

**Artículo original**
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y FATIGA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FARMACÉUTICA ECUATORIANA DURANTE EL AÑO 2021**
**PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND FATIGUE IN WORKERS OF AN ECUADORIAN PHARMACEUTICAL COMPANY DURING THE YEAR 2021**

Christian Diego Córdova Montes<sup>1,2</sup>  <https://orcid.org/0000-0001-6810-3960>  
 Jorge Alberto Chávez Sánchez<sup>1</sup>  <https://orcid.org/0000-0002-2411-5449>  
 Mariela Alejandra Villacres López<sup>1,3</sup>  <https://orcid.org/0000-0002-3355-2384>  
 Cecilia Colunga Rodríguez<sup>1,2\*</sup>  <https://orcid.org/0000-0003-0328-788X>  
 Juan Carlos Barrera de León<sup>1,2</sup>  <https://orcid.org/0000-0002-1782-6284>

<sup>1</sup>Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara, México.

<sup>2</sup>Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Jalisco, México.

<sup>3</sup>Instituto Ecuatoriano del Seguro Social (IESS), Ecuador.

\*Autor para la correspondencia: [cecilia.colunga@imss.gob.mx](mailto:cecilia.colunga@imss.gob.mx)

**Resumen**

**Introducción:** Los factores de riesgo psicosocial se han vinculado a distintas afectaciones, entre las que se encuentra la fatiga, lo cual no solo afecta la salud y bienestar del trabajador, sino que también interrumpe la productividad.

**Objetivo:** Evaluar el nivel de riesgo psicosocial presente en el ambiente organizacional del personal de una empresa farmacéutica ecuatoriana.

**Método:** Se realizó un estudio no experimental, de tipo cuantitativo, con diseño transversal analítico. La muestra de estudio estuvo conformada por 112 trabajadores. Se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial Ecuador MDT 2018 y el cuestionario de síntomas subjetivos de fatiga de Yoshitake.

**Resultados:** La presencia de fatiga mental tiene correlación significativa con la subdimensión salud autopercebida ( $rb = .275, p < 0.05$ ) mientras que la fatiga física sostiene una relación significativa con la dimensión recuperación ( $rb = .223, p < 0.05$ ), con las subdimensiones acoso laboral ( $rb = .196, p < 0.05$ ) y adicción al trabajo ( $rb = .209, p < 0.05$ ); no obstante, las correlaciones son débiles.

**Conclusiones:** Los trabajadores presentan resultados bajos en comparación con la literatura internacional; sin embargo, resulta importante atender la falta de recuperación de los trabajadores entre una jornada laboral y otra, para prevenir la presencia de fatiga física y mental dentro de la empresa.

**Palabras clave:** salud ocupacional; riesgo psicosocial; fatiga; farmacéutica; Ecuador.

**Abstract**

**Introduction:** Psychosocial risk factors have been linked to different affectations, among which is fatigue, which not only affects the health and well-being of the worker, but also interrupts productivity.

**Objective:** To evaluate the level of psychosocial risk present in the organizational environment of the staff of an Ecuadorian pharmaceutical company.

**Method:** A non-experimental quantitative study with an analytical cross-sectional design was conducted. The study sample consisted of 112 workers. The Ecuadorian psychosocial risk assessment questionnaire called MDT 2018 and Yoshitake's subjective symptoms of fatigue questionnaire were used.

**Results:** The presence of mental fatigue has a significant correlation with the self-perceived health subdimension ( $rb = .275, p < 0.05$ ), while physical fatigue maintains a significant relationship with the recovery dimension ( $rb = .223, p < 0.05$ ), with the subdimensions workplace harassment ( $rb = .196, p < 0.05$ ) and workaholism ( $rb = .209, p < 0.05$ ); however, the correlations are weak.

**Conclusions:** Workers presented low results compared to the international literature; however, it is important to address the lack of recovery of workers between one workday and another to prevent the presence of physical and mental fatigue within the company.

**Keywords:** occupational health; psychosocial risk; fatigue; pharmacist; Ecuador.

**Introducción**

La gestión de los factores de riesgo psicosocial (FPS) tiene gran importancia en el ámbito laboral, donde los comportamientos individuales y grupales representan un foco de análisis a fin de promover lugares de trabajo saludables en concordancia a lo establecido por la actual Constitución de la República del Ecuador en cuanto a la generación de “es-

pacios dignos y saludables” donde las personas consigan su realización o satisfacción personal y laboral.<sup>(1)</sup>

Al hablar de comportamientos, se incorporan elementos concernientes a la salud mental y de trabajo que requieren de una efectiva gestión estratégica para garantizar el funcionamiento y desempeño de una empresa.<sup>(2)</sup>

El sistema de salud mental en el Ecuador ha evolucionado en la última década. Se estipula que la salud mental no sólo depende de factores biológicos sino también de las condi-



ciones de vida; sin embargo, el país presenta epidemiológicamente una prevalencia hacia la afectación del bienestar mental de las personas en el ámbito laboral.<sup>(3)</sup> Es en este campo que se torna necesario conocer qué elementos provocan los factores de riesgo e implementar mecanismos de acción para contrarrestarlos, pues los efectos de éstos tienen influencia en la salud integral de las personas y representan un alto costo para las empresas.<sup>(4)</sup>

En el contexto de la salud laboral, el país cuenta con un marco legal regulatorio que exige y promueve la prevención de accidentes laborales.<sup>(5)</sup> La gestión de los riesgos psicosociales representa un espacio sensible donde se genera comportamientos enfocados en establecer una cultura preventiva de riesgos que conlleva una corresponsabilidad empleador-empleado para la construcción de puestos de trabajo libres de riesgo para la salud de las personas.<sup>(6)</sup>

Desde una visión macro de salud, existen determinantes estructurales que han modificado su conceptualización, en el contexto del trabajo, los efectos de ésta en la productividad y rendimiento son reales y decisivos en la generación de indicadores de productividad y competitividad en un mercado globalizado.<sup>(4)</sup> En ese orden de ideas, se hace necesario definir, en términos del Convenio No. 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),<sup>(7)</sup> el concepto de salud con relación al trabajo no solo como ausencia de enfermedad, sino en la de elementos físicos y mentales que afectan y se relacionan directamente con la seguridad e higiene laboral. Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la salud como "... un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".<sup>(8)</sup> Por ello, la seguridad en el trabajo, tiene como objetivo la implementación de medidas, pautas y procesos en el contexto de actividades necesarias para prevenir riesgos emanados del trabajo en condiciones dignas, decentes y justas, donde las personas puedan realizar una actividad laboral con seguridad y donde se posibilite una contribución que sirva para su progreso.<sup>(9)</sup>

Es importante resaltar que la legislación ecuatoriana emitida por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (MTE),<sup>(10)</sup> ha realizado un acercamiento al trato de los riesgos psicosociales del trabajo. Así, mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 de 19 de septiembre de 2017, el MTE busca reglamentar y erradicar la discriminación y el acoso laboral, dos elementos del grupo de riesgos psicosociales del trabajo. De la misma manera, dicho Acuerdo aborda, aunque limitadamente, los riesgos psicosociales en general, estableciendo, en su "Art. 9.- Del programa de prevención de riesgos psicosociales- en todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales".<sup>(10)</sup> En tal virtud, que el presente trabajo, atendiendo los planteamientos de la Normativa del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como lo estipulado por los organismos internacionales, provee de información técnica necesaria para dar cumplimiento a lo estipulado por los órganos competentes.

Los FPS han sido definidos por la OIT,<sup>(11)</sup> como las interacciones entre las habilidades del trabajador y las características del trabajo, estas interacciones entre estos dos elementos del área laboral, son determinantes en la salud de los colaboradores de una empresa, dado que ya se ha evidenciado que los factores psicosociales de tipo laboral, ocasionarán patologías y efectos nocivos para el trabajador a nivel físico y mental.<sup>(12)</sup>

El estudio de los FPS en el trabajo, ha sido ampliamente abordado desde diversas perspectivas teóricas, existen muchas clasificaciones e instrumentos para su nomenclatura y evaluación. Una forma de clasificar las dimensiones de los FPS es la propuesta por *Moncada* y otros en el año 2005, que incluye: a) Exigencias psicológicas en el trabajo, b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades, c) Apoyo social y liderazgo en la empresa y d) Compensaciones y doble presencia.<sup>(13)</sup>

Para estos autores, estos 5 componentes finalmente se aglutinan para constituir los FPS propiamente dichos. Es importante señalar que las exigencias psicológicas del trabajo pueden crear una atmósfera idónea laboral o por el contrario, pueden ocasionar un estrés desproporcionado que acabará por enfermar a los trabajadores de la empresa. Las habilidades del trabajo activo, pueden constituir una forma de ser eficiente en el trabajo, pero cuando se carece de estas habilidades, el trabajo puede volverse una tortura. El apoyo social y el liderazgo en la empresa, puede constituir una forma de apoyo moral, pero cuando se carece de apoyo social o de adecuado liderazgo, las actividades pueden ser complejas de entender o en su defecto, se carece del importante soporte familiar y/o social. Un buen nivel de compensaciones, en prestaciones o en salarios puede ser placentero para quien trabaja en un lugar, por el contrario, si las compensaciones son percibidas como inadecuadas o insuficientes, el trabajador sentirá inconformidad con ellas. En cuanto a la doble presencia en algunas ocasiones el escaso tiempo para compartir en familia, ocasionado por una mala gestión de horarios laborales termina por afectar la salud de los trabajadores.<sup>(13)</sup>

Un aspecto relevante es el hecho de que ciertas características sociodemográficas de los trabajadores resultan importantes en la forma en como se hace frente a los FPS en el trabajo, en este sentido, se han encontrado diferencias esperadas respecto al impacto de los FPS de acuerdo con el sexo del trabajador.<sup>(14)</sup> *Aldrete* y otros, ya habían referido que los FPS provocan un mayor número de visitas al médico y dolencias o malestares en las mujeres en comparación con sus compañeros varones. Estos mismos autores, encontraron que las mujeres trabajadoras también tenían más altas tasas de ansiedad laboral.<sup>(15)</sup> Otras variables sociodemográficas implicadas en la forma en como enfrentamos los FPS laborales son: la edad, el tipo de empleo, la antigüedad para el puesto del trabajo, el estado civil e incluso la escolaridad.<sup>(16)</sup> Por otra parte, los FPS han sido relacionados con la presencia de síndrome de *burnout*.<sup>(17)</sup>

Muchos trabajadores de diversos sectores productivos, presentan distintos fenómenos o expresan diferentes situaciones previas a padecer este síndrome, uno de esos elementos que los trabajadores pueden presentar previamente al síndrome de *burnout* es la fatiga, la cual, en el sentido etimológico estricto, se deriva del latín *fatigare*, que significa, agrietar o estar a punto de estallar, otra forma de describir el término fatiga, es la disminución de la capacidad física y mental de un individuo después de haber realizado un trabajo durante un período determinado. Las causas de la fatiga pueden ser físicas, por ejemplo posturas corporales forzadas, desplazamientos, sobreesfuerzos o manejos de cargas; y/o psicológicos, como puede ser la excesiva recepción de información, tratamiento de la misma, fatiga por intentar dar respuesta a todo.<sup>(18)</sup>

En un aspecto más profundo, la fatiga es entendida como la disminución de la capacidad física y mental de un individuo después de haber realizado un trabajo durante un período determinado.<sup>(19)</sup> Mientras que desde la perspectiva ocupacional, la fatiga laboral se define como “una pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar un trabajo, consecutiva a la realización prolongada del mismo”.<sup>(19)</sup> Cuando hablamos de pérdida transitoria, nos referimos a la consecución de la actividad de manera normal, por eso es importante realizar pausas activas para evitar llegar a tener fatiga laboral.<sup>(20)</sup>

Dado lo anterior, este estudio tuvo como principal objetivo, evaluar el nivel de riesgo psicosociales presentes en el ambiente organizacional del personal de una empresa farmacéutica ecuatoriana. Para ello, se evaluó la fatiga tanto física como mental de los trabajadores, así como el nivel de riesgo de los FPS presentes en el ambiente organizacional y su relación con el nivel de fatiga en dicho personal durante el año 2021.

## Métodos

### Participantes y procedimiento

La muestra objeto del presente estudio estuvo compuesta por 112 trabajadores correspondientes a las áreas médica, personal operativo y administrativo. La muestra fue por invitación directa a los trabajadores de la empresa, por tal motivo no hubo aleatorización de los participantes. La aplicación de instrumentos se realizó, previo consentimiento informado, a través de un formulario de *Google forms*.

### Instrumentos

La información sociodemográfica y laboral se obtuvo a través de un cuestionario diseñado exprofeso para este estudio. El cuestionario permite identificar el lugar de proceden-

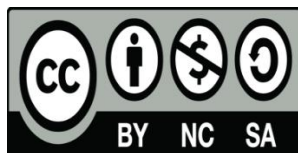
cia del personal, área de trabajo, nivel de instrucción, antigüedad o años de experiencia en la empresa, edad, autoidentificación étnica y género.

La presencia de fatiga se determinó a través del cuestionario de síntomas subjetivos de fatiga de *Yoshitake*.<sup>(21)</sup> Este instrumento fue creado en el año 1967 y se utiliza para identificar los síntomas subjetivos de fatiga en los trabajadores. Se evalúan tres dimensiones de la fatiga laboral: síntomas generales, síntomas mentales y fatiga física. El instrumento es autoaplicado, y está conformado por 30 preguntas, con opción de respuesta dicotómica “sí o no”.

Las primeras diez preguntas evalúan los síntomas generales de fatiga, incluidos la sensación de pesadez de cabeza, cansancio y somnolencia. Las preguntas 11 a 20, se centran en los síntomas de fatiga mental, especialmente en los olvidos y dificultad para mantener la atención, mientras que las últimas diez preguntas del instrumento, están dirigidas a identificar síntomas más específicos de fatiga física, incluidas la cefalea, temblor o la dificultad para respirar.<sup>(21)</sup> El cálculo del índice de fatiga se obtiene sumando las respuestas afirmativas y dividiéndolo entre el total de reactivos. Promedio normal aceptable para hombres: 20 % (equivalente a 6 puntos) mientras que el promedio normal aceptable para mujeres: 23,33 % (equivalente a 7 puntos). Por encima de este promedio se confirma la presencia de fatiga.

La evaluación de los riesgos psicosociales se realizó a través de la aplicación del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial diseñado por el MTE y presentado como guía para empresas de más de 10 trabajadores. Consta de varios ítems que evalúan la exposición a factores psicosociales negativos a través de una lista de agentes agrupados en ocho áreas: Carga y ritmo de trabajo, competencias, liderazgo, margen acción-control-organización del trabajo, tiempo de recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral, salud autopercebida).<sup>(10)</sup>

Este instrumento utiliza una escala de frecuencia de cuatro grados tipo *Likert* que van de 1 (en desacuerdo) a 4 (completamente de acuerdo). Cada pregunta se califica de forma tal, que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.<sup>(10,22)</sup> Los instrumentos utilizados en el presente estudio tienen un *Alpha* de *Cronbach* de ,956 para la escala de riesgos psicosociales y de ,885 para la escala de fatiga.



## Resultados

Según los hallazgos de la investigación, predominaron los hombres con lugar de residencia en la ciudad de Quito, Ecuador. El grupo de edad que prevaleció fueron los trabajadores entre 25 y 34 años, seguidos por los de 35 a 43. La

mayoría se identificó del grupo étnico mestizo. Por otra parte, la antigüedad en la empresa con mayor porcentaje fue la de 2 años o menos, seguida por los de 3 a 10 años; la mayoría de los participantes labora en el área operativa. (tabla 1)

**Tabla 1**  
**Características sociodemográficas y laborales de la población de estudio**

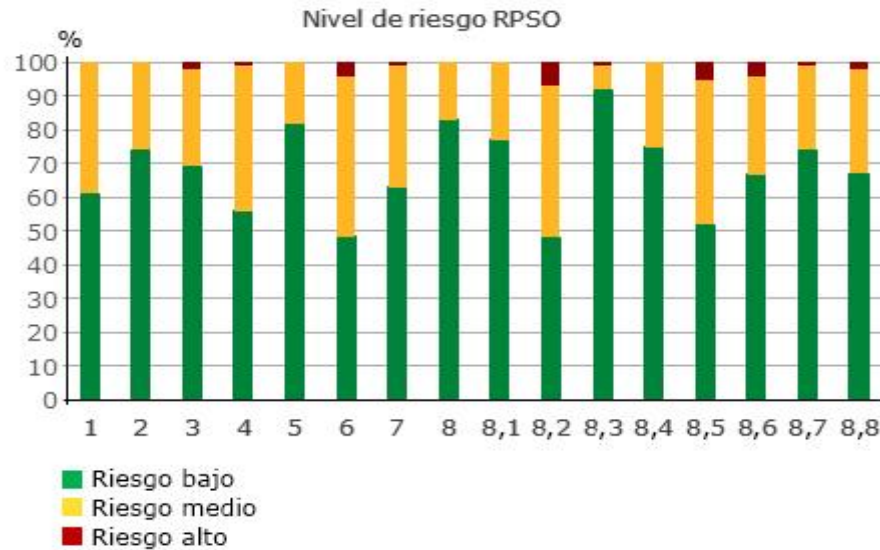
Variable	Categoría	Porcentaje
Sexo	Mujeres	55,4
	Hombres	44,6
Lugar de residencia	Quito	81,3
	Sangoquí	18,7
Grupos de edad	18 a 24 años	21,4
	25 a 34 años	44,6
	35 a 43 años	23,2
	44 años o más	10,8
Grupo étnico	Mestizos	92,9
	Indígenas	7,1
Antigüedad en la empresa	Hasta 2 años	54,4
	De 3 a 10 años	40,2
	11 años o más	5,4
Área de trabajo	Operativos	60,7
	Administrativos	39,3

n = 112

Fuente: Base de datos de la investigación.

En la evaluación general de los factores de riesgo psicosocial, el 71,4 % se ubica en el nivel bajo, mientras que 28,6 % en el nivel medio. Por las dimensiones que lo conforman, el 4 % presentaron riesgo alto en *recuperación*, 2 % presentaron riesgo alto en *liderazgo*, mientras 1 % lo presentaron en *margen de acción y control*, así como en *sopORTE y apoyo*. Las

dimensiones que presentaron un mayor porcentaje de riesgo medio en los resultados del instrumento fueron *recuperación* con un 47 %, *margen de acción y control* con el 43 %, *carga y ritmo de trabajo* con 39 % y *sopORTE y apoyo* con el 35,71%; el resto de las dimensiones estuvieron por debajo del 30 % de los reactivos. (figura 1)



n = 112

Dimensiones: 1= Carga y ritmo de trabajo; 2= Desarrollo de competencias; 3 = Liderazgo; 4 = Margen de acción y control; 5 = Organización del trabajo; 6 = Recuperación; 7 = Soporte y apoyo; 8 = Otros puntos importantes: 8,1 = Acoso discriminatorio; 8,2 = Acoso laboral; 8,3 = Acoso sexual; 8,4 = Adicción al trabajo; 8,5 = Condiciones del trabajo; 8,6 = Doble presencia (laboral – familiar); 8,7 = Estabilidad laboral y emocional; 8,8 = Salud autopercibida.

Fuente: Base de datos de la investigación.

**Figura 1**  
**Nivel de riesgo psicossocial por dimensiones.**

En cuanto a la presencia de fatiga, el 36,6 % la presentaron, el 5,4 % presenta fatiga general, el 4,5 %

presenta fatiga mental y el 8 % presenta fatiga física (tabla 2).

**Tabla 2**  
**Presencia de fatiga en la muestra**

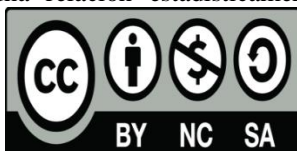
Presencia de fatiga		Predominancia		
	%	Fatiga general %	Fatiga mental %	Fatiga física %
Sí	36,6	5,4	4,5	8
No	63,4	94,6	95,5	92

n = 112

Fuente: Base de datos de la investigación.

El análisis de correlación Biserial Puntual del nivel del riesgo psicossocial con la presencia de fatiga indica que existe una relación estadísticamente significativa, débil y positiva ( $rb = ,463, p < ,05$ ). De igual manera, existe una relación estadísticamente significativa, débil y

positiva ( $rb = ,201, p < ,05$ ) entre el nivel de riesgo psicossocial con la presencia de fatiga general, no se encontraron relaciones significativas entre el nivel de riesgo psicossocial y la fatigas mental y física.



Se identificaron correlaciones entre la presencia de fatiga general con la dimensión *otros puntos importantes* ( $rb = ,209, p < ,05$ ), principalmente con las subdimensiones: *acoso sexual* ( $rb = ,243, p < ,05$ ), *adicción al trabajo* ( $rb = ,321, p < ,05$ ), *condiciones de trabajo* ( $rb = ,252, p < ,05$ ), *doble presencia laboral* ( $rb = ,187, p < ,05$ ), *estabilidad laboral* ( $rb = ,291, p < ,05$ ) y *salud autopercebida* ( $rb = ,303, p < ,05$ )

La presencia de fatiga mental tiene correlación significativa con el subdimensión *salud autopercebida* ( $rb = ,275, p < ,05$ ) mientras que la fatiga física sostiene una relación significativa con la dimensión *recuperación* ( $rb = ,223, p < ,05$ ) y con las subdimensiones *acoso laboral* ( $rb = ,196, p < ,05$ ) y *adicción al trabajo* ( $rb = ,209, p < ,05$ ). Se consideran que todas las correlaciones son débiles.

## Discusión

Se evidenció una relación entre los factores de riesgo laborales y la fatiga en la población estudiada. En cuanto a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se encontró que los participantes se registran en riesgo bajo y medio (71,4 y 28,6 %, respectivamente). Lo que coincide con el estudio de *Moreno* y otros,<sup>(23)</sup> donde el 73,7 % de los trabajadores se encuentran en riesgo bajo y el 24,4 % en medio. Se encontró que las dimensiones que mayor afección y riesgo representan dentro de la población son: el acoso en su variante de tipo laboral, presente en el 7 % de los trabajadores, que difiere a lo reportado por *Espinoza* y *Crespo*, que hallaron hasta el 13 %; alteraciones para la recuperación del personal que labora en la empresa entre una jornada laboral y otra con una presencia del 4 % en la población estudiada; además de la falta de liderazgo adecuado, que fue percibida por el 2 % de los trabajadores en contraste con el 12 % presente en el mencionado estudio.<sup>(24)</sup>

En lo que respecta a la fatiga, se presentó en el 36 % de la población participante, con mayor frecuencia de la fatiga física, lo cual difiere con lo encontrado por *Ibáñez* y otros,<sup>(25)</sup> quienes reportan hasta un 51 % de los trabajadores con fatiga, aunque las condiciones de trabajo, con ausencia de pausas de trabajo y descansos, son similares a la población estudiada.

En los análisis realizados, la dimensión *falta de recuperación* se correlaciona con más de un tipo de fatiga; lo que se puede explicar porque no existe un debido descanso para los trabajadores con lo cual aumenta la sensación de cansancio. En este sentido, resulta evidente la necesidad de modificar este factor para atender y prevenir la presencia de fatiga general y mental dentro de la empresa mediante una revisión, en la medida de lo posible, de los horarios laborales y las horas de descanso entre turnos de manera conjunta entre el patrón, los empleados, el sindicato y demás

elementos involucrados, para llegar a un posible acuerdo entre las partes en el cual se busque mejorar las condiciones de trabajo, lo que impactaría en la productividad y satisfacción de los trabajadores y, con ello, también gana la empresa.

Las correlaciones más significativas estadísticamente los obtuvieron el *acoso sexual*, la *adicción al trabajo*, las *condiciones de trabajo*, la *doble presencia laboral*, la *estabilidad laboral* y la *salud autopercebida*.

La dimensión de *organización del trabajo* mostró una muy importante relación con la fatiga de los trabajadores, por lo cual valdría la pena analizar e incluso en llevar a cabo estudios sobre la organización en el trabajo, dependiendo de los resultados de estos estudios en un futuro se podría replantear y redactar nuevamente los protocolos de organización en el trabajo, entendiendo esta situación como una oportunidad para modernizar la empresa.

En cuanto a otros puntos importantes dentro de los cuales se incluye el acoso laboral, se encontró la asociación de este fenómeno con la presencia de fatiga laboral, al respecto en la actualidad pareciera necesario evaluar a mayor detalle el fenómeno y de ser necesario realizar campañas de prevención del acoso laboral, dentro de las cuales se promueva el respeto y la armonía entre, subordinados, pares y jefes, con el fin de disminuir la sensación de acoso laboral dentro de la empresa. Otro mecanismo efectivo ante este tipo de fenómenos laborales, puede ser la implementación de un mecanismo de “reporte de acoso laboral” el cual puede ser implementado de manera anónima, además el establecer comisión de seguimiento a los casos de acoso laboral ha mostrado buenos resultados en algunas empresas.

Entre los puntos a destacar se encuentran el hecho de que dimensiones como el *desarrollo de competencias*, y paradójicamente el *liderazgo*, puntuaron con una buena percepción general de los trabajadores (74 % y 70 %, respectivamente ) como condiciones de riesgo bajo dentro de la percepción de factores psicosociales, en cuanto al *acoso sexual laboral*, el 92 % de los trabajadores opinó que no percibe esta dimensión como un problema laboral de importancia que represente un factor psicosocial por el cual se tengan que preocupar dentro de su área de trabajo, paradójicamente la *organización en el trabajo*, a pesar que en el análisis inferencial se le asoció con fatiga general, fue percibida por los trabajadores como un factor psicosocial de baja relevancia.

## Conclusiones

Los trabajadores presentan resultados bajos en comparación con la literatura internacional; sin embargo, resulta importante atender la falta de recuperación de los trabajadores entre una jornada laboral y otra para

prevenir la presencia de fatiga física y mental dentro de la empresa.

Por lo anterior, valdría la pena el análisis más detallado de la organización en el trabajo y el desarrollo de las competencias de los trabajadores. Recomendamos que se estudie el modelo de prevención de acoso sexual laboral utilizado en esta empresa a fin de poder llevarlas a otros centros de trabajo del rubro para aplicar los modelos que la compañía estudiada ha establecido entre sus trabajadores.

### Referencias bibliográficas

1. Medina Giacomozzi A, Gallegos Muñoz C, Lara Hadi P. Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administração pública*. 2008;42(6):1213-30. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000600009>
2. Arias Mendoza CA. Ciencias técnicas y aplicadas. *Revisión de Literatura*. Dominio de Las Ciencias. 2017;3(4):264-83. DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v3i4>
- 3 Pérez Alvear DA, Bermúdez Salvador CA. (2021). El ámbito laboral sin garantías en tiempos de pandemia en Ecuador en el año 2020 (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas). 2021 [acceso 26/07/2022]. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52990>
4. Henao S, Quintero S, Echeverri J, Hernández J, Rivera E, López S. Políticas públicas vigentes de salud mental en Suramérica: un estado del arte. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. 2016;34(2):184-92. DOI: <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v34n2a07>
5. Toro J, Valencia S, Ocegüera A. Marco legal e institucional de la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Acta Republicana, política y sociedad*. 2014 [acceso 27/07/2022];13(13):101-9. Disponible en: <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/república/publicana/pdf/ActaRep13/10.pdf>
6. Cordero-López J, Astudillo-Durán S, Carpio-Guerrero X, Delgado-Noboa J, Amón-Martínez O. Análisis de los factores que influyen el emprendimiento y la sostenibilidad de las empresas del área urbana de la ciudad de Cuenca, Ecuador. *Maskana*. 2011;2(2):27-37. DOI: <https://doi.org/10.18537/mskn.02.02.03>

7. Rodríguez CA. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

2009 [acceso 27/07/2022]. Disponible en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-bue-nos-aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-bue-nos-aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf)

8. Organización Mundial de la Salud. ¿Cómo define la OMS la Salud?. S/F [acceso 27/07/2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions?>

9. Álvarez Basso C. Resumen de los convenios de la OIT. Documento de trabajo. San Salvador. 1993 [acceso 27/07/2022];(15):1-11. Disponible en:

<http://www.repo.funde.org/id/eprint/817/>

10. Ministerio del Trabajo del Ecuador. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Una Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo. Quito Ecuador. 2018 [acceso 28/07/2022];(1):1-29. Disponible en:

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

11. Organización Internacional del Trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Género, Salud y Seguridad En El Trabajo. 2011 [acceso 28/07/2022];1:2-8. Disponible en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

12. Carrión García MA, Preciado Serrano ML, López Barón F. Impacto Psicosocial de la Pandemia COVID-19 en el Desgaste Psíquico de Trabajadores Mexicanos. *IRR*. 2022 [acceso 29/07/2022];(17):19-38. Disponible en:

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/659>

13. Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. Medición de riesgos psicosociales en el Banco de Bogotá Región Oriente. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 2005 [acceso 29/07/2022];8(1):18-29. Disponible en:

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/8n1orig1.pdf%0Ahttp://repositorio.upb.edu.co:8080/jspui/handle/123456789/400>



14. García D. Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una cooperativa de acuerdo a características sociodemográficas y condiciones intralaborales. 2021 [acceso 29/07/2022]. Disponible en: [http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/5010/1/2021\\_Daniela%20Garc%C3%ADa.pdf](http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/5010/1/2021_Daniela%20Garc%C3%ADa.pdf)
15. Aldrete MG, Preciado ML, Franco SA, Pérez JA, Aranda, C. Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout, diferencias entre hombres y mujeres docentes de secundaria, zona metropolitana de Guadaluajara, México. Cienc. & Trab. 2008 [acceso 29/07/2022]; 138-42. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-515309?lang=es>
16. Del Pozo JA, Ruiz MA, Pardo A, San Martín R. Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. Psicothema. 2008 [acceso 29/07/2022];14(2):440-3. Disponible en: <https://www.psicothema.com/pdf/745.pdf>
17. Barrientos M. Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en personal sanitario de un hospital de Lima, 2021. 2022 [acceso 29/07/2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83161>
18. Cuellar C, Solís C, Hernández JM, Lara V. Evaluación Ergonómica con Quick Exposure Check (QEC) para la detección de Trastornos Musculoesqueléticos. Revista Ingeniería y Gestión Industrial. 2022;1(1):1-8. DOI: <https://doi.org/10.29105/revig.1.1-8>
19. De Faria D, Lopes D, Mattos C. Fadiga: uma análise do conceito. Acta Paulista de Enfermería. 2005;18(3):285-93. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-21002005000300009>
20. Mendoza H, Moya Y. Sede de servicios administrativos con sala polivalente de eventos académicos para la universidad nacional de Trujillo. Tesis de grado. 2022 [acceso 29/07/2022]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18826>
21. Yoshitake H. Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms. Ergonomics. 1978;21(3):231-3. DOI: <https://doi.org/10.1080/00140137808931718>
22. Pando M, Varillas W, Aranda C, Elizalde F. Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. Anales de La Facultad de Medicina. 2016;77(4):365. DOI: <https://doi.org/10.15381/anales.v77i4.12649>
23. Moreno T, Vaca M, Martínez I, Suasnavas R, Cárdenas M, Gómez R. Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. Ciencia & Trabajo. 2018;20(63):160-8. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160>
24. Espinoza J, Crespo C. Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa. Tesis de maestría, Universidad de Azuay, Repositorio Institucional. 2021 [acceso 29/07/2022]. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10535>
25. Ibañez JA, Bahamondes G, Novoa P. Influencia de fatiga laboral, riesgos psicosociales y conflicto trabajo-familia en la accidentabilidad de trabajadores forestales. Repositorio Universidad de Concepción. 2016 [acceso 29/07/2022]. Disponible en: <https://www.worldcat.org/title/influencia-de-fatiga-laboral-riesgos-psicosociales-y-conflicto-trabajo-familia-en-la-accidentabilidad-de-trabajadores-forestales/oclc/986221800>

### Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

### Contribución de los autores

*Conceptualización:* Christian Diego Córdova Montes, Jorge Alberto Chávez Sánchez, Mariela Alejandra Villacres López, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.

*Curación de datos:* Christian Diego Córdova Montes, Jorge Alberto Chávez Sánchez, Mariela Alejandra Villacres López.

*Análisis formal:* Christian Diego Córdova Montes, Jorge Alberto Chávez Sánchez, Mariela Alejandra Villacres López, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.

*Investigación:* Christian Diego Córdova Montes, Jorge Alberto Chávez Sánchez, Mariela Alejandra Villacres López, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.

*Metodología:* Christian Diego Córdova Montes, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.

*Administración de Proyecto:* Christian Diego Córdova Montes, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.



*Supervisión:* Christian Diego Córdova Montes, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.

*Validación:* Christian Diego Córdova Montes, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.


*Visualización:* Christian Diego Córdova Montes, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.

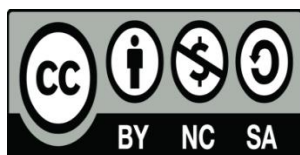
*Redacción - borrador original:* Christian Diego Córdova Montes, Jorge Alberto Chávez Sánchez, Mariela Alejandra Villacres López, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.

*Redacción - revisión y edición:* Christian Diego Córdova Montes, Jorge Alberto Chávez Sánchez, Mariela Alejandra Villacres López, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.

**Copyright © 2023:** Christian Diego Córdova Montes, Jorge Alberto Chávez Sánchez, Mariela Alejandra Villacres López, Cecilia Colunga Rodríguez, Juan Carlos Barrera de León.

### Licencia Creative Commons

	<p>Este artículo de la <a href="#">Revista Cubana de Salud y Trabajo</a> está bajo una licencia <a href="#">Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)</a>. Esta licencia permite a otros compartir el trabajo con un reconocimiento de la autoría del trabajo y la publicación inicial en esta revista (componente BY o atribución). Coincidente con la política de Acceso Abierto, no se podrán hacer usos comerciales de los contenidos publicados por esta revista (componente NC). Se permitirán las obras derivadas (remezcla, transformación o creación a partir de la obra original), siempre y cuando sean distribuidas bajo la misma licencia de la obra original (componente SA).</p>
--	--



Este artículo de la [Revista Cubana de Salud y Trabajo](#) está bajo una licencia [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](#).