabilidades laborales?	Bienestar Laboral	Bienestar psicológico (Subdimensión: Motivación y compromiso)	Dependiente (VD)
19.	¿Percibe un trato justo y equitativo entre todos los trabajadores?	Bienestar Laboral	Bienestar social y organizacional (Subdimensión: Equidad y clima laboral)	Dependiente (VD)
20.	¿Considera que existe una buena comunicación entre los trabajadores y la directiva del sindicato?	Bienestar Laboral	Bienestar social y organizacional (Subdimensión: Ambiente organizacional)	Dependiente (VD)

21.	¿Se siente parte de un equipo unido dentro de la institución?	Bienestar Laboral	Bienestar social y organizacional (Subdimensión: Ambiente organizacional)	Dependiente (VD)
22.	¿Cuenta con acceso a servicios médicos o de salud ocupacional cuando los necesita?	Bienestar Laboral	Salud y bienestar físico (Subdimensión: Acceso y calidad de la salud ocupacional)	Dependiente (VD)
23.	¿Considera que las condiciones laborales actuales afectan su salud física o emocional?	Bienestar Laboral	Bienestar psicológico (Subdimensión: Prevalencia de afectaciones de salud laboral)	Dependiente (VD)
24.	¿Su trabajo le permite equilibrar adecuadamente su vida laboral y personal?	Seguridad Psicosocial	Salud psicológica y estrés laboral (Subdimensión: Equilibrio trabajo-vida personal)	Independiente (VI)
25.	¿Recomendaría trabajar en el sindicato por su ambiente laboral y condiciones de bienestar?	Bienestar Laboral	Bienestar social y organizacional	Dependiente (VD)

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: Antonny Llanos y Jhonny Verdezoto

Figura 1

Cuadro de Correlación

Rho de Spearman	VSeguridad_psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	51	51
	VDBienestar_laboral	Coefficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	51	51

Elaborado por: Antony Llanos y Jhonny Verdezoto

Para determinar el grado de relación entre la seguridad psicosocial y el bienestar laboral de los trabajadores del Sindicato Municipal San José de Chimbo, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

El resultado obtenido fue $\rho = 0,76$.

Este valor indica que a medida que se fortalecen los factores de seguridad psicosocial como la carga laboral equilibrada, el reconocimiento, la autonomía y las relaciones interpersonales, aumenta de manera proporcional el nivel de bienestar laboral percibido por los trabajadores. Este hallazgo coincide con lo planteado por Bakker y Demerouti (2017), con su modelo Demanda Recursos Laborales (JD-R), que sostiene que un entorno organizacional con altos recursos psicosociales incrementa la motivación, la satisfacción y la salud ocupacional del personal.

En consecuencia, se confirma la hipótesis planteada en esta investigación, que sostiene que la insuficiencia en la seguridad psicosocial afecta negativamente el bienestar laboral.

- Otros

Figura 2

Solicitud emitida al alcalde del GAD municipal de San José de Chimbo



**UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR**



**GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL
MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO**

**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL**

San Miguel, 29 de septiembre del 2025



29 SEP 2025

REC. ENOS

**Ingeniero
José Luis Arteaga León
ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO
Presente.-**

De nuestras consideraciones,

Reciba un cordial y respetuoso saludo de quienes suscribimos, estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la prestigiosa Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. El motivo del presente es solicitar a usted, de la manera más comedida, el permiso y aceptación para la realización del proyecto de titulación denominado:

"Seguridad Psicosocial para el Bienestar Laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, Año 2025".

El desarrollo de este proyecto tiene como finalidad realizar una investigación académica profunda, orientada a contribuir al fortalecimiento del bienestar laboral y la seguridad psicosocial de los trabajadores del Sindicato Municipal, mediante la aplicación de herramientas académicas y prácticas que generen un impacto positivo en sus colaboradores.

Por lo expuesto, agradecemos de antemano su apertura y colaboración, quedando atentos a la autorización respectiva para llevar a cabo nuestra investigación en coordinación con las instancias correspondientes del GAD Municipal.

Sin otro particular, y seguros de contar con su valiosa acogida, nos despedimos reiterándole nuestras consideraciones más distinguidas.

Atentamente,



Antonny Guillermo Llanos Morales
C.I. 0202182986
Estudiante – Universidad Estatal de Bolívar



Jhonny Alejandro Verdezoto Granja
C.I. 1725991119
Estudiante – Universidad Estatal de Bolívar

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Figura 3

Respuesta y aprueba a realización del proyecto de titulación



San José de Chimbo, 01 de octubre del 2025
Of. No. 181- DTH-GADMCC-2025

Señores:
Antony Guillermo Llanos Morales
Jhonny Alejandro Verdezoto Granja
ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Presente.-

En atención a su solicitud recibida mediante oficio S/N de fecha 29 de septiembre del 2025, referente al proyecto de titulación denominado:

"Seguridad Psicosocial para el Bienestar Laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, Año 2025",

Por medio del presente se **acepta y autoriza** la realización de su investigación académica en coordinación con las instancias correspondientes de este GAD Municipal.

Se les solicita cumplir con las normas y procedimientos internos, y coordinar con el personal del área de Talento Humano para el correcto desarrollo del proyecto, garantizando el respeto a los colaboradores y la confidencialidad de la información que se gestione durante su investigación.

Sin otro particular, y esperando que esta experiencia contribuya significativamente a su formación académica y al fortalecimiento del bienestar laboral en nuestra institución.

Atentamente,




Abg. Anthony Fernando Prado Ejaros.
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GADMCC



Figura 4

Convocatoria a desarrollarse una encuesta al personal operativo de Sindicato




San José de Chimbo, 13 de octubre de 2025

Señor
Guillermo Llanos
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL SAN JOSÉ DE CHIMBO
Presente. –

De nuestra consideración:
Reciba un cordial saludo. Por medio del presente, nos permitimos solicitar muy comedidamente se sirva realizar una convocatoria dirigida a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores del GAD Municipal San José de Chimbo, con el fin de llevar a cabo una encuesta con fines académicos correspondiente al proyecto de tesis de titulación titulado:
"Seguridad psicosocial para el bienestar laboral en el Sindicato de Trabajadores Municipal San José de Chimbo, Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, Año 2025".
La aplicación de la encuesta se tiene prevista para el día miércoles 16 de octubre de 2025, a las 16h00, en la sede del Sindicato, por lo que solicito gentilmente su colaboración para facilitar el desarrollo de dicha actividad.
Agradezco de antemano su valioso apoyo y disposición para contribuir al cumplimiento de este objetivo académico.
Sin otro particular, me despido reiterándole mis sentimientos de consideración y estima.
Atentamente,

*RECIBIDO
FECHA 13/10/2025
HORA 7 AM*


Antony Guillermo Llanos
Estudiante Investigador – UEB
Teléfono: 0967373773
Cl. 0202182986
antony.llanos@ueb.edu.ec


Jhonny Alejandro Verdezoto
Estudiante Investigador – UEB
Teléfono: 0985612730
Cl. 1725991119
jhonny.verdezoto@ueb.edu.ec